

# ジョブコーチを活用した障がい者の就労支援

柴野武志      市川大介      瀬戸口裕二

名寄市立大学 道北地域研究所

「地域と住民」 第32号 抜刷

2014年 3月

彙報

## ジョブコーチを活用した障がい者の就労支援

柴野武志<sup>1)</sup>\*、市川大介<sup>1)</sup>、瀬戸口裕二<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> なよろ地方職親会、<sup>2)</sup> 名寄市立大学保健福祉学部社会福祉学科

### 1. ジョブコーチの施策の変遷

昭和61年（1986年）、米国においてリハビリテーション法の改正により Supported Employment（援助付き雇用）が誕生し、制度化された。これを日本職業リハビリテーション学会関係者が中心となり我が国に紹介した。多くの実践家はその手法を知る機会となったのが、平成4年（1992年）の日本障害者雇用促進協会（現：独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）の地域センターでの「職域開発援助事業」の開始である。これは、生活支援パートナーという専任のスタッフを配置し、障害者を雇い入れる前の一定期間職場に出向き、技術的な指導を行う事業所の担当者（技術支援パートナー）と連携しながら障害者本人への支援を行うものであり、実際の職場の中で支援していくという観点において従来の障害者への就労支援制度であった。さらに、平成6年（1994年）には、生活支援パートナーを小規模作業所職員にも委託する「小規模作業所との職域開発援助事業」が、平成11年（1999年）には、生活支援パートナーを社会福祉法人等の職員にも委託する「社会福祉法人等との連携による職域開発援助事業」が開始した。また、職域開発援助事業で対象とされない採用後に職場定着に課題を有する者に対するニーズへの対応として、平成12年～平成13年に「ジョブコーチによる人的支援パイロット事業」を実施した。

平成4年（1992年）～平成13年（2001年）の職域開発援助事業では、職場実習段階から常用雇用へのスムーズな移行を図ることを目的としており、高い就職率など一定の成果を上げたものの、就職後に生じる不適応に対しても支援を行うことの必要性が指摘された。そこで、平成14年（2002年）より全国の地域センターにおいて「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業」（以下「ジョブコーチ支援事業」という。）を開始した。本事業は、地域センターに配置したジョブコーチによる支援（配置型ジョブコーチ）だけではなく、地域の社会福祉法人等を協力機関として連携して支援を行う形（協力機関型ジョブコーチ）で全国展開されていった。その成果が着実にあがるにつれ、ジョブコーチという名称や支援手法が広く知られ、社会的関心、評価も高まり、利用ニーズが一層高まった。

そうした中で、これまでの各都道府県に1カ所ずつの地域センターとその協力機関による支援では、マンパワー、支援体制として十分にニーズに応えられるとは言い難い状況になってきた。こうした背景を踏まえ、平成17年（2005年）10月にはジョブコーチ支援事業についての改正が行われた。これにより、配置型ジョブコーチとともに、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等や事業主が自らジョブコーチを配置し、障害者雇用納付金制度に基づく職場適応援助者助

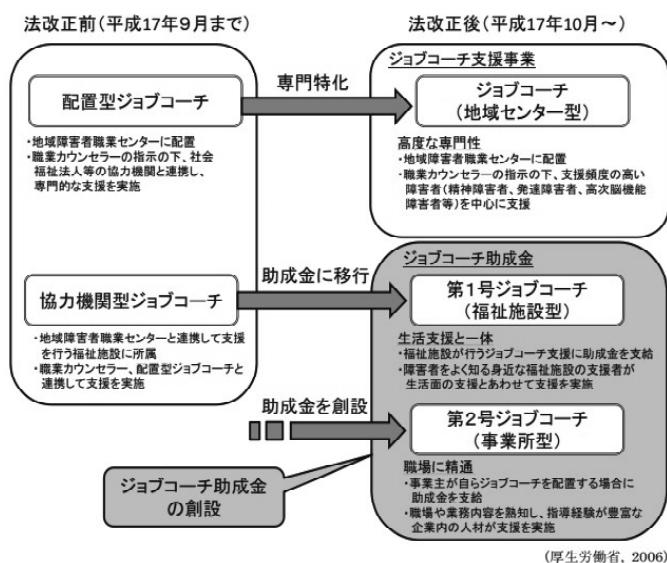


図1 ジョブコーチ支援事業見直しの内容

\*責任著者

住所 〒096-0010 北海道名寄市大通南2丁目 地域活動支援センター陽だまり 内  
E-mail: nayoro.syokuoya.hokkaido@gmail.com

成金を活用して支援を実施することとなり、よりきめ細やかな人的支援が可能となった（図1）。

現在、国のジョブコーチ支援事業は、地域センターに所属する高度な専門性を持つジョブコーチ（以下「配置型ジョブコーチ」という。）、民間の社会福祉法人等に所属し、支援先の企業に出向く第1号職場適応援助者（以下「第1号ジョブコーチ」という。）及び企業に所属する自社内で発生した課題に応じて支援する第2号職場適応援助者（以下「第2号ジョブコーチ」という。）の3種類のジョブコーチが存在している<sup>1)</sup>。

## 2. 北海道の現状

北海道内のジョブコーチの状況については、現在、配置型ジョブコーチが10名稼働している（札幌市にある北海道障害者職業センターの本所に7名。旭川市にある北海道障害者職業センター旭川支所に3名）。

第1号ジョブコーチと第2号ジョブコーチについては、合わせて約30名が稼働している。ジョブコーチがまとまった人数がいる地域もあれば、まったくジョブコーチがいない地域があるなど、地域差が大きい状況がある。この数年については、ジョブコーチの人数には、あまり変化は見られず、なよろ地方職親会の活動エリアの名寄市・風連地区・下川町・美深町には、まだジョブコーチがいない状況が続いている。

ジョブコーチを養成するための研修会「ジョブコーチ養成研修」については、平成23年度に、NPO法人なよろ地方職親会が、厚生労働省の認可を受け、東京以北では初となる運営団体となり、名寄市立大学と連携して、毎年1回ずつ開催している（図2）。

平成23～25年度の3年間で、約100名の修了者を輩出することができた。

第1号ジョブコーチとして正式に稼働するためには、ジョブコーチ養成研修を受けることに加え、厚生労働省が定めた要件を満たす必要がある。また、障害福祉サービスの配置基準の人数以外で、ジョブコーチを職員としてかかえることになるので、規模の小さい法人では、ジョブコーチを抱えることが難しい状況がある。この点も、ジョブコーチの人数がなかなか増えていかない要因と思われる。



図2 ジョブコーチ養成研修 パンフレット

## 3. 職親会（しよくおやかい）について

職親会は、障がい者の就労を支援する事業主の会である。障がい者を支援する団体は数多くあるが、事業主が中心となって会を作るというのは非常に珍しく、知的障害者（現在は、福祉の法律の改正に合わせて、すべての障害者を支援対象としている）の支援のために設立した職親会は、北海道以外にはあまり見られない。

北海道内には、約20か所の町に職親会があり、数十年前から活動を続けてきている。

名寄地区についても、約30年前から活動を続けており、名寄市・風連地区・下川町・美深町を活動エリアとしている。



図3 北海道内の職親会

なよろ地方職親会の平成25年度の会員数は86。そのうち、障がい者を雇用している会員は24社。事業所の規模は、従業員数が「56人未満」の事業所が、全体の79%を占めており、中小・零細企業で、地域の障害者雇用を支えている状況がある（表1）。

表1 障がい者を雇用している会員企業の規模

事業所の規模 (従業員数)	56人未満	56～100	101～200	201～299	301以上	合計
事業所数	19	3	1	0	1	24

事業所に就労している人数は、44名。就労している事業所の業種については、表2のとおりとなっている。就労している人数の多い業種は、「卸売・小売業」（34%）。次いで「サービス業」（18%）、「農業」と「林業」（各16%）となっている。

昔は、「製造業」で働く割合が高かったが、現在は、スーパーなどの「卸売・小売業」や「サービス業」で働く割合が高くなってきている（表2）。

表2 就労している事業所の業種と就労者数

業種	農 業	漁 業	林 業	鉱 業	建 設 業	製 造 業													給 電 業 ・ ガ ス 熱 供 給	水 道 業	運 輸 ・ 通 信 業	卸 売 ・ 小 売 業	飲 食 店	金 融 ・ 保 険	不 動 産 業	サ ー ビ ス 業	医 療 ・ 福 祉	計					
						食 料 品 た ば こ	織 維 ・ 衣 服	木 材 ・ 家 具	パ ル プ ・ 紙	出 版	化 学 工 業	窯 業 土 石	鉄 鋼	非 鉄 金 属	金 属 製 品	電 気 機 械	そ の 他 機 械	そ の 他															
男	7		5					1										2	7			3											25
女			2																8	1			5	3								19	
合計	7		7					1											2	15	1		8	3								44	

就労者の勤続年数については、30年以上になる方もいる。ここ数年については、就労する人数が増えてきており、福祉施設からステップアップして就労する人数が大幅に増えてきている（表3）。

表3 就労者の勤続年数

年数	1年未満	1～4	5～9	10～14	15～19	20～29	30年以上	不明	合計
男	8	4	3	4	2	3	1		25
女	5	5	5	2	1	1			19
合計	13	9	8	5	3	4	1		44

職親会の主な活動には、「永年勤続表彰」、養護学校を卒業する生徒さんの「卒業を祝う会」、働く障がい者と企業会員との「交流会」、「会員研修会」などがある。

なよろ地方職親会も、当初、これらの活動だけを行っていたが、障がい者の就労を支援する際に、ジョブコーチ支援が大きな成果を上げていることを知り、北海道内の各地にジョブコーチがいて、いつでもジョブコーチ支援を受けることができるような状況づくりができれば、障がい者の就職数が大幅に増え、安定して長く働くことができるのではないかと考え、ジョブコーチに関する研修会の開催に力を入れるようになっていった。

#### 4. ジョブコーチについて

ジョブコーチとは、障がい者が普通の職場で働くことを実現するため、障がい者と企業の双方を支援する支援者のことを指す。

具体的には、障がい者が会社に就職する際に、会社に同行し、仕事をより早く身につけるために支援を行ったり、会社内の環境調整や、会社の従業員とのコミュニケーションがスムーズにいくように、会社の従業員へのアドバイス等を行う。

また、ジョブコーチは、就職の際だけではなく、就職して時間が経った後のアフターフォローも行っており、会社側は、必要な時に、無料でジョブコーチの支援を受けることが可能である。



図4 会社内でのジョブコーチ支援の様子

#### 5. 今後の取り組み

これまで、北海道内で「ジョブコーチ養成研修」を3回実施し、約100名の修了者を輩出、また、1泊2日の日程の「ジョブコーチの基礎研修」については8回実施し、約200名の修了者を輩出することができた。

ジョブコーチに関する研修会の運営については、ある程度、軌道に載ったと思われるので、今後は、「ジョブコーチ養成研修」の修了者が活躍する「場づくり」にも取り組んでいきたいと考えている。

具体的には、今年度、本会独自のジョブコーチ

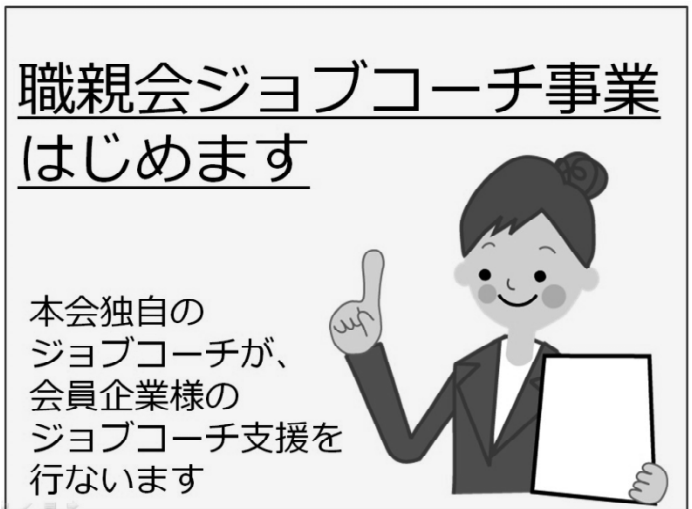
である「職親会ジョブコーチ」を名寄に配置し、本会の会員企業へのジョブコーチ支援を開始する。会員企業からの要請があれば、1時間単位でジョブコーチ支援に入るなど、小回りの利く支援を目指している。

都会と地方では、会社の規模や地域性が違うため、必要としているジョブコーチ支援にも違いがあると思われる、地域の実態に応じたジョブコーチ支援の制度が、今、求められている。

名寄地区で、国のジョブコーチ制度の支援を受けることも可能であるが、障がい者の身近にいるジョブコーチ養成研修の修了者が、必要なタイミングでジョブコーチ支援を行なう、この「職親会ジョブコーチ」は、国のジョブコーチ制度の隙間を埋める取り組みになると思われる。

地方都市での障がい者の就労支援を考えると、このような国の制度を補完する取り組みが有効であると思われるので、今後、数年かけて実証していきたいと考えている。

今後も、地方型のモデルを作ることができるように取り組み、それを全国に発信していくことができるように努めていきたい。



#### 参考文献

1) 小池 眞一郎：ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究、職業リハビリテーション技法・就労支援 資料シリーズNO.74、p5-6 (2013年3月)