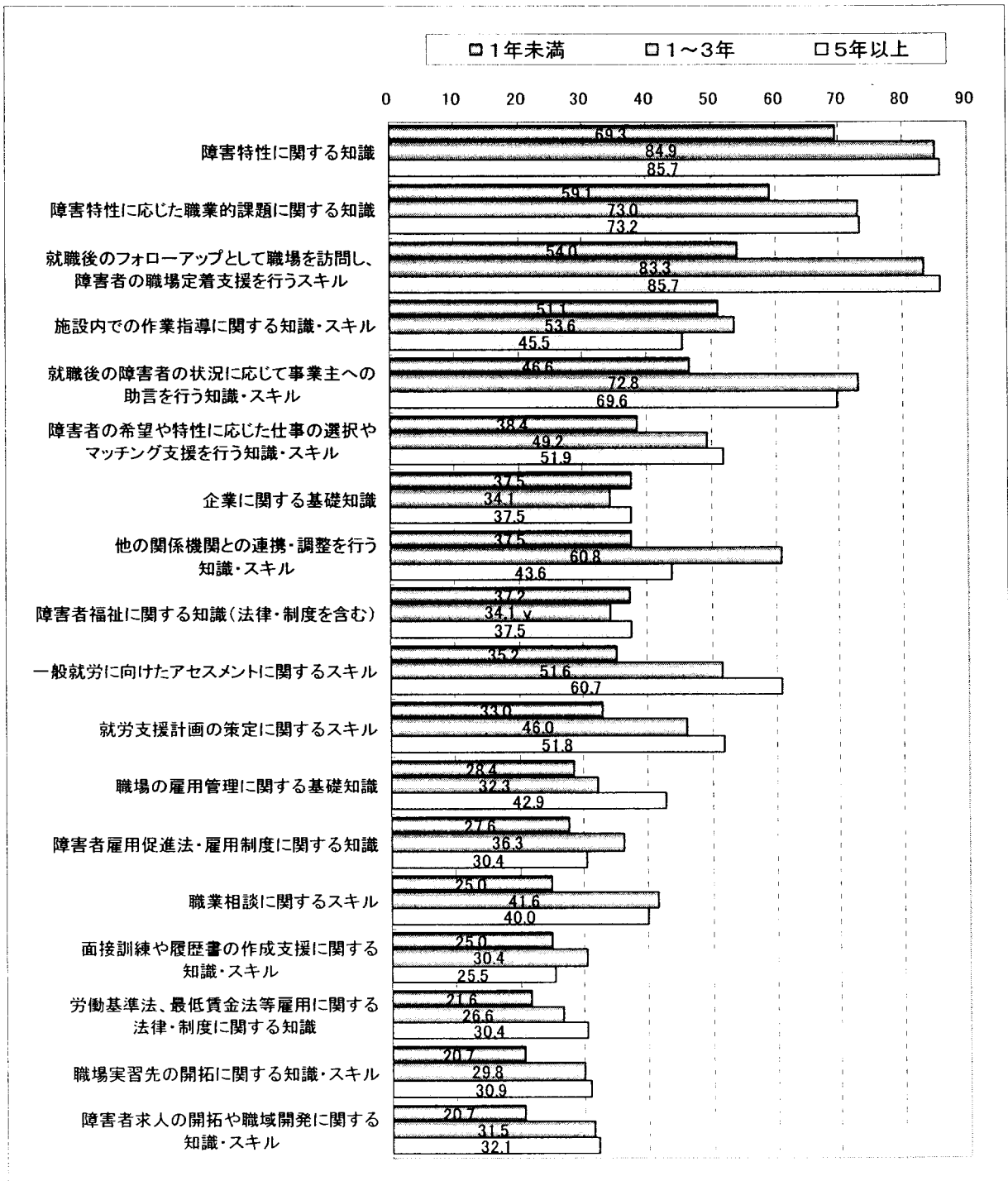


<ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの活用機会>

第1号ジョブコーチから、ジョブコーチの経験により「1年未満 (n=93)」、「1～3年 (n=129)」、「5年以上 (n=61)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援知識・スキルの活用機会について「非常にある」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりとなった。経験が長くなるほど、アセスメントスキルや支援計画の作成スキル、職場の雇用管理に関する知識を活用する機会が多くなっていった。

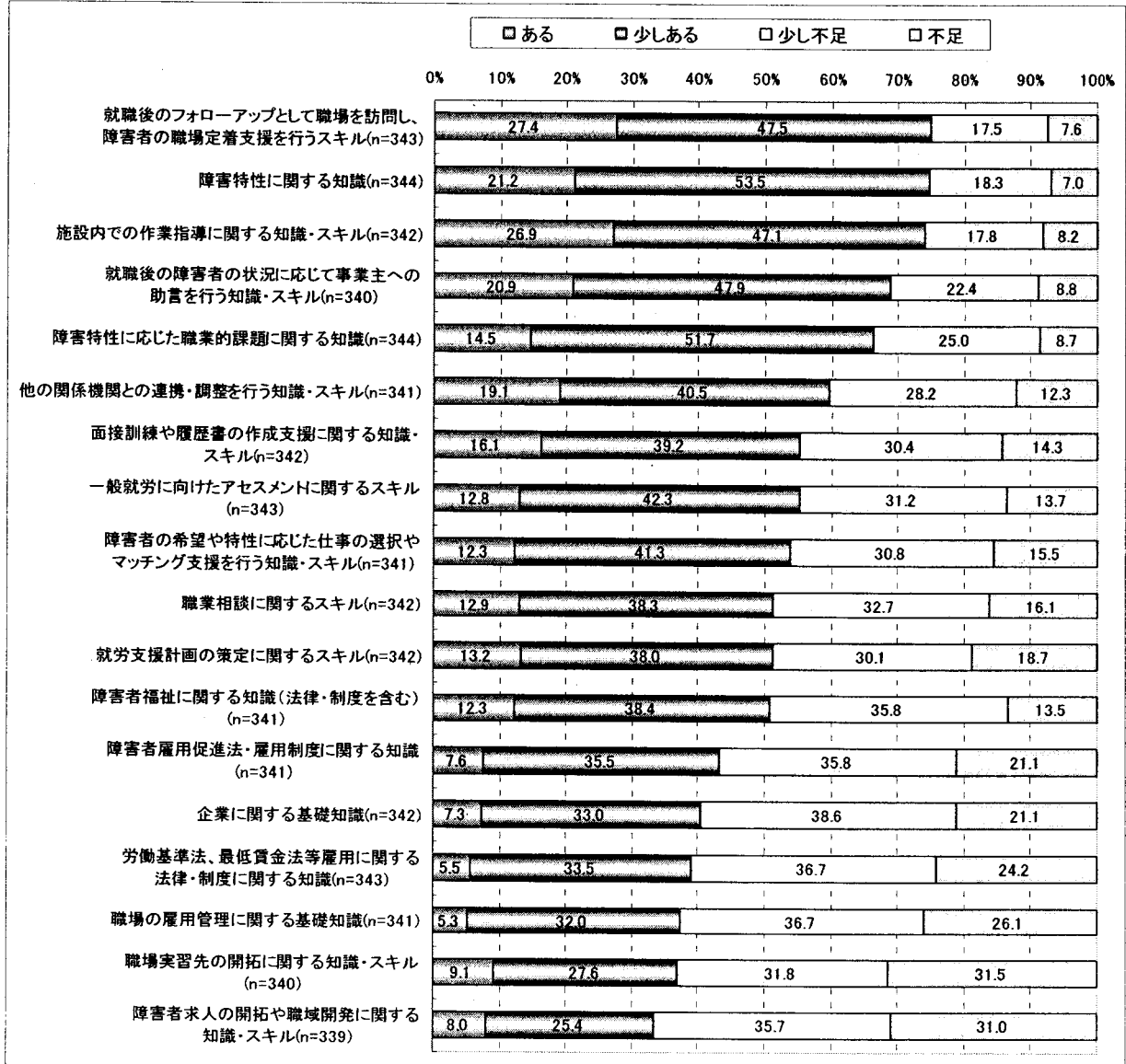
【図表 4-24 ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの活用機会】



### ③就労支援知識・スキルの習得状況

第1号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルは自分にどのくらい備わっているかについて質問したところ、結果は下表のとおりとなった。フォローアップや作業指導、障害特性に関する知識・スキルは備わっていると回答している一方で、企業に関する知識・スキルについては不足しているという回答が多かった。

【図表 4-25 就労支援知識・スキルの習得状況】

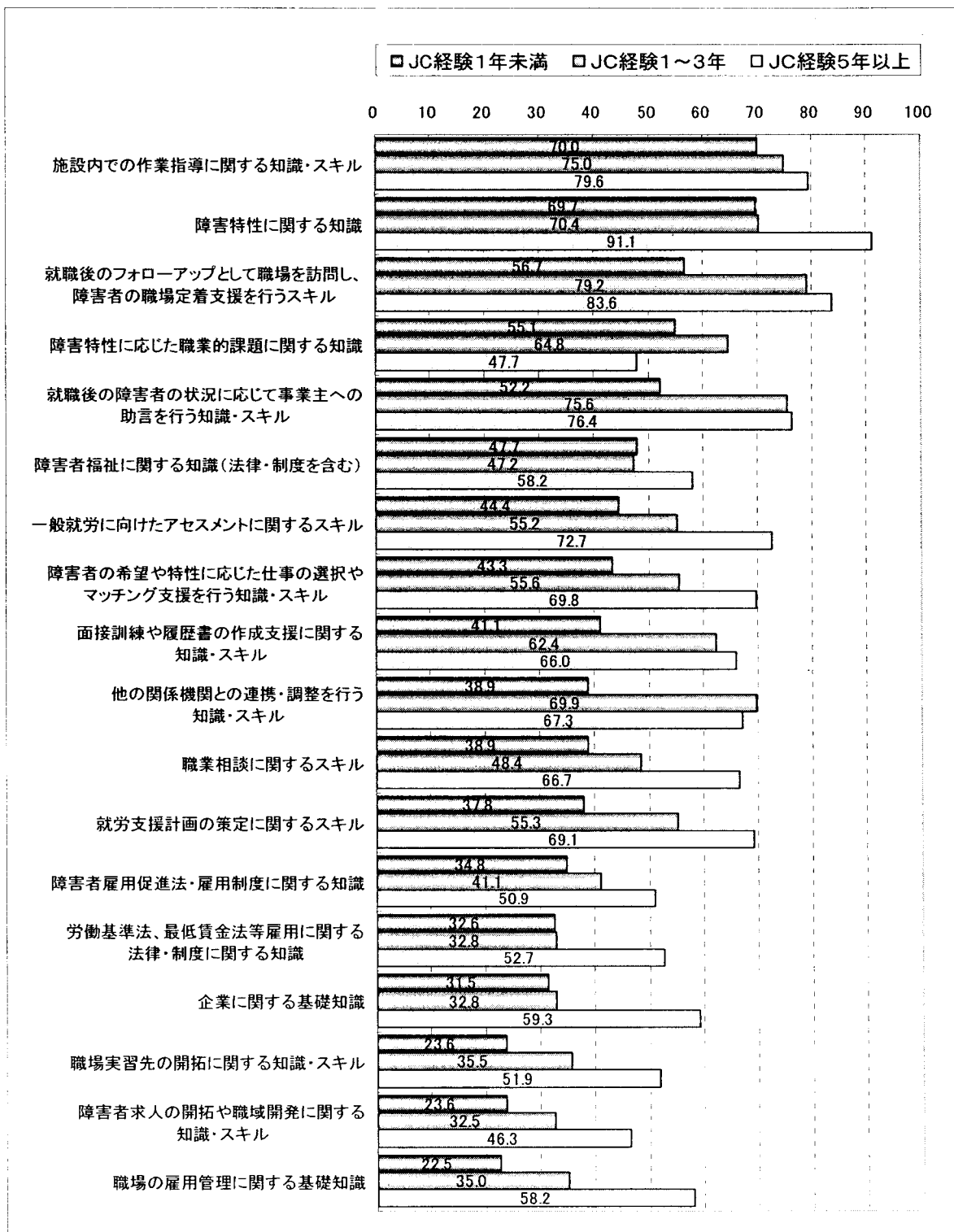


＜ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの習得状況＞

第1号ジョブコーチから、ジョブコーチの経験により「1年未満(n=93)」、「1～3年(n=129)」、「5年以上(n=61)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援の知識・スキルが自分に備わっているかについて「ある」又は「少しある」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりとなった。経験が浅い者は企業に関する知識・スキルが不足していると回答しており、経験が高まるにつれ高まるが、依然不足だと回答した者も半数程度いた。

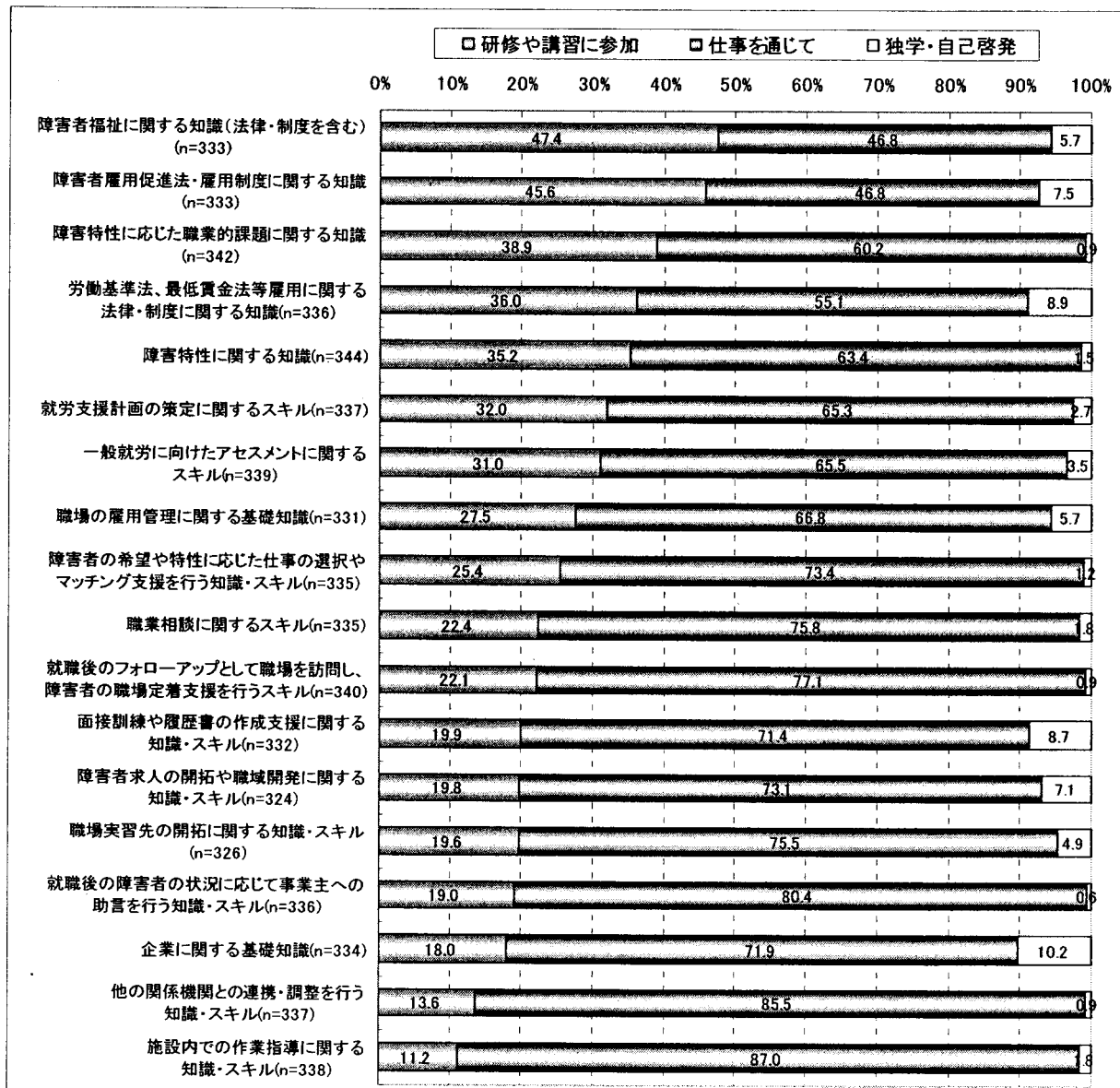
【図表 4-26 ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの習得状況】



#### ④就労支援知識・スキルの習得方法

第1号ジョブコーチとして活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのように身につけたか最も効果的な手段について質問したところ、全般的に「仕事を通じて」と回答した者の割合が多かったが、障害者福祉、障害者雇用制度や障害特性等の制度・法律面や障害特性に関することについては、「研修や講習会に参加」して習得したと回答した者が他の項目に比べて多かった。

【図表 4-27 就労支援知識・スキルの習得方法】



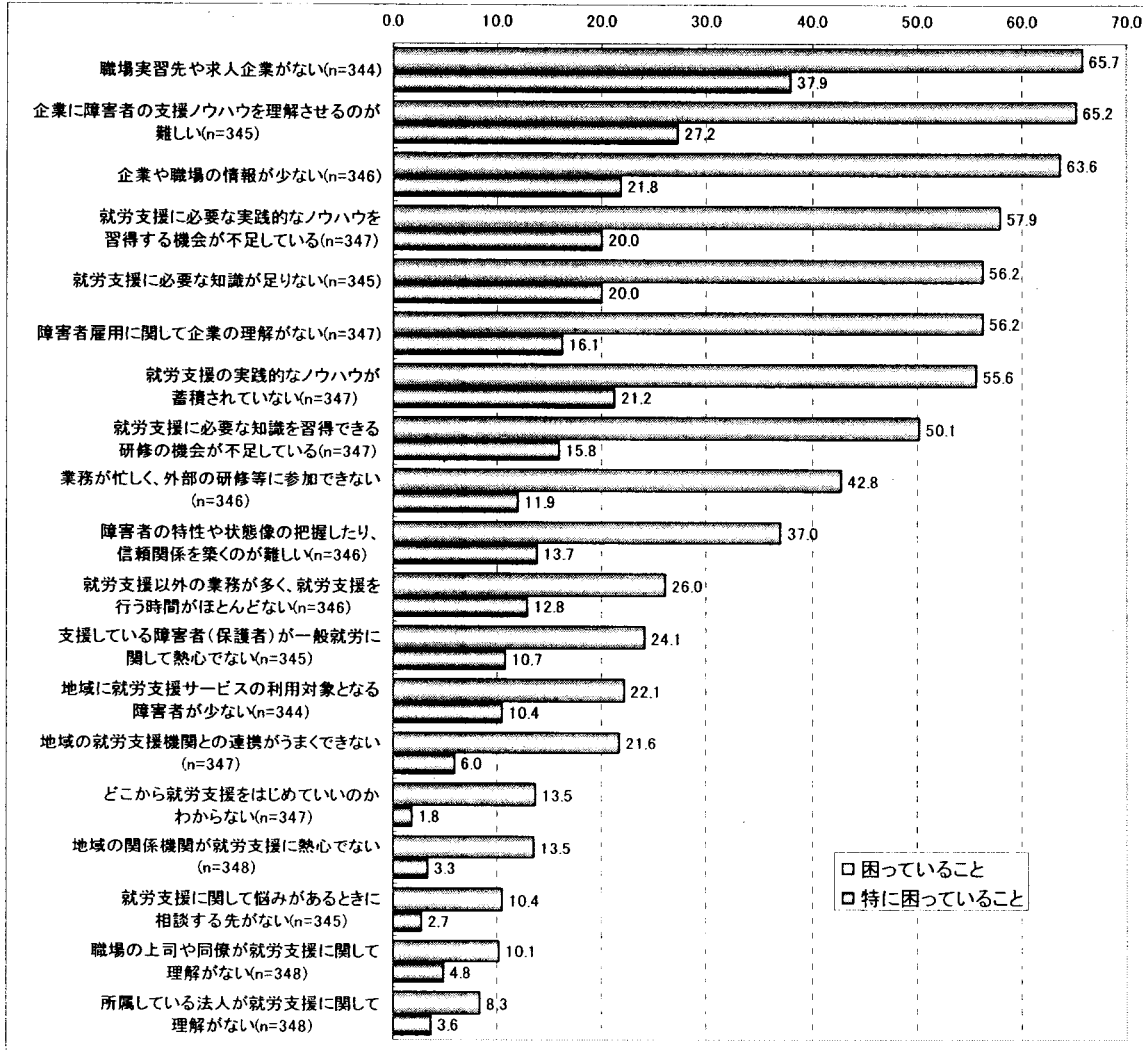
### ⑤就労支援業務を行う上で困っていること

一般就労に向けた支援にあたり、困っていることについて質問したところ、企業に関する項目で困っていると回答した者の割合が高かった。

また、特に困っていることについて上位3つまで選択してもらったところ、順に、「職場実習先や求人企業がない」、「企業に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい」、「就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない」を選んだ者が多かった。

【図表 4-28 困っていること】

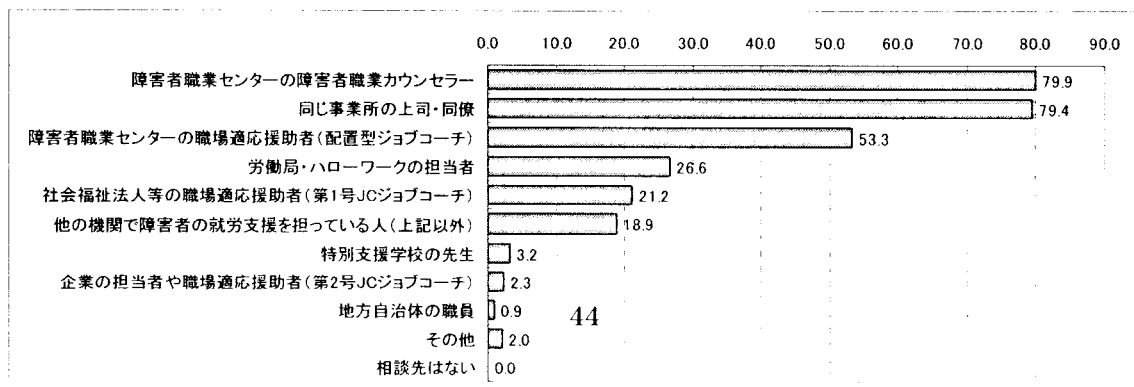
※困っていることは、はい/いいえの二択（nは項目右）、特に困っていることは、3つまで複数回答（n=335）



### ⑥困った時の相談先

一般就労に向けた支援にあたり、困ったときの相談先について質問をしたところ、障害者職業センターのカウンセラーと同じ事業所の上司・同僚が最も高く、他と比較して障害者職業センターとの関係が強かった。

【図表 4-29 相談先（複数回答）】(n=349)

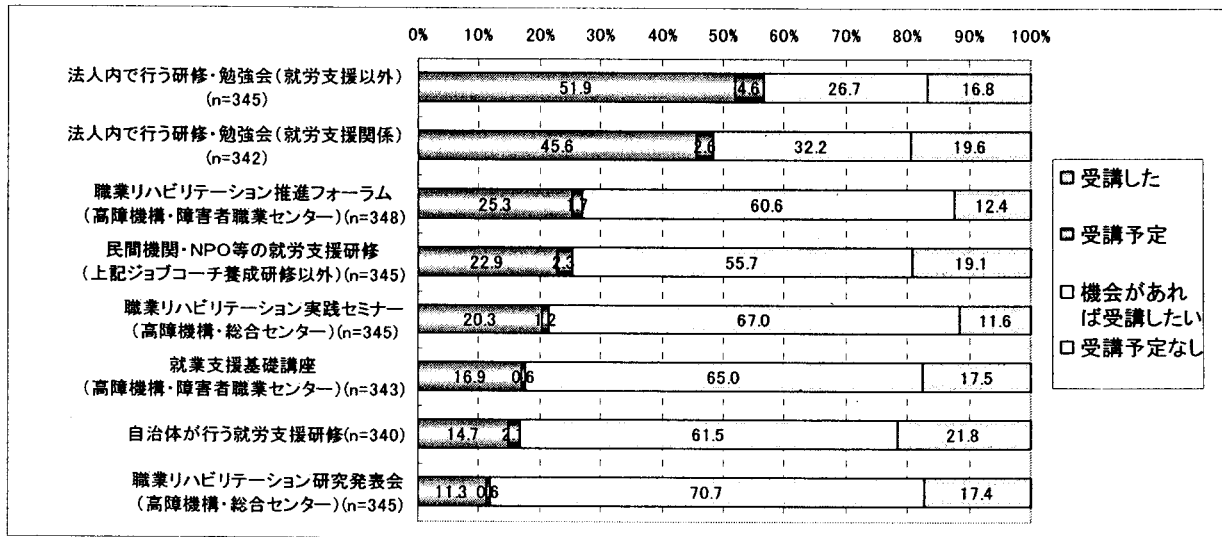


### (3) 研修

#### ①就労支援に係る研修の受講状況

就労支援に係る研修の受講状況について質問したところ、法人内の研修以外に、地域障害者職業センターで行っている職業リハビリテーション推進フォーラムへの参加の受講経験が高かった。

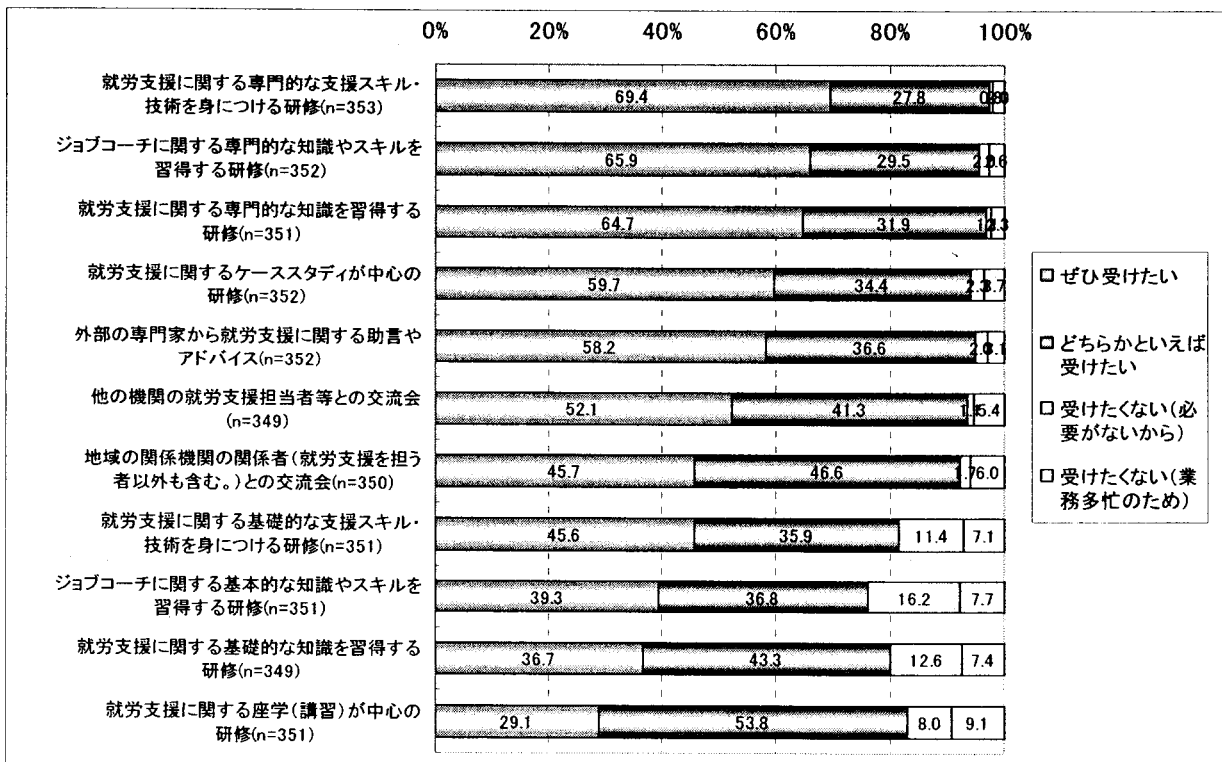
【図表 4-30 研修の受講状況】



#### ②就労支援に係る研修の受講希望

就労支援を行うに当たって、受講したい研修プログラム等について質問をしたところ、就労支援やジョブコーチに関する専門的な支援スキル・技術を習得する研修への希望が高かった。

【図表 4-31 研修の受講希望】



## 第5章 第2号ジョブコーチ

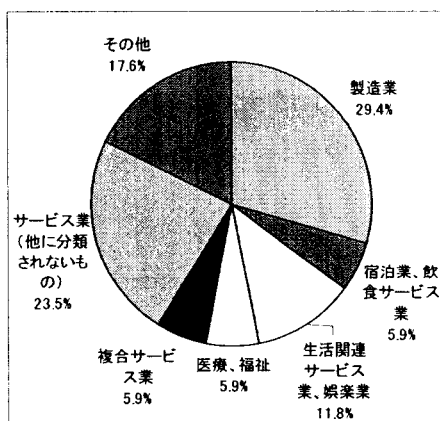
### 1. 第2号職場適応援助者助成金認定法人 調査結果

#### (1) 法人の属性

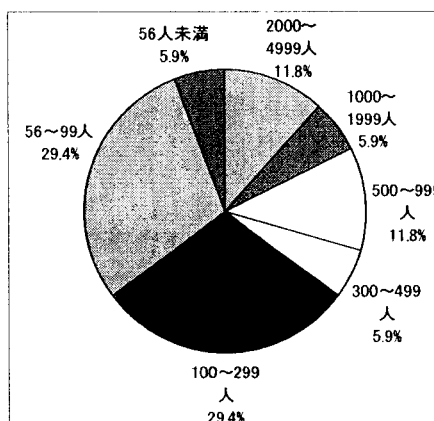
##### ①法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、下の図表のとおりであった。

【図表 5-1 法人の形態】 (n=17)



【図表 5-2 法人全体の従業員数】 (n=17)



##### ②特例子会社の有無

特例子会社の有無について質問したところ、回答数 17 法人のうち 7 件 (41.2%) が「特例子会社がある」と回答した。内訳としては、特例子会社 1 社が 6 法人、2 社が 1 法人となっており、グループ適用を受けている法人は 5 法人であった。

#### (2) 事業所の属性

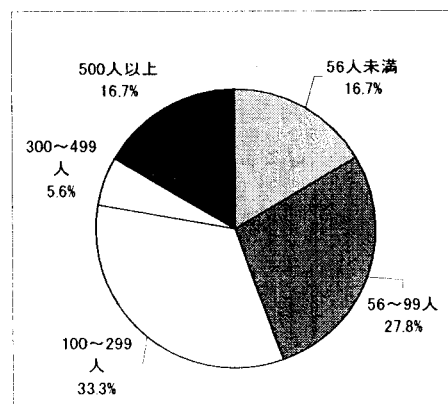
##### ①特例子会社であるか

事業所が特例子会社か否か質問したところ、回答した 15 事業所のうち 7 事業所 (46.7%) が特例子会社であった。

##### ②事業所の従業員数

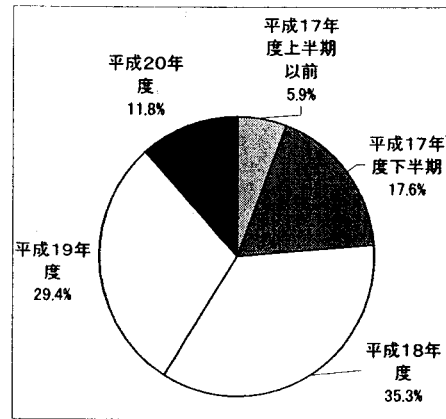
平成 20 年 7 月 1 日現在の従業員数について質問したところ、平均 303.8 人であり、そのうち障害者の就労支援に携わっている人はジョブコーチも含め 7.3 人、ジョブコーチ養成研修修了者は 1.7 人であった。

【図表 5-3 事業所の従業員数】 (n=18)



### ③ジョブコーチ配置の開始時期

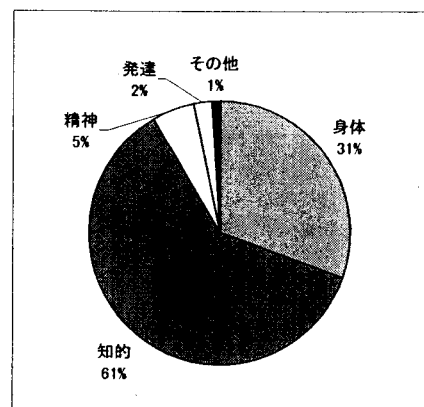
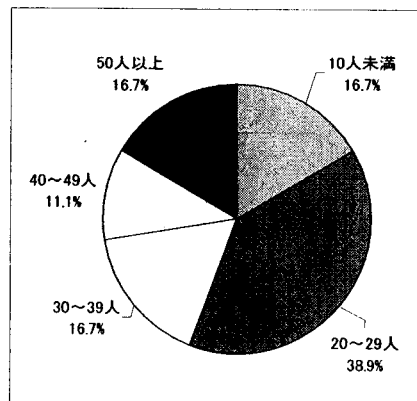
ジョブコーチの配置を開始した時期について質問したところ、平成18年度、19年度から開始した事業所が多かった。



【図表 5-4 ジョブコーチ配置の開始時期】  
(n=17)

### ④雇用障害者の状況

平成20年7月1日現在雇用されている障害者数について質問したところ、平均34.7人であり、うち知的障害者が6割を占めた。



【図表 5-5 雇用障害者の状況】 (n=18)

### (3) 就労支援に関わる人材育成の方針

障害者の就労支援に関わる人材の育成を①現在どのように行っているか、また②今後の方針を質問したところ、現在は外部研修の受講促進が中心であるが、今後としては、人事移異動により就労支援に必要な業務を経験させることにする方針であるとの回答が多かった。

【図表 5-6 人材育成の方針(複数回答)】

