

障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会

における論点・意見の概要（第1回～第3回）

※研究会における報告、意見を集約したもの。また、「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会」報告書（H19年8月）からの論点を補足している。

1. 就労支援を担う人材の現状と課題

（1）レベルに応じた育成

- ・ 就労支援を担う人材の養成について、全体の底上げと意識改革だけで終わってしまわないよう、支援機関に応じた役割分担と求められる人材のレベル・階層を踏まえ、それに対応した育成方法を考えていく必要がある。

（2）福祉における就労支援の位置付け

- ・ 福祉サイドの現場の中では就労支援、さらには企業就労に向けた支援は始まったばかりの分野であり、さらに支援対象者も障害者全体の5%程度で非常にわずかであるため、福祉サービス全体の中ではマイナーな分野であり、福祉サイドの職員にとってみるとイメージも実感もつかみにくいのが現状ではないか。

（3）就労支援に関する研修ニーズの増大

- ・ 研修ニーズは量的、質的に拡大している。福祉施設の他、医療・保健機関、教育機関、企業、ニート支援機関等といった直接障害者を支援していない機関も含め、多様な機関に就労支援のニーズが増加している。
- ・ 基礎的な研修以外にも、経験に応じた実践的なスキル付与に関するニーズが強くなってきている。
- ・ 就労支援スキルの習得ニーズは幅広くなってきており、障害者の送り出し側だけでなく、受け入れ側である企業サイドの管理職や2号ジョブコーチではなく日頃から職場で指導にあっている者のニーズも高まってきている。

2. 就労支援機関の役割に応じた就労支援の職務・必要な能力要件等

（1）全般

- ・ 実際の業務量と必要である、要求されている職務や能力要件との間にギャップがあるのではないか。
- ・ 就業支援担当者、就労支援員、ジョブコーチを比べてみると、就業支援担当者の業務というのは非常に膨大な業務で、専門性が高い。職業センターのカウンセラーが行っているような業務から長期的な生活支援まで非常に幅広い。その部分のどこを皆で分担していくか、と逆に考えていくと分かりやすいのではないか。

（2）就労移行支援事業者・就労支援員

①就労移行支援事業者の役割

- ・ 就労移行支援事業においては、一般雇用への移行を希望する障害者に対して、就労移行支援事業所内での作業訓練や職場実習を通じて、一般雇用に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間にわたって計画的に行い、企業に送り出す役割が求められている。（連携研報告書）
- ・ 障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業の違いは、障害者就業・生活支援センターは地域としてのサービスの全体を動かすと考えているところがあるが、就労移行支援事業所

はそういった考えを持ちたくても基本的には利用者が来ないと仕事にならないため、どうしても事業所としてのエゴの部分もある程度出さざるを得ない。

②就労移行支援事業者の支援の質の確保

- ・ 事業者が行う就労支援に対して、就労支援のノウハウを有する地域障害者職業センターが、技術的・専門的な観点から助言・援助を行うことも有効であると考えられる。(連携研報告書)

③就労支援員の職務

- ・ 定着支援は一連の就労支援の中で付け足しのように見えるが、就労支援というのは就労するまでではなく就労してからが本格的に実施されるもので、より重要な意味を持つ。企業と連携した定着支援を実施することにより、企業のニーズ、マッチングノウハウが身に付き、就労までの支援期間も短縮できることにつながる。就労支援は、就労までの準備訓練のみを重視するのではなく、長期的な定着支援に視点をおいてプログラムするべきでないか。
- ・ 従来の旧法授産施設でも就労支援の担当者は1名配置されていたが、実際には就労支援ができなかったのは、まさに納期、品質、受注活動をしていたからである。就労支援員が同様にしたら、前と同じ事になってしまう。そういった業務はやらねばならぬとしても、指導・研修は基本的に必要ない。そのためにも作業指導員もいるし、生活支援については生活支援員が配置されている。
- ・ 就労支援員は、資格要件がないという部分で運営のやりやすさがある。就労移行支援事業所も障害者就業・生活支援センターに近いような就労支援全体の流れは行いが、全体の流れを通すのはサービス管理責任者であり、就労支援員が役割分担としてどこをやるかとなると、1号ジョブコーチに近い部分をやることになる。

④就労支援員とサービス管理責任者との関係

- ・ 就労支援員の立場から考えてみた場合には、施設の中では当然上下の関係、一概には言えないが、一般的にはサービス管理責任者が実施中のサービス全体を統括する位置づけである。個別支援計画を作るというのはサビ管の仕事であり、インテークをして、施設に合うかどうか、必ずしも終わりが職場の中での直接的な就労の支援をするという形で終わらない方たちの個別支援計画を立てる。だから、サビ管は、非常に幅広い専門性が必要である。
- ・ サビ管は地域全体の利益と自分たちの事業所の経営の成り立ちというバランスをとらなければいけないため、事業所の請求業務等をしながら人件費を割り算してというような業務まである程度やっていかなければならない。
- ・ 障害者就業・生活支援センターで全体をコーディネートする人がサビ管、第1号ジョブコーチで、福祉の世界に3年目、4年目に入ってきた若い現場の人が働きながら、と言う人が就労支援員というイメージであり、そういう形ができるのは理想的だろうと思う。ただし、現段階では、多くの就労移行支援事業所では全くできていない。

(3) 障害者就業・生活支援センター・就業支援担当者

①障害者就業・生活支援センターの役割

- ・ 障害者就業・生活支援センターは、福祉、教育から雇用への円滑な移行を促進するとともに、職業生活の継続を支えるため、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就職に向けての支援や仕事を続けていくための支援を日常生活面や社会生活面も含めて行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、着実に実績をあげている。また、地域の障害者を広く対象とすること、就職の前後を問わず随時必要な支援を生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており、就労移行支援事業者を含む地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な支援をコーディネ

ネットする役割が求められる。(連携研報告書)

②障害者就業・生活支援センターの支援の質の確保

- ・ 障害者就業・生活支援センターが担う就労への移行の役割は、他の就労支援とは全く異なる専門性が必要である。
- ・ 障害者就業・生活支援センターの支援の質を確保するためには、センターを指導・援助できるような広域的なセンターが必要ではないか。

③就業支援担当者の職務、必要な能力要件

- ・ 主任就業支援担当者は法人との調整、事業、予算、統括責任、他機関との連絡調整、利用者へのインテーク相談を担っている。責任者がインテークを担うことにより就業支援担当者が利用者に対して相談をする際やケース会議の際にスーパーバイズしやすくなるメリットがある。
- ・ 就業支援担当者に求められるのは、全ての障害に対応できる知識、専門支援機関との調整、ネットワークの構築であり、必要となる能力・技能は、アセスメントスキル、プランニングスキル、コーディネイトスキル、コミュニケーションスキルであり、事務処理能力等も必要となる。一番の課題は、インテーク相談、地域のネットワーク構築をできる人材の育成である。
- ・ 就業支援担当者と職業センターの障害者カウンセラーの大きな違いは、カウンセラーの場合は職業リハビリテーション計画を策定するというのが中核的な仕事であり、また事業所に対する個別指導や全体的な雇用管理に関する対応も行うため、もう少し包括的なレベルである。

(4) ジョブコーチ

①1号ジョブコーチの職務

- ・ JC専任の割合が非常に少ないのが残念。専任がいる所はどのような法人か見てみたい。
- ・ 実態調査の結果によると兼務の人が多く、資料にあるくらいの業務が適当だと主和得るが、実際にジョブコーチとして成果を挙げるためには、またJC研修を行っている立場で重視している項目としては、「現場の雇用管理に関する基礎知識を活用するスキル」は非常に必要。マッチングに関するスキルはジョブコーチの一番大切なところ。1号JCについても、理想的にやるべき者と現実に業務として多く担当しているものの差がある。
- ・ 協力機関型ジョブコーチから第1号職場適応援助者になった段階で、ジョブコーチの役割と、職務の範囲が随分変わったと思っている。実態としては、兼務が非常に多いなど現れているとおりが、事業設計としては、第1号職場適応援助者になったことにより、地域の福祉施設等が利用者のかかなり具体的に求職活動を行う段階になった。利用者のアセスメントから、その人に合った職場をハローワークと連携して実際に見つける作業から、事業所にジョブコーチを説明する作業から、そこまでやっていくことが必要な段階に入っていると思う。
- ・ 1号ジョブコーチは複数でないと、自分たちだけで支援計画を策せ呈して主体的に関わることは難しく、通常は職業センターとのペア支援という形になる。その場合、第1号ジョブコーチに与えられた仕事内容というのは、実際に職場に行っている仕事になる。しかし、そこに至るまでの電話連絡等前後の仕事は結構あるのに、業務としてはカウントされない。(そういったものを業務の範疇として明確化して、それに対する裏付け(お金を含めて)を付けるべきではないか。

②2号ジョブコーチの職務

- ・ 障害者の就労に当たっては生活面での問題が原因となる就業面への影響は大きい、企業が行う障害者支援はコストを考えると生活面全般にわたるものはできない。
- ・ 特例子会社の場合は、資料で挙げている就労支援スキルというのは、ジョブコーチの資格をもっていなくても、大体の者ができるように自然になっていく。企業の場合、ジョブコーチが

どこに所属しているかということが関係するが、1人で全部やるということは難しい。助成金の要件であると大企業の場合は非常にやりにくい部分があるので、異なった視点で考える必要があるだろう。

3 育成のあり方について

(1) 全般

①就労支援を担う人材育成の視点

- ・ 障害者に対しては個々の特性・ニーズに応じた個別の対応が求められる。また、就労支援を行うには、働きたいというニーズの把握から準備訓練、求職活動、マッチング、定着支援に至るまでの全行程を理解し、包括的な対応が求められる。このため、必要なサービスを提供するためには、ケアマネジメントに基づくアセスメントが重要であるが、これが出来ていないため、思いつきの計画性のないサービス提供になっていると思う。アセスメントに必要な能力もはっきりしていないのが現状であるが、理論・知識の習得だけでなく、演習、実践場面での実習等が必要であると思う。
- ・ 就労支援はネットワークの構築が最重要の課題である。ネットワークの構築は知識やノウハウを習得すればできるものではなく、人材育成の機会を通じてお互いの理解を深めることでネットワークを構築していくことが重要なのではないか。
- ・ 就労支援に当たっては、労働市場から見て就労支援の対象となり得る障害者の絞り込みを行うことが求められるが、必ずしも福祉サイドでは絞り込みをよしとしない風潮がある。就労支援に当たっては、支援対象者の絞り込みの必要性や方向性を十分認識させることが第1の課題ではないか。そのためには、人材育成だけではなく、制度や仕組みの中で就労支援が機能するようなインセンティブが働くようにする必要があるのではないか。
- ・ 企業サイドからみると、福祉施設の人材は最低限のビジネスマナーを身につけていない。電話対応、服装はもちろんのこと、訪問先企業についてもある程度情報収集した上で訪問してほしい。個人的な問題というより、就労支援機関の質の格差が大きい。ビジネスマナーについても研修カリキュラムに入れた方がいいと思うが、就労支援の人材育成のなかで、これがクローズアップされるのはどうかと思うが。
- ・ 就労支援の仕事は、基本的にやり甲斐のある仕事ではあるが、5年を見越した場合のポジションから見た今の満足度、という観点で見るといろいろ見えてくるので、それを通して人材育成や研修のプログラムを考えていく必要がある。
- ・ 東京では障害者就業・生活支援センターの数がまだ多くなく、各市区町村に設置された就労支援センターの就労支援を担当している方たちが多い。そういった人たちの基礎力を上げていく必要度が高いのではないか。

②育成方法

- ・ 福祉サイドの人材の経験・スキルの差が大きいことや、施設から派遣できる体制の余裕が様々であるため、1度に長期間の研修を実施するのは難しいのではないか。初級、中級、上級と段階的に行うべき。また、上級では支援機関と企業の人材がペアになって行う研修は非常に有効である。
- ・ OJTによるスキルアップが重要である。
- ・ 調査結果を見ると、OJTで学んでいるというのが多くなっているが、日々の業務が多くてなかなか学ぶ機会がない。OJTを法人だけで行おうとすると現状では難しい。(原委員)
- ・ 地域の就労支援担当者と一緒に同行したり、ケースカンファレンスに参加するなど、具体的なケースを担当する中で大きく学ぶチャンスがあるのではないか。そういう機会を設けるために、1号・2号JCや就業支援担当者に、人材育成を1つの業務として位置付けるような方策も必要なのではないか。そういう機能があると個人の力量も上がるのではないか。(原委員)

- ・ 地域の中で、先発隊で進んでいるのは、障害者就業・生活支援センターや地域の就労支援センターであり、かつ十分に実績があり、地域の中で機能しているところである。そういうところが、先生役をすると非常に有り難い。

③階層・レベルについて

- ・ 研修の対象を初めてその職務に就く人、ある程度経験を積んだ人等どの当たりのレベルを設定するかによって内容が変わってくる。各段階に応じた仕分けを併せて考える必要があるのではないか。
- ・ 2号ジョブコーチ以外の福祉系3つは、カリキュラムの中身から見た時の階層性ができるのではないか。就労支援員は経験がない人たちが多く、サビ管との関係がある。就業支援担当者は一番多くの能力要件が要求されている。ジョブコーチにしてもグレードがある。ハイレベルなジョブコーチは就業支援担当者に近く、就業支援担当者から生活部分を除くと職業カウンセラーのカリキュラムと近くなりそうである。一方就労支援員のジョブコーチ的能力は、1号JICの要求される水準まではいかないかもしれない。そう考えると、領域を越え、カリキュラムの中での階層化ができるかもしれない。
- ・ 就労支援員、就業支援担当者、ジョブコーチの職種を越えて共通した部分があるということが指摘されてきた。そうしたことを踏まえて、どういった形で全体の研修体制を作っていくか。
- ・ 1号ジョブコーチについてはレベルを考えないといけない。就労支援員については、サービス管理責任者との間、就業支援担当者については、職業センターのカウンセラーとの間の違いを明確にしなければならない。また、1号ジョブコーチ、2号ジョブコーチを含めた具体的なこと、例えば一緒に研修をやるなどそういったことも含めて、研修の在り方、プログラムの進め方を考えていかなければならない。

④就労支援担当者の共通スキル

- ・ 就労支援を担当する者全てに共通する項目というのがあると思う。同じ対象者の研修ではいつも同じ中身になりがちなので、共通の基礎研修やレベル毎に分かれた研修を設けると、効果的だったり、各地できるなどいろいろな相乗的なメリットがあるのではないか。
- ・ 各センターの機能やその職員のスキルはそんなに変わらないのではないか。そうであれば、まず基本的なところは初級研修などで共通のものをやっていくことは必要ではないか。
- ・ 障害者就業・生活支援センターの仕事は多いが、就労支援員やジョブコーチにもアセスメントやケアマネジメントの研修は必要であろう。さらに、業務内容や役割がどこに位置付けられているかによって、異なる研修を組み立てるという二段構造が必要だろう
- ・ 初めて就労支援の人材について専門性をいろいろ分析してみると、横断的な部分があるということが確認できた。おそらく進路指導の先生にも共通する部分があるだろう。横断的な見方と、それからそのレベルと人材について少しでも深められる機会があればいい。

⑤研修の形態

- ・ 訓練や研修を行う際には、実際に従事している業務内容との調整を合わせてやらないと、業務負担がより多くなる危険性がある。
- ・ 福祉施設で働いていたら見えないところにかかなりのウェイトを置くことが大切になってくる。初任者について、若くて経験が少ないうちに、見えていない部分についてしっかり見てもらい、全体像について押さえてもらうことが必要。また、自分が一体どこが欠けていて、どこについて変えていかなければならないかというところを認識してもらうことが、非常に短い研修期間の中で、かなり集中的に気づきをしてもらわなければならない。
- ・ 実際に研修のカリキュラムを作っていく段階になると、どこをまず押さえて、発想の転換や意識の改革をしていくかということを狙って行く必要がある。

- ・ 横断的な基礎研修について、「研修に出にくい」という調査結果もあるため、結局人を出せないとすると研修を作っても諱なくなるので、どの位の期間であれば研修に出せるのかということも考えていかなければいけない。
- ・ 就労支援に関する基本的な知識といった場合には、そういった現場のスキルをさらに動かしていく見方、考え方、理念などを盛り込むべきである。

(2) 就労支援員

①育成のあり方

- ・ 育成はOJTを基本とし、経験年数等を勘案し段階的に配置している。ステップ1は、就業生活の基本を学ぶため、施設内訓練の場で、作業の進行管理、工程分析、受注に関する事務処理等を行いながら、障害者との向き合い方、職員間のコミュニケーション方法等を習得する。ステップ2は、就労支援の基礎的な手順を習得するためハローワーク等と連携しながら求職活動支援や雇用支援制度等を習得する。ここまでは比較的容易に行うことができる。難しくなってくるのはステップ3である障害者への長期的な定着支援で、生じてくる様々な課題や問題に対する解決能力や企業とのパートナーシップの在り方等を習得する。権利擁護等の専門知識や福祉以外の知識も必要となる。さらに最も高いレベルであるステップ4としては、障害者のニーズを読み取るインテーク相談や経験の浅い職員の指導、地域のネットワークづくり等ができる人材であるが、ここまでは多くは育たないのが実情かと思う。ステップ3までが標準的に求められる就労支援の人材であり、概ね4年間を要する。

②研修のあり方

- ・ 地域のネットワークの中で、どうやって就労支援員や就労支援の関係者、ハローワークも含めて連携を取りながら、レベルアップをしていくかということで、川崎市ではワーク・モチベーション研修を行っているが、今回やったうちの1つの演習を紹介する。
 県単独の就労支援でふだん定期的に訪問する企業数も非常に多く、企業と近い仕事をしている方が、先生役となり、ある方を想定した際の企業にプロフィールをどう紹介するか、という演習を行った。履歴書は本人に書いてもらうが、支援機関はその人の特徴などを紹介しなければならない。本人にも障害についてはちゃんと理解をしてもらい、事業所にも分かりやすく、そしてプライバシーにも配慮をするとなると、どういうものを書くか。そういう研修を行った。これまでは就労支援センターがやってきたが、就労移行支援事業所、あるいは継続支援事業所等でも個別支援計画を立てて運営もしているわけですから、少なくともそれぐらいはできなくてはいけないだろうということで、初めて行った。
- ・ 複数人就職をさせていて、なおかつ継続的に就労者を出して行けそうなところは、実態調査結果を見ると20数件しかない。全事業所のうち5%程度である。就労支援員の研修と考えた時にどこを対象とするのか。5%からあと10%やる気のある所を対象にした場合は、残り85%はどうするのかという問題がある。
- ・ 就労支援員の実際の仕事が、作業指導や現場の仕事が中心になってしまっているが、研修の内容をそれに合わせる必要はない。本来の仕事がどうあるべきかということから、カリキュラムの内容、体系を考えていただければいいのではないか。

(3) 就業支援担当者

①育成のあり方

- ・ 内部研修によるワーカーの育成方法は3段階ある。複合施設である強みを生かして、最初の段階である3ヶ月間はさまざまな福祉サービスについて研修を通じて知ることから始める。就労支援は生活支援の一部であると考えていることから、まずは生活支援の実務からスタートし、障害者の特性を十分理解した上で就労支援を担うという流れをとっている。第2段階として、

SSTやピアカウンセリングを通じて柔軟な対応力を身につける学習を行い、第3段階はこれまで学んだことを活かして利用者に対する新たな支援プログラムを作り上げていく段階であると考えている。

(4) ジョブコーチ

①育成のあり方

- ・ ジョブコーチとしての支援力を身につけるには、養成研修の受講だけでは十分と言えず、研修受講後も、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の組織的に就労支援に取り組む機関において就労支援に携わりながら、実践経験の豊富なジョブコーチとのペア支援によるOJT、経験の積み重ね、ケーススタディ等を通じて、様々な課題に対応できる力をつけていくことが必要である。さらに、アセスメントや支援計画の策定、経験の少ないジョブコーチへの支援技法の伝授、指導（スーパーバイズ）をできるようになることが求められ、そのためのスキルアップを図る仕組みを検討することが必要である。（連携研報告書）
- ・ ジョブコーチとして活躍できるようになるには、養成研修修了後3年程度のOJTが必要。ジョブコーチとして5年くらい経つと障害者就業・生活支援センターのワーカーのように全体的なコーディネートができるようになる。しかし、研修を受けた者の異動・離職も多く専門性が確立していかない。研修を受けた者が、就労支援の専門職として仕事を続けられる環境を整備することも重要な問題である。
- ・ 今後のジョブコーチは、就業当初の職場適応援助だけ（狭義のジョブコーチ）ではなく、障害者が継続就業中に、仕事や職場環境が変化してもナチュラルサポートにより職場で支えていけるような環境の育成、障害者と仕事とのマッチング、生活面の問題にも対応するためのケースマネジメント等といった役割を担う必要があるのではないかと（広義のジョブコーチ）。また、主体的にジョブコーチ支援計画をつくっていくことも求められてくる。広義のジョブコーチを前提とした研修が必要ではないか。

②1号ジョブコーチの育成について

- ・ あるべき論としてのジョブコーチ像はあるが、実態として1号法人で支援計画を策定する割合はまだ高くなく、若い人たちがジョブコーチに従事していることを考えると、当面どこを目標にするかというところを考えざるを得ない。
- ・ 実態は実態として、基本的にそういうジョブコーチの広い職務範囲で第1号職場適応援助者を考え、研修も行っていく。そうすると、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業で必要とされている内容と、かなり似ており、ただ、OJT部分の要件がかなり広がっていると考える。

③2号ジョブコーチの育成について

- ・ 2号ジョブコーチの育成は、特例子会社や重多事業所等の管理職を念頭においたものなのか、実際に現場で直接仕事の指導にあたる者を対象にしたものなのか整理してターゲットを絞ったカリキュラムを考えていくことが必要なのではないか。障害者の指導にあたる者を非常勤で採用し限定的に活用しているケースも増えてきている。
- ・ どんな人材が2号ジョブコーチになるべきかについては、管理職の中にも2号ジョブコーチとして障害者を理解していることが望ましい。企業は2号ジョブコーチを専任で雇い入れる余裕はなく、実務をやりながらジョブコーチ支援を兼務するケースが多く、障害者支援に関するノウハウと会社の業務に関する専門的な知識、実務責任者としてのリーダーの素質を兼ね備えた人材が第2号ジョブコーチとして適任でないかと思う。
- ・ 企業内で障害者を雇用し支援していくためには、職場における支援者の育成、外部支援機関

との連携のための障害者支援の知識が必要である。2号ジョブコーチの研修を複数人に受けさせることが必要。

④ジョブコーチの研修のあり方

- ・ 1号と2号と一緒に研修を受けることで相互理解が進むのではないか。
- ・ 現場経験の豊富な福祉サイドの職員に対しては、講義だけではなくグループディスカッションを取り入れることも必要ではないか。
- ・ より高い専門性を身につけるための研修ニーズも高い。ただし、長期間にわたる研修は現場をもつ職員には難しい(200時間程度か)。
- ・ カリキュラムやシラバスだけでなく、講師陣の実務経験なども重要なポイントである。
- ・ 養成カリキュラムに1週間程度の企業研修を組み込むことが必要。企業におけるジョブマッチングやナチュラルサポートを体験することが重要。また、研修時に企業に対する障害者雇用に関する提案書作成というものもあってもいい。

⑤2号ジョブコーチの研修のあり方

- ・ 企業の体制として積極的に研修を受けるかどうかについては、企業のトップ次第。企業によっては全子会社を含めてやるぞ、とどんどん研修に出している企業もある。特例子会社の場合は、助成金が出るかは別にして、スキルアップの方法として受講する場合がある。しかし全般的に見ると、全体の社員の中では一握りである障害者の支援のために研修に出るといのは、なかなか難しいのではないか。
- ・ 企業側から見ると、就労させる前のところがよくわからない。マッチングがあればすぐ採用するという企業が多いが、どのように仕事を創出して良いかわからない。またほとんど制度や社会資源について知らない。この辺りをどう進めるかによって変わってくるのではないか。
- ・ 相談員の研修とジョブコーチの研修は、相談員は5人以上で1人登録しなければいけないということで研修を受けてもらうことはあるが、それを持っていてもほとんど活用する機会がなく、あまり関係がない。

4 その他

①実態調査結果から

- ・ 困っていること、満足度などに関して、都市部と地方、中堅どころの都市などエリアによってかなり違ってくるのではないか。
- ・ 2号ジョブコーチは圧倒的に仕事のやりがいがあり、報酬がよく、満足度が高い。一方で5年後同じ仕事をしている展望が少なく、人事異動等により一時期のキャリアという感覚で今の仕事で満足度が高いのではないか。
- ・ 就業支援担当者と1号JCは、就労移行よりは比較的やりがいがあるが、報酬には不満足である。2つの違いは障害者就業・生活支援センターは将来の展望で同じ職場で働きたいと回答しているに対し、1号JCは就労支援に対する意欲はあるが、今の職場ではない仕事を求めている層がいる。
- ・ 就労支援員は、淡い満足度で報酬に対する不満もなく、将来の展望でも現在と同じ仕事をしていると思っているが、属性から見ると資格がなくて、若い層。

②助成金制度の見直し

- ・ 実戦経験の豊富な高いスキルを有するジョブコーチを配置・活用する方策の検討に当たっては、職場適応援助者助成金制度の在り方と絡めて検討することが必要である。(連携研報告書)
- ・ 現行制度では、1号→2号は認められているが、2号→1号の流れについても必要なのではないか。