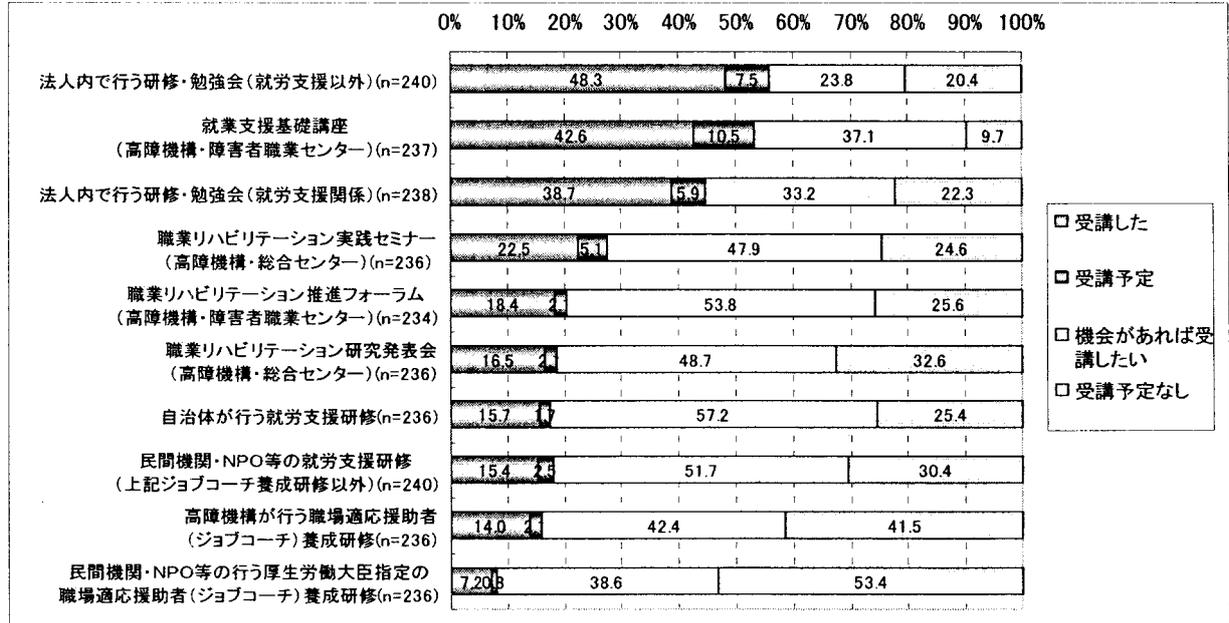


(3) 研修

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就業支援基礎講座の受講経験が高かった。

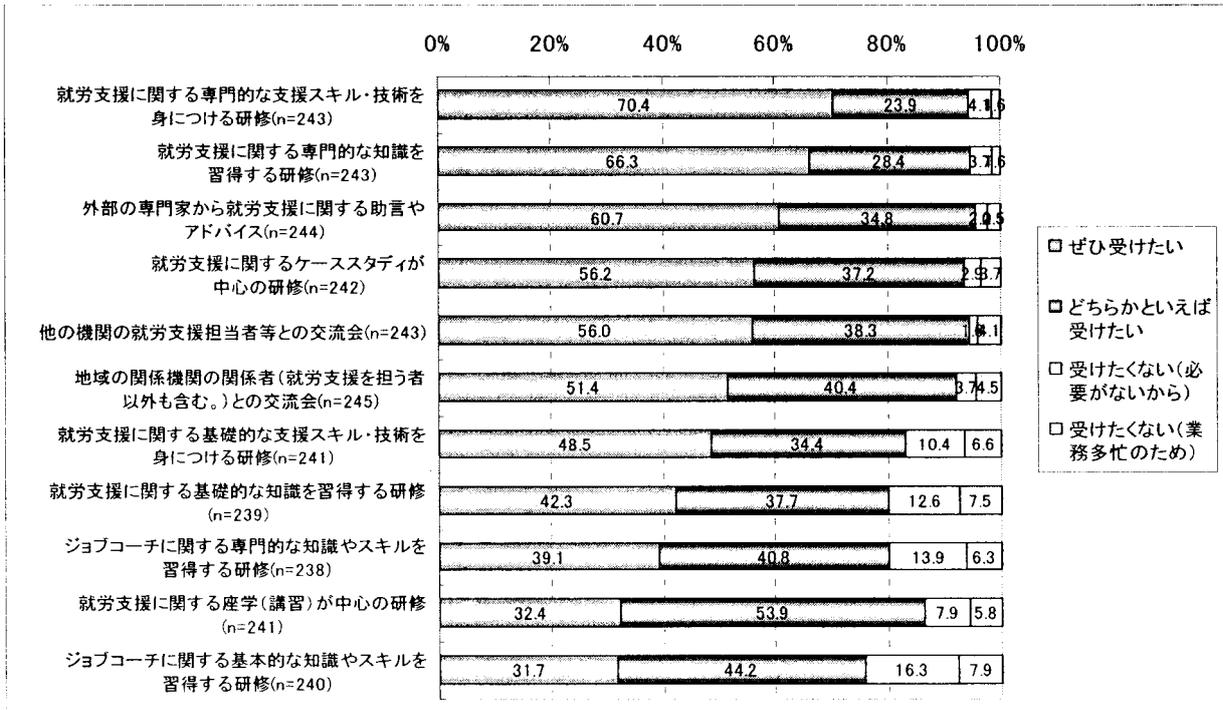
【図表 3-25 研修の受講状況】



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、就労支援に関する専門的な支援スキル・技術や知識を習得する研修への希望が高かった。

【図表 3-26 研修の受講希望】



第4章 第1号ジョブコーチ

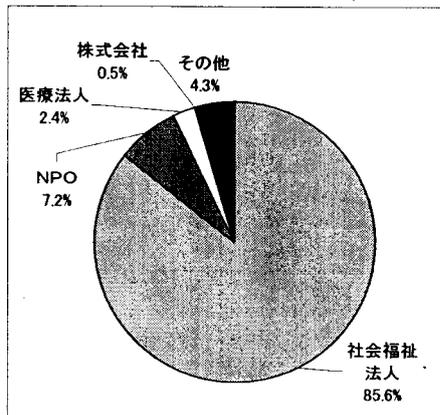
1. 第1号職場適応援助者助成金認定法人 調査結果

(1) 法人の属性

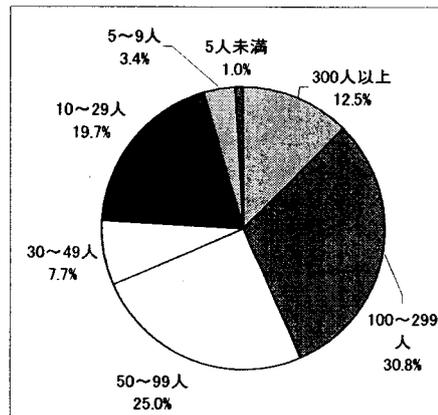
①法人の形態と従業員数

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、社会福祉法人が大部分を占め、100人以上の規模の法人は約4割であった。

【図表 4-1 法人の形態】(n=209)



【図表 4-2 法人の規模】(n=208)

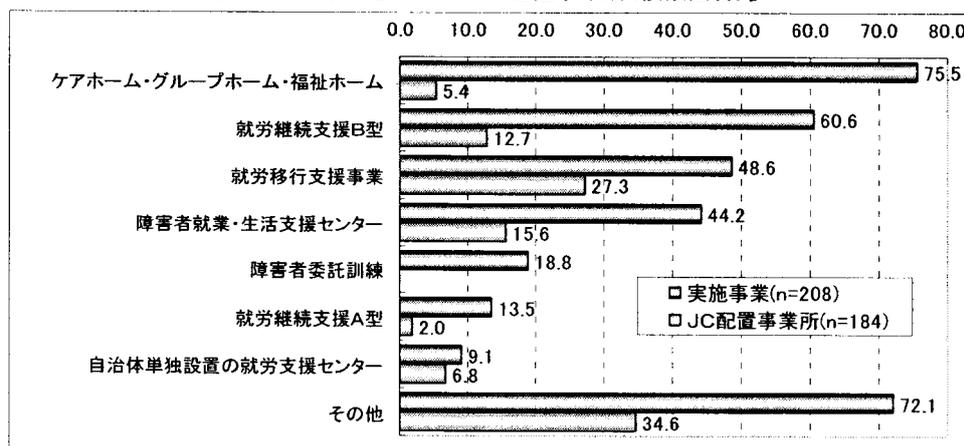


②法人が実施している事業とジョブコーチ配置事業

法人が実施している事業について質問したところ、ケアホーム等を実施している法人が4分の3と最も多く、続いて就労継続支援B型、就労移行支援事業を実施していた。なお、その他と回答をした中では、自由記述として、生活介護、自立訓練、地域活動センター等が多かった。

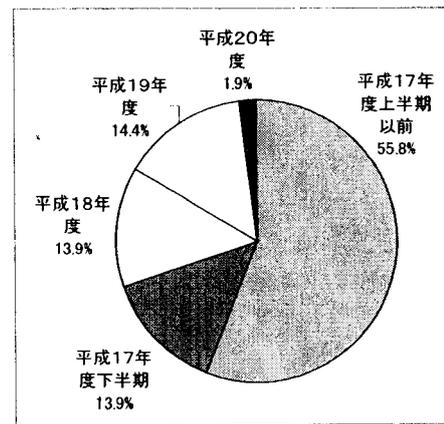
また、ジョブコーチを配置している事業所としては、就労移行支援事業が約3割と最も多くなっていた。

【図表 4-3 法人が実施している事業とジョブコーチ配置事業所(複数回答)】



③ジョブコーチ助成金認定法人になった時期

法人が第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)助成金の認定法人になった時期について質問したところ、半数以上が平成17年度上半期以前に認定法人となっていた。

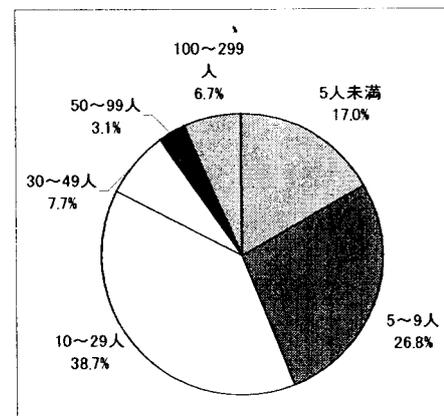


【図表 4-4 ジョブコーチ助成金認定法人になった時期】
(n=208)

(2) 法人内で最も就労支援を行っている事業所の属性

①事業所の従業員数

法人内で最も就労支援を行っている事業所について、当事業所の平成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23.2人であり、そのうち就労支援に携わっている人は就業支援担当者も含め、5.6人、ジョブコーチ養成研修修了者は2.0人であった。

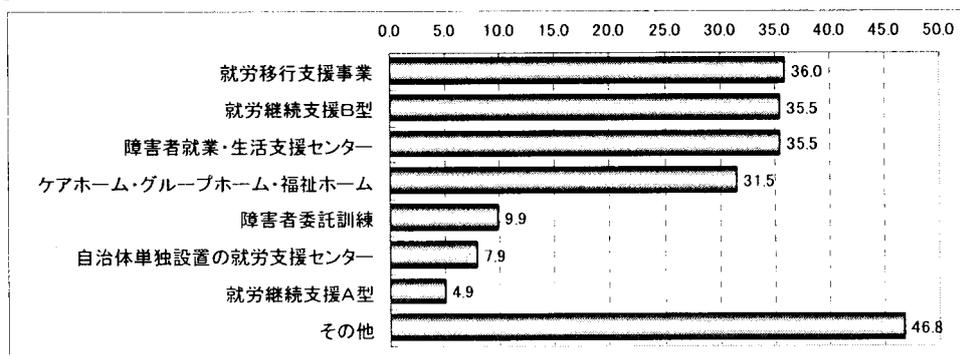


【図表 4-5 事業所の従業員数】
(n=194)

②事業所が実施している事業

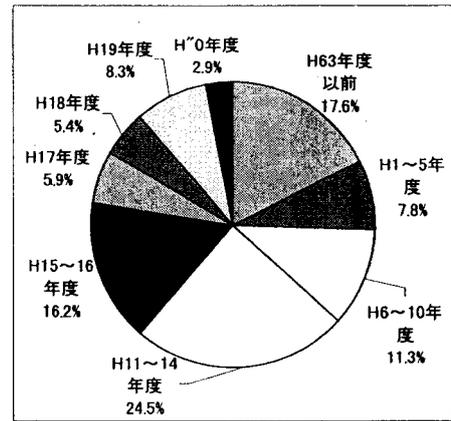
法人内で最も就労支援を行っている事業所について、当事業所が行っている事業について質問したところ、就労移行支援事業、就労継続支援B型、障害者就業・生活支援センター、ケアホーム等が約3分の1程度であった。

【図表 4-6 最も就労支援を行っている事業所が実施している事業(複数回答)】(n=203)



③一般就労に向けた支援を開始した時期

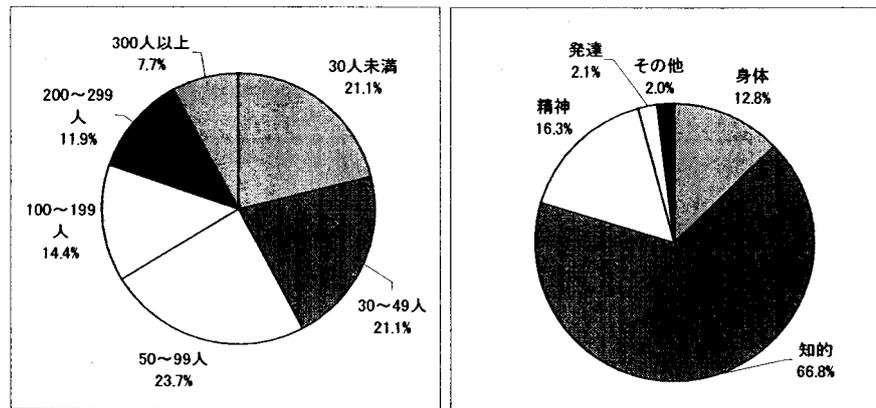
一般就労に向けた支援を開始した時期について質問したところ、平成14年度以前に開始した事業所が6割以上であった。



【図表 4-7 一般就労に向けた支援を開始した時期】
(n=204)

④利用者の状況

平成20年7月1日現在の利用者数について質問したところ、平均106.4人であり、うち知的障害者が約3分の2であった。

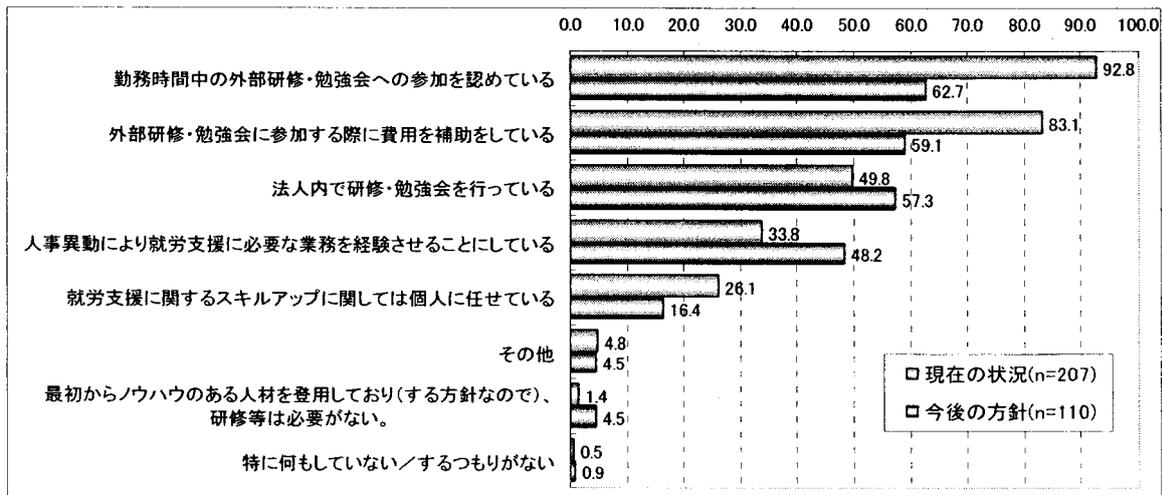


【図表 4-8 利用者の状況】
(n=194)

(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、今後の方針としては、法人内で研修を行ったり、人事異動により就労支援に必要な業務を経験させる方針であるとの回答も多かった。

【図表 4-9 人材育成の方針(複数回答)】



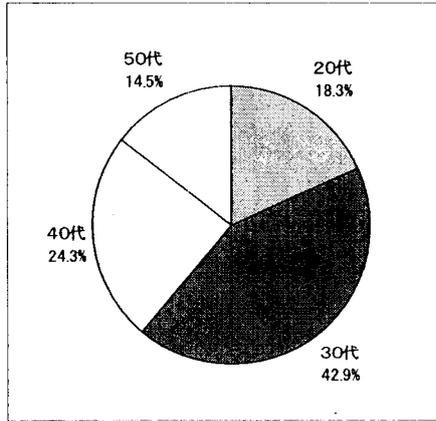
2. 第1号ジョブコーチ

(1) 属性

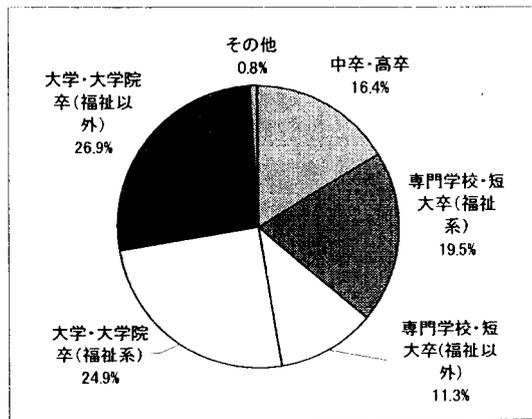
① 基本属性

本人の性別・年代・最終学歴について質問したところ、男性が200人(56.7%)、女性が153人(43.3%)で男性が6割弱おり、年代としては、30代が多かった。最終学歴は、大学・大学院卒が多かったが、就労支援員や就業支援担当者と比較すると、福祉系の専門学校・短大卒の者がやや多かった。

【図表 4-10 年代】 (n=338)

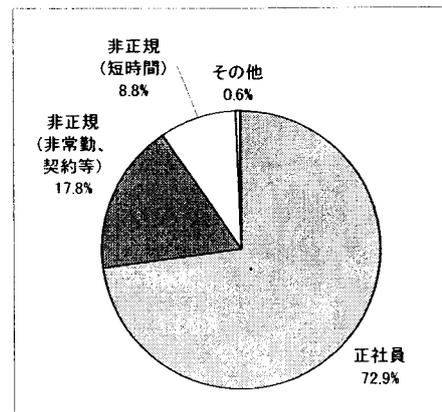


図表 4-11 最終学歴】 (n=353)



② 就業形態

本人の就業形態について質問したところ、正社員が7割程度であった。

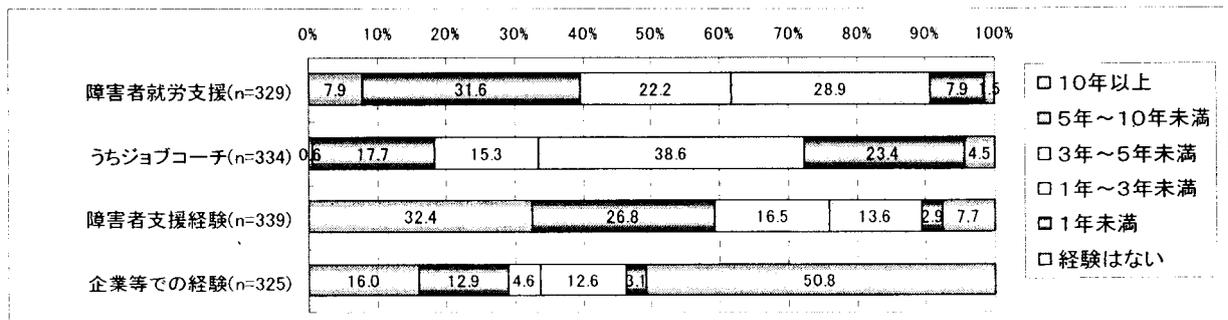


【図表 4-12 就業形態】 (n=353)

③ 就労経験

これまでの就労経験について質問したところ、障害者支援については5年以上の経験を持つものが6割程度織り、また障害者の就労支援経験5年以上の者が4割程度いた。

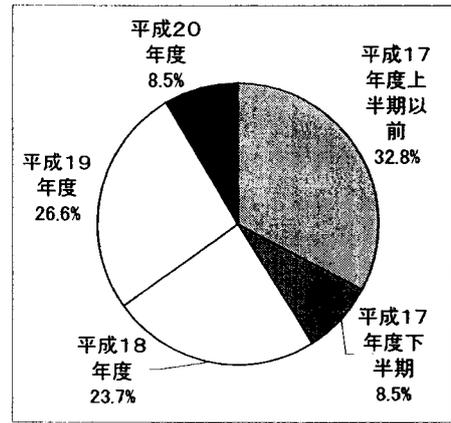
【図表 4-13 就労経験】



④ジョブコーチ養成研修時期と研修機関

職場適応援助者養成研修の受講の時期と研修機関 について質問したところ、ほとんどの者（300人(93.0%））が高齢・障害者雇用支援機構で研修を受講していた。受講の時期については、平成17年度までに受講した者が約4割いた。（参考：大臣指定による民間の研修は、平成18年度から開始）

【図表 4-14 ジョブコーチ養成研修の受講時期】
(n=354)

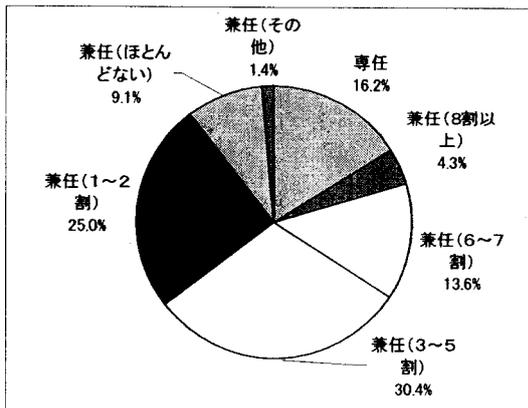


⑤ジョブコーチ活動状況

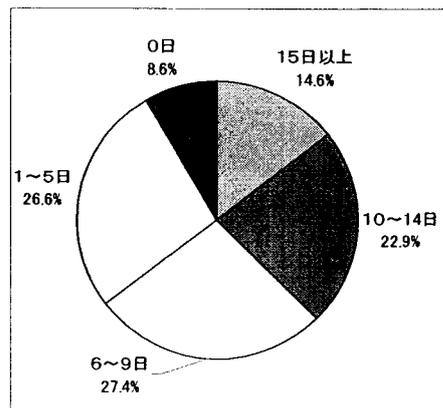
ジョブコーチと他の業務との兼任状況について質問したところ、専任は16.2%であり、兼任している者のうち、3～5割程度ジョブコーチ業務をしていると回答した者が最も多かった。

また、ジョブコーチとしての1ヶ月の稼働日数(最近3ヶ月の平均)について質問したところ、下の図表のとおりばらつきが見られたが、

【図表 4-15 ジョブコーチの兼任状況】(n=352)

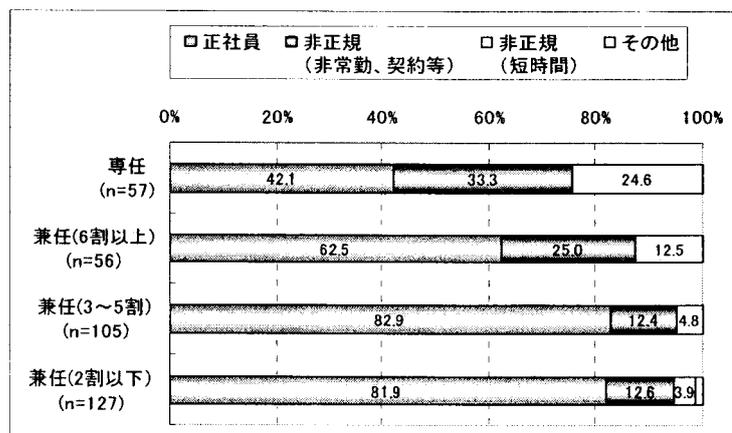


【図表 4-16 ジョブコーチとしての月稼働日数】(n=350)



なお、ジョブコーチの兼任状況別に就業形態の関係を見たところ、専任や兼任のうちジョブコーチ業務が多い者ほど、正社員の率が低くなっていた。

【図表 4-17 ジョブコーチの兼任状況と就業形態】

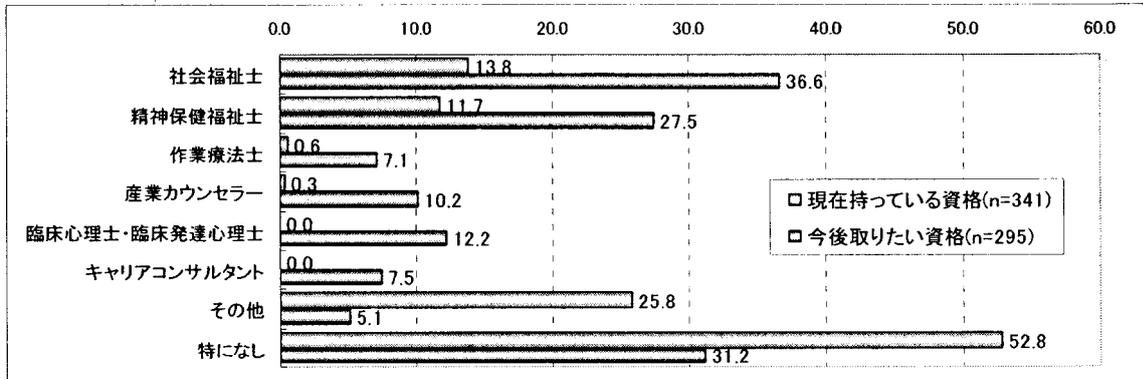


⑥資格

障害者の就労支援を行うにあたり、現在保有している資格と、今後取りたい資格について質問したところ、特に資格がない者が最も多かった。その他の自由記述としては、社会福祉主事、介護福祉士、保育士等が多く見られた。

今後取りたい資格としては、社会福祉士や精神保健福祉士取得の希望が2～3割程度であった。

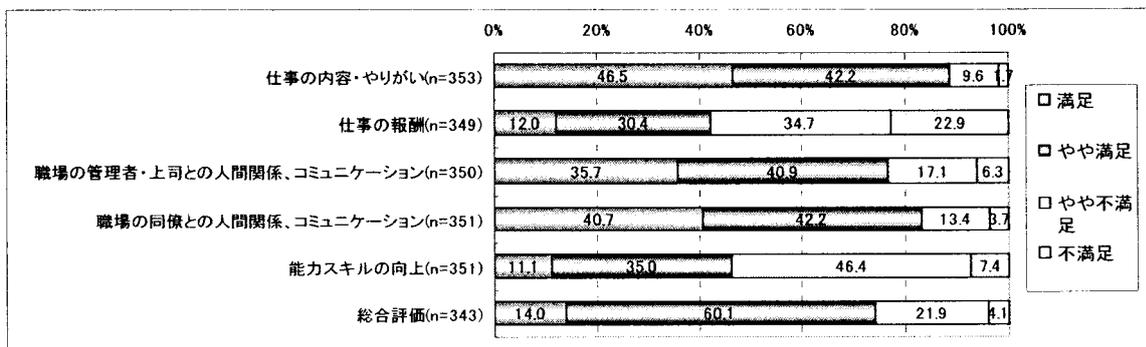
【図表 4-18 資格（複数回答）】



⑥仕事の満足度

仕事の満足度について質問をしたところ、総合的な評価として4分の3の者がやや満足か満足しており、仕事の内容やコミュニケーション面で満足している割合が8割程度と高い一方で、報酬と能力スキルの向上については、5割以下と低かった。

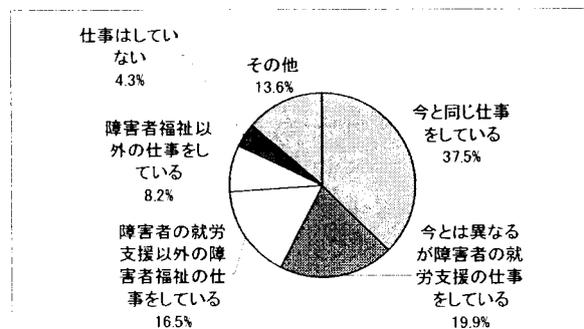
【図表 4-19 仕事の満足度】



⑦将来展望

5年後の将来展望について質問をしたところ、4割近い者が現在と同じ仕事をしていると回答しており、また就労支援を含め障害者支援の分野で仕事をしていると回答した者は全体の約7割であった。

【図表 4-20 将来展望】
(n=352)

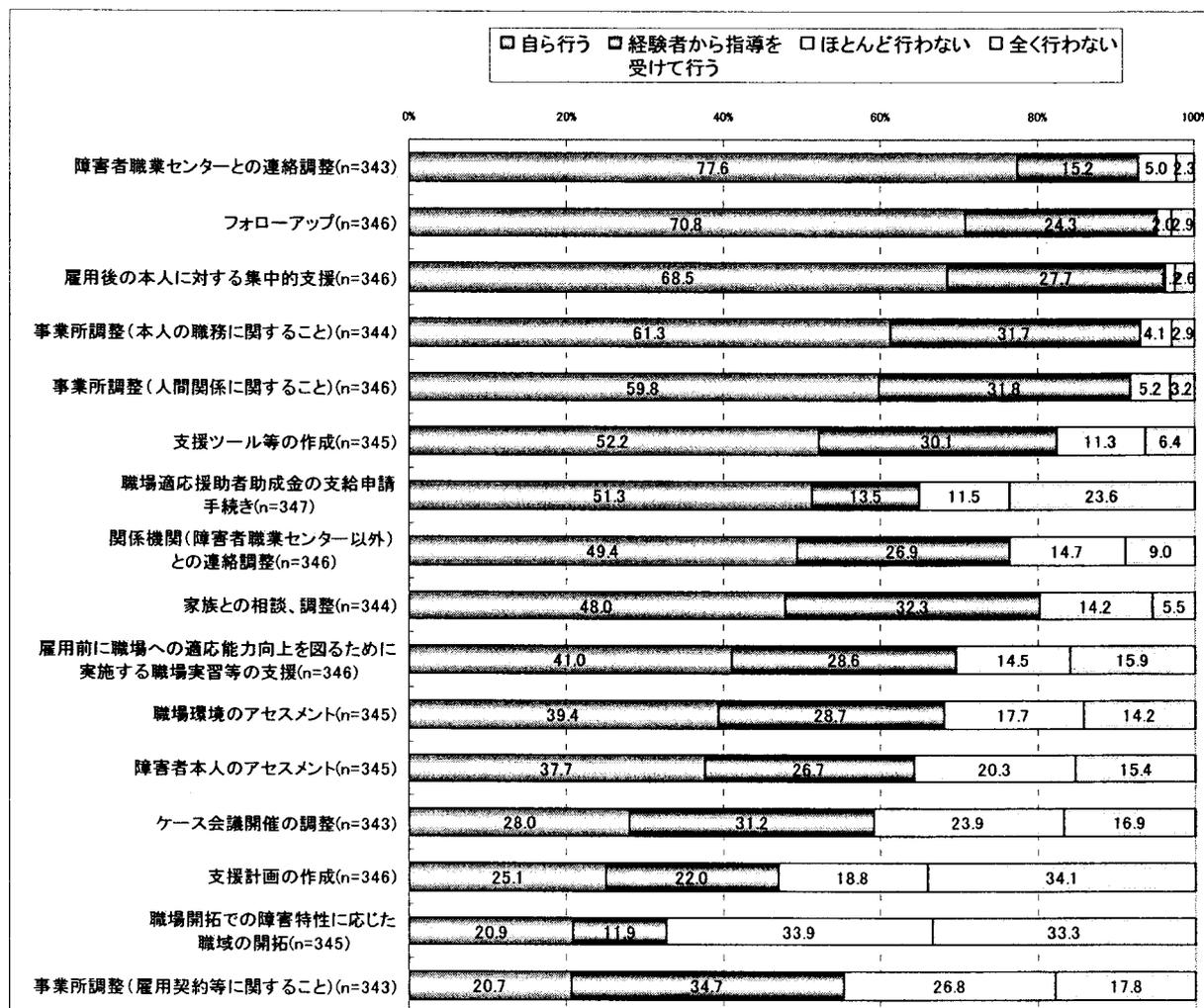


(2) 職務と能力・スキル

① ジョブコーチ業務の業務量

第1号ジョブコーチとして活動する場合の業務量について質問をしたところ、結果は下表のとおりとなった。職場での集中的支援やフォローアップ、事業所調整等ジョブコーチの典型的な業務の業務量が多い一方で、職域開拓や支援計画の作成については業務量がほとんどないという回答が多かった。

【図表 4-21 ジョブコーチ業務の業務量】

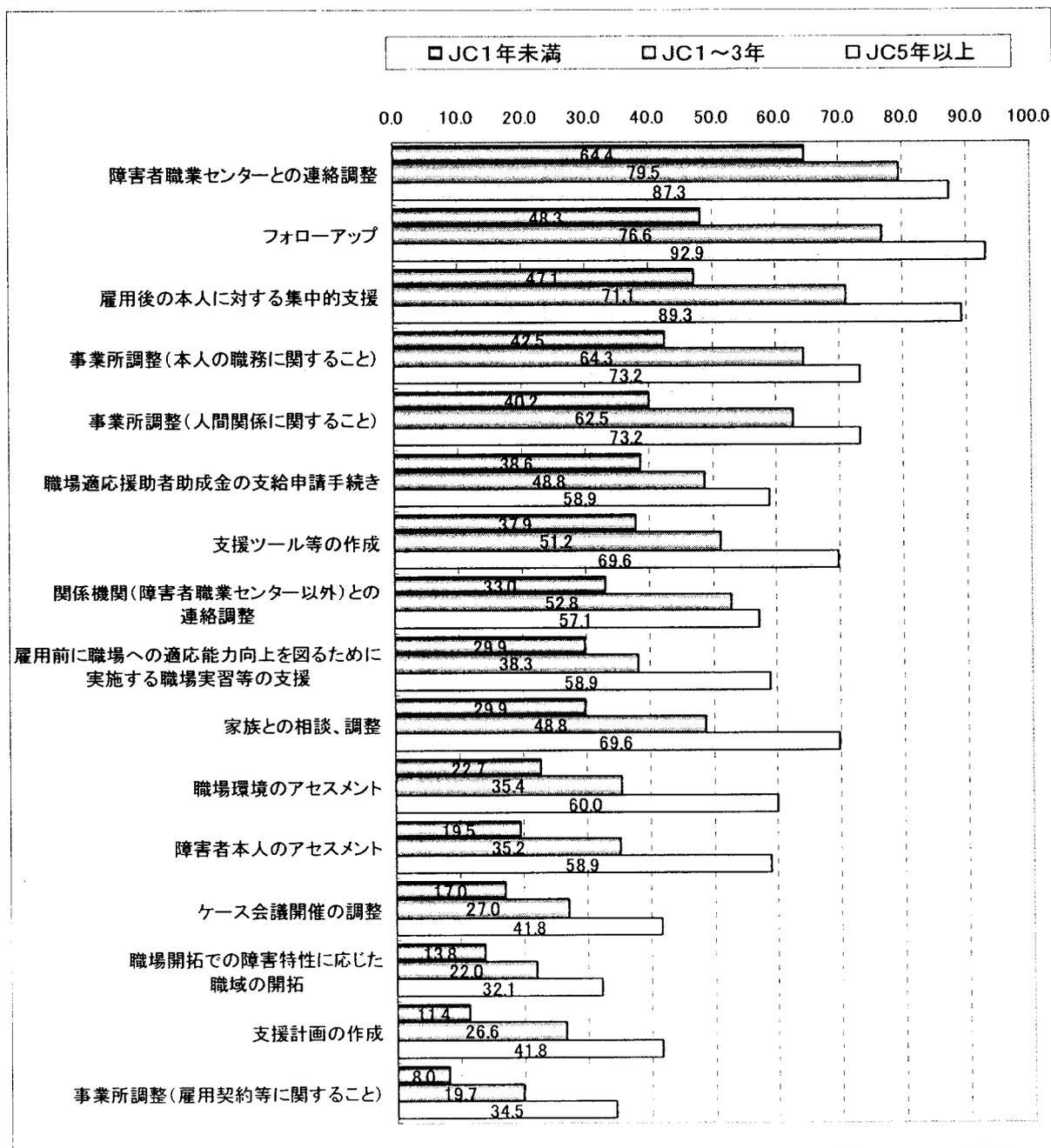


＜ジョブコーチ経験別のジョブコーチ業務の業務量＞

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。

第1号ジョブコーチの業務の業務量について「自ら行う」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりである。全般的に経験が長くなるほど自ら行う割合は高まるが、特に職場環境や本人のアセスメント等について差が大きくなっていった。

【図表 4-22 ジョブコーチ経験別のジョブコーチ業務の業務量】



②就労支援知識・スキルの活用の機会

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・スキルをどのくらい活用する機会があるか質問したところ、結果は下表のとおりとなった。

【図表 4-23 就労支援知識・スキルの活用の機会】

