

20020307

厚生労働科学研究費補助金
障害保健福祉総合研究事業

ジョブコーチによる地域就労支援のあり方と
ジョブコーチの養成研修に関する研究

平成14年度 総括・分担研究報告書

主任研究者 小川 浩

<目 次>

I. 総括研究報告書..... |

主任研究者 小川 浩

II. 分担研究報告書

1. ジョブコーチ支援の実施システムに関する研究..... 5

分担研究者 柴田珠里

2. ジョブコーチ支援のモデルプロセスに関する研究... 17

分担研究者 梅永雄二

3. ジョブコーチの人材養成に関する研究..... 151

分担研究者 志賀利一

I. 総括研究報告書

ジョブコーチによる地域就労支援のあり方とジョブコーチの養成
研修に関する研究

主任研究者

小川 浩

厚生労働科学研究費補助金(障害保健福祉総合研究事業)
総括研究報告書

ジョブコーチによる地域就労支援のあり方と
ジョブコーチの養成研修に関する研究

主任研究者 小川 浩 (仲町台発達障害センター次長)

研究要旨

地域就労支援の新たな方法として、障害のある人が働く事業所の中で就労支援の専門家が支援するという「ジョブコーチ」が注目されている。ジョブコーチとは、そもそも米国で 1986 年に制度化された Supported Employment (援助付き雇用) の下で発展を遂げてきた方法論であるが、我が国においても、近年、国及び地方自治体等の就労支援事業に取り入れられるようになってきた。しかし、その理念や方法等の普及は十分ではなく、支援プロセス及び技術の体系化、適切な人材養成プログラムの開発が急務の課題となっている。本研究は、平成 13 年度に引き続き、①わが国の実情に合った「ジョブコーチ」の実施システムの検討、②汎用可能なモデルプロセスの検討、③短期集中型の人材養成プログラムの検討、の 3 点から、わが国のジョブコーチの発展に資することを目的とする。

<分担研究者>

梅永雄二：明星大学人文学部
(助教授)

志賀利一：電機神奈川福祉センター
(副センター長)

柴田珠里：仲町台発達障害センター
(主任ジョブコーチ)

A. 研究目的

本研究は、国及び地方自治体による公的な就労支援事業、民間による就労支援事業等に、ジョブコーチの理念と方法論が適切に取り入れられ、実施されるよう、①ジョブコーチの実施システム、②モデルプロセスと支援技術、③ジョブコーチの人材養成、の 3 つの観点から我が国におけるジョブコーチのあり方について包括的検討を行うものである。

「実施システムの検討」に関しては、昨年度実施した米国の援助付き雇用の実施システムに関する研究を基礎に、本年度は費用対効果について検討することを主眼とした。

「モデルプロセスの検討」に関しては、昨年度実施した多くの実践についての訪問調査、聞き取り調査、および研究協力者の実践経験などをもとに、今年度はそれらを整理、体系化して小冊子「ジョブコーチハンドブック」にまとめることを目的とした。

「人材養成プログラムの検討」については、昨年度に作成したモデル研修プログラムを実際に実施することによって、その実効性を検証するとともに、汎用性のある研修プログラム・パッケージを作成することを目的とした。

B. 研究方法

1. 実施システムに関する検討

米国の援助付き雇用の費用対効果について文献研究を行った。我が国におけるジョブコーチ事業の代表例として厚生労働省の職場適応援助者（ジョブコーチ）事業を取り上げ、仲町台発達障害センターの協力機関型ジョブコーチの実績から、モデルプロセスとそれに要する費用を算出した。Hill (1987) らによる、援助付き雇用と授産施設等(Work shop)の費用対効果の比較研究を参考に、上記の職場適応援助者（ジョブコーチ）事業と通所更生施設とで、費用対効果のシミュレーション計算を行い比較検討した。

2. モデルプロセスと支援技術に関する検討

昨年度行った先行実践に関するヒアリングや実施調査をもとに、モデルプロセスと各段階で必要とされる援助技術について、ジョブコーチ実務経験者による検討会議を行った。ジョブコーチの支援プロセスを幾つかの典型的な段階に分け、それぞれの段階についてジョブコーチ実務経験者が援助技術のノウハウを提供した。それらを整理体系化して、小冊子「ジョブコーチハンドブック」にまとめる作業を行った。

3. 人材養成に関する検討

昨年度作成した研修プログラムに基づき、テキスト、教材、トレーナーマニュアルを整え、障害者の就労支援や福祉に携わる実務者 60 人を対象に、短期集中型のジョブコーチ養成モデル研修会を開催した。研修の受講前と受講後にアンケート調査を実施し、参加者のジョブコーチに関する意識や基礎知識の変化を把握した。またアンケートにより、モデル研修会がジョブコーチ人材養成プログラムとして妥当かどうか、また研修に対する満足度などを調査した。

(倫理面への配慮)

事例の取り扱いについては、プライバシーの保護に十分注意を払った。

C. 研究結果と考察

1. 米国の援助付き雇用に関する費用対効果の研究(Hill,1987)では、ジョブコーチによる支援のもとで、障害のある人が 授産施設から雇用へ移行した場合、年間1人につき、障害のある人にとって¥467,280 (\$3,894 を1ドル120円で換算)の経済的利益、また行政にとっても¥487,560 (\$4,063 を1ドル120円で換算)の経済的利益があると報告されていた。我が国の職場適応援助者事業と通所更生施設に関して、それぞれのサービスに要する費用をシミュレーション計算した結果、就業・生活支援センターを就労支援の基地として、協力機関型ジョブコーチによる就労支援を行った場合、1人あたりの年間コストは1,364,000円。知的障害者通所更生施設での年間措置費は1人あたり1,702,080円。障害のある人の収入は、就労の場合、年間100万以上、施設では年間5万円以内と想定され、ジョブコーチによる就労支援が費用対効果が優れていることが示唆された。

2. モデルプロセスと支援技術に関する 検討

米国のジョブコーチに関する文献研究を参考に、我が国で実践されているさまざまな支援プロセスを汎用可能な要素に整理し、それらを①障害のある人のアセスメント、②職場のアセスメント、③ジョブマッチング(人と仕事の組み合わせ)、④支援計画の作成、⑤職場における職務の支援、⑥環境や道具の工夫、⑦社会的側面の支援、⑧支援のフェイディング、⑨フォローアップ、以上の9段階に分類した。さらに、これらの9段階で必要とされる援助技術のポイントを38の下位項目に整理した。9段階、その下の38下位項目を基本的な枠組みとして、ジョブコーチ支援の実務経験者が就労支援のノウハウを文章化し、「ジョブコーチハンドブック」を作成した。

3. 人材養成に関する検討

モデル研修会には、福祉関係の職務に携わる60名が参加した。半数以上が、就労支援業務については未経験もしくは初心者であった。モデル研修会のプログラムは、総じて「実践に役立つ」「ジョブコーチ養成のプログラムとして妥当である」「満足である」と評価された。多くの人がジョブコーチの職務範囲の広さを認識し、その背景にある支援技術と、個々の支援技術を支えるシステムやスタンスについて学んだことが自身に変化をもたらしたと回答した。

モデル研修会は受講者のジョブコーチのイメージを変化させることができ、ジョブコーチの職務範囲や個々の支援技術について適切な知識を広げることができた点で、ジョブコーチの養成プログラムとしての妥当なものと言える。

D. 結論

ジョブコーチは、職場での集中的支援、特に仕事を教えることに役割を限定した「狭義のジョブコーチ」と、就労支援プロセス全体を管理する「広義のジョブコーチ」の二重構造で考えることが適当である。我が国では、ジョブコーチの職務範囲が明確でなく、ジョブコーチ＝狭義のジョブコーチと解される傾向があるが、今回の研究を通して、広義のジョブコーチの職務範囲、支援の方法と技術が整理・体系化され、それらを普及・研修する方策として「ジョブコーチハンドブック」とモデル研修会が整理された。

ジョブコーチの実施システムは、国や地方自治体により異なるものが必要であり、今回の研究では米国の援助付き雇用の費用支出システムを分析することにとどまった。ジョブコーチは地域に根ざして継続的に支援することが特徴であるため、地方自治体の就労支援事業や地域の民間社会福祉法人をジョブコーチのサービス提供機関として育成することが重要と考えられる。施設サービスと比較して費用対効果は優れていることが示唆されるが、米国での実績対応支援費のように、就労支援の成果に応じて費用が支出されるようなシステムを検討していくことが必要である。

Ⅱ. 分担研究報告書

1. ジョブコーチ支援の実施システムに関する研究

分担研究者

柴田珠里(仲町台発達障害センター)

研究協力者

小川 浩(仲町台発達障害センター)

ジョブコーチ支援の実施システムに関する研究 ～対費用効果を中心に～

小川 浩（仲町台発達障害センター）

柴田珠里（仲町台発達障害センター）

1. 対費用効果の視点

米国において援助付き雇用が発展した背景には、大学などの研究機関が、ジョブコーチの支援方法と技術を体系化して情報発信したこと、および対費用効果の観点から有効性を立証し、行政に対して援助付き雇用の拡大をアピールしたことがある。

障害のある人に対して支援者がマンツーマンで支援を行うジョブコーチの方法は、一定期間は集中的に費用がかかる。また、その後も一定のフォローアップを必要とすることから、支援に要する費用総量は小さくはない。しかしジョブコーチの支援によって、更生施設、授産施設、作業所などの福祉施設で過ごしている障害のある人が、福祉サービスの対象でなくなり、就職と社会参加を実現し、税金を納入する立場に変わることの社会的意味は大きい。また、その効果を対費用効果の観点から検討することが重要である。ジョブコーチは、単なる障害者雇用対策の手法というだけでなく、「施設内サービスから就労と社会参加に向けて」、福祉サービスのあり方を問いかけるキーワードでもある。

2. 米国における先行研究

米国においては、援助付き雇用が制度化された当初の1980年代後半に、援助付き雇用の「対費用効果の分析(Benefit-Cost Analysis)」に関する研究が盛んに行われた。

Hill (1987)¹¹⁾らは、ジョブコーチの支援によって、障害のある人が施設など(Sheltered Workshop など)から企業就労に移行した場合に生ずる経済的变化に着目し、表1に示すように対費用効果を検証した。これによると、施設から出て就職した場合、障害のある人にとっての経済的利益は、本人が働くことで得る賃金および諸手当で合計\$1,3815のプラス。施設を出ることで失う施設での工賃、所得保障費、および納税などで合計\$7,000のマイナスで、差し引き\$6,815のプラスであった。また行政にとっては、障害のある人が所得を得ることによって生じる納税、施設サービス費用の減、所得保障費の減などで合計\$15,282のプラス。援助付き雇用にかかる費用などで\$8,171のマイナスで、差し引き\$7,111のプラスであった。これらを1年単位で障害のある1人あたりの損益に換算すると、施設を利用していた人が援助付き雇用で就職することによって、障害の

ある人にとっては年間で\$3,894、¥467,280（1ドル120円で換算）の利益、行政にとっては\$4,063、¥487,560（1ドル120円で換算）の利益があると報告している

表1 施設から就労へ移行した場合の収入/支出の変化

Hill (1987) ¹⁾

利益面		
	障害のある人の利益	行政機関/納税者の利益
<収入増>		
1. 障害のある人の賃金所得	\$12,013	0
2. 諸手当	\$ 1,802	0
3. 納税額/税収額	0	\$2,763
4. 障害者雇用による減税措置	0	\$1,184
<サービス費用の支出減>		
施設等から就労へ移行することに伴うサービス費用の減少	0	\$8,985
<政府補助金の支出減>		
所得保障費の減少	0	\$2,350
経済的利益の合計	\$13,815	\$15,282
費用・支出面		
	障害のある人の費用・支出	行政機関/納税者の費用・支出
<サービスにかかる費用>		
援助付き雇用の費用	0	\$6,987
<福祉施設での賃金・工賃所得>		
	\$1,887	0
<所得保障費による収入源>		
	\$2,350	
<納税額/減税額>		
1. 障害のある人の納税	\$2,763	
2. 障害者雇用による減税措置		\$1,184
費用・支出の合計	\$7,000	\$8,171
差し引き (利益面-費用・支出面)		
利益面合計	\$13,815	\$15,282
-費用・支出面合計	\$7,000	\$8,171
差し引き	\$6,815	\$7,111
年間1人あたりに換算	\$3,894	\$4,063

<要点>

米国の研究 (Hill, 1987) では、ジョブコーチによる支援のもとで、障害のある人が「福祉施設」から「就職」へ移行した場合、年間1人につき、障害のある人にとって ¥467,280 (\$3,894 を1ドル120円で換算) の経済的利益、また行政にとっても ¥487,560 (\$4,063 を1ドル120円で換算) の経済的利益があると報告されている。

援助付き雇用の対費用効果に関する研究では、援助付き雇用の総事業費を基礎に、障害のある人個人に要した費用を算出しているものが多い。たとえば、Tines ら(1989)¹³⁾は、イリノイ州の場合、394人に対して援助付き雇用のサービスを提供するのに \$1600,000 を要したと報告している。また、Hill, Wehman ら(1987)¹²⁾は、大学における試験的実践に関して、214人に対して援助付き雇用の支援を行うのに \$1800,000 を要したと報告している。ただし、このように援助付き雇用の総事業費を人数で割る方法では、実践上の細かい費用が計上されなかったり、初期の集中支援に要するコストとフォローアップに要するコストが明確には区別されなかったりなどの問題がある。

<要点>

米国のいくつかの研究では、援助付き雇用にかかる費用を算出するために、援助付き雇用の事業費と、サービス対象の人数が明らかにされてきた。

- ・ Tines ら(1989)によるイリノイ州に関する研究

援助付き雇用の事業費：1億9200万円 (\$1600,000)

支援の対象者数：394人、

1人あたり約487,300円

- ・ Hill ら(1987)による大学の試験的実践に関する研究

援助付き雇用の事業費：2億1600万円 (\$1800,000)

支援の対象者数：214人

1人あたり約1,010,000円

米国においては、行政が提供する職業リハビリテーションサービスには、援助付き雇用以外にも、医学的評価、職業評価、施設での訓練など、さまざまなものが含まれる。Revell ら(1990)は、州が提供する多彩な職業リハビリテーションサービスについて、そのコストを対象者の障害種別、サービスのカテゴリー別に明らかにし、援助付き雇用にどの程度の費用が支出されているかを明らかにした。その結果、すべての障害に関して、援助付き雇用のサービスがもっとも多く活用されており、もっとも多くの費用がかかっていた。次に頻度多く

活用されていたサービスは、医学的評価や心理/職業的評価などのアセスメントサービスと通勤支援であった。1人に対して費やされる職業リハビリテーションのコストの平均を見ると、内部障害の\$1,859 がもっとも安く、身体機能障害の\$3,747 がもっとも高く、全体の平均は\$2,551 であった。

表2 職業リハビリテーションにおける支出の区分（障害者別、目的種別）

サービスの種類	身体機能障害 n=6	精神障害 n=16	知的軽度 n=33	知的中度 n=94	知的重度 n=40	学習障害 n=1	内部障害 n=4
医学的/治療的サービス	10 ×1	23 ×6	-	32 ×4	30 ×1	1,296 ×1	-
医学的評価	50 ×2	35 ×8	40 ×13	40 ×29	39 ×6	-	34 ×1
心理的/職業的評価	3,669 ×1	930 ×2	77 ×4	215 ×10	338 ×6	-	-
実習による評価	-	92 ×2	496 ×3	415 ×8	440 ×5	-	-
仕事に関する物品購入	52 ×1	200 ×1	-	50 ×9	47 ×3	-	33 ×1
職業紹介など	0 ×5	0 ×13	0 ×26	0 ×71	0 ×30	0 ×1	0 ×2
通勤支援	368 ×2	302 ×3	80 ×5	284 ×13	41 ×7	-	115 ×3
移行的/援助付き雇用	1,968 ×6	1,749 ×16	2,458 ×33	2,337 ×94	2,615 ×40	732 ×1	1,350 ×4
施設における訓練	6,106 ×1	1,525 ×2	1,719 ×1	837 ×3	-	-	1,622 ×1
その他	-	0 ×1	0 ×1	42 ×1	2 ×9	-	-
1人平均の総コスト(\$)	3,747	2,162	2,592	2,481	2,738	2,028	1,859

<要点>

職業リハビリテーション行政が提供するさまざまな職業リハビリテーションサービスの中で、援助付き雇用がもっとも頻繁に活用されており、財源に占める割合ももっとも大きかった。

すべての障害を平均して、1人に対して費やされる職業リハビリテーションのコストは、306,120円（\$2,551を1ドル120円で換算）であった。

1) わが国における対費用効果の先行研究

わが国では、ジョブコーチ支援を対費用効果の観点から検証した研究はほとんど見られない。小川ら(2002)が、社会福祉法人の就労支援事業について、エンクレーブ（グループでの雇用就労に対しジョブコーチを常時配置する形態）で支援した場合と、作業所で支援を行った場合と、費用を比較した研究があるだけである。これまで、わが国ではジョブコーチが制度化されていなかったため、ジョブコーチ支援に関わる費用の基準がなかったこと、ジョブコーチ支援のプロセスが確立していなかったこと、などが理由として考えられる。米国では、援助付き雇用の発展初期に対費用効果の研究が多く行われ、それらの検証を基に予算が拡大されていった。わが国においても、ジョブコーチが制度化された今日、対費用効果の観点から事業の成果を検証していくことが必要である。

しかしながら、わが国のジョブコーチ事業については、本格実施されてからまだ日が浅く（平成14年度開始、協力機関型ジョブコーチについては平成14年度下半期開始）、支援実績についてのデータ収集が困難である。そこで本研究では、先駆的にジョブコーチの実践に取り組み、現在、「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業」の協力機関としてジョブコーチを2人配置している仲町台発達障害センターの事例を通して、対費用効果検証のシミュレーションを試みる。本研究は、あくまで仲町台発達障害センターの経験から推定した机上のシミュレーションであり、今後、本格的なデータに基づく実証的研究の方向性を明らかにするための試算である。

<要点>

わが国では、制度化されて間もないこともあり、ジョブコーチ支援に関する対費用効果を検証した研究はない。米国で援助付き雇用の発展初期に、対費用効果の検証が多くなされたように、わが国においても、ただ事業を実施するだけでなく、対費用効果を実証的に検証すべきである。特に、施設内サービスから地域福祉への転換が唱えられる中、施設内サービスとジョブコーチ支援の比較研究は重要である。

2) ジョブコーチ支援の費用算出方法

ア) 調査対象の事業

わが国におけるジョブコーチ支援は、前述したように、国の「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業」、地方自治体による就労支援事業、民間独自の事業など多様であるが、ここでは、「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業」を試算の対象とした。

イ) 費用の基準単価

費用の算出においては、「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業」のうち、協力機関型ジョブコーチに支払われる謝金（1日：14,200円）を積算の単位とした。この14,200円には、支援に要する交通費、ケース会議等へ参加するための交通費、通信連絡費などがすべて含まれている。

実際の支援は、協力機関型ジョブコーチだけで行われるのではなく、支援全体の統括、インテーク評価、事業所との調整、関係機関との調整など、障害者職業カウンセラーが担う部分が多いが、障害者職業カウンセラーの人件費、障害者職業センターの運営費等は、ジョブコーチ支援の1事例ごとに抽出しての算出が困難であるため、ここでは障害者職業カウンセラーの担当職務についても協力機関型ジョブコーチが行うと仮定して、ジョブコーチ支援のすべての活動に協力機関型ジョブコーチに支払われる謝金単価（1日：14,200円）を適用した。

ウ) 支援日数の想定

ジョブコーチ支援の各プロセスに、どれだけの日数を要するかについては、本来、多数の支援実績から平均値を算出すべきである。しかし前述のように、現段階ではデータの入手と分析が困難であるため、ここでは仲町台発達障害センターの支援経験から、複数のスタッフより平均的と思われる日数を聞き取り、一致度の高い日数を採用した。

インテークからフォローアップに至るジョブコーチ支援を5つのプロセスに分割し、下記のように必要な支援日数を想定した。なお、ケース会議等の支援に関わる会議出席、記録などの事務については、通常、1日の中で他の支援業務と合わせて行われるため、費用算出の単位には含めなかった。

①初期面談とインテーク評価

「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業」を利用するためには、障害者職業センターでインテークの面接と職業評価を受けることが必要である。一般に、インテーク面接と職業評価は障害者職業カウンセラーの担当業務であるが、ここでは協力機関型ジョブコーチの業務に置き換えて算出

した。必要日数は2日とした。

②事業所との事前調整

就職先の開拓は、一般にハローワークを通じてなされることが多い。ジョブコーチの支援が開始される前に、通常、障害者職業カウンセラーが事業所に出向いて事前調整を行う。このような支援前の事業所との調整活動については必要日数を3日と想定した。

③事前支援（職場のアセスメント）

実習を行う事業所が決定した後、ジョブコーチは職場を訪問して、業務分析、課題分析などを中心に、職場のアセスメントを行う。職場のアセスメントは、必要日数を3日と想定した。

④職場における支援（集中支援期と移行支援期）

職場における集中支援の日数は、障害のある人の能力特性と、事業所の特性によって、必要な日数が大きく異なってくる。仲町台発達障害センターの支援経験からは、集中支援に1.5ヶ月、徐々に職場にいる時間を減らす移行支援に0.5ヶ月がもっとも平均的な支援と考えられた。したがって、ここでは職場における集中支援を合計2ヶ月、約40日と想定した。

⑤フォローアップ

フォローアップについても、必要日数は事例によって大きく異なってくる。ここでは、仲町台発達障害センターの支援経験からの平均値として、最初の1ヶ月は週に1回ずつ、2ヶ月目～3ヶ月目までは2週間に1回ずつ。4ヶ月目から12ヶ月目まで1ヶ月に1回と想定した。したがって移行支援期終了から1年間までのフォローアップ回数は17回とした。

エ) 支援費用の概算

支援の単価（1日：14,200円）に上記の支援想定日数を乗じたものが、表3である。①初期面談とインテーク評価で28,400円、②事業所との事前調整で42,600円、③事前支援（職場のアセスメント）で42,600円、④職場における支援（集中支援・移行支援）で568,000円、⑤フォローアップで241,400円、すべてのプロセスを合計すると923,000円となった。これには、障害者職業センターの建物の賃借料、運営事務費、協力機関型ジョブコーチが加入する任意保険などは含めておらず、さらに人権費コストの高い障害者職業カウンセラーの活動分もすべて協力機関型ジョブコーチの単価14,200円で算出していることに注意が必要である。したがって、実際にジョブコーチ支援にかかる総費用というよりも、協力機関型ジョブコーチへの委託費用として考えた方が妥当である。

表3 ジョブコーチ支援にかかる費用（協力機関型ジョブコーチへの委託費用）

支援プロセスの区分	支援日数	費用
①初期面談とインテーク評価	2	@14,200×2= 28,400
②事業所との事前調整	3	@14,200×3= 42,600
③事前支援（職場のアセスメント）	3	@14,200×3= 42,600
④職場における支援（集中支援・移行支援）	40	@14,200×40=568,000
⑤フォローアップ	17	@14,200×17=241,400
合計	63	923,000

<要点>

仲町台発達障害センターの支援経験から、1人に対して必要なジョブコーチ支援の日数の仮説を立て（合計63日）、それに国の「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業」における協力機関型ジョブコーチの支援単価（1日：14,200円）を乗じたところ、1人の就職を支援して1年間就業を維持するための支援費用は、923,000円であった。しかし、これには建物の維持経費、運営事務費などは含まれていないため、委託費だけを想定したもっとも安い見積もりである。

3) 施設サービスと地域就労支援の費用比較

前項では、協力機関型ジョブコーチを想定してジョブコーチ支援の費用を試算した。しかし、これには就労相談、職場開拓、支援計画の作成、ジョブコーチのスーパーバイズ、ケース会議、事業所・関係機関・家族等との連絡調整など、実際の就労支援で必要となる関連業務はほとんど含まれていない。実際の就労支援においては、ジョブコーチ1人で仕事が完結するのではなく、就労支援全体のコーディネーターの下でジョブコーチが機能するシステムが必要となる。

「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業」においては、障害者職業センターを核にして、障害者職業カウンセラーのコーディネートの下、配置型ジョブコーチや協力機関型ジョブコーチが機能するシステムとなっている。しかし、原則、都道府県に1ヶ所の障害者職業センターが、地域で展開される多数のジョブコーチ支援をコーディネートすることには限界があることから、将来的には、保健福祉圏域に1ヶ所の設置が構想されている「就業・生活支援センター」を核にして、就業・生活支援センターの就労支援コーディネーターの下で、ジョブコーチが機能する枠組みが必要と考えられる。

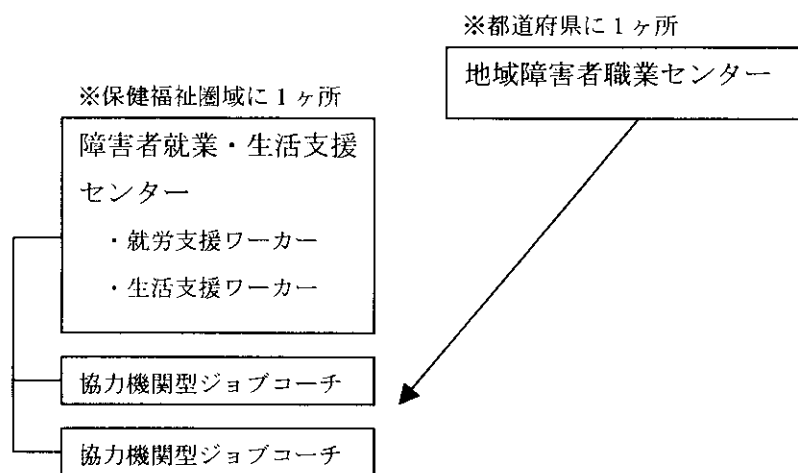
以下では、就業・生活支援センターを中心にした地域就労支援のモデルを想

定し、従来の施設サービスと、地域ベースの就労支援サービスの費用を比較検討してみたい。

ア) 地域就労支援のコスト

通勤寮、授産施設などを母体として、保健福祉圏域に1ヶ所の設置が想定されている「就業・生活支援センター」を地域就労支援の中核とし、そこに協力機関型ジョブコーチ2人が配置されるモデルを想定する。現在の「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業」においては、協力機関型ジョブコーチは、障害者職業センターの障害者職業カウンセラーの指示の下で業務を行うことになっているが、ここでは、協力機関型ジョブコーチの業務に関わる事柄は、すべて就業・生活支援センターの就労支援ワーカーの指示の下で行われるシステムを想定する。

図1 地域就労支援のモデル図



障害者就業・生活支援センターの就労支援ワーカーは、地域のさまざまな障害者の就労相談に応えながら、必要に応じて、生活支援ワーカー、協力機関型ジョブコーチを活用して、就職に向けた支援全体のコーディネートを行う。就業・生活支援センターの就労支援ワーカー2人、生活支援ワーカー1人のうち、就労支援ワーカー2人に相当する事業予算882万円のうち、1人分（441万円）をジョブコーチによる就労支援のコストに換算した。

協力機関型ジョブコーチによる就労支援件数は、先に述べた1ケースあたりの想定支援日数（63日）を基準に、支援と支援の間の空白期間を含めて、1人のジョブコーチが年間5人と想定した。2人の協力機関型ジョブコーチによる年間就労支援実績は10人とした。

就業・生活支援センター1人と協力機関型ジョブコーチ2人で、年間10人を就職につなげる支援を行うことを想定した場合、10人分の年間支援コストは下表のように、就労支援ワーカー1人分(441万円)と、協力機関型ジョブコーチ2人の委託費(923,000円×10人)の合計13,640,000円となる。

表4 地域就労支援のコスト

事業名	費用
障害者就業・生活支援センター 就労支援ワーカー1人分年間コスト	年間支援コスト 4,410,000円
協力機関型ジョブコーチ	年間支援コスト 923,000×10人 9,230,000円
合計	13,640,000円
1人あたりの年間就労支援コスト	1,364,000円

イ) 施設サービスのコスト

施設でのサービスには、通所タイプ、入所タイプ、更生施設や授産施設など、さまざまなタイプがあるが、ここでは通所更生施設を例に試算を試みる。なお、施設サービスに関わる費用は、平成15年度より、措置費から契約に基づく支援費に移行するが、ここでは従来措置費を基準に算出した。

表5 施設サービスのコスト（通所更生施設の場合）

事業名	費用
知的障害者通所更生施設	
措置費単価（月額） 特甲地一般事務費	124,540円
一般生活費	17,300円
年間措置費合計（1人分）	124,540+17,300×12= 1,702,080円
1人あたりの年間施設サービスコスト	1,702,080円

ウ) 地域就労支援と施設サービスの比較

上記の地域就労支援と施設サービスのコストを比較し、さらに障害のある人の収入例を補足したものが表6である。ジョブコーチによる就労支援は、マンツーマンで支援を行うことから一定期間費用は要するが、通所更生施設でかかる費用と比べて、年間の支援コストは若干低く、障害のある人の収入増は大きい。

表6 地域就労支援と施設サービスの比較

地域就労支援		知的障害者通所更生施設	
年間支援コスト	1,364,000円	年間支援コスト	1,702,080円
障害のある人の年収 (生活協同組合の契約社員、週30時間の例)	1,090,990円	障害のある人の年収 (作業工賃月額3000円とした例)	36,000円
ノーマライゼーション	非常に良い	ノーマライゼーション	限定される

<要点>

就業・生活支援センターを就労支援のコーディネート基地として、協力機関型ジョブコーチを活用して就労支援を行った場合、1人あたりの年間コストは1,364,000円であった。

知的障害者通所更生施設での年間措置費は1人あたり1,702,080円であった。

障害のある人の収入は、就労の場合、年間100万以上、施設では年間5万円以内と想定された。

ノーマライゼーションの実現などを考慮すると、総合的に見て、就労支援は施設サービスよりも対費用効果は優れていることが示唆された。

Ⅱ. 分担研究報告書

2. ジョブコーチ支援のモデルプロセスに関する研究

分担研究者

梅永 雄二(明星大学)

研究協力者

小川 浩(仲町台発達障害センター)

柴田珠里(仲町台発達障害センター)

鎌田章代(仲町台発達障害センター)

松尾江奈(仲町台発達障害センター)

川辺 循(ワークアシスト仲町台)

西尾保暢(東やまた工房)

大塚史子(仲町台発達障害センター)