

平成 14 年度厚生労働科学研究
障害保健福祉総合研究成果発表会報告書

「ジョブコーチによる就労支援と
ジョブコーチの人材育成」
主任研究者 小川 浩

財団法人日本障害者リハビリテーション協会

発表会：「ジョブコーチによる就労支援とジョブコーチの人材育成」

日時：平成15年3月4日(火)13:00～16:55

場所：メロンディアあざみ野

発表者：指定討論者 坂井 聡 （香川大学附属養護学校）

主任研究者 小川 浩 （仲町台発達障害センター）

分担研究者 梅永 雄二 （明星大学）

分担研究者 志賀 利一 （電機神奈川福祉センター）

分担研究者 柴田 珠里 （仲町台発達障害センター）

目 次

◆ 開会の挨拶	小川 浩		1
◆ ジョブコーチの動向と本研究の概要	小川 浩		2
◆ 米国における援助付き雇用の実施システム	柴田 珠里		21
◆ わが国におけるジョブコーチの実施	梅永 雄二		42
◆ 人材養成の課題とモデル研修会の実施結果	志賀 利一		59
◆ ディスカッションと質疑	指定討論者 坂井 聡		74





◆ 開会の挨拶

小川 浩（仲町台発達障害センター、主任研究者）

外は風が強くて、駅からここまで歩いてこられるのも大変だったかなと思います。厚生労働科学研究成果発表会ということで、私たちはいつも仲町台発達障害センター主催でジョブコーチのセミナーを何回かやっていますが、それはどちらかというと実践家のためにジョブコーチの理念や方法や技術、本当に実践をしていくときにどういうふうに行ったらいいのかということをお伝えするセミナーですけれども、今日は研究の成果発表会ということで、少し堅苦しくて趣が違ってきます。これは平成 13 年度と平成 14 年度、社会福祉法人横浜やまびこの里の仲町台発達障害センターがというか、実際には主任研究者の私がということになるのですが、厚生労働省から、当時はまだ厚生省だったのですが、研究助成金をいただきまして、ジョブコーチに関する研究を 2 年間やってきました。皆さんがご存知のように、最近ジョブコーチというのが本当にブームのようにいろいろなところでいわれております。実はこの研究助成金は障害保健福祉総合研究事業ということで、どちらかというと、もし分けるとしたら、厚生労働のうちの厚生の方からの研究なのかもしれないなと思います。労働の方の障害者雇用対策としてのジョブコーチというのは、今年度から制度ができて動き始めました。ただ、他にもいろいろなジョブコーチということがいわれています。細かい研究の内容をこのご挨拶で話してしまうと、あとで私のネタがなくなりますので、細かい内容は今あまり話しませんが、この研究でいうジョブコーチというのは、もう少し幅広い意味で日本でのジョブコーチのあり方を探ってみようと、少しその辺を整理してみようという趣旨での研究であります。研究に対しては私が主任研究者、明星大学の梅永雄二先生が分担研究者、他に電機神奈川福祉センターの志賀利一先生にも分担研究者をお願いしました。それから仲町台発達障害センターの柴田珠里にも分担研究者をしてもらいました。その他、ジョブコーチということにかかわる実践を日々なさっている方に、とてもたくさんの方々に研究協力者という形で、様々な形でこの研究に協力していただきました。研究の内容は本当に細かく話していくとキリがありませんし、あまり研究の細かい内容というのはおもしろいものではありません。今日はその研究の内容を細かく皆さんにお伝えするよりも、いくつかの柱に分けてやった研究の中で分かってきたこと。あるいはやっぱりこういうふうに整理したほうが分かりやすいなということが見えてきたこと。その辺のごくごくポイントを皆さんにお伝えできればという趣旨でこのセミナーを開催しました。5 時ぐらいまでの時間、今日は半日ですけれども、ぜひお付き合いいただきますように、よろしく願いいたします。

◆ ジョブコーチの動向と本研究の概要

小川 浩（仲町台発達障害センター）

それでは「ジョブコーチの動向と本研究の概要」ということで、今日のイントロダクションの部分をお私、小川が担当させていただきます。

今回の私たちが行いました厚生労働科学研究の目的は、先ほど申しましたように、わが国のジョブコーチのあり方について、かなり幅広く研究をしようということです。【資料 No.2】厚生労働省からの委託研究ということだと、もしかしたら今年度から始まった職場適応援助者事業（ジョブコーチ事業）というものがございすけれども、それについての研究なのかなというふうに誤解される方もあるかなと思ひまして、わざわざこういう前置きをしています。もちろん、厚生労働省が今年度からスタートしたジョブコーチ事業も研究の対象には含まれますけれども、私たちは福祉、労働、その垣根をあまり考えずに幅広い柔軟な視点で、日本のジョブコーチということのあり方について基礎的な研究をいたしました。

研究は最初に何から手をつけたらいいのかな、あり方といっても、これは難しい話だなということで、切り口を考えるのにやや苦勞をいたしましたけれども、大枠で三つの柱を想定しています。【資料 No.3】一つは実施システムという、ちょっと具体的すぎて、ややハードルが高いのですが、ジョブコーチというのはい体どういう組織に所属する、どういう人材が、またどういう財源の下で仕事をしたらいいのか。これもいろいろな形が考えられると思うのですが、どういうシステム、ルールで仕事をしたらいいのか。これについて少し考えてみようというのが研究の第一の柱でございす。システムのことはどちらかというと行政制度、その辺にかかわることですけれども、二つ目のことはもう少し現場に近い視点での柱です。【資料 No.4】モデルプロセスの検討というふうにいたしました。ジョブコーチによる就労支援というのはどういうプロセス、どういう手順、段取りで、どういう方法と技術をもって行われることが適切なのか。これについて考えていこうというふうにいたしました。この実施システムの検討については、国の事業であったり、地方自治体の事業であったり、組織単独の事業であったり、いろいろなジョブコーチの事業がありますから、なかなか的が絞られきれない。それから具体的にプランを出しにくい部分がありましたので、私たちが行ったのはアメリカのサポート・エンプロイメント、アメリカのシステムについてきちんと基礎的な情報を集めてみよう。それでアメリカのジョブコーチというのがそこまで発展していった仕組みについて、まず勉強しようということに着手しました。この二番目のモデルプロセスの検討については、仲町台発達障害センターでずいぶんジョブコーチの実践を重ねていますから、その実践の経験をまずベースにしています。それからあとで梅永先生のほうから、いくつかの日本の実践の紹介がありますけれども、日本で地域ベースの就労支援をやっている機関、その中でジョブコーチという方法を取り入れている機関について訪問調査をしました。それから、そういうところのリーダー的な実践をされている方とお会いして、あるいはその会議をもってヒアリング調査というのをしました。そういう中でジョブコーチの支援の方法、手順、技術、タイプはいろいろなやり方があっても、基本的にこの辺がスタンダードだなというあたりをつくり出すことをいたしま

した。【資料 No.5】次は三つ目の柱ですけれども、人材養成プログラムの検討ということで、今いろいろなところでジョブコーチという名称で働いている方がいらっしゃいますけれども、きちんとした養成の研修の方法論というのが確立していません。どういう人材を目標にして、どういうプログラムで行われればいいのか。これについてはアメリカでの養成プログラムを研究したり、それから仲町台発達障害センターで行ってきたジョブコーチ養成研修のプログラムを、もう一回アンケート調査等をベースに見直してみたり、さらに実践家等に集まっていたいて、検討会議をして新しいプログラムを開発しました。そのプログラムを基にモデル研修会という、もしかしたら今日ご参加の方の中にも、モデル研修会に参加された方もいらっしゃるかもしれませんが、モデル研修会を開催して、実際に研修会をやってみて、さらに研修会の効果についてフィードバックを得て、つくりなおすという作業をいたしました。以上の三点がだいたい研究の骨子であります。

このポイントの三つについては、あとでシステムについては柴田のほうからサポード・エンプロイメントのシステムのポイントの報告があります。それからモデルプロセスについては梅永先生のほうから日本のいくつかの実践の報告をしていただきます。それから最後の人材養成のポイントについては、志賀利一さんのほうから、モデル研修会のプログラムの内容や、その実施結果について報告をしていただきます。これから私がお話しする内容でジョブコーチについて頭の中を整理していただいたうえで、このあとの各論の報告を聞いていただこうということです。

まず「わが国におけるジョブコーチの整理 (1)」【資料 No.6】というスライドが出ていると思います。日本で今ジョブコーチといわれている就労支援の実践は事業主体、一体その財源はどこから来ているのか。その制度はどこがつくっているのかということの視点で整理をすることができます。国による制度、これは後ほど言います職場適応援助者事業というやつです。それから地方自治体による事業。それから三つ目は、以前の仲町台の実践なんかはこれに当てはまるわけですけど、民間組織が独自にやっている就労支援の事業。その中にジョブコーチの方法論が取り入れられているということです。これを順を追って、少しお話していきたいと思います。【資料 No.7】まず、国による事業ですけれども、厚生労働省が今年度から本格実施をし始めた職場適応援助者事業です。これについてはご存知の方が多いかと思いますが、改めていくつかの情報の整理をしたいと思います。厚生労働省の制度ですけれども、実際の実施は日本障害者雇用促進協会の障害者職業センターを通して行われています。今年度は約 18 億円の予算、来年度の概算は約 20 億円の予算規模の事業です。この事業でジョブコーチがどこにいるかということですが、障害者職業センターに身分としては嘱託ということになると思いますけど、障害者職業センターに所属するジョブコーチというのがいらっしゃいます。これは都道府県によって数は違うと思いますが、だいたい一つのセンターで 5 人から 6 人ぐらいであるといわれています。この障害者職業センターに所属するジョブコーチのことを配置型ジョブコーチといいます。ここに書いてある数字は 12 月末まで状況ですけれども、配置型のジョブコーチは全国で 235 人という数字が、雇用促進協会のリハビリテーション部のほうから出ています。まず、この配置型ジョブコーチの存在というのは重要ですが、もう一つ注目しなければならないのが、機関連携型ジョブコーチです。この事業は都道府県に一つの障害者職業センターに所

属するジョブコーチだけが仕事をするのではなくて、もっと地域ベースに展開をしていくという考え方で、地域に既存の福祉施設や NPO 法人、それから医療法人等にジョブコーチの仕事を協力依頼しています。組織に委託するのではなくて、個人に協力依頼をするという形になりますけど、福祉施設に所属する職員にジョブコーチ役をやってもらうというやり方が誕生したのは、この事業に非常に注目するべき点であると思います。後ほど、柴田のほうから報告のあるアメリカのサポート・エンプロイメントも、日本とちょっと行政の仕組みは違いますが、職業リハビリテーションを担う行政が、日本でいえば福祉等のサービスをやってきた地域の非営利機関にジョブコーチの仕事をどんどん委託するという形で、アメリカではジョブコーチが発展してきました。日本も基本的な設計図としては同じような設計図でジョブコーチ事業が始まったというふうに理解することができます。まだ数としては全国で 150 法人が協力機関として、障害者職業センターと覚書を交わしています。一つの法人にジョブコーチが 1 名ないし 2 名が配置されますから、機関連携型ジョブコーチは全国で 235 人という数字になっています。12 月末までの事業利用者数は 1529 人だそうです。

次、地方自治体の事業について見ていきたいと思います。【資料 No.8】地方自治体といっても、都道府県や市区、様々なレベルがありますけど、区レベルが一番小さな単位ではないかと思います。町村レベルで就労支援事業をやって、そこにジョブコーチが配置されている例というのはまだ聞いたことがありません。大きく分けて、コーディネート型とコーディネート&ジョブコーチ型、ジョブコーチ型、人材養成型の四つに分けてみました。これは定義があるわけではなくて、私が考えた整理の仕方です。コーディネート型というのは、主に一つの就労支援機関に 2 人から 3 人の常勤の就労支援担当者を配置して、相談と調整を行っていくというタイプです。例えば、神奈川の横浜市、それから川崎市で行われている就労援助センターという事業は、一つの機関にだいたい 3 人の就労支援担当者が配置されています。年間の事業予算が 2700 万円ぐらいです。3 人の常勤職員がもちろんジョブコーチ的な仕事をやる場合も多いわけですけど、主に相談を受けて、適切な職場を職業安定所等と連携をしながら開拓をして、企業と調整をして、その就労支援をしてく。もちろんプロセスで実習に付き添ったり、実習の初日数日間は職場ににいるということはあるんですけど、あまり長い間職場に 1 カ月や 2 カ月入って支援をするということは多くないと聞いております。二番目のコーディネート&ジョブコーチ型というのは同じように相談を受けて、職場開拓や企業との調整をやる常勤職員のもとに、もう少し人件費コストの低い人材を配置することが多いわけですけども、非常勤であったり、嘱託の身分のジョブコーチ役を配置しているという例です。例えば、金沢市の事業は金沢市の社会福祉協議会に就労支援事業を委託して、そこに 2 名の常勤職員を配置、さらにその下に 2 名の非常勤のジョブコーチを配置して行われています。最近、最も予算額が大きくて、注目したいなと思っているのは福岡市がこの 4 月からスタートさせる就労支援事業であります。ここは政令指定都市で非常に大きいですね。ジョブコーチを福岡市の場合は 10 人以上採用して、いま研修を行っています。常勤職員のもとに非常勤のジョブコーチを配置して、常勤と本当の現場に入るジョブコーチのペア、組み合わせで仕事をしていこうという明確な設計図があります。三番目がジョブコーチ型。これはあまり数としては多くないと思いますけど、私はあまりこのタイプを評価していませんので、あまりはっきりは言いませんけど、某小さな市の場合には、親御さんや

当事者の団体に市がジョブコーチの事業を委託して、2名の非常勤のジョブコーチだけを配置する。要は就労支援のコーディネート役がないということですね。そういうスタイルのジョブコーチ事業をやっているところもあります。この場合には関係機関との連携のスタイル、糸口もなかなか見つかりにくいですし、実際に就労支援をどういうプロセスで進めたらいいということも見えにくいですから、かなり苦しそうなお仕事振りになっています。最後が人材養成型です。例えば、兵庫県はこの人材養成を県レベルで行っています。県の中でいくつかのブロックに分けて、市民レベルでジョブコーチの養成を行うという事業を行っております。その他、大阪でもジョブサポーター養成事業というのがあります。静岡でもジョブコーチの養成研修が動き始めていると伺っております。まず、養成をという地方自治体の事業もあるようです。

最後の分類が施設やNPO法人等による独自の就労支援事業です。【資料 No.9】これはたぶん今日参加された方の中にも、例えば授産施設の職員さんで、自分は就労支援担当者として兼務でその就労支援の仕事を担っている。しかもやり方としてはジョブコーチのような支援の仕方を行っているというようなところがあると思います。作業所も同じような仕事の仕方をする場合もあります。それからお母さんたちがNPO法人を立ち上げて、ジョブコーチのような支援を始めているところもあるようです。そういういわゆる草の根のジョブコーチの事業というのは全国各地小さな規模のものがたくさんあります。ただ、やはり財源は公的なものではありません。非常に小さな予算規模の中で、施設の中のサービスと兼務で仕事をするのが大半ですから、ジョブコーチとうたっても、実際に職場に安定して入って、安定して支援をするということは難しい状況が多いと思われます。それから目標は雇用就労から、いわゆる福祉的就労まで非常に幅広い。目標がファジーなところが良さであり、また雇用就労への結びつきにくさということにもなっていると思われます。

今の整理とややダブル部分がありますけど、目標別にもう一回整理をしてみましょう。【資料 No.10】一つ明確なのは障害者雇用対策としてのジョブコーチ。簡単にいえば労働省管轄の雇用に向けた支援をするジョブコーチ事業です。これははっきりあるのは、今年度から始まった職場適応援助者事業というものです。これについて国の予算がついた。国が制度化したと理解してください。ただ、一方で社会参加としてもっと幅広い「就労」を目的としたジョブコーチのあり方ということもないわけではありません。ちょっと余談になりますけど、先日、大阪でジョブコーチのセミナーがありました。加島友愛会というところが、アメリカのジョブコーチを呼んでセミナーをやったのです。リサさんというアメリカで支援をしているジョブコーチの方が来てセミナーをされました。もしかしたら、それに参加された方がいらっしゃるかもしれません。その方はずっと実践の紹介をしていました。中に出てきた方は中度から重度ぐらいの知的障害の方が多かったです。例えば、この人は週に4時間、レストランでナイフとフォークを巻く仕事だけをしていますとか、この人はペットショップで犬小屋の掃除を週に6時間だけやっていますとか、2時間を3日間だけ行っていますとか、そういう例がたくさん出てきました。終わったあとに私が質問をしたのは、これはアメリカのサポータード・エンプロイメントは有名ですよ。アメリカのジョブコーチといえば、サポータード・エンプロイメントという制度と、私たちはほとんどイコールで考えているわけです。「これは国のサポータード・エンプロイメントの財源でやっているのですか。」と質問したら、「いいえ、これは違います。財源はありません。」

「財源がなかったら大変でしょ。」という話をしたら、これは名称が制度は日本とは違うので、日本なりに私が言い換えますけど、要は作業所に対する補助金であったり、施設に対する補助金であったり、本来はデイサービス、働くということではなくて、とにかく日中の活動のための支援で使われているお金。それを財源にしてやっています。だから財源は非常に乏しくて、大変なんですよという説明でした。けども、彼女の仕事というのは、アメリカではジョブコーチというふうに彼女自身も言っていますし、事業のパンフレットにもジョブコーチと書いてあります。ただ、サポート・エンプロイメントという制度に基づくジョブコーチではないのです。今、わき道にそれたのは、日本でも幅広く考えれば、必ずしも常用雇用の状態のジョブコーチ、雇用就労を目指すばかりがジョブコーチの方法論と技術を生かせる場ではないということです。例えば施設外授産、いわゆる企業からの受注作業を授産施設の中だけではなくて、企業の中でやるというスタイル。これについて職場開拓するのはジョブコーチの方法論ですし、企業の中でのグループ就労を成り立たせるのもジョブコーチの方法論です。それから週数時間、短時間のアルバイト就労。施設や作業所に在籍しているのだけれども、週に3時間、4時間だけのアルバイトの仕事に出る。そこでお小遣いを稼いでくる。けども在籍はちゃんと施設や作業所にある。それをサポートするスタッフは施設や作業所のスタッフである。ただ、その仕事を見つけてきたり、実際に職場に付き添って支援する方法論はジョブコーチ、こういうこともあるだろう。考え方としては働く場所を社会の中に求めて、今までのやり方では施設の中で一生過ごすことが当たり前とされてきた人を支援する。そういうジョブコーチの方法論は雇用就労だけではなくて、他の場面でもいろいろ使えると思います。ただ、これについては現状では非常に制度的な支えが薄いです。おそらく福祉施設等の職員はジョブコーチが制度化されたということでやや期待したのは、このような試みにも何か制度が使えるのかなと思ったのかもしれませんが、実際にいま制度化されているのは、労働行政のもとでの常用雇用の状態を支援するジョブコーチについては制度化されましたけれども、それ以外の部分については国レベルでも、地方自治体レベルでも、制度的なバックアップが非常に弱い部分であるというふうに思います。これまで国、地方自治体、NPO、そういう事業主体による整理と、それから目標別の整理、二つの整理の話をしてきました。【資料 No.11】この中で国レベルでは労働のジョブコーチ事業は誕生したけれども、福祉のほうでは福祉外授産モデル事業等の動きはあるけれども、まだバックアップが十分ではないかなと。地方自治体による就労支援事業というのは、かなり雇用就労を目指しながらも社会参加や本当の短時間労働とか、その辺へのウイングが比較的広いだろうと思います。それから NPO 等がやっている独自の事業というのは、あまりその辺堅苦しくなくやっています。ただ、雇用の実績があまり上がらないことが多いというのが弱点です。

ちょっとここで話題を変えて、ジョブコーチの概念について整理をしたいと思います。【資料 No.12】ここでは四つのステップでジョブコーチの概念を整理してみました。これはアメリカで始まったジョブコーチということが、どういうふうに概念が移り変わって、また実践の状態も変わっていったかということの整理です。いま日本でジョブコーチということがやっとな制度化されて、いろいろなジョブコーチの考え方がぐちゃぐちゃしていますけれども、それがどういうふうにうごめいて整理されていくのかなという見通しを、アメリカを例に考えてみようという試みです。まず、一番上がジョブコーチ・モデル。だいたいジョブコーチの草の根的な実践

というのは1970年代の初めぐらいから、いろいろなところで始まったと聞いています。制度化されたのは、アメリカでは1986年です。ちょうど2003年の日本の状態ですね。アメリカでは1986年の制度化以前に実践の実態としてはあったということです。日本でも制度化は今年度ですけれども、その手前で実践の実態はいろいろありました。いずれにしても1980年代後半までのジョブコーチというのは援助者が職場で仕事を教えることの成果、これにかなり注目が集まりました。簡単にいってしまえば、例えば仲町台のセミナーとかで、私たちは重度の自閉症の人たちが職場で働いている様子を映像なり、スライドなり、あるいは実践報告なりで皆さんにお伝えしています。これは援助者がちゃんと障害のある人の特徴を踏まえて、適切な教え方をして、しかも事業所と最低限の調整をすれば、施設の中でしか働けないといわれた人たちが、ちゃんと社会の中で働けるようになったという、その実証を皆さんにお伝えしています。米国でもやはりそのインパクトで物事が動いた時代というのがあったのだと思います。初期のジョブコーチの概念というのは、そういう障害に対する専門性を持った人間が職場の中で支援したら、仕事ができるようになるじゃない。そこが一番のスタートだったと思います。ただ、1980年代後半になると、文献の中では、ジョブコーチ・モデル VS ナチュラルサポート・モデルというタイトルの文献も見つかるほどに、ジョブコーチが1人で専門技術をもって、障害のある人に対して支援をしたって、従業員さんの支援が生まれなければ、結局ジョブコーチが職場から引いたあと問題が起きて、障害のある人の就労は継続しないではないかと。そういう反省というか、別の視点での検証がなされたんですね。それで1980年代後半から一気にナチュラルサポートというキーワードが出てきます。打ち出されてきている専門性も、今日のテーマには入っていませんが、私たちのセミナーでは必ずシステムティック・インストラクション、分かりやすく教える技術というのが含まれますが、ジョブコーチ・モデルの時代には、そういうのが前面に出ていたのが、ナチュラルサポート・モデルが打ち出されることによって、従業員さんをいかに巻き込んでいくかということに重点が置かれることになります。ちょうど日本はジョブコーチ・モデルとナチュラルサポート・モデルへの移行というか、これがちょうど交ざったくらいの状態にあるのかなというのが私の感想です。三番目の雇用専門家というのは、これはジョブコーチ・モデルなのか、ナチュラルサポート・モデルなのかという対比というよりも、もう少し別の見方だと思いますが、やはり職場での支援を担当する人間だけでは、支援のプロセス全体がばらばらになってしまう。もう少しジョブコーチの仕事というのはインテークからフォローアップまでに至る全体のプロセスをきちっと管理できる人間がいなくてうまくいかない。それには職場での支援技術だけを持った人間だけではなくて、もっと幅広い専門性、高度な専門性が必要だという考え方になりました。どうも、私はジョブコーチという、この響きがアメリカでどんな響きなのか分かりませんが、このジョブコーチというのはあまり専門性がある響きに聞こえないようですね。エンプロイメント・スペシャリストはもっと専門性が高く、ジョブをコーチするよりも、もっと幅広い守備範囲をもつ言葉として、エンプロイメント・スペシャリスト。日本では雇用専門家という訳もありますが、そういう役割というのがいわれ始めました。最後のワークスペース・サポートというのは、一昨年にジョン・クレイゲル博士を日本にお呼びして、日米ジョブコーチセミナーというのを開催しましたけれども、そのときにクレイゲル先生が打ち出していた考え方です。障害のある人を直接支援することは

もちろん、ナチュラルサポートをもっと使いましょう。ただ、従業員さんだけのサポートだけではなくて、企業の持っているあらゆる能力、例えば職員研修のシステムであるとか、福利厚生のシステムであるとか、場合によっては地域とかも巻き込んで、全体のネットワークの中で職業生活を支えていきたいと思います。日本ではもともとこういう考え方はあります。いま盛んにネットワークというふうにいわれていますから、あまり目新しい響きには聞こえませんでした。ただ、ジョブコーチという切り口で仕事をしていくと、必ずネットワークの重要性ということには行き着きます。ただ、ネットワークだけで仕事をしていると、実際に職場に入ったときの方法や技術というのがないと、またこれは難しいなということに行き着くはずで。いま日本でいわれているジョブコーチということと、ネットワークということの結局は融合なんだなということで、ワークスペース・サポートということは理解できました。ジョブコーチ支援の実施システムについては事業によって異なっていて当たり前だと思います。地方自治体がいろいろな事業体系を持っています。【資料 No.13】ですから、それぞれが最終的に考えるべきだと思いますけど、ごくごく基本的なスキームとしては、やはりこういうスキームをベースに考えていくことが適切だろうという結論に至ります。下の三つの枠はいわゆる狭義のジョブコーチ。非常に狭い意味で使われるジョブコーチです。職場で障害のある人の支援をすることが最低限の守備範囲ですね。もっと守備範囲が狭くなる場合には、仕事の支援だけがこの人の仕事ということになります。ジョブコーチ就労支援事業を行うときにコストを下げれば下げるほど、狭義のジョブコーチだけしか配置できなくなって、低コストの人材で就労支援ジョブコーチ事業を成り立たせていこうという考え方になります。ただ、次のスライドで補足して説明しますように、就労支援というのはインテークからフォローアップに至る全部のプロセスをちゃんと計画、実行できる人材がいないと、パーツだけ一生懸命やってもまとまりができなくなるわけです。私たちが特に大切だと思っているのは、上のジョブコーチ的機能をもった地域就労支援全体のコーディネーターということです。例えば、国の事業でいえば、職場適応援助者事業でいえば、障害者職業センターの職業カウンセラーさんがここの役割になるのかもしれませんが。そして配置型ジョブコーチや協力機関型ジョブコーチというのが下の役割になるのかもしれませんが。ただ、明確な役割分担というのが実際の仕事上、だんだんファジーになって、やりやすいやり方ということになっていくのかと思います。基本的なスキームはそんなことになるのかもしれませんが。地方自治体の就労支援事業でいえば、先ほどスライドでお見せした常勤の下に何人かのジョブコーチが配置される。コーディネート&ジョブコーチ型の就労支援事業というのは、やはりジョブコーチというキーワードを使って仕事をするときには必要なのだと思います。ジョブコーチの人材養成というのはお手軽にやろうと思えば、かなり短期間にできるものなのかもしれません。ただ、いわゆる狭義のジョブコーチというところの人材養成にとどまります。日本で一番欠けていて、これからじっくり取り組まなければいけないのが、やはり一番上のジョブコーチ的機能をもった全体のコーディネーターをどういうふうに育てていくのかということだと思います。ここは常勤レベルの職員がすべき仕事であり、アメリカでいえば雇用専門家レベルの仕事です。アメリカでもジョブコーチということの資格制度はありませんけれども、CRC、これはあとの柴田のプレゼンの中でちょっとだけ触れるそうですけれども、職業リハビリテーション・カウンセラーの国家資格があります。そこはかなり綿密な人材

養成がなされて、そういう人材がこういうポジションを担っていることが多いわけです。

モデルプロセスについては、もう今までの話の中で触れてきたので簡単に流します。【資料 No.14】ジョブコーチといわれる場合、5 番だけがジョブコーチの仕事と思われそうですが、やはり 1 番から 9 番までのプロセス全体をカバーすることが必要になります。さっきの図で狭義のジョブコーチというのは 5 番だけを担当する。ただ、全体のコーディネーター1 番から 9 番までの計画、それからスーパーバイズができる人材が必要というような意味でこれを使いました。ジョブコーチ・モデルというのは 5 番だけを担当します。雇用専門家モデルというのは、このプロセス全体を担当します。詳細はそれぞれの発表の中であると思いますので、そちらにお願いをします。【資料 No.15】まず、実施システムについての研究成果ですけれども、これはシステム全体のことにについて一定のモデルを出すというのは、まだまだ私たちの力では及びません。ジョブコーチについてアメリカのサポード・エンプロイメントのシステムについて研究をしました。地域のジョブコーチの基地として、福祉施設や NPO 法人等の人材を積極的に活用したことによって、アメリカではジョブコーチが急速に広まりました。これは労働の財源と、いわゆる福祉の財源のうまいことの組み合わせでジョブコーチということが広まったということです。アメリカのサポード・エンプロイメントが民間に仕事を委託するシステムはどうかというと、わが国のシステムは一回の支援につき 1 万 4200 円の謝金がジョブコーチに支払われるというシステムが国の事業ですけれども、これよりもかなり詳細で厳密なシステムがありました。これは州によってシステムが違います。それはあとで報告があります。非常に興味深かったのが実績を上げないとお金が入らない。例えば、プロセスをいくつかに分けて、ここのプロセスまできちんと仕事をして達成した。それがそこまでのお金につながるということで、ただ、就労支援の看板だけをもって、お金が入るという世界ではなかったということが、ある意味、私たちにとっては厳しい答えでありました。それから財源のシステムだけではなくて、方法、技術の普及やサービスの質の管理などにも、いろいろな場面でコストがかかっていました。最後、ジョブコーチの役割というのは雇用専門家とジョブコーチの二つの階層で考えたほうがいいだろうというように思いました。

モデルプロセスの研究成果については、今日は梅永先生のほうから、いくつかの実践例がダイレクトに皆さんにご報告ありますが、そういうのをまとめています。【資料 No.16】目次の大項目というのは、障害のある人のアセスメントや職場のアセスメント、いわゆるジョブマッチング、支援計画の作成、プロセス全体についてその段階で何をすべきかということを取りまとめた簡単な冊子をいま作成しています。【資料 No.17】

最後の人材養成の研究成果ですけれども、モデルプログラムについて検討をしました。【資料 No.18】実際に仲町台だけではなくて、いろいろなところに使えるようなプログラムやテキストや教材を作成しました。実際にモデルプログラムを 60 名の方に参加していただいて実施をしました。結果は志賀さんのほうから報告ありますが、非常にいい評価をいただきました。いつまでもどこかがこれをやっているのではなくて、卒業生がだんだんトレーナーになって、その方法と技術を伝達していけるような研修パッケージを完成しました。

時間になりましたので、まとめをします。【資料 No.19】日本のジョブコーチは、背景となる制度や支援目的が異なる多様な就労支援の実践に理念、方法、技術を表すキーワードとして用

いられています。ジョブコーチといろいろいわれていますけれども、少なくとも雇用専門家、非常に専門性が要求され、全部のプロセスを担えるレベルのジョブコーチと、それから職場での限定的な支援だけを担当するジョブコーチという 2 階層の概念整理が日本でも必要であると思われます。それから理念、方法、技術としてのジョブコーチというのは、いわゆる雇用労働、雇用就労だけではなくて、障害のある人の社会参加と就労を促進するためのいろいろな事業に生かすことができると思います。また、方法および技術側面については一定の整理がなされてきています。今回、この研究を通してつくったモデル研修会のパッケージであるとか、あるいはジョブコーチハンドブックとか、そういうのも一つの形であると思います。いっそう普及・研修の機会の充実が望まれます。以上で私の報告を終わらせていただきます。ありがとうございました。

NO.1

ジョブコーチの動向と 本研究の概要

社会福祉法人横浜やまびこの里
仲町台発達障害センター
小川 浩

NO.2

本研究の目的

- 我が国における「ジョブコーチ」のあり方について検討する。
- 厚生労働省の「職場適応援助者(ジョブコーチ)事業」だけでなく、もう少し幅広い視点でのあり方の基礎研究。

NO.3

本研究の3つの柱

①実施システムの検討

ジョブコーチは、どこに所属する、どのような人材が、どのような財源の下に、どのようなルールで仕事をするのか？

NO.4

本研究の3つの柱

②モデルプロセスの検討

ジョブコーチによる就労支援は、どのようなプロセスで、どのような方法と技術をもって行われることが適切か？

NO.5

本研究の3つの柱

③人材養成プログラムの検討

ジョブコーチの人材養成は、どのような人材の養成を目指して、どのようなプログラムでおこなわれるべきか？

NO.6

我が国におけるJCの整理(1)

●事業主体による整理

- 国(厚生労働省)
- 地方自治体
- 民間組織

NO.7

厚生労働省

●障害者職業センターを中心にした「職場適応援助者(ジョブコーチ)事業」

- 障害者職業センターのジョブコーチ
 - 配置型ジョブコーチ 235人
- 福祉施設等のジョブコーチ
 - 協力機関150法人
 - 機関連携型ジョブコーチ 235人
- 12月末までの事業利用者数: 1, 529人

NO.8

地方自治体

●都道府県、市区による就労支援事業

- コーディネート型
 - 主に2～3人の常勤配置で相談と調整が中心
- コーディネート&ジョブコーチ型
 - 2～3人の常勤の下に数人の非常勤JCを配置
- ジョブコーチ型
 - 非常勤JCのみを配置
- 人材養成型
 - とりあえずJCの普及と養成からスタート

NO.9

施設、NPO等の独自事業

- 兼務の就労支援担当者によるものが大半
- 雇用就労から福祉的就労までが首尾範囲で目標はファジーなことが多い

NO.10

我が国におけるJCの整理(2)

- 目標別の整理
- 障害者雇用対策としてのジョブコーチ
 - 職場適応援助者(ジョブコーチ)事業
- 「社会参加」としての幅広い「就労」を目的としたジョブコーチ
 - 施設外授産
 - 短時間アルバイト就労
 - 現状では制度的な支えが薄い

NO.11

我が国におけるJCの整理(3)

	障害者雇用対策 (労働)	社会参加・就労 (福祉)
国	JC事業	施設外授産モデル事業など
地方自治体	雇用を目指しながらも社会参加・就労へのウイングも比較的広い	
NPO	もともと目的が幅広いが、雇用の実績はあまり上がらないことが多い	

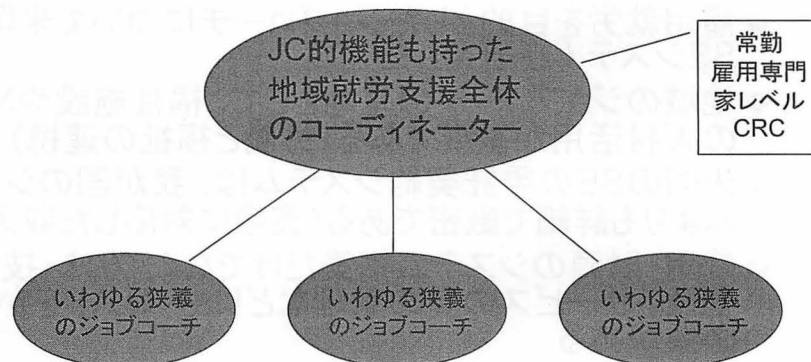
NO.12

JCの概念整理

- ジョブコーチ・モデル(～1980年代後半)
 - 援助者が職場で仕事を教えることの成果が認識された
- ナチュラルサポート・モデル(1980年代後半～)
 - 従業員のサポートを引き出すことが重要視され始めた
- 雇用専門家(1980年代後半～)
 - プロセス全体のマネジメント役が必要との認識から、雇用専門家という言葉が使われはじめた
- ワークスペース・サポート(1990年代後半～)
 - 概念が広まった結果、ジョブコーチに代わって職場での包括的支援という言葉が使われはじめた

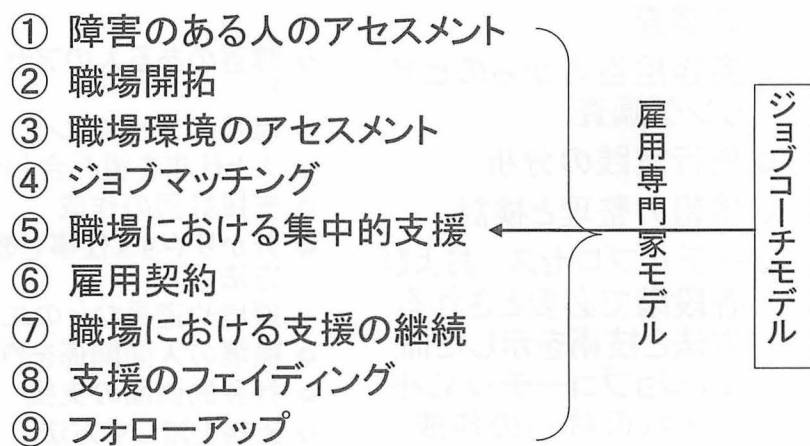
NO.13

JCの概念と就労支援チーム



NO.14

ジョブコーチのモデルプロセス



NO.15

「実施システム」の研究成果

- 雇用就労を目的としたジョブコーチについて米国のSEシステムを研究した
- 地域のジョブコーチの基地として、福祉施設やNPOの人材活用が重要である(労働と福祉の連携)
- 米国のSEの委託契約システムは、我が国のシステムよりも詳細で厳密である(実績に対応した収入)
- 費用・財源のシステム構築だけでなく、方法・技術の普及、サービスの質の管理などにも、コストをかける必要がある
- ジョブコーチの役割は、雇用専門家とジョブコーチとの2階層で考えることが適当である

NO.16

「モデルプロセス」の研究成果

- | | |
|--|------------------|
| ● 各地の就労支援事業の調査 | ＜目次の大項目＞ |
| ● 実務担当者からのヒアリング調査 | ● 障害のある人のアセスメント |
| ● 先行実践の分析 | ● 職場のアセスメント |
| ● 情報の整理と検討 | ● 人と仕事を組み合わせる |
| ● モデルプロセス、および各段階で必要とされる方法と技術を示した冊子「ジョブコーチ・ハンドブック(仮称)」の作成 | ● 支援計画の作成 |
| | ● 分かりやすく仕事を教える方法 |
| | ● 環境や道具などの工夫 |
| | ● 職場の人間関係を作る |
| | ● 社会的側面の支援 |
| | ● 支援を減らす方法 |
| | ● フォローアップ |

NO.17

「ジョブコーチハンドブック」の申し込み

- 紙に送付先の「氏名」「郵便番号」「住所」と連絡先電話番号を書いて、帰りまでに受け付けに出して下さい。
- お手元に届くのは夏前を目安に考えて下さい。
- 無料配布は、本日の申し込み分に限らせて頂きます。お問い合わせはご遠慮下さるよう、ご協力をお願いします。
- 「ジョブコーチハンドブック」の名称は仮称です。

NO.18

「人材養成」の研究成果

- モデルプログラムの検討
- プログラム、テキスト、教材の作成
- モデルプログラムの実施
- 結果の検証
- 方法と技術の普及が可能な研修パッケージ

まとめ

- 我が国の「ジョブコーチ」は、背景となる制度、支援目的などが異なる多様な支援に理念、方法、技術を表すキーワードとして用いられている。
- いわゆる雇用専門家レベルと、狭義のジョブコーチレベルとで、2階層の疑念整理が必要である。
- 理念、方法、技術としてのジョブコーチは、障害者の社会参加と就労を促進するための多様な事業に生かすことができる。
- 方法および技術的側面については一定の整理がなされてきており、モデルとしての普及・研修の機会の充実が望まれる。

◆ 米国における援助付き雇用の実施システム

柴田 珠里（仲町台発達障害センター、分担研究者）

仲町台発達障害センターの柴田です。よろしくお願いします。座ったままで失礼させていただきます。前段で小川からおおよその概要の紹介はありましたが、日本でサポータード・エンプロイメント、ここではジョブコーチ事業と便宜上書きましたが、サポータード・エンプロイメントというと援助技術だったり、サポータード・エンプロイメントの哲学だったり、そちらのほうに注目される話だと思いますが、今日はサポータード・エンプロイメントの背景にある行政の仕組みだったり、制度だったり、ハード面について少し報告ができればいいなと思っています。

今日はアメリカのジョブコーチ事業、サポータード・エンプロイメントの基礎的な情報をお伝えします。【資料 No.2】サポータード・エンプロイメントとは、法的な根拠だったり、ジョブコーチの支援を受けて、実際にどのくらいの方が働いているのかという基本的な情報をお伝えします。次にサポータード・エンプロイメントを支えるシステムについてお伝えします。連邦とか、州とか、民間の非営利団体をつなぐ行政のシステムであったり、背景にある職業リハビリテーションシステム、また、ジョブコーチ事業を行うお金はどこから来るのかとか、ジョブコーチを雇うお金はどこから来るのかというような財源のシステムについてお伝えします。最後にシステムの運用の工夫を少し見られたらいいかなと思います。前段で話がありましたけれども、ジョブコーチ事業の財源の方法、分配の方法であったり、関係機関とどうやって連携して、人材養成だったり、ハードとソフトをつなぐ工夫をしているのかというところが見られたらいいかなと思います。

まずは基礎的な情報からお伝えします。【資料 No.3】アメリカの連邦法による定義ではどうなっているかというところですが、アメリカのジョブコーチ事業、サポータード・エンプロイメントは地域にある民間の非営利団体に州が委託をして、ジョブコーチによる支援を行ってもらうという仕組みになっています。【資料 No.4】民間の非営利団体がジョブコーチの支援をするために、州からお金を得て、ジョブコーチの支援をするために必要なのは、この四つの要素になります。一つ目は重度の障害がある人を支援の対象者としていること。二つ目、一般の従業員と一緒に統合された職場環境で支援していること。三つ目は必要な限り支援を継続すること。継続的な支援ができるということ。四つ目は最低賃金以上の賃金報酬に基づく就労であるということ。前段で小川も言っておりましたが、サポータード・エンプロイメントという法的な根拠に基づくお金を使って、民間の非営利団体が受託を受けてする支援というのは、この四つの要素が含まれていなければいけません。こうしてジョブコーチがついて、就労を続けている利用者さんがどのくらい増えてきたのかというところをお伝えします。【資料 No.5】ジョブコーチ事業、サポータード・エンプロイメント事業が始まったのは、アメリカの場合は 1986 年でした。ちょっと字が小さいですが、86 年のスタート当時は数千人、6000 人、7000 人ぐらいの障害のある人がジョブコーチの支援を受けて働いていたそうです。それが 1 年後には 2 倍以上になって、これは 2001 年にクレイゲル博士が来たときの情報ですが、2001 年、

30 万人近くの方が、その連邦法に基づく財源によるジョブコーチの支援を受けて就労を続ける形になっています。利用者さんの障害の種類はどんなものだったのかということですが、ちょっと古い 1997 年のデータが手元にあります。【資料 No.6】やや古いですが、障害別の順位は変わらないです。パーセンテージもそれほど変わっていないのでお見せしています。知的障害の方が 61.5%、その次に精神障害の方が 26%、機能障害が 9.6%と書いてありますけど、こちらには高次脳機能障害であるとか、そういう方も含まれています。最近、支援を受けて若干の精神障害の方が働いているパーセンテージが少し増えたという話を聞いています。

システムの話をする前に、アメリカのサポード・エンプロイメントについて、四つのポイントをお伝えしてからシステムに入りたいと思います。【資料 No.7】まずは皆さんがご存知のとおり、ジョブコーチと呼ばれる専門職が障害のある人の職場に付き添って、就労支援を行うという形をとります。ここでいうジョブコーチの多くのほとんどは民間の非営利団体に所属する職員です。実際に州の機関に働いて、州の機関に雇われているジョブコーチはいるのですが、絶対数は民間の非営利団体に所属している方が、自分たちの身近にいる障害のある方をサポートする例が数多くあります。三点目、州のジョブコーチ事業、担当部局が地域にある非営利団体を見渡して、ジョブコーチ事業を委託する形をとります。四つ目です。連邦政府は何をするかということ、連邦政府は州のジョブコーチ事業の一部を州と折半するという形。パーセンテージは州によって違うと思いますが、連邦政府からのお金を得て、州のジョブコーチ事業は成り立っています。【資料 No.8】上のほうに出ている部分ですけど、アメリカのジョブコーチ事業を管轄する省庁というのは教育省になります。日本のジョブコーチ事業だと厚生労働省になりますけれども、アメリカでは少し発想が違って、教育省が管轄になっています。この辺を少しアメリカの研究者の人と話をしたことはありますが、皆さんがおっしゃるのは教育省のスタンスだと支援をして就労につなげるというスタンス。アメリカにも労働省はありますが、労働省のスタンスだとできるだけ低コストで、できるだけ早く就労につなげる。だから雇用率を上げる、失業率を下げるというスタンスになるのだそうです。ですから、障害のある人がジョブコーチの支援を受けて、就労に結びつくというのは教育省で管轄するのがアメリカ人的にはフィットする考え方だそうです。教育省は州によるジョブコーチ事業は行政のサービスの一つですが、その様子を州が監督指導しています。連邦政府からの助成金を、先ほど申し上げたように分配する役割を担っています。ですから州のジョブコーチ事業担当部局というのは定期的に連邦政府のほうに事業計画、どうやって事業をやっているのか、事業報告も含めて定期的に報告をしなければいけません。最後、図の下の方になりますけれども、州の担当部局というのは地域にある非営利団体を見渡して、できるだけ質の高い支援をする非営利団体を選んで、それを委託先として決めてジョブコーチ事業を実際にします。その辺の委託のシステムについて、もう少し詳しく見ていきたいと思います。【資料 No.10】上のほうに州の担当支所と書いていますが、先ほども申し上げた州のジョブコーチ事業担当部局というのは州の中にたくさんあります。人口であったり、障害のある方の数によって、州を地区割りにします。その地区に数カ所の州の担当支所を置いて、その地区にある民間の非営利団体と委託契約を結ぶ形になります。その州の担当支所というのは日本でいうと福祉事務所だったり、ハローワークさんみたいに、とても身近な存在で障害のある方が交通機関を利用したり、歩いて出

向いていけるような場所にあると考えていただければいいかなと思います。ですので、州の担当支所と委託契約先と一緒に協力して行うジョブコーチ事業というのは、本当に地域に根ざした支援になっています。担当支所は地域にある民間団体と委託契約を結ぶのですが、ここにありますように、その契約先としてよく見られるのが、日本でいうと授産施設に当たるような機能をもつ民間の非営利団体だったり、作業所だったり、福祉工場だったり、もともと地域で障害のある人に支援をしていたところに、もうすでにあったところに支援先を選んで、ジョブコーチ事業を行っていきます。【資料 No.11】州の担当支所と委託契約先と、どのくらいの数で地域に住んでいる障害のある人を支えているのかというのを一覧にまとめてみました。便宜上、ヴァージニア州とオクラホマ州の二つと、私が住んでいる神奈川県の様子を挙げてみました。ヴァージニア州は人口が 708 万人、全米で 12 位の州です。人口密度にすると 69 人で、ちょっと広いところにぽつんぽつんと飛び地のように都市があるところですが、その州のジョブコーチの担当部局の支所は 43 カ所あります。43 カ所でヴァージニア州全体を見えています。同じようにオクラホマ州ではジョブコーチ事業の担当支所が 50 カ所あります。50 カ所で州全体を見えています。実際に障害にある人に直接支援を行う委託支援先の数ですが、ヴァージニア州だと 35 カ所あります。実際は一つの団体に委託契約を結ぶのですが、大抵は横浜やまびこの里にいろいろな部署があるように、一つの支援先にたくさんの部署があります。実際の委託支援先の拠点としての数ですよね。ここに数値で表れている 35 カ所よりもたくさんの基地がジョブコーチによる支援を行っています。同じことがオクラホマ州にもいえます。67 カ所ですけども、実際には 67 カ所以上の基地があって、そこが地域に密着した支援を行っています。神奈川県の場合ですが、神奈川県の場合はジョブコーチ事業を管轄する職業センターが 1 カ所あります。委託支援の先は協力機関型の相手先の法人の数ということになりますけれども、機関が連携をして神奈川県全体の障害のある方でジョブコーチ事業を活用されたいと考えている方を支援している形になります。数値が何よりも説得力があるという感じですけども、やはり地域に根ざした仕組みになっていると思います。州の担当支所には先ほど小川の話に出ていたリハビリテーション・カウンセラーという専門職があります。【資料 No.12】リハビリテーション・カウンセラーは州の公務員ですけども、専門職として養成を受けて、ほとんどの場合、修士の卒業生ですけど、ジョブコーチの地域就労支援の全体像を見られる、先ほどにも出ていたエンプロイメント・スペシャリスト、雇用専門家としての養成を受けた人です。多くの場合、CRC といわれる資格を持っています。CRC は Certified Rehabilitation Counselor、公認リハビリテーション・カウンセラーという公認資格を持っています。そこが地域にあるたくさんの委託契約先と連携をして障害のある方の支援を行っています。委託支援までの流れを少し書いてみました。【資料 No.13】州の担当支所、リハビリテーション・カウンセラーは支援の実績を重視して、ジョブコーチによる支援の様子をよく見て、実績を重視して事業の委託先を選んでいきます。事業受託を非営利団体さんですが、まず書類にて申請をします。そうすると、あとから出てくる話ですが、第三者団体から認可を受けなければなりません。ジョブコーチ支援を受託して開始しても、定期的に第三者団体から監査を受けたり、指導を受けたりして質の高い支援が継続して行えるようにしなければいけません。三つ目ですけども州のリハビリテーション・カウンセラー、州の担当支所に働いているリハビリテーション・カウンセラーは、先ほど小川が言っ

た雇用専門家として、実務の担当者として、専門性もちろんですが、質の高い支援をする委託支援先を見つけなければいけない。たくさん分かっていないといけないという地域資源のコーディネーションの部分にも専門性を高く求められています。【資料 No.14】リハビリテーション・カウンセラーと委託支援先のジョブコーチの役割と支援の流れを、障害のある人の立場から少しお話ができればいいかなと思ってこの図を作ってみました。まずジョブコーチ事業を活用して働きたい。ジョブコーチの支援を受けて働きたいという障害のある方が地域にあるジョブコーチがいるような支援団体さん、あるいは先ほどの州の担当支所の窓口に出向きます。地域にある施設に直接いらっしゃった場合は、そこの職員さんが州の担当支所のほうに紹介してインテークという形をとります。そうすると、カウンセラーさんがするのは、その障害のある方のアセスメントだったり、作業評価をして、実際にその方がジョブコーチ事業を使って大丈夫なのか、ジョブコーチ事業を使うのが有効な支援なのかどうかというサービスの査定をします。ジョブコーチ事業が適当だと判断された場合、ジョブコーチ事業にしましょうというサービスの決定をします。ジョブコーチ事業を使うという場合、支援計画を作成します。そのときに委託支援先だったり、関係者だったり、本人とご家族に加えて、実際に支援を行う先が呼ばれて支援の計画を作成します。実際にその支援先なんですけれども、ご本人の希望がベースになります。地域から近い自宅から通えるジョブコーチとラポートが取れている、そういう要素も支援先の決定には大きく関係してきています。ですが、実際に職場での支援だったり、日常的な支援のイニシアチブというのは、この図でレモン色になっていますけど、レモン色で囲みである委託支援先がイニシアチブをとって、ジョブコーチによる支援をします。カウンセラーの役割としては点線の矢印です。実際にどういう支援が行われるのか、その支援が適当なのか、質はどうか、目標は達成し得るのか。その辺をカウンセラーが監督して指導してケースが流れていきます。リハビリテーション・カウンセラーはケース全体を見渡せるような人材が好ましいとされています。このような委託支援によってジョブコーチ事業がうまく進むためには、やはりリハビリテーション・カウンセラーのジョブコーチ、委託支援先へのスーパーバイザーとしての機能や能力が非常に大事になってきます。アメリカで最初 6000 人、7000 人だった働いている障害のある人が、今は 2001 年には 30 万人近くになっているというのはジョブコーチによる支援の質や水準の維持をリハビリテーション・カウンセラーがしっかり管理、監督している行政のハードの面だけではなくて、ソフトの面の充実も大きく影響していると思います。

ソフトの面とハードの面をつなぐシステムの応用上の工夫について、残りの時間にお話できればいいと思います。【資料 No.15】二点あります。一つは委託支援費の種類について。もう一つは人材養成だったり、サービスの質の維持に対する配慮についてお話をします。ジョブコーチ事業を受けている民間非営利団体が支援にかかったお金をいただく方式を委託支援費と便宜上呼んでいますが、その委託支援費の種類は大きく分けて二種類がアメリカに存在しています。

【資料 No.16】一つここに挙がっているのは、事業対応支援費と呼ばれるものです。Process-Based Funding といいます。これはジョブコーチが支援に費やした時間や、かかったお金に応じて支援費が支払われるという方法です。いろいろなやり方が州によって様々あるのですが、多くの場合は時間決めだったり、1 日単位で支払われたり、週単位で計算されたり、また、月ごとにかかった時間や経費を計算して支援費を支払っています。二点目、州全体

で一律の委託支援費を設定する場合があります。それは神奈川県にある施設がみんな一律同じお約束事で支援費を受け取るという方式になります。あともう一つは委託支援先と折衝、協議、相談をして実際の支払われる支援費の額を決めていく場合があります。表にはそれぞれの場合の全米平均が出ています。時間単価で計算しています。週一律料金の平均は 25.47 ドルです。今日、レートが 1 ドル 117.5 円でしたので、上のほうは 2993 円になると思います。協議による料金の平均は計算すると 3717 円時給でもらえるということになります。時給という言い方は語弊がありますが、時給計算にするとそういう支払いになるということです。【資料 No.17】一つ例をヴァージニア州で見てみたいと思います。ヴァージニア州の場合はサービス購入システムと呼ばれています。POS システム。ヴァージニア州の場合は、ジョブコーチによる支援をその支援の内容によって四つの単位に分けて、その単位ごとに委託支援先と協議をして、いつまでに支援を行えば、総額いくらもらえるという契約を結びます。その総額のうち全額もらえるというのは、その時間帯全部支援をしたときしかもらえないんですね。時間決めだといくら、例えば、この一番上だと職場でのアセスメントを 3 月 31 日までにできた場合、総額で 1000 ドルあげます。時間ごとに支払っていきます。1 時間ごとに 20 ドル支払っていきます。計算してみると、だいたい 6 日間 8 時間働いて支払われる計算になると思いますが、これは障害のある方お一人に対しての値段です。支援の期日を決めて、総額を決めて、かかったお金を分配していくという仕組みになっています。【資料 No.18】急いでやっていますが、この事業対応支援費にはメリットとデメリットがあって、就労できたかどうか、成果にかかわらず一定の委託支援費が保障されているという点では、民間の非営利団体、受け手のほうとしてはいくらもらえるかという事業費の見積もりが立ちやすいです。失敗しても支援にかかったお金は必ず還元されるわけですので、管理者としては年間の事業費の見積もりを立てやすいというメリットがあります。管理、運営上はそうなのですが、今度障害のある人に対してのデメリットという部分で、黄色の部分が出ています。必要ないのに支援の総量が増える傾向にある。たくさんもらえるのだったら、ずっとついていたらいいいのではないかというような発想になりかねないということです。自治体としてはコストがかかるわりには就労に結びつくとは限らないので、コストのわりには実績に反映されない。あと、このジョブコーチとして委託支援先として困るというのは、支援費の請求に支援にこれだけ時間がかかりましたよというのをタイムカードだったり、支援記録だったり、いろいろな手続きを使って、州に申請を出さなければいけないです。それがとても多くて煩雑であるということです。支援以外の事務手続きが非常に増えてしまうというデメリットがあります。【資料 No.19】こういったデメリットを踏まえて、最近アメリカで注目されている方法が二つ目の方法です。実績対応支援費と呼ばれています。Result-Based Funding というのが本当の名前ですが、支援の成果に基づいて支援費を支払いましょう。実際に実績が上げられたらお金を支払いますという方法です。これはだいたい支援目標をいくつか決めます。支援にかかった時間に関係なく、支援目標が達成された場合だけ支援費を払いましょうというお約束になっています。今はオクラホマ州、テネシー州、ロードアイランド州などで採用されています。実はオーストラリア州でも採用されたという話を聞いています。先ほど、事業対応支援費のデメリットで出てきたように、そういうデメリットを踏まえて事業対応支援費から実績対応支援費に移行を図る州が出てきています。また、実情に合わせて両方の折衷型

をとる州も出てきています。一つ実績対応支援費でオクラホマ州の例をとってみたいと思います。【資料 No.20】オクラホマ州はマイルストーンシステムというのをつくっています。便宜上、到達点と訳してみましたけれど、ジョブコーチの支援内容に応じて発達障害の場合は六つのマイルストーン、目標点が設定されています。この6までいったら、これだけもらえますよという支援費の総額を委託支援先と決めてあります。そして、1が達成されたら、総額のうちの一部が支給されます。それで2に進みます。2が達成されたら、また総額のうちの一部を支払われます。そのように続けて6まで、6というのは就労の安定ということなのですが、そこが達成されたら契約に基づいて、支援費を総額支払いますよという約束になっています。オクラホマ州のこのシステムの特徴はハードだけではなく、実績に応じて支援費をもらうという制度は、ジョブコーチにとっても、かなりしんどいですし、委託支援先にとっても財源上苦しい部分がありますので、オクラホマ州と連携して、ジョブコーチ養成研修が無償で受けられる仕組みになっているというのがシステムの中に入っています。だから、この委託支援システムにのっとってジョブコーチ事業をすることは、ジョブコーチ養成研修を受ける仕組みになっています。到達点の内容と支給の割合を書いてみました。【資料 No.21】これは発達障害の方の場合です。アセスメントと計画作成、職場の決定、ジョブコーチによる支援の流れに沿って到達点が決定されています。よくある例が障害のある方お一人に対して、総額6000ドルを支払いますよ。そのうちの1番が達成されたら10%ですので、600ドル、2番が達成されたら900ドルというふうに計算をしていって、最後に支援を終了になる。就労が安定して継続されて、だいたい18カ月ぐらいですけれども、そのころに残りの25%全額、1200ドルになりますけど、払いますよという仕組みになっています。これは例ですので、どの支援先も6000ドルもらえるという形ではないです。実際に重度の障害のある方を支援しているというふうに実績を認められた場合は、日本でいう重度加算みたいに、若干総額が多かったり、パーセンテージが多く設定されていたり、例えば3番の4週間の就労継続の部分が少しパーセンテージが多く設定されていたり、それは支援先によって契約内容が異なっているみたいです。実績対応支援費のメリット、デメリットです。【資料 No.22】まず一番のメリットは障害のある方本人にとって、とても良い事業展開が見込めるということです。就労できたらお金がもらえるという形になっているので、障害のある方の支援目標と、こちらの支援者側の支援目標が一致することになります。また、州だったり、行政当局から見てのメリットですが、実績に見合った財源の分配ができる対費用効果が高いという面でメリットがあります。実際にマイルストーンシステムは97年の全米行政サービス優秀賞を取っています。ですので、オーストラリアとか、他国が結構注目をしていて、採用するところが出てきているのだと思います。デメリットなんですけれども、ジョブコーチに質の高い援助技術が要求される。ジョブコーチが支援できなければ、委託支援先に支援費が全然入らないわけですので、ジョブコーチの腕にかなりかかってきます。ですから、どうになってしまうかというところ、実績のないところは目標達成がしやすいような方、あと支援をしやすいような方、障害がやや軽めの方を選ぶ可能性があります。事業対応支援費もそうですし、実績対応支援費もそうですし、やはり課題があります。それを踏まえてどうするかというシステムの運用の部分になってくるのですが、今まで見てきた課題、デメリットの部分ですね。委託支援システムの課題。一番は障害のある方のニーズ以上に支援の時間や総量がかかる可能性があ

る。これは事業対応支援費のデメリットだったと思います。二番目、支援のしやすい人に偏って支援する可能性がある。これは実績対応支援費に見られやすいデメリットだと思います。これをどうやってクリアするかというと、やはりアメリカのほうは行政システム以外のシステムが充実していますし、システム同士を結ぶソフト面が充実しています。【資料 No.23】一番目、重度の障害のある人を支援するのだという連邦法に基づく定義と理念に立ち返るために、関係団体がソフト面をバックアップしています。関係団体はこの次のスライドでお見せします。二番目、質の高い援助技術をもつジョブコーチを養成する関係団体があるというソフト面のバックアップになってきます。主なサポード・エンプロイメント事業をバックアップしてくれる関連団体を報告します。【資料 No.24】一つ目は APSE と呼ばれているサポード・エンプロイメント協会、Association for Persons in Supported Employment という協会なのですが、これは当事者、ご家族の他にジョブコーチやリハビリテーション・カウンセラー関連職の人たちが入っています。学術団体的な要素もあるので、学会みたいに大会があったり、この協会が主催のジョブコーチセミナーだったり、養成講座があります。州に支部を持っているので、例えば APSE のオクラホマ支部が主催のジョブコーチセミナーだったり、そういう面でジョブコーチシステムがうまく機能するように APSE もバックアップします。これは第三者機関ですね。また、これは有名なところですが、リハビリテーション研究研修センターがヴァージニア・コモンウェルス大学というところにあります。ここは連邦からの助成金を受けて、ジョブコーチ事業の実態だったり、人材養成だったり、ジョブコーチ事業に関する研究を一手に請け負ってやっているところです。ここが主催するジョブコーチ養成だったり、あるいは先ほどから出ているリハビリテーション・カウンセラーという雇用専門家の立場になるところの養成だったり、そこを受け持っています。リハビリテーション研究研修センターは実践の検証もやっていますので、興味のある方はホームページを見ていただければと思います。質の高い実践をどうやってチェックするかですが、CARF というリハビリテーション認定協会という第三者機関の役割が大きくなっています。【資料 No.25】この部分に関して少しご紹介します。CARF の役割、CARF 以外にも似たよう GOODWILL とか、そういうような第三者機関があるのですが、ジョブコーチ事業で一番有名になってくるのは CARF という団体なのでご紹介しています。まず、ジョブコーチ事業を受託する非営利団体に対して、サービスの質の管理を行うのがこの団体の主な仕事です。ですから、ジョブコーチ事業を受けたいと思っている非営利団体は事業を受託するために CARF に監査に来てもらって認可を求めます。その認定書みたいなものを申請のときに州に出します。それで受託をしたあとも、その CARF の定期的な監査や指導を受けます。これは日本の施設みたいな監査ではなくて、実際に現場チェックな人が来て、どういうジョブコーチの支援をやっているのとか、困ったことはないのとかというようなやり取りから、実際の監査チェックなやり取りもあったり、CARF が主催のセミナーもあって、あらゆる面で質の向上であったり、ジョブコーチの質の水準の高い維持に努めています。

時間がきてしまったので、まとめたいと思います。【資料 No.26】このようにアメリカでのジョブコーチ事業というのは、そのジョブコーチによる支援の部分を実際に地域にある民間の非営利団体に州のリハビリテーション機関が事業委託して行っています。州のリハビリテーション機関、州のジョブコーチ事業を担当する部署というのは州の中にいくつもあって、それが地

域ごとにあって、できるだけ地域にある非営利団体をジョブコーチの拠点として、できるだけ地域に根ざした就労支援が可能になるように心がけています。今まで見ていただいたように、質の高い支援に対して支援費が支払われるような、ちょっと厳しいシステムになっています。最初は事業対応支援費というシステムで、ジョブコーチがかけた労力だったり、時間だったり、お金に対してほとんどの場合は還元されていたのですが、最近では障害のある方本位に就労という目的を達成した場合に対して支援費が支払われるシステムになっています。実績対応システムへの移行が図られています。最後に行政システムを見ていただきましたけれども、それだけでは、やはり 2001 年 30 万人近くの障害のある方が働ける部分について行政システム以外の部分で第三者団体であったり、関連団体がうまく機能しながら、お互いに協力しながら支えているのが、アメリカのジョブコーチ事業だといえると思います。ちょっと時間が超過してしまいましたが、これで私の発表を終わらせていただきます。

米国における ジョブコーチ事業のシステム

仲町台発達障害センター
柴田 珠里

NO.1

今日のトピックス

- 米国のジョブコーチ事業の基礎情報
- ジョブコーチ事業を支えるシステム
- ジョブコーチ事業による支援の流れ

NO.2

米国のジョブコーチ事業の 基礎情報

Supported employment
サポータード・エンプロイメント

NO.3

連邦法による定義

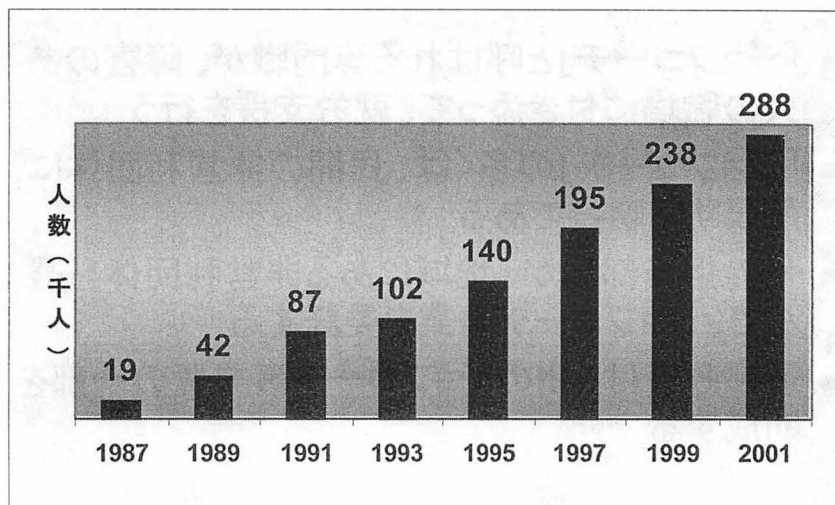
■ 事業受託のために必要な4つの要素

- ①重度の障害がある人を支援の対象者とする
- ②一般の従業員と一緒に統合された職場環境で支援する
- ③必要な限り支援を継続する
- ④最低賃金以上の賃金報酬に基づく就労である

(1986年リハビリテーション改正法)

NO.4

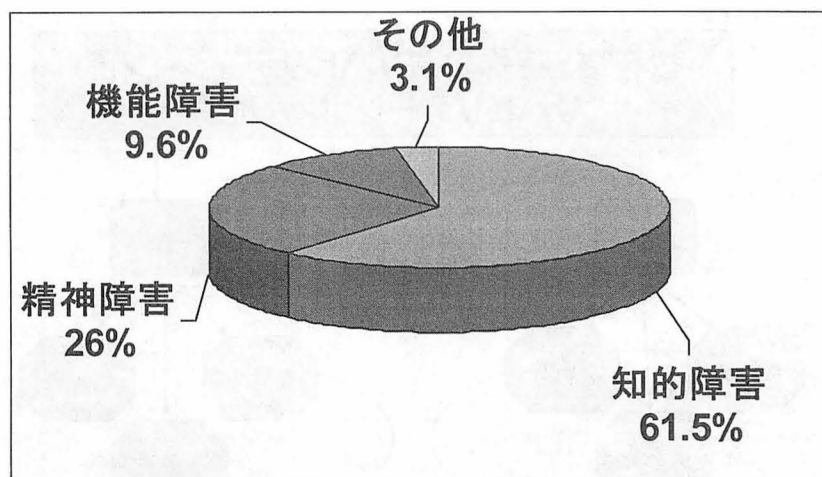
利用者数の推移



Kregel, J (2001)

NO.5

障害の種類



RRTC (1997)

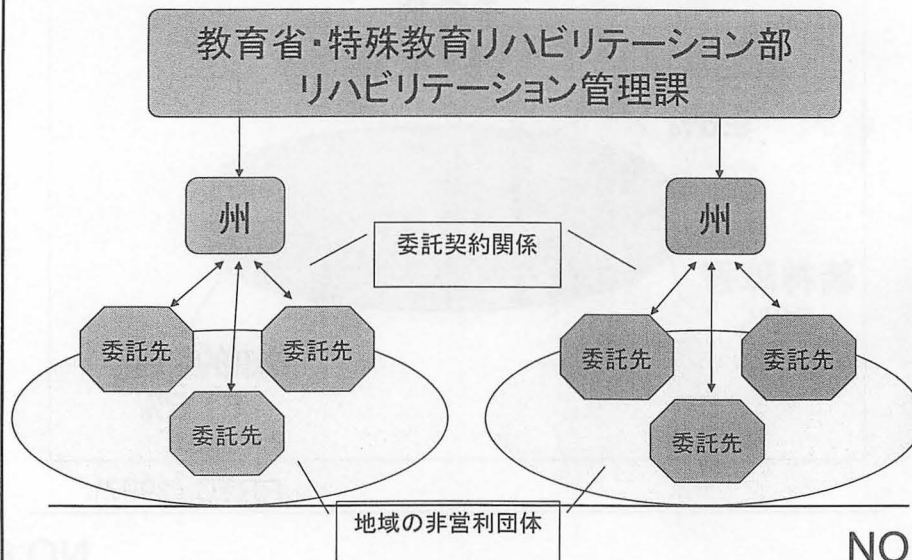
NO.6

米国のジョブコーチ事業

- 「ジョブコーチ」と呼ばれる専門職が、障害のある人の職場に付き添って、就労支援を行う
- 「ジョブコーチ」の多くは、民間の非営利団体に所属する職員である
- 州の担当部局が、地域にある非営利団体を選んで、ジョブコーチ事業を委託する
- 連邦政府は、州のジョブコーチ事業費の一部を助成する

NO.7

ジョブコーチ事業・行政システム



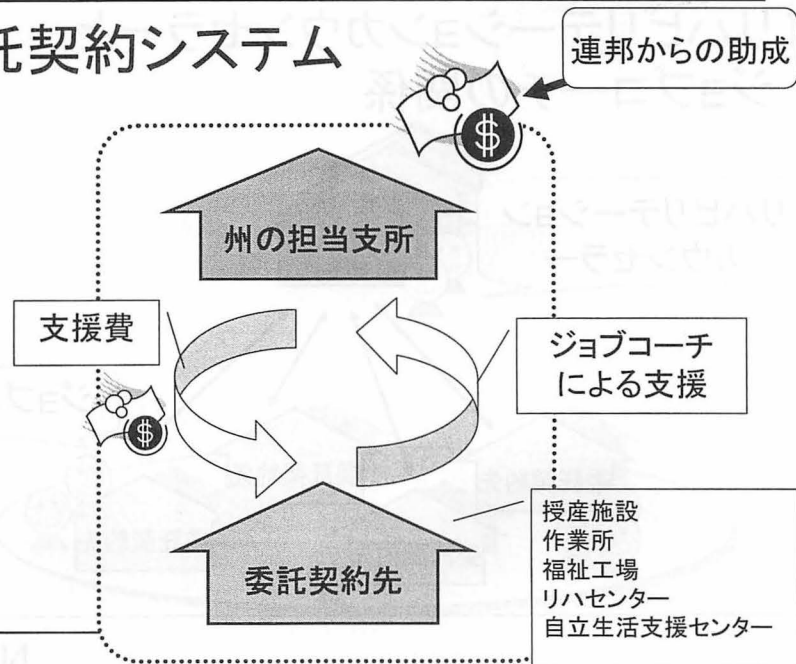
NO.8

ジョブコーチ事業を支えるシステム

- ・行政システム
- ・財源システム
- ・支援の流れ

NO.9

委託契約システム



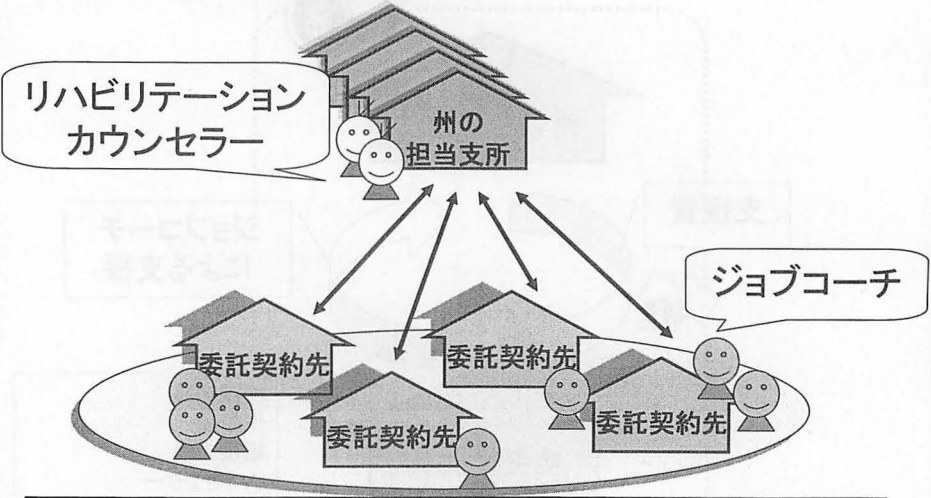
NO.10

支援機関の数

NO.11

	ヴァージニア州	オクラホマ州	神奈川
人口密度 (Km ²)	69人	19人	3, 515人
州の担当 支所数	43	50	1
委託支援 先の数	35	67	5

リハビリテーションカウンセラーと
ジョブコーチの関係



NO.12

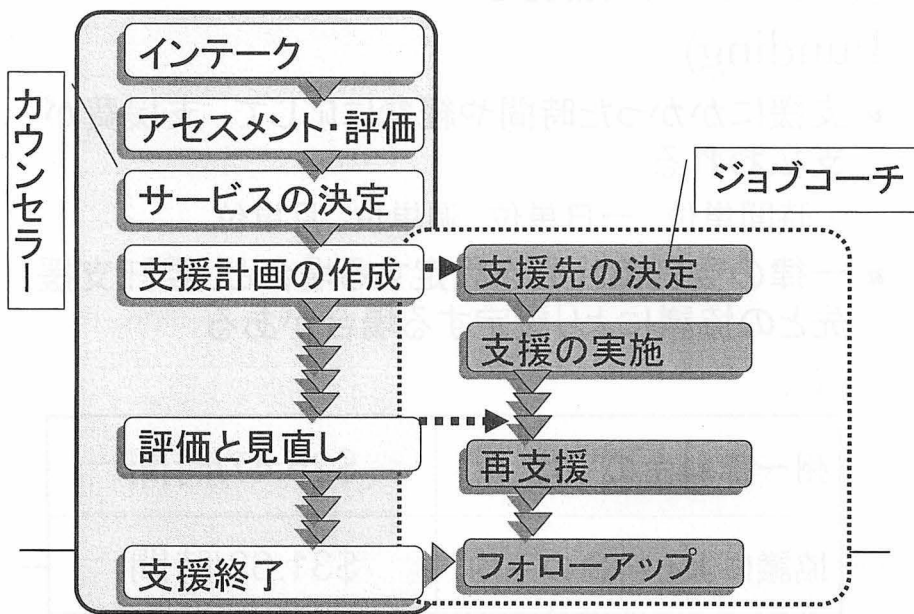
委託支援までの流れ

- 州の担当支所は、支援の実績を重視して事業委託先を選ぶ
- 事業受託を希望する非営利団体の動き
 - ①申請する
 - ②第三者団体から認可を受ける
 - ③受託後も、定期的に監査や指導を受ける
- 州のリハビリテーションカウンセラーは、質の高い支援をする委託先をできるだけたくさん見つけなければならない

NO.13

支援の流れと役割範囲

NO.14



システムの運用上の工夫

- ・委託支援費の種類
- ・人材やサービスの質への配慮

NO.15

事業対応支援費 (Process-Based NO.16 Funding)

- 支援にかかった時間や経費に応じて、支援費が支払われる
 - 時間単位、一日単位、週単位、月単位
- 一律の委託支援費を設定する場合と、委託支援先との協議により設定する場合がある

州一律料金の平均	\$25.47/時間
協議による料金の平均	\$31.63/時間

サービス購入(POS)システム NO.17 ＜ヴァージニア州＞

- Purchase of Services(POS)
- 事業を4つの単位に分け、委託先と協議して、支援期日、支援費単価、支給総額を決める

①職場でのアセスメント	-3/31	-\$1000	\$20/時間
②職場・職務の開拓	-6/30	-\$1500	\$20/時間
③職の選定・職場での支援	-1/31	-\$2000	\$25/時間
④継続的な支援	-6/30	-\$1500	\$20/時間

事業対応支援費 ＜メリット vs. デメリット＞

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 成果に関わらず、一定額の委託支援費が保障されている ■ 民間の非営利団体にとって、年間の事業費を見積もりやすい | <ul style="list-style-type: none"> ■ 支援の総量が増える傾向がある ■ コストがかかるわりには、実績に反映されない ■ 支援費の請求に必要な記録や手続きが多く、煩雑である |
|--|--|

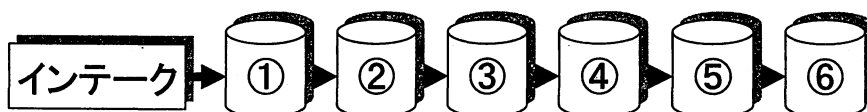
NO.18

実績対応支援費(Result-Based Funding)

- 支援の成果に基づいて支援費が支払われる
- いくつかの支援目標を設定し、支援に要した時間に関わらず、支援目標を達成した場合のみ、支援費が支払われる
- オクラホマ州、テネシー州、ロードアイランド州などで採用。オーストラリアでも採用。
- 事業対応支援費からの移行を図る州や、折衷型を採用する州も。

NO.19

マイルストーン(到達点)システム ＜オクラホマ州＞



- 委託支援先と支援費総額を決める
- 発達障害のある人の場合、6つのマイルストーン(到達点)が設定されている
- 到達したら、支援費の一部が支給される
- オクラホマ大学と連携し、ジョブコーチ養成研修が無償で受けられる

NO.20

到達点と支給の割合

①アセスメントと計画作成	10%
②職場の決定	15%
③4週間の就労継続	15%
④10週間の就労継続	15%
⑤就労の安定継続	20%
⑥支援終了	25%

NO.21

実績対応支援費
＜メリット vs. デメリット＞

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">■ 障害のある人本位の事業展開が見込まれる■ 実績に見合った財源の分配ができる(対費用効果が高い) | <ul style="list-style-type: none">■ ジョブコーチに質の高い援助技術が要求される■ 実績がないところは、目標達成しやすい、支援しやすい障害のある人を選ぶ可能性がある |
|--|--|

NO.22

システムの運用

＜関連団体を巻き込む＞

＜委託支援システムの課題＞

- ①ニーズ以上に、支援の時間や総量がかかる可能性
- ②支援しやすい人に偏って支援する可能性

- ①「重度の障害のある人を支援する」
連邦法に基づく定義と理念に立ち返る
- ②質の高い援助技術をもつジョブコーチを養成する
＜関連団体がソフト面をバックアップ＞

NO.23

関連団体

APSE（サポード・エンプロイメント協会）

Association for Persons in Supported Employment

RRTC（リハビリテーション研究研修センター）

Virginia Commonwealth University
Rehabilitation Research and Training Center

CARF（リハビリテーション認定協会）

Rehabilitation Accreditation Commission

NO.24

CARFの役割

- ジョブコーチ事業を受託する非営利団体に対して、サービスの質の管理を行う
- 非営利団体は...
 - 事業受託するために、認可を受ける
 - 定期的な監査や指導を受ける
 - 基準を満たすサービスを実施する

NO.25

まとめ

- ジョブコーチによる支援を非営利団体に事業委託する
- 地域にある非営利団体に拠点を置くことで、地域に根ざした就労支援が可能に
- 質の高い支援に支援費が支払われるシステム
 - 事業対応型支援費から実績対応支援費に
- 支援の質の管理、人材養成、方法論の普及など、システムの運用において、行政システム以外の関連団体の寄与が大きい

NO.26

◆ わが国におけるジョブコーチの実践

梅永 雄二（明星大学、分担研究者）

北海道から九州まで回らせていただきまして、そこで完璧なアメリカのようなジョブコーチシステムにのっとったものではないのですが、従来の施設での施設内作業から一歩外に出て、地域に参加してジョブコーチもどきのサポートをしているといった機関の紹介をさせていただければと思っています。【資料 No.2】 様々な機関がやっているのですが、分かりやすく私なりにまとめますと、一つは施設における就労支援ですね。こういった施設が様々なアレンジがなされて、NPO 法人をとったりしていますが、とりあえず従来の授産施設とか、小規模の福祉作業所あたりの実践ということではいくつかピックアップしています。一つは日本で最初にできた自閉症の成人施設である三重県のあさけ学園というところでの実践を報告させていただきます。2 カ所目が、日本で二番目にできた自閉症の成人施設である富山のめひの野園というところ。そして有名な北海道の当別とか、函館にあります、正式にいうと上磯郡になるのですが、おしまコロニーというところ。今日も来られているのですが、東京の多摩市の AROMA という施設があります。ここも施設から一歩外に出て地域で働くことを目指すような試みがなされています。九州の宮崎では成人の重度の強度行動障害の更生施設であります白浜学園というところ。ここでも宮崎という地域に応じた就労支援がなされています。ルネスというのは兵庫県の姫路にあるのですけれども、総合福祉通園センターというのですか、そういったところで様々な地域の就労支援がなされています。そして福岡県の施設である春ヶ丘学園。ここは前から就労を目標とした施設だったのですが、ジョブコーチ的な発想を隣の北九州療育センターとか、小池学園という、いろいろな専門の機関と連携をして就労に絞ってサポートされています。こういった施設における就労支援以外に就労支援関係機関におけるジョブコーチということで、小川さんの話の中では、地域での国と民間の施設の間ぐらいの形になると思うのですが、若竹障害者就業・生活支援センター、これはもともと雇用支援センターだったのですが、以前、雇用支援センターが箱型とあっせん型という名前に分かれていました。そのあっせん型のほうですね。つまり、建物がなくて実際の現場でサポートを行うといったことを行っている徳島県の就業・生活支援センターです。もう 1 カ所が和歌山県にあります紀南障害者就業・生活支援センターです。ここでは精神障害の人を中心にサポートを行っています。こういった施設における就労支援と、もともと施設だったのが、施設というか、通勤寮だったり、作業所だったりしたところが、公の機関と連携して、こういった雇用支援センターとか、就業・生活支援センターというような名称に変わってサポートし始めた。そういったところの紹介をしたいと思います。

最初に施設における就労支援から説明していきます。【資料 No.3】 最初は三重県の菰野町というところにあります自閉症を中心とした成人の施設です。ここでは施設での作業の工賃は 3000 円とか、4000 円ぐらいだったのですが、企業内作業班という一つのチームをつくりまして、企業の中で作業を行う。要するに企業内授産みたいなものだったのですが、非常にパニックが多い、そして強度行動障害をもつ自閉症の方でも、週に 2 日ぐらい、あさけ学園という施設から

外に出て、簡単な作業ができるのではないかということで、ジョブコーチングという名前ではなくて、ジョブコーディネーター。要するに企業と利用者の間に立ってコーディネートをするという。あまり専門的なシステムティック・インストラクションという発想ではなくて、通訳の代わりをしようという発想から始まりました。今ここの出ている写真はプレハブの板を機械に載せているところなのです。プレハブというそのものは再利用しますので、再利用するときには汚れていたり、あるいは傷がついていたりします。ですから、一度壊したプレハブの板をトラックで運んで、フォークリフトで降ろす、そこまでは業者がやるのですが、それを洗浄したり、もう一回ペインティングしたりするためには機械に載せなくてはいけない。だから、フォークリフトで降ろされたこのプレハブの板を機械に載せるだけの仕事なのです。単なる載せるだけの仕事。しかし、これは人手がいるのです。この機械に載せたあと矢印に従って、ビューッと機械の洗浄機によって洗浄されて、そのあと空気が出て乾かして、そして今度はペインティングで白いペンキをかけるわけです。そしてまた乾いて、乾いたあとに右側に出てきたきれいになったプレハブ板を下に下ろす。つまり、4人の人手がいるわけです。非常に強度の行動障害を持っている自閉症の方も物を載せるだけ、物を下ろすだけ、こういったシンプルな仕事はできるのではないかということで、週2回午前中だけ、この企業にジョブコーディネーターがお願いして始まった企業外の実習。ところが、週に2日だけでも、一月の工賃が3000円だったのが、3万円に上がったわけです。となると、彼らの住んでいる菰野町から実家のある名古屋まで、月に一回しか帰られなかった彼らが毎週土日に自分のお金で帰るようになった。それだけではなくて、お土産を買って帰るようになったということで、保護者の方が非常に感動されるようになりました。ここでの様々な試みがなされていて、地方といいますか、菰野というのは三重県の中でも田舎のほうなので、そこから急に一般の企業に入るとするのは難しい。しかし、ジョブコーディネーターがエンクレーブ的に車で移動することによって、こういった外での仕事に就かせるということで、かなりの地域参加、社会参加が広がってきたということは事実です。

二番目にできた富山県富山市のめひの野園ですが、ここも職員の方がジョブコーチセミナーにしょっちゅう来られています。ここでは様々な地域に応じた仕事を開拓されています。【資料 No.4】ここはクッキーを作っている写真なのですが、富山という土地柄を生かして、果物の梱包の仕事とか、あるいは私も良く買って帰るのですが、独特の竹があるそうなんです。その竹を炭にして、木炭だけではないんです。竹炭にしてご飯と一緒に炊くと非常においしいということで、私は持って帰ってポットの中に入れていますが、そういった地域の果物とか、木炭づくりの仕事で施設から外に出て働かせようとしています。1人、非常に問題行動のある方がいらっしやいました。何でもかんでも壊してしまうと。テレビとかを置いておくと、全部壊れてしまう。パソコンも壊れてしまう。機械全部を壊してしまう方に対して、非常に悩まれたものですから、私どもも専門家としてサポートに行って、どういう仕事に就いているかという、パソコンの分解の仕事に就かしたということです。これは見事にきれいに分解してくれるんですよ。その子の特徴に応じて壊してしまうのだったら、壊す仕事を与えようということで、いま成功しました。しかし、施設だけでの就労支援には限界があるために、富山の障害者職業センターと連携して、以前は連携職域開発援助事業というパターンをとっていたのですが、現

在ではジョブコーチ的な事業、協力機関型ジョブコーチという形でスムーズにいつているといふことです。

次は AROMA という東京の多摩市にあるところですが、ここは知的障害者の通所の授産施設です。【資料 No.5】施設内作業では AROMA という名前から分かるように、ポプリを作っている。私もたくさんもらいまして、私の家の下駄箱の靴の中には、ここの AROMA 製品がたくさん入っていますが、非常に香りのいいポプリを使った製品を作製されています。しかし、それだけではどうしても工賃には限界があるために、集会場とか、公民館の清掃を外で行うという、いわゆるモービルクルーに近いものです。移動作業班に近いものです。それから最近では資源化センターで働くという、要するにビンを仕分けしたりする仕事に、この AROMA の方が一緒に行って、仕事をサポートして一人で自立していくようにしている。写真を持ってきたのですが、見ていただきたいと思います。一つはここです。八王子の公民館だったと思います。この奥にいる方がジョブコーチで、手前の方をいま確認したら、交通事故による記憶障害がある方なのですが、もともとアスペルガーの気があったのではないかとおっしゃっていました。うちのゼミの学生もここに週 2 回ほど手伝いに行っていまして、アメリカのモービルクルーでは 1 人のジョブコーチが 4、5 人の利用者に対して、清掃作業なんかを教えるのですが、AROMA の方に伺ったら、まだそれは早いということで、4、5 人のジョブコーチが 1 人の利用者さんを教えているということです。というのはマンツーマンで教える以外に、うちの学生も一緒に清掃することによって、結果的にきれいな公民館になるわけです。これが汚い公民館であれば、ライバルはいっぱいいますよね。育成会とか、全家連とか、そういった福祉関係の団体に、この業務を取られてしまうから、そういう意味でうちの学生もジョブコーチの勉強が実際にできるということと、この AROMA さんの手伝いにもなっているということで、非常にうちの大学をよく使っていただいているというか、うちの大学のほうもいい勉強になっているという、そういった連携をしています。

それからおしまコロニーですね。北海道にあります。【資料 No.6】ここはいろいろな施設があるのですが、最近では自閉症専門の学校をつくろうという、中に養護学校もあるのですが、それを自閉症専門学校にしようという話が出ているくらい、非常に先駆的な発想をもっていらっしゃいます。非常に有名なのは星が丘寮というところで、TEACCH プログラムという自閉症の一つの指導技法みたいなのをを使ってサポートされているのですが、ここは TEACCH プログラムが成功したために、その発想をもって、地域で就労支援を行っていこうということで、カツオだし製造工場で何人かの知的に重たい、かつ自閉症の方を就職させました。のとやさんというところなんですけど、カツオだしのカツオを洗ったり、梱包したり、運搬したりする仕事なのですが、TEACCH プログラムの構造化という発想によって、次にこれをするという視覚的な刺激を用いて指導されて非常に成功しています。それ以外に函館ですから、いっぱい観光地があるわけです。農産物の博物館みたいなところがありまして、そこに置いてある鍬とか鋤の研磨の仕事をさせたり、また、お墓の清掃をしたり、レストランの皿洗いなんか、とにかく様々な仕事に対して、できることを見つけています。このおしまコロニーで利用されている業者さんが働いている仕事の一つに、ワークショップはこだて第二分場というのがありまして、ここは菌床きのこといって、きのこの栽培の仕事をしています。この仕事はきのこの菌床、要する

にベースが下のほうにあると日が当たらないから出てこないのです。芽が出てきたものを上に持っていく。上のものを下に持っていくとか、そういった湿らせなければいけない部分と、日が当たらないといけない部分、僕は詳しく分かりませんでした、そういう芽が出たところを見つけて移動させるような仕事をしています。右側の写真はその菌床きのこでできたきのこ、しいたけとかを洗ったり、梱包したりする仕事をしています。どちらかというと、サポート・エンプロイメントでいうと小規模事業所に近いものなのですが、やはりこういった仕事をすることによって、寮の中の簡単な軽作業での工賃よりも、実際にこれは売れていくために、非常にいい社会参加につながってきている。まだまだ重度の方が多いので、一般の方と一緒に統合された環境というのは難しいとおっしゃっていました。

次に宮崎県の白浜学園ですね。この白浜学園というところは知的障害者の更生施設です。【資料 No.7】ここも宮崎という地域に応じたサポートをしています。一般的に時間に関して、ハワイアンタイムとかいって、7時に待ち合わせしても7時半に来る人がいますけど、この白浜、あるいは日向というところも、そういう時間の発想らしいですね。日向時間というのがあるとおっしゃっていました。私はここに毎年行っていて、今年は日向からちょっと南の宮崎市にも、志賀さん、小川さんと3人で行ってきたのですが、日向に降りるとだいたい迎えに来てくれないのです。降りて1時間ぐらいぶらぶらしていると、やっと迎えに来て、普通だったら申し訳ありませんとおっしゃるかと思ったのですが、もう来られていたのですねと1時間ぐらい待たせた私に対して、笑顔で迎えに来られるようなところです。ですから、仕事に関しては非常にのんびりされています。例えば、温室における園芸作業。この温室も暖かいんです。ですから園芸作業をしながら私は眠くなってしまうような雰囲気のところがあります。それから、宮崎という土地に応じてみかんもぎです。これは季節によってずいぶん違うのですが、みかんもぎの仕事をするによって10万円ぐらい稼いでいる方もいらっしゃるということです。それからラベル貼りの作業、これは受注作業で一般的な作業所に近いのですが、作業所の中でやるとなると、昔と同じパターンですから、一つの工場みたいなものを別の棟に、距離は離れているのですが、そこに設けて働くという形を持っていく。そこで施設から実際の職場でラベル貼りの仕事をするというようなイメージ。これは最終目標ではなくて、まずここでクリアできれば、一つの移行段階として、次のステップへ移るということを考えています。

これはずいぶんずれが出てきているのですが、これはクッキー工房と書いていますね。兵庫県の姫路市にありますルネス花北というところで、これは姫路の駅からすぐの駅の近くの工房です。ここにルネスという姫路の福祉センターの利用者さんが工房でクッキーを作る仕事をしているということです。ここではそれ以外に職員の車を洗う洗車の仕事とか、それから先ほど AROMA さんで話しました資源化センターのように、リサイクルの仕事とか、結局、ルネス花北という総合療育センターをベースにしながら、そこの職員の人たちが様々な姫路にある企業とか、仕事を探してきて、こういう仕事ならできるのではないかとということをアセスメントして、そのあとに送り出しています。ここは姫路市役所なのです。姫路市役所の1階のロビーにこういう喫茶店を設けていて、ここで知的障害者の人を雇用してみようということになりました。よく見ると、ここに何かありますよね。これは緑の色をしたシールみたいなものです。ちょっと見づらいかもしれませんが、これはどのテーブルにも置いてあります。これはなぜ右側

が写っていないだろう。申し訳ないです。戻しますね。本当はここに写真が入っているはずなんです。こちらに画像を入れてきたのですが、それは厨房のカウンターのところに、この色をした要するに TEACCH でいうジグミたいなものを置いているわけです。厨房のほうからコーヒーが出てきますよね。コーヒーがこの緑色のところに置いてあると、緑色のテーブルのところに持って行く。要するにノンバーバル・コミュニケーションをなかなか取れない方でも、そういった重度の知的障害の方で自閉症の方でも、こういったサポートをすれば、うまく仕事ができる。もう一つはさっきから地域参加とか、地域を巻き込むナチュラルサポートという発想がすごく出ていまして、この姫路もそうです。ここでは知的障害の人が働いているということをおオープンにしていますので、お客さんのほうがそれ以上の強引な要求はしないのです。画像は小さいけれども、先ほどのお見せしましょうか。ここです、分かりますね。つまり、この緑色のものと、この緑色のものをマッチングさせて、カウンターで働いていらっしゃる方は知的障害の方もいらっしゃいますし、健常の方もいらっしゃいますが、出すほうもここに出せばいいという発想になるのです。これはよく私も職業カウンセラーを15年ほどやっていたのですが、ラーメン屋で仕事を教えるときにラーメンの金額を360円とかやめていたのです。400円にしよう、300円にしようと、厨房の裏側に100を三つとか書いていて、そういう形で教えていたことがあるのですが、それに近い発想をもっていると思います。

次は福岡県の北九州市にあります春ヶ丘学園というところですよ。【資料 No.8】非常に特色のある作業科目を設けています。例えばセメント加工科とか、バネ作業とか、外来相談事業、就労相談と日常生活相談。巡回相談事業、そして就労継続相談と地域生活援助。こういう感じですね。ここは先ほどのジョブコーチの話でいうと、コーディネーターの仕事も入っているのです。現場ですぐにジョブコーチングする。要するに現場で仕事を教えるだけではなくて、まず相談をしていって、この施設の中でやっている科目というのは、実際の北九州での就労の現場と同じものを選んでいっているのです。一般的に重度の障害のある人が行う作業種目というのと、陶芸であったり、木工であったり、園芸であったり、紙工、紙の箱を作ったりする仕事が多いのですが、そういった仕事を一概に否定はできませんが、将来の就労につなげていく移行、トランジションを考えていくと、学校から就労への縦のトランジションというものが一つと、こういった福祉施設から企業への横のトランジションというのを考えていかなければいけないです。その横のトランジションを考えていく場合に、ここの職員が北九州で仕事に就きやすい仕事のアセスメントを先にしているわけです。そうすると旧八幡製鉄、今は新日鉄ですか、そういった関連の子会社が多くて、セメントの仕事が多かったということで、セメント加工科という科目を設けたわけです。セメントの中にバネが入っているんですね。そうすると強くなるらしい。要するに鉄筋コンクリートの鉄筋の筋が入っているような感じです。これは道路公団、よく道路にコンクリートでできた指標みたいなのがありますよね。ああいうものも作っています。ですから、ここで行った訓練と、そのあとの就労したサポートがスムーズに行くんですね。アセスメントがこうなされて、ここに必要なサポートを実際の器具で行っている。この春ヶ丘学園というのは重度の知的障害の授産施設なのですが、就職率は非常に高いです。就労相談とか日常生活相談の中で、実際にどんどん施設の中に職員の方はいらっしゃらないですね。その職場で問題を解決されています。巡回相談事業というのは、どちらかというとジョブコーチのフ

フォローアップに近いようなものがありまして、何か問題が起きると遅いので、とにかく月に一回様子を見に行って、小さい問題でも解決していこうとされています。もちろん就労のバックボーンには生活が必要なので、地域生活援助としてグループホームに対する入所とか、先ほどのエンプロイメント・スペシャリスト・プラス・ケースワーカーみたいな、生活全般の一部として就労を考えているという発想がおもしろかったので紹介させていただきました。

今までのどちらかというと授産施設や更生施設、あるいは福祉作業所での就労支援のパターンだったのですが、時代とともにわが国でも、こういった障害者就業・生活支援センターとか、神奈川県に11カ所あります就労援助センターとか、あるいは雇用支援センターとか、名前がたくさん出てきて分らなくなってきたのですが、そういった民間の重度の施設から、職業センターのように国の機関の間のサポートをするような機関や施設がどんどんできてきています。

【資料 No.9】その中で、今回2カ所紹介させていただきたいのですが、一つは先ほど申し上げました徳島県の板野郡にあります若竹障害者就業・生活支援センターです。ここは2月に私と小川さんで行かせていただいた、大阪でジョブコーチセミナーをやったときにも、私はぜひ来てくれとお願いしたのですけれども、今は職員4人で240人の利用者を担当されています。私が行った3年ほど前は3人で160人を担当されていました。どうやって、やっているのか聞いてみました。結局、事務所はほとんどいらなくて、電話一本さえあればいいということで、若竹通勤寮という一つの建物を借りています。ですから、通勤寮の職員が中心なのです。その一部を借りているというだけです。障害の種類は問わないということになってはいますが、結果的にはやはり知的障害者が中心になってきています。最近では精神障害者、それと手帳の取れない発達障害者。いわゆるLD、ADHD、高機能自閉症、アスペルガーと四つの障害の方が増えてきているのではないかな。ないかというのは、ジョブコーチの人はそういう障害のことを十分に理解されていないということだったのです。私は何度か行かせてもらったものですから、見せていただいて、あの方はたぶん精神的な障害ではないのではないかな、発達障害ではないかなという方が何人かいらっしゃいました。ここら辺は残念ながら医療との関係がまだ不十分なので、診断がなされていないけれども就労がうまくいかない。それから本人も、保護者も障害とは認めていないために、こういった機関に来ていないということが今まで多かったのです。ところが、ここのいいところは自閉傾向を有しているところまでは分かっていたのですが、先ほど区の段階で一番低いとおっしゃっていました。確かにそのとおりで、ここもやはり市町村からお金をもらわないとやっていけないのです。特に鳴門市というところ。最近では学校や在宅していた方からの依頼が中心だったのが、保健所や福祉事務所、作業所、授産施設等から依頼があるために、横のネットワークが自然に構築されてきたわけです。この若竹の通勤寮を一つの研究会の場所として、依頼があるところを全部呼んで、研究会をしていくことによって、徐々にアスペルガーという障害とか、LDという障害のことを皆さんが共通認識できるようになりました。それまでは叱ってばかりいたサポーターたちも、そういった障害があるのだったら、その子に応じたサポートをしていこうという、障害の重い軽いではなくて、その人に必要なサポートは何かということを見つけてから行うということになります。【資料 No.10】ここでは離職に関して全然否定していないんですよ。ですから、仕事を辞めたら、また新しい仕事を探せばいいじゃないかという発想が強いので、辞めちゃだめだということは全く言いません。すごくタイト

ルが大きいのですが、ライフサポートなんですね。そのうちの一部が就労支援ということです。発達障害の人の支援というのはもちろん余暇支援とか、ソーシャルスキルのトレーニングみたいなものも含まれるでしょうし、もちろん就労の中には重なっている部分があると思います。しかし、就労だけのサポートをしても、就労のあとの問題、人間関係の調整はなかなかうまくいかないの、まず一つの生活のサポートをしていくという発想から始めよう。生活をしていくためにはお金があるので、就労のサポートをしていこうという発想です。それと本人のニーズに合わせたサービスということで、私も写真を撮らせていただくときに、ジョブコーチの方にいいですかと聞いたら、私に聞いても分かりませんとおっしゃいました。利用者さんに聞いてくださいということです。利用者さんに聞かないといけないのですが、利用者さんに「撮っていい？」という「うん」、「撮ったらだめ？」という「うん」というので、分からないんですね。僕は勝手に解釈しまして、オーケーだなと撮りましたけど。かなり本人のニーズということを意識されていますね。もちろんご自分でうまく対応できない場合はアドボケートとして、こういったジョブコーチやそれ以外の保護者の方の意見を聞きますが、かなり本人のニーズを優先していますから、辞めたかったら辞めてもいいという発想は非常におもしろいと思いました。ただ、利用者の数がどんどん増えてきています。そのわりにはサポーターであるジョブコーチの人が少ないということです。先ほどから何度も話していますように、生活支援が核であって、地域で暮らす自己実現を目指すうちの一つとして就労支援を行っているという発想です。ここは非常に立派な建物なのですが、「一太郎」というパソコンのワープロソフトで有名なジャストシステムという会社です。ジャストシステムという会社は「一太郎」で非常に有名になったのですが、「一太郎」というソフトの辞書は ATOK といいますね。これは阿波徳島から来ていると初めて知りました。徳島にあるから「TOK」ですね。「A」は阿波です。だから ATOK にしたということです。ここで清掃する仕事をジョブコーチの人が探してきたのです。ところが非常に重たい知的障害を持っている自閉症の方がここで働くとなると難しいわけです。このジャストシステムそのものと契約ではなくて、ここの清掃を行っている会社に対して直接入り込んでジョブコーチングされました。徳島の国府養護学校という有名なところがあるのですけれども、そこの池田分校というところにいらっしゃった関口さんという方、写真を撮っていいですかというと、本人がよければいいということで撮りましたけれど、彼がこのビルを1人で全部を受け持つようになりました。最初はなかなか清掃ができなくて、コンピュータの会社ですから、一つの部屋を掃除して次の部屋に行くためには、カードでドアを開けなければいけないそうなんです。これがなかなか分からないんですね。だから一つの部屋というのに秘密があるそうで、次の部屋に行って、その秘密がばれないようにしなくてははいけないという、手厳しいものがありました。私も中で写真を撮ってはいけないといわれました。外だけなんですね。彼はドアが開いた瞬間にもぐりこんでしまって、いなくなってしまったのです。いつの間にか、どの部屋にいるか分からない。「ミッション・インポッシブル」みたいに探し回らなきゃいけなかったわけです。結局そこら辺の指導はジョブコーチが入ることによって指導したということです。当時はここも3人でサポートをしていったわけです。職業センターと連携をして、今では非常にいい、ここは就業・生活支援センターですから、協力機関型ジョブコーチになっていませんけれども、以前は連携職域開発援助事業でサポートされていました。職業センター

の人たちがいわゆるエンプロイメント・スペシャリストとして、ここの職員の方がジョブコーチとしてスムーズな連携を取りながらサポートされています。

もう一つの就業・生活支援センターであります和歌山県田辺市のやおき福祉会というところ
です。【資料 No.11】 紀南障害者就業・生活支援センターといいます。この 2 カ所は私が非常に
すごいなと思ったのは、それ以外の雇用支援センターや就業・生活支援センターを回ったので
すが、両方とも利用者のニーズに応じてサポートしていくという発想が強かったのです。学校
教育でいうと個別教育計画 (IEP) みたいなものですね。ここにはジョブコーチの人が 8 人いら
っしゃいます。主に精神障害の人を対象にしています。そしてすべて福祉ホーム等からの出向
職員の運営で、常勤の職員は所長さん 1 名だけなんです。ですから、それ以外のジョブコーチ
の人は福祉ホームの職員さんです。就職先を探すのは、ほとんど所長さんで、地方にいらっし
やいますよね、もともと福祉畑をずっとやっていらっしゃったという方なので、地元では名の
売れている方なのです。ですから、その所長さんがいなくなったらどうしようかというところ
もありますが、今の段階ではこの人のコネで 80%、90%の企業を開拓されて、ジョブコーチが
それをフォローしているという状況です。サポート・エンプロイメントというエンクレーブ
ですね。グループ就労が中心です。職種はやはり紀南という、近くに白浜という温泉地とかあ
るのですが、そこら辺で夏は海水浴客が来たり、ペンションなんかもたくさんあるのですが、
そこで売店での接客やレジ打ちなんかをやっています。ペンションそのものがグループホーム
になっているので、こんなカッコいいグループホームなんですかと僕は驚いたぐらいです。利
用者はグループホームで生活する。仕事以外でワーカーズクラブという、そこの利用者さんが
余暇を楽しむクラブを設定して、毎月積み立てをしています。そのお金で旅行とかスポーツな
どのリクリエーションを実施しています。ここはまだ不十分なところがたくさんあるのですが、
グループホームの世話人さんが昼間はジョブコーチをやっているのです。ですから、ジョブコ
ーチの人は昼も夜も大変ですよ。もちろん、交代されていますが。【資料 No.12】 この右側
の方がジョブコーチ兼世話人さんなんです。左側の方は統合失調症ということで、コンピュータ
のプリンタを分解して、再利用する仕事に就かれていたのですが、行ったら私はアスペル
ガーと分かりました。彼は養護学校出身なんですけど、どうしても発達段階から障害があつて、
やっぱりアスペルガーという障害は、地方では統合失調症とみなされる場合もあるので、こ
こで職員研修をやらせていただきまして、ここでちょっと TEACCH プログラムの構造化の案な
どを出すことによって、彼の問題行動が減りました。というのは自閉症とか、アスペルガーと
いう発想でなければ、こだわりに関して強制されてしまうんです。プリンタの部品を並べると
きの箱の位置なんかも、非常にこだわりが強いので、ジョブコーチは全部こだわらないでさせ
ていたんですよ。また戻しちゃうんです。ジョブコーチの人がこの人はアスペルガー、要する
に自閉症的なことがあるので、こだわりはそのままにしたほうがいいんじゃないですか、逆に
こだわりを使ったらどうですかとジョブコーチの研修で説得するのが大変でした。しかし、今
ではそういった障害があると理解された結果、非常に戦力になっています。ただ、問題がある
のはナチュラルサポートがうまくいかないところがありまして、グループ就労ですから、ある
程度は仕様が無いのですが、仕事の出来、不出来によっては、かなり任せていく部分があるの
ですけれども、ここはある日、私が行ったときに社長さんが非常に私に気を使っていたいて、

仕事はもう大丈夫です、全然問題ありません、戦力になっていますとおっしゃったあとに、その従業員の方にこうおっしゃったわけです。「ほら、見ろ。こんな子でもこれだけ働いているんだぞ。お前らもがんばれ。」と言われたときのあとのフォローが大変だったんですよね。次の日に私がまた見に行ったときに、昼休みにジョブコーチとこの方だけが食事をしていて、それ以外の方は別の場所で食事をされていた。なんか異様な雰囲気なんですよ。それでジョブコーチの方に聞いたら、その従業員に「あんたがこんな子を連れてきたから、私たちまで社長に怒られたじゃない」と言われたそうです。これはどうすればいいのかなと問題になったのですが、いろいろ調べてみると、そこで働いていらっしゃる方の多くはパート、アルバイト、嘱託、要するに非常勤の方が多かったので、身分が不安定だったのです。そこで障害者といえども、正規に雇用された方が来られると非常に困ると。ですからナチュラルサポートをして、このジョブコーチが徐々にフェイディングしていくことによって、彼は浮いてしまうのではないかということがありました。ここら辺のサポートをしていくときに、単なる仕事を教えて覚えるだけではまずいなということを感じました。最初の小川さんの話で、仕事を教えるだけからナチュラルサポートの段階じゃないかとおっしゃっていましたが、まさにそのとおりで、ここら辺をどのようにサポートしていくかというのは今後のジョブコーチの課題かもしれません。

まとめをしたいと思います。【資料 No.13】これ以外に様々な就労支援を行っている機関も見てきました。それぞれにまだ不十分なところがあるのですが、発想の転換としては施設の中で指導していた職員の方々が一歩外に出よう、つまり雇用就労といわれている最低賃金は難しいかもしれないけれども、施設の中だけの工賃よりも、より高い賃金を得られることが一つ。もう一つは彼らが外に出ることによって、周りの人たちも彼らに対する見方が変わってきていますよね。こういった人たちも働いているんだ、働けるんだ。そうすると、アメリカで目指しているような統合された労働環境ということも、将来的には期待できるのではないかと思います。ただし、回ってきた段階で様々な問題があるのも事実です。いま言った紀南雇用支援センターのナチュラルサポートの難しさも一つだったのですが、非常にそれ以外の問題が出てきています。まず、施設内作業から地域への就労支援ということを行ってきて、一般就労と福祉的な就労の狭間のサポートが増えてきている。施設の職員がジョブコーチを行っている。しかし、ここなんですよ。方法論がまだ確立されていないのではないかと思います。方法論というのは、今まではシステマティック・インストラクションという重度の知的障害を持っている人たちに対して、分かりやすい指導法というのが非常に役に立ったのですが、それ以外の方法論として、私がいま一番対応しているのが LD、ADHD、アスペルガー、高機能自閉症といった人たちなのですが、最近では大卒とか、大学院卒の方も増えてきているのです。統合失調症とか、躁うつ病とは違うので、発達の段階から障害があったのですが、なかなか理解してもらえていないんですよ。私が今そういう方々にサポートを行っているときに、仕事の問題のサポートが全くないです。作業そのものはできるのですが、そこで働く従業員との人間関係でトラブルってしまう。特にアスペルガー系の方は会った瞬間に「この人、太っている。」とか、「この人、何で髪の毛ないの。」とか、言ってしまうためにトラブルしてしまう。それから非常に好きな女性もいらっしゃるんですね。その女性のところに行って髪の毛のにおいを嗅いだり、その椅子に座ったりという、ストーカー的に家まで行ってしまったりという仕事以外のサポートとい

うか、問題行動をどうやって対応していくかというのが非常に課題になっています。その一つとしてジョブコーチの範囲の拡大といいますか、単なる作業を教えるというような狭い意味でのジョブコーチの一つの職種からコーディネーターとしての役割を果たす、いわゆる専門家として、エンプロイメント・スペシャリストとして、こういうときにはこういうサポートをしていかないといけないというような専門的な知識を持てるようなジョブコーチというのを、これから考えていかなければいけないと考えています。時間がまいりましたので、私の話はこれで終わらせていただきます。途中、様々な不備があつて申し訳ございませんでした。以上です。

NO.1

わが国における ジョブコーチの実践例

明星大学 梅永雄二

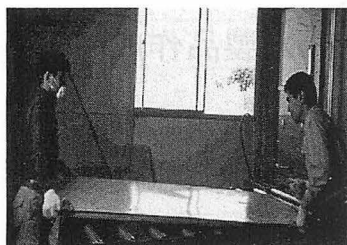
NO.2

わが国の就労援助の動向 ～新しい就労支援の形態へ

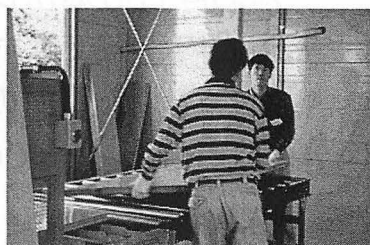
- ◆ 施設における就労支援
 - あさけ学園
 - めひの野園
 - おしまコロニー
 - AROMA
 - 白浜学園
 - ルネス
 - 春ヶ丘学園
- ◆ 就労支援関係機関におけるジョブコーチ
 - 若竹障害者就業・生活支援センター
 - 紀南障害者就業・生活支援センター

NO.3

あさけ学園(三重県菰野町)



フレハフ板を機械に乗せるところ



きれいになったフレハフ板を機械から下ろすところ

NO.4

めひの野園(富山県富山市)

- ◆ 果物の梱包
- ◆ 木炭作り
- ◆ ものを壊してしまう発達障害の人に分解の仕事
- ◆ 職業センターと連携

NO.5

AROMA(東京都多摩市)

- ◆ 知的障害者通所授産施設
- ◆ 施設内作業ではポプリを使った製品作成
- ◆ 集会場や公民館の清掃
- ◆ 資源化センターでのジョブコーチ

NO.6

おしまコロニー (北海道函館市,上磯郡)

- ◆ 星が丘寮におけるジョブコーチが支援
- ◆ カツオだし製造工場
- ◆ 鍬や鋤の研磨
- ◆ お墓の清掃
- ◆ レストランの皿洗い

NO.7

白浜学園(宮崎県日向市)

- ◆知的障害者更生施設
- ◆地域に応じたサポート
- ◆温室における園芸作業
- ◆みかんもぎ
- ◆ラベル貼り作業

NO.8

春ヶ丘学園(福岡県北九州市)

- ◆特色のある作業科
 - セメント加工科、 バネ作業
- ◆外来相談事業
 - 就労相談と日常生活相談
- ◆巡回相談事業
 - 就労継続相談
- ◆地域生活援助

NO.9

愛育会(徳島県板野郡)

- ◆職員4人で240人の利用者を担当
- ◆事務所は通勤寮を使用。
- ◆障害は問わないが、利用者の8割が知的障害者
- ◆そのうちの何人かは自閉的傾向を有している
- ◆財源は市町村から資金をもらっている
- ◆依頼先は学校か在宅者が中心だったが、保健所、福祉事務所、作業所、授産施設等からの依頼がある

NO.10

- ◆離職もOK
- ◆人生全般のサポート
- ◆本人のニーズに合わせたサービス
- ◆課題は、利用者の数に比べ職員の数が少ない。
- ◆生活支援が核であり、地域で暮らす自己実現を目指している

NO.11

やおき福祉会(和歌山県田辺市)

- ◆ジョブコーチは8人
- ◆精神障害の人を対象
- ◆すべて福祉ホーム等からの出向職員で運営
- ◆就職先を探すのは所長のコネが中心で、80%～90%をジョブコーチがフォロー
- ◆グループ就労
- ◆職種は、売店での接客やレジ打ち

NO.12

プリンターの分解作業をしている

アスペルガーの利用者とジョブコーチ

- ◆利用者はグループホームで生活
- ◆仕事以外で、ワーカースクラブというのを設定し、毎月積み立てをし、旅行やスポーツなどのリクリエーション
- ◆グループホームの世話人さんは昼間はジョブコーチとしても支援

NO.13

まとめ

- ・施設内作業から地域での就労へ
- ・一般就労と福祉的就労のはざ間
- ・施設職員がジョブコーチ
- ・しかし、まだまだ方法論が確立されていない

◆ 人材養成の課題とモデル研修会の実施結果

志賀 利一（電機神奈川福祉センター、分担研究者）

四番目の報告です。しばらくの時間お付き合いください。今回のジョブコーチによる就労支援とジョブコーチによる人材育成という研究テーマの中の、研究テーマの三番目がこの人材育成に関する問題です。最初にもお話がありましたとおり、ジョブコーチについては私たちの国では、この研究を始めた当初、どのようなモデルを作っていくか非常に議論が分かれたところでもあります。その中で米国における実施システムを検討し、それからジョブコーチがどういう仕事を行うか。就労支援専門家という名称ではなくて、ジョブコーチとして、どのようなプロセスを踏むというふうに考えるかをまず決めて、そして人材育成を行うというプログラムを考えていきたいと思いますというのが、この三つの流れです。すでに皆さんは今までの報告を聞いていますが、その中で米国のシステムであったり、あるいは日本の中の現状というのは、かなり網羅されて発表も聞かれたことと思います。その中でここまで行けば、もう人材育成の問題はいいのではないかと思われるかもしれませんが、なかなかそうはいかないという話をさせていただきます。

これからお話する内容はこういう流れで話をいたします。【資料 No.2】もう一度、ジョブコーチを取り巻く現状の把握を簡単にまとめさせていただきます。それからこの研究でターゲットとしたジョブコーチの人材育成の対象の方、どういった人をジョブコーチと考えたかというのが二つ目です。それからモデル研修会のコンセプト、ならびにそのカリキュラム、そしてモデル研修会の実施方法。最後にモデル研修会の受講者・トレーナーの終了してからの印象についてまとめた報告をさせていただきます。

ジョブコーチを取り巻く現状の把握ということで、すでに何度も話があります。【資料 No.3】私たちの国では、一つは障害者の経済的な自立をしていかななくてはならない、働かなくてはならないという時代と、自立生活運動等に代表されるように、働かなくても生活できるという感覚の中で、就労支援についてはだんだん先細りになっていた時代が一つありました。ところが、何か新しいことをしていかななくてはならないということで、こういった就労支援に対する興味・関心というのが次第にわいていた時期ではあります。もう一つは企業の社会的連帯としての役割。情勢としてはいい状況ではない中でも、障害者雇用について企業の社会的連帯としての役割。ならびに次第に情報公開される中で、企業の責任がどれほど明確化されるべきかという話題が出ておりました。そういった中で先駆的な取り組みとして、アメリカで援助付き雇用、その制度を使って年間約30万人の方が雇用されているという実績は非常に大きな境域であり、私たちにとっても見習わなくてはならない一つのテーマだったと思います。そして、そのとき私たちがこの研究を始めるしばらく前に、すでに米国でジョブコーチ向け、いわゆる援助付き雇用向けの優れたハンドブックがもうまとめられておりました。要するに形になっておりました。もう一つは各地でそれぞれ独自の方法で、日本の中でも先駆的に実践されていた研究があります。その中では、実際の本物の職場の中で援助技術を使って就労に結びつく事例が大きな励みになりました。

そういった中で私たちの研究では、どの人をジョブコーチにするかということで、今回の研究となるターゲット、基本的には社会福祉施設、福祉施設の就労支援担当者、あるいは現場の職員をまず一つのターゲットにしようと考えました。【資料 No.4】ここにざっと書いてありますが、ジョブコーチに関係した職務を行う機関ということで、福祉施設、授産施設、あるいは最近ですと就業・生活支援センター、以前のあっせん型雇用センターから就業・生活支援センターになったところ、あるいは各地方自治体によって独自に始められた就労支援機関等が一つの対象として考えられております。もちろん関連するものとしては養護学校の進路担当や障害者職業センター、あるいはその他の療育機関、医療機関等も想定としては考えられますが、第一のターゲットとしては福祉機関、ならびにその関連機関ということです。対象とする障害についても、おおむねすべての障害、ジョブコーチのサポートがあれば、雇用の促進が図れる、あるいは就労の幅が非常に広がる人であれば、すべてを対象としますが、とはいっても、すべての障害について網羅をした研修会というのは、なかなか難しいということで、前提としてベースは知的障害者でいこう。ただし、その方法論についてはどの障害についても応用できるであろう。そのようなすでに研究の中ではジョブコーチのモデルプロセスをつくってきたはずだという立場で、ベースとしては知的障害、ただし、身体障害ならびに精神障害の方にとっても十分役に立つ方法論であると考えました。もう一つは経験年数です。3年以上の障害者に対する直接経験のある方。障害の概論とか、そういったことを最初からするのではなく、経験として障害を持たれる方はどういう方であるかということを知っている方をまず一つ。それから、もう一つは日々障害のある方に対して、直接支援を提供し、感謝していただくというのはおかしいですけど、自分のやっている仕事に誇りを持てるような仕事をやっているわけですが、それだけではなくて、日常の直接的な支援だけではなくて、様々な判断業務等を含んだ支援スタイルを望む人、そういった人を対象としてきましようというふうに考えました。

今の話をもう少し分かりやすくということで、絵を書いてみました。【資料 No.5】主なターゲットが福祉施設等を中心としたということで、福祉施設の職員というのは、皆さんの中にも福祉施設で働いている方が結構いらっしゃると思いますのでお分かりだと思いますが、福祉施設等で働くということは障害のある方に対して、直接支援をする機会というのが非常に多いです。直接支援中心です。それから仕事というのは比較的業務を効率化していくのが職場では求められてきた。業務の大部分はルーチンワーク、朝から帰り、あるいは24時間の支援体制であれば、24時間の日課というのは比較的決められており、その流れに沿っていくというのがあります。もう一つは受益者と書いていますが、サービスを受ける方の満足度というのは、直接接しているわけですから非常に早く分かりますよね。より満足度が高くなるようなサービスをしたほうが、より高いサービスというふうに職場では考えられがちです。ところが、それと全く逆の立場、ジョブコーチをはずして考えた場合は、ソーシャルケースワーカー等の業務というのは、それとは違って間接的な業務。直接介護したり、支援したりする業務ではありません。それからサービスの内容についても、ある人にとって有効であったサービスが、別のBさんにとって有効であるかどうかという保障は決してありません。そういうことで新しいサービスの内容についても考えていかななくてはならない。常に開拓していかななくてはならない。それからルーチンワークというよりも、常にいろいろな情報を基に統合して判断・調整をする仕事。それから

本人がすぐに出してもらえる満足度というのはよく分からない場合が多いです。包括的に生活の質を重視していく必要があると思います。といった面で対象は施設職員ではありますが、ジョブコーチの仕事というのは施設職員の業務よりも、かなりソーシャルケースワーク的な業務に近い。ただし、ジョブコーチの仕事の中にも直接支援をしていく仕事はかなりの部分入りますので、ソーシャルケースワーカー等と比較、あるいはケアマネージャー等と比較した場合には、もう少しこういった幅広の範囲をジョブコーチが持っていくと考えております。もう一つです。【資料 No.6】専門の領域をこういう分け方にするのはどうかと思いますが、例えば心理・教育的、あるいはソーシャルケースワーク的な、それからビジネスという三つの輪を書きました。施設職員の仕事というのは、どちらかというと直接業務だけというのではなくて、こういった領域別で考えてみますと、いわゆる心理・教育的なアプローチとソーシャルケースワーク的なアプローチの中間的な部分で直接支援をしていくということになると思います。ケアマネージャー等の仕事はもう少し心理・教育的な直接支援をするという仕事はないですから、いわゆるソーシャルケースワーク的な調整をする仕事の部分にかなり偏重していくと思います。一方、ジョブコーチの仕事はどうかというと、そういったいわゆる社会福祉の領域の業務ではなくて、雇用環境であったりとか、もちろん労働条件の問題等を含めた、最終的にはコストの計算ができるまでも含めたビジネスの感覚が求められます。ジョブコーチの領域をピンクで書きましたけど、ビジネス領域にもかなり知識としては必要とされるだろうと考えました。

モデル研修会のコンセプトです。【資料 No.7】そういった現状の中で、私たちはジョブコーチのモデル研修会を行うために、どういったことが当面の困難点としてあるかというのをまとめてみました。まず一つは新しく登場した職種、つまり何の仕事をしていいのかというのは、まだ非常に分からない。自称ジョブコーチの方はいろいろな方がいろいろな仕事をしていて、私たちもこれがジョブコーチですと言っている、その一つに過ぎないということで、ジョブコーチというのは一体何なのか。当面まだまだ不安定であろうと考えました。いわゆる新しく登場した職種ということです。そして二番目です。横断的な知識が必要。非常に深い知識が必要ということではなくて、従来のいわゆる学術的な、例えば所轄行政の縦割り状況とは全く入らない、いわゆる重複した学際的な所轄の行政でも狭間にあるような、そういった業務をやっていく。そういった横断的な知識が必要であるというのが二点目です。そして三番目です。企画・計画重視と書きました。これは最初から話が出ていることです。福祉施設の職員を対象として考えた場合、先ほど言ったように本人の障害を持たれる方、あるいはその家族の方等を含めての満足感、充実感というのが一つの指標になりますが、そうではなくて、もっと総合的な意味合いということで、さらにそれを実現するためには十分な企画、計画を立案できない。計画を立てず、それを実施し、それをまた評価をしていく。そういった基本的なプロセスを考えられずしてできるような仕事ではない。そういった習慣というのはなかなか私たちの業務の中では身につけていない。この三つが、ジョブコーチが当面ぶつかる困難点だと考えました。そこでそれについて研修会ではこういった点をまず解決していきましょう。そういったモデル研修会をしましょうというコンセプトをもちました。

一つは参加してくれた受講生、いわゆるジョブコーチ、あるいはジョブコーチになろうとする人が励まされる場でなくてはいけません。研修会に参加をしてジョブコーチが「よしがんばろ

う、これから自分はジョブコーチとしてずっとやっていくんだ。それに十分値する仕事があるいは値する仕事ができるスキルを自分は持ったんだ」と思ってもらえる。そういったプライドを育成していくというのがまず一番目です。二番目はジョブコーチの役割と職務の明確化。何度も話が出ていますが、ジョブコーチのプロセス全体を丁寧に説明し、ジョブコーチはこういう責任を持っており、こういう仕事をするのがジョブコーチですと何度も何度もしつこく言っていきましょう。それを二番目の目標としました。それからそのジョブコーチのプロセス自体は狭い意味ではなくて、職場の中で障害を持つ方に仕事を教えるという、いわゆる狭義のジョブコーチではなくて、比較的広い範囲で職務をまずとらえましょう。そしてそれぞれの職務単位では実際的な知識というのはかなり必要になっていきます。援助技術がかなり必要になってきます。そういった実際的な知識の取得も図っていきましょうということです。そしてそれだけではなくて、その中には成功経験の事例ならびに様々な現場で持ち寄っているノウハウの伝達というのも若干入れていきましょうというのが研修会のコンセプトです。プライドの育成、職務の明確化、それからそれに必要な技術。そして成功経験のノウハウを加えていきましょうということです。

そういった中でモデル研修会は基礎講座、実践講座という二つの講座を配置しました。【資料 No.8】基礎講座は1日講座です。この会場、皆さんの座っている会場、こうやって話を聞いている場を思い描いてみてください。1日7時間40分のカリキュラムがあると思ってください。これが基礎講座です。まさにレクチャーと事例中心の講座です。今日は厚生労働科学研究の報告会ということで、無味乾燥とした、こういった発表が続いていますが、基礎講座のときには皆さんに注意集中して聞いていただけるような内容等を考えて1日講座を設けております。一方、実践講座はもう少し先に進んだ、より実践的な技術の取得を目指した講座ということで、3日間の講座を考えました。時間にして20時間15分もある講座です。これは講義中心ではありません。演習・グループディスカッション中心の講座にしてあります。ただし、ディスカッションの形態につきましては、各グループ自由に討論して、それで意見を言い合って終わりというようなオープンエンドのディスカッションの形式は基本的にはとりませんでした。必ずグループの進行役を主催者側で配置して、いわゆるトレーナーを配置して、そのトレーナーが最終的に意見を集約して講義の内容に戻すという、いわゆるコントロールされたグループディスカッションを行っております。【資料 No.9】基礎講座のカリキュラムは小さな字ですけど、ざっとまとめてあります。お手元の資料にもあります。9時からオリエンテーションを行って、9時15分からジョブコーチとはという概論をやります。そのあとにざっと色分けになっていますが、10時から14時55分までそれぞれのジョブコーチのプロセスについて細かく解説が加えられており、私たちの国の実情、それから事例報告をやって、最後にまとめという非常に長いタイトな1日のいわゆる講演会、セミナー形式になっています。これは実践講座のカリキュラムの概要です。【資料 No.10】3日間ということで、1日目、2日目、3日目があります。このうちアンダーラインが引いてある部分がいわゆるグループディスカッション、グループワークを行っているものです。オリエンテーションのあとのアイスブレイク。それぞれのグループの自己紹介を含めて、いろいろな意見を持ってもらう場が一つ。それから同じようにジョブコーチとは、利用者のアセスメントといったレクチャーのあったあとに、実際障害をもたれる人に、最初に

あった面談でどのような基礎情報を収集するかという演習を行います。それから職場開拓というレクチャーをしたあとに、電話でアポイントメントをとる、企業と電話でアポイントメントをとるにはどうしましょうかという、これも演習を行ったあとにディスカッションということです。事例報告を聞いて、まとめ、質疑、こういった流れが1日目。そして2日目、3日目。短めのレクチャーのあとに必ずそれに対応した一つの演習を行う。演習を行ったあとに、グループでそれについてディスカッションをするという形式になっております。

モデルカリキュラム自身は、一つは今回の研究にありますように、ジョブコーチのプロセスはある程度明確した段階でカリキュラムの概要は決まっております。ただし、そのカリキュラムだけをすべて無味乾燥としてお伝えするだけでは、なかなか最初に挙げたジョブコーチのプライドを持ってもらう、励みになってもらうというのは結びつきませんよね。そういった意味では研修会をやって、その内容をより一人一人の参加している、これからジョブコーチをやるという人たちに意識付けを持ってもらうためには、カリキュラムの内容をかなり吟味する必要があります。当然、私たちはこの研究として、モデル研修会に様々な工夫を凝らして、いかに一人一人が実際に役に立つ知識を持ってもらうか考えているわけです。当然、その結果どういった成果が表れるかというのをとらざるを得ません。【資料 No.11】今回は評価指標を比較的多面的にとりました。一つは受講生の満足度。知識が増えたかどうか。仕事に対するモチベーションが高まったかどうか。これはモデル研修会前後のアンケート調査等でとれます。それから二番目です。これが非常に冒険の一つでした。トレーナー教育の効率化ということです。先ほど言ったとおり、モデル研修会の実践研修会では必ずグループに1名トレーナーを配置して、トレーナーがグループをコントロールしてグループディスカッションを運営するといった。となると、かなりの数のトレーナーが必要となります。こちらの仲町台発達障害センターの主催しているジョブコーチでも、ある程度トレーナー経験がある人数はいましたが、そうではなくて、今回のモデル研修会では全くトレーナー経験のない、もちろんジョブコーチの現場での経験がある人ですけれども、全くトレーナーの経験のない人に1日前に集まってもらって、テキストを配布して、なおかつこの研修会で何をするかという話をして、それでもうすでにトレーナーになってもらう。いわゆるトレーナーの促成栽培をしました。それで効果があるかどうかということです。最後に、これは今回すぐにはなかなか指標としては集計できるものではありませんが、競争ですよ。同じようにジョブコーチセミナー等が他であるとすれば、そちらに人がたくさん集まる。この業界はなかなか金額では太刀打ちできませんので、高いお金を取って集まるというふうになったからといって、それでメリットがあるわけではないですから、基本的にはブランド戦略、継続的な集客力というのは一つの指標になると思います。その中で、今回特にこの二つについて独立変数として調査をしました。受講生のアンケートです。pre と post ですね。参加する前、参加のあと、それから新米トレーナーの促成栽培効果ということで、実際に効果があったかどうか。効果がなかったかどうかというのは受講生が満足してくれるかどうかということと、トレーナー自身がこれくらいの研修期間で十分にやっていける。このモデル研修は自分でトレーナーとしてやっていけるかどうかというのを判断できたかどうか。これについて調べたわけです。

今回、モデル研修会ということで基礎講座と実践講座を同じ週にやりました。【資料 No.12】

ということは1日講座と3日講座を続けてやりました。4日間ぶっ続けてやりました。受講生の属性等、それから現在の職務について調べたものが、まず事前のアンケートとして行われています。それからジョブコーチが行う職務のイメージとジョブコーチの必要性があるイメージ21項目。それぞれ尺度構成のついた数字でアンケートをとってもらって、アンケートを事前に行いました。それから事後に同じようなジョブコーチが行う職務のイメージならびに必要性のイメージ21項目、そして事後のアンケートとしては、この研修会の有効性であったり、カリキュラムの妥当性、あるいは参加者の満足度等を聞いております。

それに併せてトレーナーの教育というので、前日にトレーナー用のマニュアルをトレーナーには配布いたしました。【資料 No.13】そして基礎講座時間中ということになるのですが、実践講座の前の日に、そのトレーナーのマニュアルに沿って3日間の研修はこういうふうな役割で進めていきますということで、綿密な打ち合わせではなくて講演会をしました。トレーナー向けのセミナーをやりました。実践講座の中ではすべての時間が演習、グループディスカッションではありません。講義の時間もあります。その時間はトレーナーは空きますので、空いた時間に次の演習の時には何をするのか、こういったグループディスカッションの時にはこういった話が出る。受講生の中ではこういった質問をされる、こういったことに興味、関心のある人はこのグループにはいますとか、そういう情報を必ず事前に情報交換ができるような場を持っております。トレーナーの人にとっては前日、まる1日の講習を受けて、それから実践講座の合間中も空いた時間には常に講座といたしますか、確認を行う時間を設けるといった流れになっています。

これは実践講座のシステムティック・インストラクションのときの簡単な映像です。これはグループに分かれてトレーナーと受講生の方が一緒にいる様子です。【資料 No.14】受講生の評価です。60名の参加者がおりました。60名のほぼ全員が基礎と実践のモデル、カリキュラムは非常に妥当で、実践に役立ち、なおかつ満足度が高いと答えています。自由記載の中から「参加してから変化」というのはカリキュラムの内容を均等に分かれておりました。事前と事後のイメージ調査の結果からはジョブコーチの職務範囲をこの研修会によって、かなり広くとらえるようになったと回答を得られております。今回の60名の受講生の属性です。男性が58%とやや多かったです。それから年代としては約80%が40歳未満の方ということです。年齢としては20歳代、30歳代の方が比較的多い、若い層の人が対象となっております。所属です。一番下の知的障害者援護施設がやはり一番多く22人です。それから地域就労支援機関等が12人。最初にターゲットとして挙げた福祉施設ならびに就労支援機関が多くなっています。それからデイサービスセンターならびに作業所等の方、それから精神障害者関係の作業所ならびに病院のPSWの方。通勤寮、グループホーム、その他というふうになっています。当初の想定したとおりの方が来ていらっしゃる。もう一つ受講生の属性ですが、就労支援の業務を経験したことがありますかということで、今回のモデル研修会には27%の方は経験なしです。障害者について経験のない方はいらっしゃるのですが、就労支援の経験はないという方が27%いました。73%は就労支援経験ありです。就労支援経験ありでも、現職の方で兼務でやっていたという方は全体の63%。専任でやっていたという方は32%しかありません。それから就労支援の経験年数ですが、8割以上の方は4年以下、5年以上という方は18%しかおり

ませんでした。それから受講経験ありと答えていらっしゃる受講生の方は、どういった仕事をしていますかということで、ここに書いてありますが、下から就労に関する相談、アセスメント、職場開拓、職場での直接支援。それからフォローアップという、プロセスを大まかに分けたものですが、どういったことをしていますかということについては、ほぼあらゆる職務についてやっている可能性はあるかなということが分かりました。これはあまりにもまとめるのが難しかったので、簡単にまとめてしまいました。事後の五段階評価ということで、このカリキュラムの内容は受講生にとってどうだったでしょうかということで、一つは研修会が役に立ったかどうか。それから就労支援の仕事として、妥当なカリキュラムであったかどうか。それから研修会に対するあなたの満足度はどうですか。A・B・C・D・E の五段階評価だったのですけれども、D と E はだれもいませんでした。A と B で圧倒的に A が多かったです。青い部分が A、赤い部分が B です。真ん中の C のについている方が一人ずつ二番目と三番目の項目で回答があったということです。研修に参加して得た変化ということで、ジョブコーチの職務範囲が非常に分かったということ。それから計画を立てて実践するということが非常に重要であった。それから各内容ですが、アセスメントとか、システムティック・インストラクションとか、そういったのは役に立ちましたという回答も得られております。

もう一つ、トレーナーの評価です。【資料 No.15】今回初めてトレーナーの講習会を受けて、トレーナーをやった人はどうだったかということで、実は今の満足度が出たというのはトレーナーの力量であるわけです。促成栽培のトレーナーが演習を担当した実践研修会においても、受講生は非常に高い満足度を得ているわけです。たぶんトレーナーの多くの方は著名な講師等を行ったことが全くない方です。いわゆるそういった名前で判断することは全くなかったはずですが、でも、受講生には非常に高い満足度があったということは、内容として非常に一つは良かった。もう一つはトレーナー自身のアンケートの回答の中でも、前日の研修、トレーナーマニュアル、そして事前の打ち合わせといったパッケージだけで十分やっていけたという返事を得ております。そういった面では、今回のモデル研修会の詳細については報告書等ですべてのテキストがここに加わると思いますが、すべて準備された 3 冊のテキストがあります。その 3 冊のテキストでの内容で、今回の結果が得られたということで、かなり準備ができたと思っております。

まとめです。【資料 No.16】米国で生まれたジョブコーチとその職務をまとめたハンドブックは、私たちの日本の現状に合わせた調整をすることで、従来企業等における就労が困難であった障害者を支援する事業に大きな影響力を与えることは可能だと私たちは考えました。そしてその人材の研修カリキュラムというのを綿密に組んできました。今回、比較的短期間の 1 日のものと 3 日間のもの、合計 4 日間の比較的短期間の研修パッケージは、受講生に非常に大きなインパクトを与えております。そしてそれを行ったのは、トレーナーは 1 日前にそのテキストを見ていただいて、内容について講義を受けた人であったということです。そういった面では、このモデルパッケージというのはかなりいろいろな場所で応用ができるものと考えております。発表は以上です。

NO.1

ジョブコーチモデル研修会の 企画ならびに実施結果

志賀 利一

NO.2

プレゼンテーションの流れ

- JCを取り巻く現状の把握
- 本研究でターゲットとしたJC
- モデル研修会のコンセプト
- モデル研修会のカリキュラム
- モデル研修会の実施方法
- モデル研修会の受講者・トレーナーの印象
- まとめ

NO.3

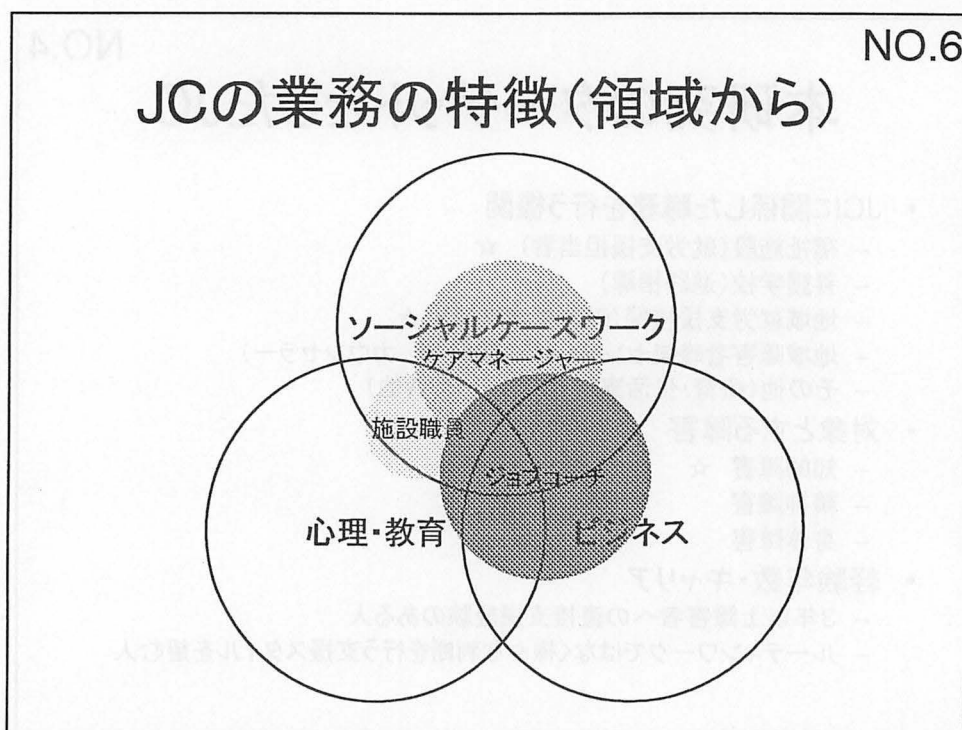
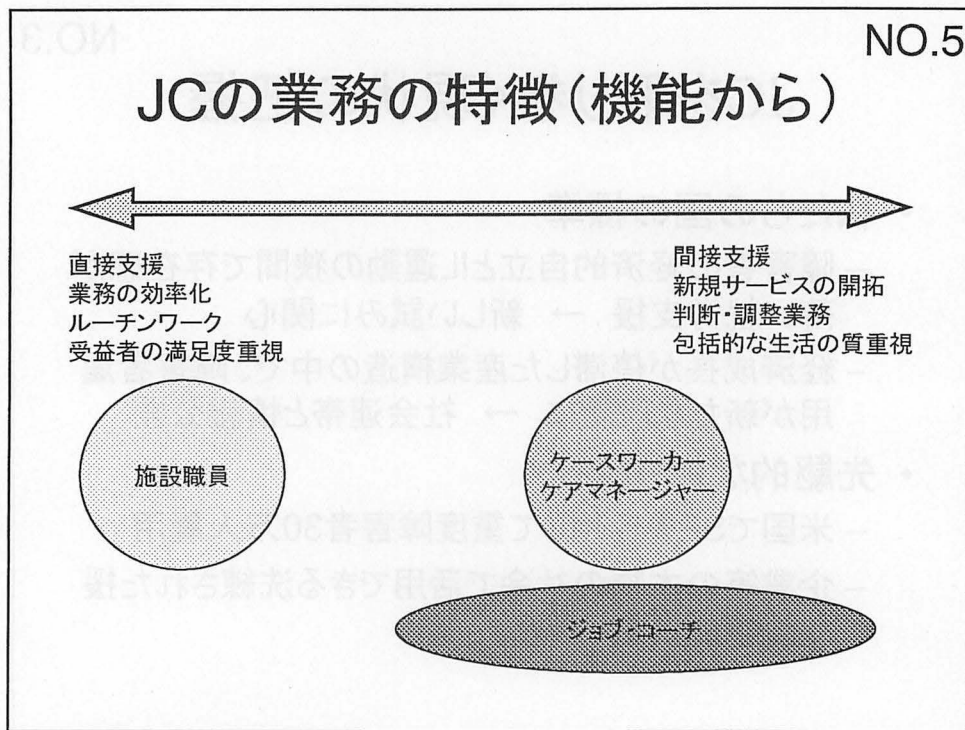
JCを取り巻く現状の把握

- 私たちの国の標準
 - － 障害者の経済的自立とIL運動の狭間で存在感が薄い就労支援 → 新しい試みに関心
 - － 経済成長が停滞した産業構造の中で、障害者雇用が新たな段階に → 社会連帯と情報公開
- 先駆的な取り組み
 - － 米国でSEを活用して重度障害者30万人雇用
 - － 企業等の本物の社会で活用できる洗練された援助技術の台頭

NO.4

本研究のターゲットとしたJC

- JCに関係した職務を行う機関
 - － 福祉施設(就労支援担当者) ☆
 - － 養護学校(進路指導)
 - － 地域就労支援機関(就業生活支援) ☆
 - － 地域障害者職業センター(ジョブコーチ、カウンセラー)
 - － その他(療育・生活支援センター、PSW他)
- 対象とする障害
 - － 知的障害 ☆
 - － 精神障害
 - － 身体障害
- 経験年数・キャリア
 - － 3年以上障害者への直接支援経験のある人
 - － ルーティンワークではなく様々な判断を行う支援スタイルを望む人



NO.7

モデル研修会のコンセプト

- JC当面の困難点
 - 新しく登場した職種(概念と職務が不安定)
 - 横断的な知識が必要(所轄行政の重複・学際領域)
 - 企画・計画重視(受益者の満足度が指標ではない)
- 研修会で解決すべき点
 - JCが「励まされる」場(プライド育成)
 - JCの役割と職務を明確化
 - JCを広義の職務に、職務単位の実践的な知識取得
 - 成功経験事例とそのノウハウの伝達

NO.8

モデル研修会のカリキュラム

- 基礎講座
 - 1日の講座(7時間40分)
 - レクチャー・事例報告中心
- 実践講座
 - 3日の講座(20時間15分)
 - 演習・グループディスカッション中心
 - ただし、オープンエンドのディスカッションではなく、比較的コントロールされた形態

NO.9

基礎講座のカリキュラム

9:00-9:15	<u>オリエンテーション</u> 講座の進行について	13:25-14:10	<u>在職者を支援し続ける</u> 職場で継続的に支援し続ける方法 と主な技法
9:15-10:00	<u>ジョブコーチとは</u> 世界の就労支援と援助つき雇用、 そしてジョブコーチの仕事とは	14:10-14:55	<u>ジョブコーチの仕事とは</u> ジョブコーチの職務全体を再確認
10:00-10:45	<u>アセスメントから職場開拓</u> 現場におけるアセスメント手法と職 場開拓の手順	15:05-15:50	<u>わが国におけるジョブコー チの動向</u> 雇用率制度と就労支援に関連し た施策の動向
10:55-11:40	<u>職場で支援する</u> 業務分析とシステムティックインス トラクション	15:50-16:20	<u>事例報告</u> グローバルチェーン店への職場 開拓事例
11:40-12:25	<u>フェイディングとナチュラル サポート</u> ジョブコーチが現場から引いていく 際の手順	16:20-16:40	<u>まとめ</u> 基礎講座カリキュラムのまとめ

NO.10

実践講座のカリキュラム

1日目	2日目	3日目
オリエンテーション <u>アイスブレイク</u> ジョブコーチとは 利用者のアセスメント <u>面談による基礎情報の収 集</u> 職場開拓 <u>電話でのアポイントメント</u> 事例報告 まとめと質疑	<u>企業に対するサービスの 説明</u> 職場のアセスメント <u>職務の再設計</u> 雇用に向けての調整と助 成金制度 職場で教える技術 まとめと質疑	<u>システムティック・インス トラクション</u> フェイディングとナチュラル サポート 在職者の継続的支援 事例報告 まとめと質疑

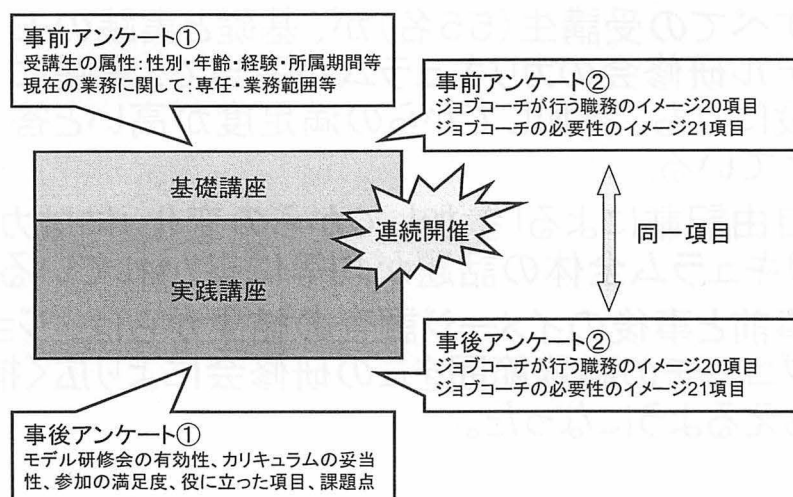
NO.11

モデル研修会の実施方法(基本戦略)

- 評価指標は多面的に
 - 受講生の満足度(知識・モチベーション)
 - トレーナー教育の効率化(テキスト・研修の妥当性)
 - 競争(ブランド戦略・継続的集客力)
- 今回のモデル研修会の主な独立変数
 - 受講生のアンケート(pre VS post)
 - 新米トレーナーの促成栽培(1日教育)

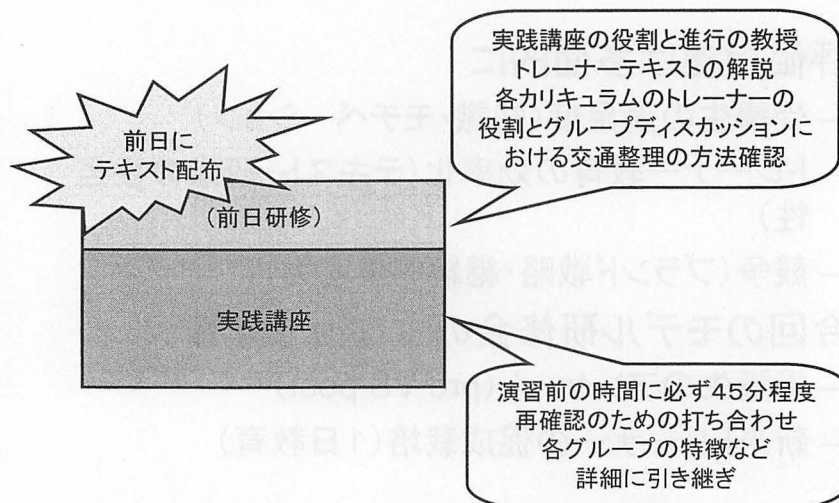
NO.12

モデル研修会の日程と受講生評価



NO.13

トレーナー教育の流れ



NO.14

受講生の評価

- すべての受講生(55名)が、基礎と実践のモデル研修会のカリキュラムが妥当で、実践に役に立ち、参加してからの満足度が高いと答えている。
- 自由記載による「参加してからの変化」にはカリキュラム全体の話題が均等に書かれている。
- 事前と事後のイメージ調査の結果からは、ジョブコーチの職務範囲をこの研修会により広く捕らえるようになった。

NO.15

トレーナーの評価

- 促成栽培のトレーナーが演習を担当した実践研修会においても、受講生は非常に満足度が高かった。
- トレーナーは、前日の研修、トレーナーマニュアル、そして直前の打ち合わせといったパッケージで、十分機能的に動いている。

NO.16

まとめ

- 米国で生まれたJCとその職務をまとめたハンドブックは、日本の現状に合わせて調整をすることにより、従来企業等における就労が困難であった障害者を支援する事業に大きな影響力を与えることは可能である。
- 比較的短期間の研修パッケージは、受講生に多大な影響を与えており、さらにその実施者は促成栽培可能である。

◆ ディスカッションと質疑

指定討論者：坂井 聡（香川大学附属養護学校）

パネリスト：小川 浩（仲町台発達障害者センター）

梅永 雄二（明星大学）

志賀 利一（電機神奈川福祉センター）

柴田 珠里（仲町台発達障害センター）

ー司会ー

これから本日の発表会のディスカッションと質疑に移らせていただきます。指定討論者として金沢大学大学院在学中の坂井聡さんをお願いします。

ー坂井ー

それではただ今からディスカッションに入りたいわけですけど、進め方ですけど、まず私のほうからいくつか発表者の方に素朴なところから少し質問をさせていただきます。そこに答えていただいたあとで、会場の方から質問をいただいて、それについて前の発表者の方に答えていただくという形で進めたいと思っております。時間は 16 時 55 分ですけれども、50 分から 55 分の間を目途に終了できるようにと考えておりますので、ご協力をよろしくお願いいたします。私はいま紹介にありましたように、ただ今、金沢大学の大学院のほうに行っております坂井と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

最初の質問なのですが、梅永先生にちょっと質問なのですが、先生の報告の中で、日本各地で行われている実践を北海道から九州まで見てこられて発表があったわけなのですが、先生のタイトルの中に「わが国におけるジョブコーチの実践例」ということで報告をされていますが、今日のこの発表は本当にそのジョブコーチというように言って大丈夫なのかどうか、本研究で目指すジョブコーチというのは、実際にすでに日本で機能していて、もし、これがジョブコーチに似たような形態の支援の形であるとするならば、今後、その課題ですよね。アスペルガーの方に対する支援云々については、少し課題が出ていましたけれども、ジョブコーチ、その働きに関する課題。それから施設がどのように考え方を変えていかなければならないかという課題があるのかどうかということを少し教えていただきたいと思います。

ー梅永ー

最初の質問ですが、ジョブコーチと言っていいのかどうかということは、ジョブコーチという資格が日本にまだないですから、これが医師の国家資格とか、あるいは弁護士の国家資格のようにジョブコーチの試験を受けて、認定書をもらってジョブコーチという状況になるのであれば、私が見て回ったところはジョブコーチと言えないかもしれませんが、ジョブコーチは確かに俗称ですよね、小川さん。ジョブコーチという名称は昔あったのでしょうか。僕が行ったときにはエンプロイメント・スペシャリストとなっていましたけど。アメリカではジョブコーチという名称をもっている人もいますか。いますか。アメリカの話在先ほど柴田さんから聞かれたと思うのですが、これも CRC という Certified Rehabilitation Counselor というのも大きな意

味でエンプロイメント・スペシャリストですよ。そのもとで、実際の職場でサポートするのはジョブコーチという感じがしています。私の個人的な価値観で言わせていただきますと、今までの施設の中で支援していたものが一歩地域に出て、就労ということに意識を持って変わってきたのは、やはり就労というジョブのほうにサポートすれば、ジョブコーチと呼んでいいのではないかと思います。ただ、これは後に二つ目の質問で答えますが、今後の課題ということと噛み合わせていきますと、専門性というのはまだ確立されていないというのは感じました。非常にいいサポートをされていても、まだ確立された形でアメリカのように職場開拓から、アセスメントから、システムティック・インストラクションとか、そういった発想ではなくて、利用者さんのニーズに応じて、とりあえずやっという形と、あるいは、まず地域に出て行こうとか、施設から出て行こうという発想から始まっている。今の段階で私はこれでもいいのかなと感じています。ただし、この5年間のジョブコーチセミナーの経過をみていくと、ジョブコーチセミナーの中身も今の志賀さんの話であったように変わってきてますし、どうしても医療における医者とか、教育における教師とかと違って、環境というものの相互作用で僕はサポートしていくので、時代とともにいろいろなことが変わっていくのもジョブコーチかなと思っています。将来的にジョブコーチの資格か何かができきて、ジョブコーチの資格を持っている人がジョブコーチということが決まらない限り、今の段階では曖昧なままではないかなと思っています。いま申し上げた今後の課題の一つとして専門性ということがあるのですが、もう一つはジョブコーチの身分ですよ。これはアメリカのようにある程度、確立された身分、アメリカがすべてそうではないと柴田さんの話にありましたが、給与体系とか、常勤であるとか、そこら辺のものがこれから確立されていかなければいけないと思っていますので、専門性と身分のことを今後どうするかということが課題だと思います。

ー坂井ー

例えば地域へ出て行って、仕事を果たすということがジョブコーチの一つの考え方として、役割としてあるのではないかな。現状では、梅永さんの考えではジョブコーチの働きを果たしているということを書いていいのではないかなということなんですけど、ますますサービスを向上させていかなければならないことを考えると、柴田さんのアメリカの先進的な実践というのはきっと学ぶべきものがあるだろうと思います。今、柴田さんがこの現況を通してずっと考えられた中で、どのようなものだったら、いま日本で工夫すれば取り入れられるだろうか、日本でも活用できるのではないかなと思われるような面ですね。つまり日本型のジョブコーチをつくっていくために、今から、アメリカから何を学ばいいのだろう。システムづくりとジョブコーチを育てるという面から何か勉強された中であれば教えていただければと思います。

ー柴田ー

大きなテーマなので考え込んでしまいますけど、私が個人的にジョブコーチを今までアメリカで勉強した中で生かされたと思うのは、正直に言ってシステムの勉強よりも、援助技術であったり、就労を中心とした障害のある方の生活のとらえ方だったり、その方への支援の全体的な流れだったり、そういう包括的な部分での、自分の障害のある方への支援の整理がすごく

できたという意味で、アメリカで受けた教育というのはすごく役に立ったと思います。前半によく出てきた雇用専門家、エンプロイメント・スペシャリストとしての教育を受けたわけですが、それがこちらに帰ってきて、すごく共通項がありました。職場での支援に限定した狭義のジョブコーチをたくさん養成するというのは、確かに一つの案だと思うのですが、私が生かしたという部分で考えると、地域にそういうエンプロイメント・スペシャリスト型のジョブコーチが日本でもたくさんいれば、その人がチームの中心となって同僚と一緒に支援を進めていくという形が取れるのかなと今は思っています。

ー坂井ー

分かりました。要するにシステムがなくても、何か個人で支援する側が学ぶべきものがあれば、それは一つ生かしていけるということなのだろうと思いますけど、そういう面でいえば、ここはちょっと小川さんにお聞きしたいのですが、このジョブコーチのセミナーを含めて、研究自体がコックを養成するようにいくのか、それともシェフをつくるような方向でいくのか、目的が全体の質を上げるということであれば、コックさんがたくさん起こってもいいのだろうと思いますけど、インタークの面接の部分とか、そういう評価、アセスメントのあたりだったりすると、それはシェフぐらいの技術がいるのかもしれない。そのあたり、この研究の方向がこれからどういうふうに生かされていくのか、ちょっとお聞きしたいなと思います。

ー小川ー

コックとシェフでいうと、今はコックだけではお客さんの満足度に答えられるいい料理はできないから、シェフを含めたチーム構成が必要であるということを前提にしたカリキュラムになっているけれども、養成できているのはたぶんコック、とりあえずコックさんの養成。だけどジョブコーチというのは、そのコックさんだけではだめだよと言っているのが現状だと思います。例えば、私たちにとって分かりやすい身近なものでいうと、私は施設の生活指導員をやっていましたけれども、現場の平というか、一兵卒の指導員と寮長さんがいるじゃないですか。寮長さんとかはチームのリーダーですね。そこの違いというか、私が現場の指導員だったときには毎日朝起きてもらって、日課を毎日こなすことに一生懸命で、それこそ志賀さんの報告に利用者の満足度が成果というか、そこに重点を置くといわれていましたけど、そこを追っかけて、日課を追っかけていくわけです。だけど、どのタイミングで福祉事務所との調整が必要なのかとか、この人はずっと施設にいるのではなくて、どのタイミングでどういう実習を入れて、どういう展開をしていくかというのは、やっぱり1年目や2年目の現場のことをこうやっている指導員にはなかなか見えてこないです。3年目、4年目になって見えてくる人は見えてきて、だんだんそういうケースワークのできる人になってくると思います。それはただ経験だけではなくて、そこに教育という就労支援の全体的な展開についての教育というのが入ってこないと見えない人はいつまでたっても見えないです。やっぱり地域就労支援、ジョブコーチの業界というのは日が浅いですから、それほど経験のある指導員さんがいない。寮長レベルがまだそんなにいない。だんだん経験が積み重なってきて、そこに教育が入ってくるとシェフが出てくるだろうな。だけど、この業界の仕事というのは日課をこなして、ただ支援するだけではなくて、

いろいろな展開、ケースワーク的なことも含められて、初めてジョブコーチなんだよということを最初から押さえておかないと、視点が違ってきてしまいます。今のところ全体的な方向性というのを明確にして、最初はこの段階の技術とステップを踏むことが大切というふうになっているのが、今回、志賀さんが発表したモデル研修会の現状での到達点かなと思っています。

ー坂井ー

今の小川さんのお話の中に出てきた研修会のことなんですけど、ここで志賀さんのほうに行くわけなんですけど、まず、満足度が高いという発表がありましたけど、それはきっとジョブコーチという名前であつたり、志賀さんがトレーナーの方はそんなに多くの経験を持った人ではないとおっしゃっていましたが、それをコーディネートした例えば前にいる4人の方というのはそろってするわけで、当然、満足度は高くなって、そこに心意気の高い人たちが当然集まるだろうと思います。今日、アメリカとの違いで大きく出てきたのは、柴田さんのアメリカの話ではNPOの人たちがジョブコーチとなって働いている。今回、絞ったのは施設の職員を対象にしたジョブコーチの養成セミナーのモデル事業を展開してみたということですね。志賀さんは率直に福祉施設でジョブコーチを養成したところで、どこら辺に限界があつて、施設がある意味限界なのかもしれませんけれども、でもそれは何かあるシステムができれば乗り越えることが可能な限界なのかどうなのかというあたりを、モデル事業をやってみて、その感想とかを含めて、志賀さんが考えていらっしゃるところをちょっとお聞きしたいなと思っています。

ー志賀ー

福祉施設が主なターゲットというのは、やはり直接支援をしている人が圧倒的に多い。対象がすでに成人ですから、成人になっている人の直接支援をした経験のある人で、一番たくさん層があるというのは現状では福祉施設です。もちろん地域のいろいろな、今でいうNPOになっているか、なっていないかを別として、法人化されていない任意の小規模作業所等というところでがんばっているところはたくさんありますけれども、それは非常に点としてでしかなくて、なかなか環境的には人材を育てられる余裕がないというので、特に授産施設、あるいは更生施設等がやはり多かったというのは最初のスタートの段階です。福祉施設の中でジョブコーチをやっていくためには、例えば授産施設であれば、当然、国基準からしても就労支援担当者を1名置くことになっていますので、当然名目上はだれか必ず就労支援担当者がある。特に入所の施設であれば、地域支援に向けてという担当者であつて、授産だろうが更生であつても、必ず地域へ出すための職員配置ということで、そういう担当者を置いている場所がほとんどです。で、何らかそれに近い仕事をしている人がすでにいるという面での良さというのがもう一つあった。この二点から対象にしてあつたんですけど、じゃあ施設自体がそれでどこまでできるかというのは分かりづらい、これは私にも見えないです。施設でどこまでできるかというのは難しいというよりも、それ以上に地域就労支援機関がどんどん今できている事実上から考えると、施設の中にその事務所を置くのか、施設の外に事務所を置くのか、方法論はいろいろあると思いますが、かなりそちらのほうに人材は流れる。人材を流す側としては福祉施設になる側がかなりある。積極的な意味でという意味だけではなくて、支援費の単価が下がれば、出さざるを

得ないという状況も、いずれ5年後、10年後というのものもあるかもしれないです。そういった面では流れが米国流のというのが良いのか悪いのかを別として、それに近い可能性というのはもちろん十分あると思います。現在の社会資源の中では地域の中で障害を持つ人に、意外と近いところにいた専門の人材としての福祉施設という役割というのは、逆に広い目で見ればこれだけ問えるような時代になったのかなというところだと思います。

ー坂井ー

ありがとうございます。それでは、今のような僕の質問に対する受け答えもあったわけですが、会場のほうで実際に取り組んでいるけれども、どうこの研究が反映されるのかというようなこと、またその他何でも結構です。ジョブコーチに関係する質問とか、会場からありましたら、マイクが回りますので、所属とお名前を言っていただいて、発言していただいたらと思います。よろしくお願いします。手を挙げていただければと思います。

ー細谷（質問者）ー

国立市障害センターの細谷といいます。施設の中でジョブコーチ的な仕事をしていくというところでの限界点というか、ちょっと厳しいかなということを感じて、将来的には就業・生活支援センターみたいなのができていくということがベストなのかなと考えているのですが、その場合のNPOであるということのメリットというのはどんなことか教えていただければと思います。よろしくお願いします。

ー志賀ー

適任ではありませんので、ちゃんとした回答はできませんが、NPOのメリットというのは何があるかといわれると、例えば組織がすでに社会福祉法人とかもっておられて、そこが就業・生活支援センターを受けるといのがもしあるのだとすれば、そうではなくてNPOにしなくてはならない理由は何がありますかと聞かれても私には分かりませんし、たぶん何もないと思います。就業・生活支援事業、福祉事業は課税がかかりません。NPOになると社会福祉法人ではないですから、そうはいきません。その細かい事情を僕は分かりませんので、NPOでという意味では、すでに組織をもっているところであれば、何がと言われても、今のところ私には分かりません。ただし、これまで小規模作業所であつたりとか、任意の組織としてやっていたところであるならば、受け皿としてという可能性はどうなのかというのは、そこまでは何とも言えませんが、メリットがないかと言われれば分かりませんが、すでにあるのであれば、メリットがどこにあるかと考えるほうが難しいかなと思います。

ー柴田ー

非営利団体と申し上げて、たぶん、そこが混乱をうむのだろうなと思うんですけど、日本のNPO法人に基づくNPOと非営利団体というのはちょっと違うんですね。日本でいう社会福祉法人だったり、作業所だったり、ああいうところは非営利で行っていますよね。それと同じようにアメリカでも社会福祉法人という呼び方はしないですし、更生施設という呼び方をしない

ですが、だいたいエージェンシーという呼び方をします。それを非営利団体と訳しただけで、ノンプロフィット・オーガニゼーション（nonprofit organization）ですね。

－山田（質問者）－

埼玉県青い鳥福祉会というところの山田といいます。小川さんの報告と柴田さんの報告のところですけど、柴田さんの報告の中で支援機関の数がヴァージニア州と神奈川だと、全く人口の密度と支援機関の数というのは反比例するかのように違っているのが報告されて、実際、日本を見ても、うちの埼玉でいうと協力機関型のジョブコーチというのが2カ所で、うちは辛うじて取ったのですけど、なかなか普通のやり方では取れない事情があって、うまくやらないと取れなくて、たぶん今度の4月からも、そんなに数が増えないのではないかと私は思っています。なぜかという授産施設の指導員だと、埼玉では取れないのですけど、うちは収益事業をやっていた関係で、収益事業の職員をそこに回して、辛うじて協力機関型のジョブコーチにしたのですけど、そういう制度上の桎梏というか、なかなかジョブコーチ制度を使おうと思っても、使えない現状をどういうふうに変えていったらいいのかなというのが一つと、いつも勉強させられるのが仲町台の人たちが、この間の土曜日にジョブコーチセミナーをやりましてけど、お一人5000円取ってやっていて、たぶん、このジョブコーチの養成自体が事業活動になっているのではないかなというところでいうと、制度の枠がない中でジョブコーチをやろうとすると、自らが事業活動を展開していかないと、企業家的発想でやっていかないとだめなのかなと思っていて、そこら辺のアドバイスというか、助言もお願いできたらなと思います。

－小川－

事業の展開について、これは適当にあとで調整していただければいいと思います。確かにやまびこの里は財源がない中でジョブコーチ事業をやってきましたので、それは本当に事業、ビジネスではないですけど、先ほどセミナーの話もありましたけど、稼ぐ仕事は稼いで、その稼いだお金をどれだけジョブコーチのほうに回せて、これぐらいのお金をジョブコーチのほうに回せば、だいたいこれぐらいのコストの人材であれば、これぐらいの人が、例えばエンクレープであれば、こんな感じで就職ができるという目途は立ったのです。そういう仕事の仕方をこれまでしてきましたということが一つです。これはおそらく財源がないところでは、どこもそのような努力をしなければいけないし、また稼ぐ手立てを持たないところは中のサービスをぐっとしわ寄せをして、本当だったら3人で見るところを2人とかにして、人を出してやっているのだと思います。制度化されたのは今年度からで、最初の一步で、これがこのまま終わるのか、これからもっと広がるのか、どちらなのかは私にはよく分かりません。ただ、とりあえず順当にそういうふうになっている現状があるかは別として、就労支援に熱心であったり、少なくとも熱心であるか、あるいは実績を持っている機関が比較的協力機関型ジョブコーチを取っているのかなというふうに思います。うちはそうだったけれども取れなかったというところは確かにいっぱいあると思います。確かに現在の国のジョブコーチ事業の協力謝金方式1万4200円、あれには様々な問題があると思います。先ほどおっしゃっていたように、定数の職員がその仕事をやれないような、予算の仕組み上、これは厚生労働省の厚生からの財源と労働か

らの財源のバッティングの問題だと思います。そういうところがまだ解消されていない部分がたくさんあって、非常に使いにくいのは事実だと思います。どういうふうに変えたらいいのかということについては、やはり使いにくいということをいろいろな角度から声を上げていくしかないと思っています。それから非常に数が少ないという問題については、今回、アメリカのシステムの研究とかで十分に把握できていないところですけども、アメリカも最初は 9600 人からスタートしています。9600 人からというのは、1986 年に制度化されたときに、そのサポート・エンプロイメントで就労している人の数は 1986 年に 9600 人だったのが、今は 30 万人に増えた。これは当然、財源のパイがどんどん膨らんでいっているんで、それがどうしてなされたのかということについては十分に分かっていません。その辺はこれからの研究課題だと思います。最初、やっぱりアメリカであった議論の中で、いずれにしても障害者の福祉に使える財源というのは、それほど、どんどん膨れ上がっていくわけではないので、やはりどこかで施設の中に注ぐ財源を、外の就労支援に振り替えていく、多少そのバランスを変えていくという操作が必要なのではないかと思っています。とりあえず、以上です。

－板橋（質問者）－

東京コロニーの板橋と申します。いろいろ伺いたいことがあるのですが、一つだけに絞って伺おうと思います。柴田先生のお話で、オクラホマのマイルストーンという評価システムがあって、ご承知のように次年度から日本も支援費制度が導入されるわけですけども、単価というのは障害の重い軽いの三段階の重さと、施設の大きさ、要するに受け入れている利用者の人数の多い少ないというところで単価が決まっている。それが月額でいくらかという形になっているシステムなのですが、この考え方の相違があまりにも大きいところが、一つには私どもがやっているのは授産施設なのですが、滞留することが当然のようになっていて、就労支援ということが当初の目標であったのが、ほとんど最長ですと 27 年いらっしゃるという方がおりましたけれども、そこにどうして滞留する理由があるのかというと、こういったインセンティブの部分。どこまでやれたらいくら払うというような形でのインセンティブの部分というのが非常に意識がなく、これは施設の側も当然言ってこなかった部分もあるでしょうし、行政の側もそれでよしとしてきた部分があると思います。ここで伺いたいのは、こうしたインセンティブというものを日本の中で、日本でも今の措置費の中でも就職支度金という形で 3 万 5000 円出るという形になっていますけど、あまりにインセンティブとして意味付けが低いということがありますので、そういったものをどうやったら日本の中に取り入れることができるのかということについて、ご意見を伺いたいと思います。

－柴田－

私の申し上げられる部分というのはすごく限られていると思いますが、現場のジョブコーチとしての話ですと、就職につなげて、就職をしていくもらえらるというのだと、結構インセンティブが低いかなと思ってしり込みをしてしまう。でも、例えば職場実習でご本人の様子を見るというところで、少し見てもらえて、それに対して少し支援費が支払われるとか、その利用者さんがどういう方なのか、アセスメントの部分であったり、そこでしたサービスや、企

業のマーケティングだったりとか、職場開拓に対して、例えばこういう形で職場を探してきて、実習先を見つけましたということに対してインセンティブがつくかなと思います。今のジョブコーチ事業は、そういう形ではないですけど、雇用を前提に実習を始めるという、それに同意した企業さんがいて、その職場でいいよという利用者さんがいて、初めてジョブコーチ事業として成立するという仕組みだったと思いますが、インセンティブという、支援していこうという気持ちだけで言えば、もう少しハードルの距離を短く設定してクリアしていくというのが現場的にはいいのかなと思っています。システムの話は私のほうでは考えが及ばないので、小川のほうに補足してもらおうと思います。

ー小川ー

今の質問にあった施設から出していくことによつてのインセンティブというのは、これはかなり大きな命題なので、私もそれにきちんと答えられるものはないです。ただ、その手前で実績を上げて、それに対してお金がつくということが、まだ日本のこの業界のシステムによく少しずつ入り始めたところで、まだそれに対する抵抗感というのも大きいのだと思います。例えば、就労支援についても、地域の就労支援をやるときに、今日、柴田がご報告したように、それなりのここまでやったらお金がつくとか、あるいは就職させてお金がつくという方式がいいという考え方もありますけれども、年間予算、例えば 1000 万円をください。その 1000 万円の中でやることをやります。それについての行政の評価というのは、それほどいただきたいというあたりも、運営サイドとしては本音のどこかに、そういうシステムのほうが、サボるというわけではないですけど、運営としてはありがたいなということもあると思います。この両方がだんだん融合していくのには、もう少し時間がかかるかなと思いますけど、それにしても支援費というのは少しシステムチェンジの、施設に対するお金のシステムの変更の一つでありますし、協力機関型ジョブコーチの仕事の仕方というのも実績に対する評価というのは特にありませんけれども、仕事をして何ぼというようなシステムだと思います。少しずつそういう形で変わってきているのだらうなと思います。ただ、弊害で、先ほどの埼玉の方のお話にあったように、そうすると年間の予算が組みにくかったり、それに相応する人材を確保できなかったりというあたりの運営上のいろいろな問題をいま福祉施設が抱えていて、そういうのも併せて解決していかないとならないなと思います。問題を挙げただけで、何もお答えにはなっていませんけれども、そのような現状にあると思います。

ー山田（質問者）ー

もう一つ別のご質問したいのですが、さっき指定討論者の方がシェフとコックさんの例を出してお話されていましたが、うちの埼玉でいうと地域の職業センターにコーディネーターの方がいらっしゃいますけど、たぶん、4 人ぐらいしかなくて、それでジョブコーチといわれている人たちは配置型が 6 人か何かで、協力機関型が 4 人で 10 人かな。それで例えば、この地域の就労支援全体を組み立てていくというか、組織していくと考えたときに、あの 4 人のコーディネーターの人ではほとんどできないと思います。それでどこが担い手になるのかなといったときに、神奈川はそういう意味で先駆的にやっているかなと思いますけど、職業センタ

一の人たちと連携を取りながらやると、やっぱり社会福祉法人の中の人たちとの連携かなと思っていて、あの4人のコーディネーターの人では何もできないというか、あまりにも人が少なすぎるような感じがするのですけど、いかがなものですか。

—梅永—

実を言うと、ここの会場にも職業カウンセラーが来られているんですね。私自身が15年職業カウンセラーをやっていましたし、その研修を担当した研究員の方が来られているので、非常に話しづらいのですが、私個人の考えで述べさせていただきますと、半分同意見です。というのはシェフとコックということを考えると、シェフは必ずコックを経験しているんですよ。コックの経験をしていて、まず材料を吟味したり、味を覚えたりしながらコーディネートしていくシェフになっていくのですが、私自身が職業カウンセラーをやっているときにはジョブコーチという発想がなかったのです。だからアセスメントとか、そういったことの技術は非常に伸びたのですが、実際の現場で私自身がジョブコーチの経験をしていないので、分からない部分があるのは事実だと思います。ただ、考え方によっては、コックとシェフというのはいい例なんですけれども、私がノースカロライナで伺ったジョブコーチの方というのは、ジョブコーチの経験をした方がプログラスマネージャーという職種にピラミッド方式で就かれていくんですね。自分が経験した結果、そのいろいろな情報を若いジョブコーチに指導して行って広がっていく。そうするとジョブコーチの人数が多くてもプログラスマネージャーの人数はそんなに多くなくてもすむパターンもありました。それとジョブコーチの中で、例えばコックがジョブコーチとすると、フランス料理の専門家と中華料理の専門家と和食の専門家とすると、そのシェフも全部コーディネートできないのです。やはりフランス料理のシェフとか、あるいは中華料理のシェフになっていくかもしれないし、流れからいくと、今日はジョブコーチのこういった発表会なのですが、基本的な発想として、脱施設か、入所施設から地域に出そうという、その一つの手段として、こういった就労支援が広がってきたとお思いかもかもしれませんが、アメリカでは入所施設もどんどん増えているのです。だから施設から地域への移行という発想ではなくて、いろいろなサポートの手段が増えてきた。つまり選択権が増えてきたのです。昔は入所施設しかなかったから、そこに能力があったり、ニーズがある人を入れられたのだけれども、最近は入所施設も一つの選択だけれども、能力があったり、ニーズのある人はそこで就労支援のサポートもしていこうという。教育でもそうですよね。この教育が一番いいのではなくて、いろいろ選択肢がある教育が良いといわれていますけれども、そういった時代が変わってきています。ですから、職業センターのカウンセラー自身が一つのさっきのCRCみたいな形の一部を担うこともできるでしょう。例えば、協力機関型ジョブコーチと連携していきながら、予算を分配していくことも可能かもしれませんし、先生がいらっしやったところのような埼玉では、そのジョブコーチを経験した人がプログラスマネージャーみたいな、いわゆるシェフになっていくことも一つだと思います。そういったいっぱい選択肢を広げていくという発想で、職業センターだけにすべてを負うという形ではない発想もいいと思います。いかがでしょうか。

－山田（質問者）－

職業センターの人数がもっと増えて、そういう意味では地域を網羅できるぐらいの体制を職業センターの人と地域の福祉法人が力を合わせてやっていくことが大事なかなというつもりで話したのですけど。

－小川－

第一歩として、現状としてはそのとおりの部分もあるかなと思います。職業カウンセラーさんが協力機関型ジョブコーチ、個人をスーパーバイズするシステムになっていますから、今はカウンセラーさんが福祉施設に所属する協力機関型ジョブコーチをたくさん直接スーパーバイズしないとならないから、やはり行き届かない部分もあると思います。一方で福祉施設側がもっている就労支援のノウハウというのは、いざ雇用就労に向けてということになると、必ずしも十分でない場所もあるので、現状ではそういう関係の中で少し福祉施設の就労支援のノウハウを上げていく時期なのかなというのが私の持っている印象です。最終的にというか、設計図がいつまでも都道府県に一つしかない障害職業センターのそんなに莫大に増えていかないカウンセラーさんが直接スーパーバイズするような設計図で進むのか、それとも地域に就労支援の基地、ジョブコーチの基地を置いて、その基地のリーダーが自分のところのジョブコーチをスーパーバイズする。そこにやっぱりお金が下りるという設計図にするのか、その辺によってずいぶん目指すものが違ってくると思います。国の施策で就業・生活支援センターというのは都道府県に1カ所ではなくて、より地域に福祉施設を母体につくっていこうという設計図ですから、一つ、やはりこれがジョブコーチの基地として機能するのか、機能させるつもりがあるのか、その辺の施策の方向性、もともとジョブコーチの基地として設計されたものではないと思いますけど、この流れの中で、そこがうまく融合していくのかどうなのかというのがポイントかなと思うのと、あともう一点だけ、地方自治体の仕事というのも、地方自治体が予算的に力のないところは国の事業に頼らざるを得ない部分もありますけど、例えば、先ほどの福岡市とか、場所によっては地方自治体が独自の就労支援を立ち上げていって、そこが及ばないところについては国の施策がカバーしていったり、あるいは国の施策の障害者職業センターと地方自治体の就労支援事業がうまく連携していったりとか、そういう例も場所によってはあります。場所によってはそこがかえってバッティングしているようなところもあります。いいモデルの地域を参考にしながらやっていければと思っています。

－坂井－

ちょうど時間が4時55分になりました。司会の不手際で不十分な討論しかできなかったことをお詫び申し上げます。ここにいる4人の発表者に今後の研究の期待を込めて拍手をお願いいたします。それでは最後に小川のほうから締めの挨拶をもらいます。

－小川－

皆さん、本日はお忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。厚生労働科学研究事業の成果を十分にお伝えできたかどうか、もともと全部お伝えできないのを前提で

やっておりますけれども、なかなかお伝えし切れなかったかなとちょっと不安に思っています。今日、お伝えできなかった部分については報告書という形にしたいと思います。それではこれで本日のセミナー全日程を終了させていただきます。どうもありがとうございました。

平成14年度 障害保健福祉総合研究成果発表会報告書

平成15年3月 発行

発 行 財団法人 日本障害者リハビリテーション協会
〒162-0052 東京都新宿区戸山1丁目22番1号
(戸山サンライズ内)
電 話 (03) 5909-8280
FAX (03) 5909-8284

