

(3) 職場で振り回される

逆に、職場から提案された多様な注文に対して、ジョブコーチは毎日忙しく対策に追われるだけの場合もある。たとえば、ある障害者にとって力を十分発揮できる職務が他にたくさんあるにもかかわらず、明らかに本人の障害特性では困難と思われる職務が「こなせなくては困る」と注文され、その仕事の指導に明け暮れることがある。このような対策は（例：明らかに困難な職務のみ指導する）、支援している障害者の雇用にはネガティブな効果しかもたらさないことすらある。

ジョブコーチが支援するのは、労働力としてある部分あるいはある一定量のハンディをもつ人である。職場から、何らかの雇用管理上の配慮を引き出すことにより、初めて戦力を発揮できるのである。他の従業員との差異を、障害者の能力改善やジョブコーチによるサポートだけで埋めようと努力は、現実的ではない。

これもジョブコーチがどのような役割をもち、職場で何をすべきかが不明瞭なために起こる失敗である。

(4) 就職に結びつかない

いくつかの事業所で障害者が試行的に働く機会をもち（実習）、採用の責任者との面接の支援を行っても、就職に結びつく事例がなかなか出てこない場合がある。先に記載したとおり、ジョブコーチが職場で見せる振る舞いならびに役割の認識不足が原因である場合も少なくない。それ以外にも、「就労可能な障害者のイメージ」が不明確なため、就職に結びつかないこともある。特に、地域就労支援事業を立ち上げた当初の職場では、この失敗が多い。

ジョブコーチは、実際の職場で支援が無くては（少なくとも初期に）雇用を勝ち得ることができない障害者に支援を行うことが使命である。しかし、現実的には「あらゆる障害者が就労可能」ではない。

障害者本人が明確な就労希望がある場合は、その人が働ける、あるいは希望に添った仕事の種類や労働条件の職場を探すことをまずジョブコーチは行う。そして、そのような職場で、実際に仕事をしながら、継続的な雇用へ向けての道を障害者とともに考えていく。フォーマルなアセスメントツールなどを使って、「就労不可」と判定するといった、仕事をジョブコーチが行うわけではない。しかし、だからといって、対象の障害者が、その職場で雇用を勝ち得るかどうか、冷静に分析することをジョブコーチは放棄してはいけない。ジョブコーチは、社会運動としての理想論を情報発信するのが本来の業務ではなく、目の前の障害者の就労生活を支援することが仕事である。周囲の労働環境、本人の労働力、そしてジョブコーチの支援の力のバランスなどの条件により、漠然としたものではあるが就労可能な障害者群が存在するのは事実である。もちろん、多くの場合は、あまりにも多様な要因が複雑に交差しての判断であるため、明確に言語化できない「就労可能性」でしかない。

ジョブコーチは、就労可能な障害者のイメージなくして、成果を上げることはできない。そして、このイメージを獲得するには、ジョブコーチのすべての業務を経験すること、そして実際に働いている障害者の詳細な観察が欠かせない。

(5) 短期間で離職してしまう

雇用契約を結んだ障害者の多くが、数週間あるいは数ヶ月で離職してしまう場合もある。もちろん、就職した障害者がすべて何年も雇用を継続することを望むことは現実的ではない。さらには、社会一般の労働

働きの流動性もひとつの指標にすべきである。また、短期間雇用が大多数の職場で、パートとして就労した障害者に長期的な雇用を期待するのも現実的ではない。しかし、これらの条件を加味しても、短期間の離職率があまりにも高い場合は、明らかにジョブコーチに仕事の仕方に失敗があると考えられる。

理由はたくさんある。本人の希望ないし特性と職場環境等が一致しなかった場合、就労後に変化する生活スタイルのシミュレーションを行っていなかった場合、障害者本人の職場適応能力の高さ以上に職場が過剰な期待をかけてしまった場合などが主な理由である。どれもジョブコーチが予防手段を打てる内容である。

(6) 職場で障害者が成長しない

離職といった決定的な出来事は起きなくても、ある程度の時間経過の後に、ジョブコーチの失敗が表面化する場合がある。

その典型例が、ジョブコーチがいつまでたっても初期の状態と同じ量の手厚い支援を行わなければならない時である。つまり、職場で働く障害者が、ほとんど仕事を覚えられない、職場生活で自立的に動けないため、結果的にジョブコーチの支援を漸次減らすことができないのである。また、たとえ仕事等の自立が見られても、職場の上司や同僚が、障害者に対してどのように職務指示を与えていいか、新しい仕事の場合どのように教えていいか、なによりも職場でどのようにコミュニケーションをとっていいか不安で、ジョブコーチを手放せない場合もある。

これらの理由は、ジョブコーチの支援技術が未熟さに集約される。仕事を教える方法が不十分、職場内で障害者向きとして選定した職務が不適切、職場生活の日課あるいは過ごし方の調整不足などが代表例である。さらに、支援の量や質を、次第に減少していくプログラムを当初より計画していない場合も少なくない。

(7) 働く障害者の労働条件が悪い

障害者本人は、職場である程度の戦力として働き、雇用が継続されている場合においても、問題が隠されている場合がある。それは、労働条件が劣悪さである。時には、法的にも問題がある職場も、少数ながら存在する。このような問題は、しばしば、何年か後に離職が決まってから発覚する。特に、雇用契約通りの賃金が支払われていない、不当な控除が存在する、基準以上の時間外勤務を共用されているなどが典型例であり、一部、さらに悪質な場合もある。

ジョブコーチは、障害者の権利擁護を行う役割も担っている。雇用契約ならびに労働条件については、ある程度の厳格な基準、そして同一地域内あるいは同業他社の標準に関する知識を持つ必要がある。そして、継続的な支援の中で、雇用契約の継続ならびにその遵守が行われているかどうかもチェックしなくてはならない。

(8) 在職者数が増えない

個別の就労成功例がいくつも登場してくると、地域就労支援を行う事業所にはそれなりのノウハウが蓄積される。しかし、地域のニーズに応え、より開かれた就労支援事業を行うには、さらに洗練されたノウハウが必要になる。事業としての洗練の度合いを測定するひとつの指標は、継続的な支援を行い在職して

いる障害者数である。

地域就労支援を行う機関には、就職・離職を頻繁に繰り返す障害者がかなりの数存在するのは事実である。これは、障害者の状態や本人の希望、さらに経済状況など様々な要因が存在する。しかし、すべての障害者が就職・離職を頻繁に繰り返しては、在職者数がいつまでたっても増えてこない。

逆に、働く障害者が増えることは、ジョブコーチが日々行う業務の成果である。この成果が目に見える形になれば、就職希望をもつ障害者がよりたくさん就労支援事業に訪れ、さらにこれまで就職希望を持っていない障害者にも希望を与えることになる。

2. 問題点の整理

前節にまとめたジョブコーチの8つの失敗例は、地域就労支援を行うどんな機関においても起こりうるものである。この失敗を最小限に予防する方法を、ジョブコーチが獲得すべきスキルといった視点から、下の表にまとめる。

標 題	問 題 点	問題解決スキル
① 職場が見つからない	● 職場を開拓できない	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域の経済・雇用情勢を調査する ● 労働・企業関係者とのネットワークを築く ● 独自で職場訪問するなどの営業スキルを身につける
② 職場で何もすることがない	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場でただ漠然と障害者を見守っているだけ ● ジョブコーチのモラル低下 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場の仕事の全体像を把握・分析するスキルを身につける ● 職場で仕事を教えるための指導方法を身につける ● 障害者と周囲の同僚・上司との対人関係を築く支援方法を身につける
③ 職場で振り回される	● 障害者・ジョブコーチともに職場で改善のない努力に四苦八苦する	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場の仕事の全体像を把握・分析するスキルを身につける ● 職場で仕事を教えるための指導方法を身につける ● 障害者と周囲の同僚・上司との対人関係を築く支援方法を身につける ● 職場の責任者と交渉・調整するスキルを身につける
④ 就職に結びつかない	<ul style="list-style-type: none"> ● 就職に至らない実習ばかり行っている ● 就職に至る交渉を企業と行えない ● 障害者の労働力に対する冷静な評価ができない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 個別的就労支援計画を明確に立てる ● 職場の責任者と交渉・調整するスキルを身につける ● 障害者あるいは職場についてのアセスメント技術とその解釈のノウハウを身につける
⑤ 短期間で離職してしまう	<ul style="list-style-type: none"> ● 離職者が多い ● 平均的な就職期間が短い 	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害者あるいは職場についてのアセスメント技術とその解釈のノウハウを身につける ● 個別的就労支援計画を明確に立てる ● 障害者と周囲の同僚・上司との対人関係を築く支援方法を身につける

⑥ 職場で障害者が成長しない	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場で障害者が自立して動けるレパトリーが増えない ● 職場はジョブコーチの存在に依存する 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場の仕事の全体像を把握・分析するスキルを身につける ● 職場で仕事を教えるための指導方法を身につける ● 個別の就労支援計画を明確に立てる ● 障害者と周囲の同僚・上司との対人関係を築く支援方法を身につける
⑦ 働く障害者の労働条件が悪い	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇用契約が守られていない ● 当初とは異なる障害特性に合わない労働条件に変わっている 	<ul style="list-style-type: none"> ● 権利擁護に関する知識を身につける ● 継続的な支援に必要なスキルを身につける
⑧ 在職者数が増えない	<ul style="list-style-type: none"> ● ジョブコーチのがんばりに比例して支援する障害者数が増えない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 個別の就労支援計画を明確に立てる ● 地域就労支援機関の事業目標の再確認

地域就労支援を推進する事業所にとっては、そこで働くジョブコーチ一人ひとりが、このスキルのすべてあるいは大部分を身につけていなくてはならない。逆説的には、この問題解決を行うことこそがジョブコーチの職務である。しかし残念ながら、このようなジョブコーチの包括的な職務に関して、それぞれの地域就労支援機関で研修を行うことは難しい。その理由、

- 地域就労支援事業はまだ新しい形態の事業であり、十分機能しているモデルは全国的にも少数である
- 地域就労支援機関同士で共通化できるノウハウやジョブコーチが身につけるべきスキルについての情報交換は不十分行えていない
- 地域就労支援に関する、実務的でなおかつ抽象化された研究が非常に少数である
- 地域就労支援の担当者（ジョブコーチ）向けに有用なモデル研修プログラムが存在しない

3. モデル研修プログラムの基本的考え方

わが国の現状では、近々に、地域就労支援の担当者（ジョブコーチ）向けに、ほぼ完成した形の研修プログラムが作れるわけではない。その理由は、前節で述べたとおり、地域就労支援のノウハウはまだ十分に研究されていないのである。しかし、それでも地域就労支援機関は今後全国で急激に増加することが予想される。そして、そこで働くジョブコーチも急増することは間違いない。最初の説で紹介したようなジョブコーチの失敗事例を少しでも減らすためには、ある程度の知識や技術をもったジョブコーチ要請は急務である。

最近の職業リハビリテーションのテキストや日本障害者職業総合センターの研修カリキュラムなどから推測すると、ジョブコーチ向けに次のような研修プログラムの提案がされると考えられる。

	カリキュラム	内 容
1	職業リハビリテーション概論	職業リハビリテーションの歴史的な経過と基礎知識の紹介
2	各障害の特性 身体障害 知的障害 精神障害 その他近隣障害	3 障害の障害特性について身体的・心理的な特徴を紹介し、職業リハビリテーション上の留意点をまとめる また障害者雇用としての境界域に入る、話題の障害についても紹介する

3	職業安定行政の役割と業務	法律上の職業斡旋業務についてと公共職業安定所の役割について紹介する
4	障害者雇用促進法と助成制度	障害者の雇用促進等に関する法律の歴史的経過と現在の様々な助成制度ならびにその活用の実際について紹介する
5	企業が考える障害者雇用	障害者を雇用する企業の立場をその社会的な責任ならびに雇用管理上の悩みといった視点から紹介する
6	アセスメント・職業評価	障害者のインテークから評価までの流れを紹介する。また評価については、フォーマル・インフォーマルなアセスメント結果とその解釈について障害別に解説する
7	カウンセリングの基礎知識	障害者の相談・面接を受ける際の基本的な心構えとしてのカウンセリング技術についてロールプレイを交えながら紹介する
8	作業指導・支援の方法	作業訓練室あるいは実際の職場で仕事を指導する上での基本的な技術（職務分析や課題分析）を紹介し、障害に合った業務改善の方法などを議論する
9	ケースマネジメントの基礎知識	より質の高いサービスについて、そして多様な関係機関と連携を、ケース検討会を中核にして進めていく方法論について紹介する
10	雇用事例事業所紹介	各障害の典型的な雇用事例について、支援者ならびに事業主から複数報告してもらう
11	生活支援・福祉制度の活用	地域の様々な生活支援あるいは福祉制度の基礎知識とその活用方法を紹介する
12	ケース検討	いくつかのモデル事例を通して、グループ単位で検討会を行い、スーパーバイザーが講評する

このプログラムは、次のような特徴がある。

- 包括的な障害と労働の知識を求める
- 比較的高学歴で十分なキャリアを前提とする
- 広域の職業リハビリテーションの指導的立場を求める
- 就労支援のスーパーバイザー的な役割を期待する
- 就職してからよりも就労に至るまでの経過に重点を置く

この特徴は、前節で紹介したジョブコーチの必須スキルと合致しない部分がかかなり存在する。特に、職業リハビリテーションの包括的で高度な知識を求めすぎている。それゆえ、実際にジョブコーチがどのような職務を行うか、具体的に示すことができず、結果的にジョブコーチの仕事の全体像がぼやけてしまう。私たちが目的とする、ジョブコーチの研修カリキュラムは、次のような特徴を必要とする。

- 明日からジョブコーチになる職員にどのような仕事をするか具体的に提案する
- 現在、福祉施設等で働く職員がジョブコーチになることを前提とする
- 比較的狭い範囲に限定される地域就労支援の担い手として十分な実務を行うために
- 就職前だけでなくときにはそれ以上に就職してからの支援に重点を置く

地域就労支援の担当者（ジョブコーチ）を育成する研修プログラムの基本的考え方は、前述の4点である。私たちは、これ以外にも下記の内容について、バランスを重視することとした。

【理論と現実】

ジョブコーチの研修プログラムの理論的背景は、米国の Supported Employment がある。軽易な身体障害者モデルを中心とした従来の職業リハビリテーションプログラムから、より障害の重い人に対しても、職業前のレディネスモデルではなく現実の職場の中に入ることを重視し、雇用されたからの支援は質量とも計画的に減らすが決してゼロにしないことなど、様々な発想の転換がそこには存在する。そして、この理論に即し、米国では多数の障害者が Supported Employment のプログラムを活用し雇用されており、現場の支援に必要な様々なスキルが報告されている。わが国における、地域就労支援事業の法的あるいは理論的背景は、米国のそれとは一致しない。さらに、わが国の法的手続きや雇用習慣など、まったく異なる理論や知識を背景に業務を行うことも求められる。

私たちが考えるジョブコーチ研修プログラムは、その理論の基礎として、Supported Employment を明確に位置づける。ただし、米国の紹介ではなく、その理論の中に存在するインターナショナルな中核の部分を抽出し、多くの人に理解しやすい平易な形で紹介する。そしてこのコアとなる理論に、わが国でジョブコーチを行ううえで必須の知識や技術を紹介する。

【知識習得と勇気づけ】

地域就労支援事業とは、まだまだ新しい形態の事業である。担当のジョブコーチは、研修プログラムでは扱いきれないほどの、たくさんの悩みや課題を抱えるに違いない。そこで、基本的な理論と技術の取得を目的とした、いわゆる「知識取得形」のプログラムだけでは不十分と考える。一人ひとりが、ジョブコーチの仕事に愛情やプライドを持ち、この仕事に労力を注ぎ、地域就労支援事業の発展に寄与しようとする勇気づけ、つまりジョブコーチのエンパワメントもプログラムの大きな目標とする。

【就労支援と生活支援】

現在、地域就労支援事業は、生活支援と就労支援を一体提供する仕組みに向かっている。実際に、働く障害者の継続的支援ではこの2つを切り離すことは困難である。

しかし、ジョブコーチの研修プログラムに生活支援に関するカリキュラムを加えることは、現時点では適さないと考える。そのもっとも大きな根拠は、わが国には就労支援に特化したカリキュラムがいまだに存在しないことである。さらに、この研修プログラムの主なターゲットは、福祉施設等の職員である。これまで、生活支援を専門として働いてきている職員である。生活支援に関する包括的な研修プログラムについてもまだ未整備ではあるが、まず「就労支援とはどのようなものか」を提案することが先決と考える。

【マネージメント可能な研修会】

ジョブコーチの研修プログラムに加えるべきカリキュラム内容は、無尽蔵のごとく存在する。たとえば、1週間あるいは2週間連続した、数十時間にも及ぶカリキュラムを作ったとしても、すべての知識と技術を伝えることはできない。

しかし、私たちは、すでに現場で働いている職員ないしこれからその職につこうとする職員に対して、実際に参加可能な時間数のカリキュラムを作成する使命も同時に持っている。もちろん、時間数だけでなく、長期的に運営する際のコストも重要な要因である。まず、コンパクトで実現が容易で、汎用性のあるカリキュラムを求めることになる。

4. モデルカリキュラム案

私たちが本研究で提案するモデルカリキュラムは、以下のコンセプトで計画されたものである。

- ① 主な受講者：地域就労支援事業に携わる職員なら誰でも（施設職員、精神保健、障害の親の会会員、教員、行政ワーカー、就労支援専門機関、職リハ専門家、学生など）、ただし、今後増えると想定される就業・生活支援事業の職員をモデルターゲットとする
- ② プログラム日数：2日～3日以内
- ③ スタッフ数：1人の統括スタッフと4人程度のスタッフで実施可能
- ④ 統括スタッフのスキル：Supported Employment の理論と実践の造詣が深く、本モデルカリキュラムを3回以上経験したもの
- ⑤ スタッフのスキル：地域就労支援事業の経験年数が3年以上で、本モデルカリキュラムを1回は受講しているもの

また、カリキュラムの性格から、「基礎コース」と「実践コース」の2つのコースに分割した。以下には、2つのコースの具体的な内容とその補足を行う。

【基礎コース】

ジョブコーチ研修モデルカリキュラムの基礎コースは、「ジョブコーチに興味を持つより多くの人に、その仕事内容と基本的な考え方や理念を知ってもらうことで、さらに興味関心が高まる」ことを目的とする。

1) 特徴

	項目	内容
1	コースのスタイル	視聴覚機器を活用したレクチャー・報告スタイル
2	想定参加者数	150人程度(200人程度の開場使用)
3	対象者	ジョブコーチに興味関心がある人すべて
4	スタッフ数	統括スタッフ1名・スタッフ3名・アルバイト3名
5	コースの目標	<ul style="list-style-type: none"> ● ジョブコーチの仕事に今以上に興味関心をもつ ● ジョブコーチの基本的な仕事内容の把握 ● ジョブコーチとして必要な理念を押える
6	カリキュラム内容を決定する際の注意点	<ul style="list-style-type: none"> ● すべてのカリキュラムにおいて「ジョブコーチって何?」といった基本的質問を提示する ● 最初と最後のカリキュラムにおいて、再度、様々な視点から提示された「ジョブコーチって何?」の回答をまとめる ● 参加者のエンパワメントを高めるための工夫をいくつか用意する(現場の様子が映像で理解できるビデオ、実践例として奮闘するジョブコーチを取り上げるなど)
7	コースの時間数	7時間半程度
8	年間実施回数	2回予定(300人程度の修了生を想定)

2) タイムスケジュール(案)

	時間	カリキュラム
1	9:00~9:45	ジョブコーチとは?
2	9:45~10:45	ジョブコーチの仕事①: アセスメントから職場開拓まで
3	11:00~12:00	ジョブコーチの仕事②: 職場を調べる
4	13:00~14:00	ジョブコーチの仕事③: 職場で支援する
5	14:00~14:30	ジョブコーチの仕事④: 在職者に支援し続ける
6	14:45~15:30	ジョブコーチの仕事とは?
7	15:30~16:00	日本におけるジョブコーチの必要性
8	16:15~17:15	ジョブコーチの実践事例
9	17:15~17:45	ジョブコーチとは(まとめ)

3) 各カリキュラムの内容

1. ジョブコーチとは? (45分)
<p>【統括スタッフのレクチャー】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 参加者をリラックスさせる話題提供 ● 米国の援助つき雇用の体験談(これまで経験したことのない感情・感覚的違和感を強調する) ● 援助つき雇用の歴史の概略(Just Do Itからリハビリテーションビジネスへ) ● 援助つき雇用の思想のキーポイント(レディネスモデルからの脱皮・社会参加支援・重度の障害者も雇用対象など) ● 援助つき雇用の思想はわが国にも(最近の動向を簡単に紹介) ● 援助つき雇用の担い手であるジョブコーチ ● ジョブコーチはどんなことをするのか(簡単に紹介) ● みんなもジョブコーチとして働こう!
2. ジョブコーチの仕事①: アセスメントから職場開拓まで (1時間)
<p>【スタッフのレクチャー】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 評価(アセスメント)は誤解されている ● ジョブコーチが行う利用者のアセスメントとは(できないことを見つけるのではなく、本人の希望やできることを見つける。本人と一緒に自分の障害あるいは労働力としての長所を探していく過程) ● アセスメント情報を参考に仕事を探す(障害特性に合った仕事・職場、ひとつの職場・1回のトライで終了ではない)

<ul style="list-style-type: none"> ● 障害特性に合った職場探しの事例（本人の希望に沿った職場、本人の障害特性に合わせた仕事、試行錯誤でぴったりした労働条件を見つけるなど） ● 職場開拓の手続き（ネットワーク活用型・企業に個別にアポイントメントをとるなど） ● 一人ひとりに合った仕事と職場はきっと地域にある！
<p>3. ジョブコーチの仕事②：職場を調べる（1時間）</p> <p>【スタッフのレクチャー】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職員募集に書かれていた仕事ができなかったのに採用された事例紹介 ● 職場にはたくさんの仕事がある（周辺業務まで入れるとまさに多様・有能なジョブコーチは障害者が能力を発揮できる仕事を見つける） ● 仕事内容を調査する方法（職場見学・ジョブコーチが体験実習する、単純に職務分析を行う） ● 職務の再設計の検討（現場の責任者と再設計の方法とその可能性について話し合う） ● 職務以外の職場環境の調整（職務命令系統や同僚の対人関係、標準作業や安全管理状況などを調査し、責任者と話し合い可能なところを障害者用に調整） ● 障害者にとってトレーニングが必要な職務等を予測し、ジョブコーチが付き添いトレーニングする計画を立案する ● 課題分析の概要 ● ジョブコーチは障害者に付き添う前にも職場で大切な仕事をする！
<p>4. ジョブコーチの仕事③：職場で支援する（1時間）</p> <p>【スタッフのレクチャー】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職場で浮いてしまうジョブコーチ（失敗例：見守りしかできないジョブコーチ・一生懸命だが障害者を職場の仲間にできないジョブコーチ） ● 失敗しないためには（事前の調査打ち合わせ・ジョブコーチが付き添う計画立案） ● 職場の同僚ならびに上司はジョブコーチを手本に障害者と接する ● ジョブコーチの専門的技術（システムティック・インストラクション）の概要 ● 課題分析の実際例 ● 課題分析を使い段階的に指導する方法 ● 職場でジョブコーチは何を目的に支援しているのか？ ● ジョブコーチは周囲から見られることを意識しながら支援する！
<p>5. ジョブコーチの仕事④：在職者を支援し続ける（30分）</p> <p>【スタッフのレクチャー】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 雇用なくしてジョブコーチなし（実習ばかり、福祉的就労の延長線上は本来のジョブコーチの仕事ではない） ● 雇用契約へ至る手続きの概要 ● 雇用契約の前後でジョブコーチの仕事は急に変わるわけではない ● 障害者は職場で成長する（成長を生み出せないのはジョブコーチの支援方法に問題がある） ● 支援の量を減らす計画 ● 定期的な訪問を中心とした支援で必要なこと（変化の予測と観察、人権擁護、離職時の支援） ● ジョブコーチは障害者が職場で成長することを助ける！
<p>6. ジョブコーチの仕事とは？（45分）</p> <p>【ビデオ上映】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● アセスメント→職場開拓→職場のアセスメント→職務分析・課題分析→職場で支援する→雇用契約→継続支援といったジョブコーチの仕事の一連の流れをビデオで紹介 ● ジョブコーチが様々なケースを支援する1日の様子をビデオで紹介 ● 個別就労とは異なるエンクレーブ・モデルについてビデオで紹介 ● 役割の異なるチームで仕事をする様子をビデオで紹介 ● あなたにもできるジョブコーチ！
<p>7. 日本におけるジョブコーチの必要性（30分）</p> <p>【統括スタッフのレクチャー】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 福祉施設、特殊教育、職業リハビリテーション機関でジョブコーチがいたらどんなにスムーズに就労支援ができるだろう（シミュレーション） ● 障害者一人ひとりにとって大切なジョブコーチ ● 地域の福祉にとっても重要なジョブコーチ ● 今求められているのは、本物のジョブコーチ！

8. ジョブコーチの実践例 (1時間)
【スタッフのレクチャー】
<ul style="list-style-type: none"> ● 失敗を繰り返しながらも何とか負けずに、創意工夫により障害者を支援し続けるジョブコーチの事例を2例程度紹介する ● がんばっているジョブコーチはたくさんいる！
9. ジョブコーチとは？
【統括スタッフのレクチャー】
<ul style="list-style-type: none"> ● これまでのカリキュラム内容のおさらい ● 米国だけではなく全世界に援助つき雇用の理念・方法論が広まっている ● 多くの人に雇用の場が広がることこそが、重要な福祉政策でもある ● 社会を支えるジョブコーチ！

【実践コース】

実践コースでは、基本的にジョブコーチないしそれに準じた業務を日々行っている現任者に、「ジョブコーチとしての基本的な仕事をトータルに伝える」ことを目的とする。

1) 特徴

	項目	内容
1	コースのスタイル	レクチャーとそれと対になったテーマのグループセッションによる演習・ディスカッション
2	想定参加者数	25人程度（レクチャールームとグループセッションを実施する2つの部屋を使用）
3	対象者	地域就労支援の担当者（ジョブコーチ現任者トレーニング）
4	スタッフ数	統括スタッフ1名・スタッフ4名・アルバイト1名
5	コースの目標	<ul style="list-style-type: none"> ● ジョブコーチの仕事内容をトータルに伝える ● 参加者が現場に戻った際に有益なノウハウを提供する ● ただし、現場のすべての業務をレクチャーで規定するものではない（現場の条件は様々）
6	カリキュラム内容を決定する際の注意点	<ul style="list-style-type: none"> ● 5人程度のグルーピング（事前のレポートや経験年数、地域特性、就労支援事業の特徴などのバランス） ● レクチャーはシンプルな情報提供と共通の話題を提供するものとし、グループ演習を通し、その後のディスカッションで様々な現場のノウハウを情報提供できるスタイルにする ● スタッフは、グループメンバーそれぞれから意見を吸い上げることと、各グループのディスカッションをテーマに沿った内容に方向付けする ● 統括スタッフは、各グループでディスカッションされた内容をジョブコーチ全体の業務ならびに理念に照らして講評する ● すべてのプログラムは「レクチャー→演習→グループディスカッション→全体討論」の流れを基本パターンとする
7	コースの時間数	16時間程度（3日コースの予定）
8	年間実施回数	2回予定（50人程度の修了生を想定）

2) タイムスケジュール（案）

時間	1日目	2日目	3日目
AM	プログラム1 <ul style="list-style-type: none"> ● 3日間のオリエンテーション ● グループオリエンテーション 	プログラム4 <ul style="list-style-type: none"> ● レクチャー:職場のアセスメント ● ビデオセッション:職場の観察 	プログラム7 <ul style="list-style-type: none"> ● レクチャー:在職者の継続的支援 ● 演習:フェーディング計画

	● レクチャー：ジョブコーチとは？	● 演習：職務の再設計	● レクチャー：ナチュラルサポート
PM①	プログラム2 ● レクチャー：利用者のアセスメント ● 演習：フォームを使ったインタビュー	プログラム5 ● レクチャー：雇用 ● 演習：ジョブマッチング・プランニング ● レクチャー：雇用助成制度について	プログラム8 ● 全体のまとめ
PM②	プログラム3 ● レクチャー：職場開拓 ● 演習：電話による企業へのアポイントメント ● 演習：企業の人事担当者との交渉	プログラム6 ● レクチャー：職場で教える技術 ● 演習：課題分析 ● 演習：段階的な援助法	終了

3) 各カリキュラムの内容

プログラム1
3日間のオリエンテーション グループオリエンテーション レクチャー→演習→グループディスカッション→全体討論の流れをやさしいテーマで体験する (グループのアイス・ブレイク) レクチャー：ジョブコーチとは 入門コースのダイジェスト版
プログラム2
レクチャー：利用者のアセスメント アセスメントの概要 具体的なアセスメント事例（アセスメントフォームの紹介） 演習：フォームを使ったインタビュー シンプルなインタビューフォームを使い、ロールプレイを行う（スタッフが障害者を演じる）。 各グループ2ケースのインタビューを経験する グループディスカッションでは、話しことばによる面接技法の基礎について、インタビューフォームの妥当性、さらに有効な情報交換の技法について
プログラム3
レクチャー：職場開拓 演習：電話による企業へのアポイントメント 参加者が企業担当者とジョブコーチに扮しロールプレイを行う グループディスカッションでは、電話によるアポイントメントのノウハウと限界性、様々な最初のコンタクト方法についてなど 演習：企業の人事担当者との交渉 スタッフが企業の人事担当者に扮しロールプレイを行う。各グループ2つの企業を訪問する グループディスカッションでは、企業の担当者と最初に面接する際の事前準備（必要な資料・企業についての予備知識など）、交渉の妥当なゴールを探るノウハウ、一度の交渉でゴールを目指さないなど営業の基本的戦術についての意見交換
プログラム4
レクチャー：職場のアセスメント ビデオセッション：職場のモデルビデオを見ながら演習 いくつかの職場のモデルビデオを見ながら、行っている仕事の内容、想定される障害者にとって可能な仕事の選択、さらには職場環境のチェックを行う 演習：職務の再設計 グループディスカッションでは、モデルビデオからイメージを膨らまし、様々な意見交換をもとに、障害者にとっての1日の職務を作る。ビデオセッションで作成した1日の職務を、障害者がより能力を発揮できるような職務を再設計する。

<p>プログラム5</p> <p>レクチャー：雇用 演習：ジョブマッチング 各グループにモデルケースの記録を手渡し（それぞれ異なる）、モデルビデオのどれかひとつの職場を選び、就労支援計画を作成する レクチャー：助成金制度の活用</p>
<p>プログラム6</p> <p>レクチャー：職場で教える技術 演習：課題分析 モデル作業を準備し、各自課題分析を行い、グループでひとつのモデル課題分析を作成する 演習：段階的な援助法 障害者に扮するスタッフを上記の課題分析と段階的な援助法を用いて指導する。 グループディスカッションでは、課題分析と段階的な援助法の基本と実際の職場で使う方法について意見交換、また障害特性に合わせた仕事の改善提案についても意見交換する</p>
<p>プログラム7</p> <p>レクチャー：在職者の継続的支援 演習：フェーディング計画 モデルケースの記録を読み取り、継続的な支援計画をディスカッションする レクチャー：ナチュラルサポート</p>
<p>プログラム8</p> <p>全体のまとめ 3日間のカリキュラムのおさらい 参加者各自が職場に戻りどのような点を改善するか宣言 統括スタッフは参加者の宣言をジョブコーチの理念に沿って励まし・微調整する</p>

(第3章 第4節：志賀利…)

平成13年度 厚生科学研究費補助金
障害保健福祉総合研究事業 報告書

ジョブコーチによる地域就労支援のあり方と
ジョブコーチの人材養成に関する研究

主任研究者：小川 浩

〒224-0041 横浜市都筑区仲町台 1-2-31-402
仲町台発達障害センター
Tel：045-943-9220 Fax：045-943-9228
<http://homepage2.nifty.com/web-jobcoach/>
