

Q2. トレーナーマニュアルについて

- ①トレーナーマニュアルはほとんど使わなかった (0)
- ②トレーナーマニュアルはわからないときだけ参考にした。 (1)
- ③トレーナーマニュアルには入念に目を通し、頻繁に確認しながらトレーナーを行った。
(3)

<自由記述>

- ・マニュアルを使って、自分でも復習し、演習の練習した
- ・参加者に伝える内容などをマニュアルにメモしておいた
- ・よく見ておけばよかったと後で後悔した

Q3. プログラムの内容、構成について (自由記述)

- ・就労支援経験に基づいてグループ分けをしたらどうか
- ・レクチャー→演習の組み合わせで、よくできていたと思う
- ・実際の支援の流れに沿ったプログラム構成だった
- ・アセスメント結果に基づいて支援計画を立てる演習などがあるとよい

Q4. トレーナー役の想定について

研修会の修了者が、トレーナーとしての事前研修、トレーナーマニュアル、当日の打ち合わせによって、トレーナー役をこなすシステムについてどう思うか (自由記述)

- ・ディスカッションの促進役など、トレーナーとしての経験が必要な部分もある
- ・トレーナー自身がジョブコーチとしての自分を見つめ直す機会や研修になってよい
- ・グループでのディスカッションの後、統括トレーナーが全体のまとめをするという構成で、参加者も学習の整理ができたし、トレーナーとしても安心感があつた
- ・トレーナー研修で、トレーナー同士、意見交換や確認の時間を持つことができた

Q5. その他、自由記述

- ・グループ内のインフォーマルなやりとりを促進するために、トレーナーの担当グループ割があつてもよいのでは

トレーナー研修会の効果や汎用性については、実施を重ねる中で再度整理されるべきであるが、今回のトレーナーアンケートの結果からは、3つの点を読みとれる。まず第1に、トレーナーは、モデル研修会・実践講座におけるトレーナー活動を準備する内容として、トレーナー研修会とトレーナーマニュアルが妥当であったと考えていることがわかる。第2に、トレーナーは、トレーナー研修やトレーナー活動が、ジョブコーチとしての自らの実践を整理する研修機会となったと考えていることがわかる。また第3に、トレーナー活動が、就労支援全体のコーディネートや他のスタッフに対するスーパーバイズの疑似体験を行うジョブコーチ養成の現任者研修の機会となり得ることがわかる。

4. まとめと今後の展望

効果的な研修とは、研修受講者が研修内容に納得し、実践に活かす活力となる研修である。モデル研修会・検討委員会では、ジョブコーチ人材層や研修ニーズに関する先行研究を踏まえ、ターゲットとする受講者の想定、研修のねらいと基本コンセプトの設定、ジョブコーチによる職務上の課題や研修ニーズの把握、必要な援助技術の把握、そして研修プログラムの設計を行った。

ジョブコーチとして機能する現任者研修に求められる要素は数限りがない。わが国では、ジョブコーチによる実践が始まったばかりであり、ジョブコーチに求められる専門性や資質について十分に議論されていない。現在、わが国で見られる養成研修プログラムは、専門職としての「ジョブコーチ」を目指したものから、就労や生活支援全般に関する啓発的なものまで、多種多様である。

モデル研修会は、現任者が参加可能な短期間の養成プログラムとして、必要な基礎知識や援助技術のエッセンスを盛り込んだ研修パッケージを提案したものである。モデル研修会の効果は、長期的な視野で検証されなければならないであろう。今後、モデル研修会受講者が実践を重ね、地域における就労支援事業のキーパーソンとして育つ中で、モデル研修会における研修内容を振り返り、実践と照らし合わせての汎用性と効果を考える必要がある。また、地域における就労支援事業のキーパーソンを育てる研修も急務である。モデル研修会・実践講座は、受講者の中からトレーナーを募り、トレーナーマニュアルと事前研修を通してトレーナー活動を担うシステムを採用した。トレーナー研修会により、全国各地での開催を視野に入れた研修の「パッケージ化」が可能になり、また、二義的な意味でいうと、中堅ジョブコーチの育成の場としての可能性も期待される。

研修機会の充実は、さまざまなジョブコーチの養成研修の競争力を高める。今後は、ジョブコーチとして機能する就労支援担当者が、身近で開催される質の高い研修に、安価で参加できるよう、養成研修の企画、実施、研究を後押しする公的事業や研究助成金の充実が期待される。

参考文献

- 1) 日本障害者雇用促進協会：ジョブコーチ（職場適応援助者）事業，
<http://www.jaed.or.jp/data/data07.html> (on-line, 2003)
- 2) 滋賀県障害者雇用支援センター：全国の就業・生活支援センター設置状況，
<http://www.mediawars.ne.jp/~asushiga/zenkoku.html> (on-line, 2003)
- 3) 梅永雄二、他：第2章・第2節・各地域におけるジョブコーチ的支援の実践：厚生科学研

究費補助金障害保健福祉総合研究事業「ジョブコーチによる地域就労支援のあり方とジョブコーチの人材養成に関する研究」：pp.63-102 (2002)

- 4) 志賀利一、他：第3章・第4節・わが国におけるジョブコーチ養成のモデルプログラム：厚生科学研究費補助金障害保健福祉総合研究事業「ジョブコーチによる地域就労支援のあり方とジョブコーチの人材養成に関する研究」：pp.171-183 (2002)
- 5) 西尾保暢、他：第3章・第2節・わが国におけるジョブコーチ人材養成の試み：厚生科学研究費補助金障害保健福祉総合研究事業「ジョブコーチによる地域就労支援のあり方とジョブコーチの人材養成に関する研究」：pp.140-148 (2002)
- 6) 鎌田章代、千田若菜、他：第3章・第2節・ジョブコーチ養成研修参加者の状況と研修ニーズ：厚生科学研究費補助金障害保健福祉総合研究事業「ジョブコーチによる地域就労支援のあり方とジョブコーチの人材養成に関する研究」：pp.149-170 (2002)

柴田 珠里 (仲町台発達障害センター)

第2節 ジョブコーチ養成研修プログラムの実施結果 ～受講者アンケート調査のまとめ～

千田 若菜（仲町台発達障害センター）

本節では、ジョブコーチ養成モデル研修会（以下、モデル研修会）の受講者に対して実施したアンケート結果より、①モデル研修会の受講者はどのような人たちであったか、②受講者による研修会の評価はどのようなものであったか、③受講により得たことがらやジョブコーチに対するイメージに変化があったかどうか、について分析し、プログラムの妥当性や今後の研修のあり方について検討することを目的とする。

1) アンケートについて

① アンケートの構成

アンケートは、事前アンケート（モデル研修会の開始直前に実施）と、事後アンケート（モデル研修会終了直後に実施）、の2種類で構成された。表1に、各アンケートの構成内容と回答形式を示す。「ジョブコーチのイメージに関する質問」については、事前・事後で同じものを実施した。

表1 アンケートの構成

事前アンケート		事後アンケート	
質問内容	回答形式	質問内容	回答形式
①名前・年齢・性別	記述	①プログラムに対する評価	
②所属機関について	記述	・役に立ったかどうか	5段階評価
・名称・種別	記述	・役立った点	自由記述
・就労支援専任職員の人数	記述	・あまり役に立たなかった点	自由記述
・ジョブコーチのキーワードが用いられているか	選択	・妥当であったかどうか	5段階評価
・職業センターの協力機関かどうか	選択	・妥当性を評価した理由	自由記述
③自身の就労支援について	記述	②今後、期待するもの	自由記述
・経験年数	記述	③研修会に対する満足感	5段階評価
・仕事の形態(専任・兼務)	選択	④参加して得たことがらや変化	自由記述
・実際に行っている就労支援業務について	選択・記述	⑤意見・感想	自由記述
④ジョブコーチのイメージに関する質問	選択	⑥ジョブコーチのイメージに関する質問	選択
・職務に関する質問(20項目、3件法)		・職務に関する質問(20項目、3件法)	
・必要度に関する質問(21項目、4件法)		・必要度に関する質問(21項目、4件法)	

② ジョブコーチのイメージに関する質問について

「ジョブコーチの職務に関する質問」(20項目)および「ジョブコーチの仕事としての必要度に関する質問」(21項目)については、柴田ら(2001)、小川(2001)、鎌田・千田(2002)を参考に項目を収集し、ジョブコーチによる就労支援業務に携わる者2名により就労支援の段階や支援の内容ごとに分類した上で、各要素が満遍なく含まれるように項目を選定した。各質問(アンケート)に含まれる要素と項目数を表2に示す。

「ジョブコーチの職務に関する質問」は、各項目が職務に含まれるかどうかについて「含まれると思う (3) / わからない (2) / 含まれないと思う (1)」の 3 段階で評定する。「ジョブコーチの仕事としての必要度に関する質問」では、各項目がジョブコーチの仕事として必要かどうかについて、「とても必要である (4) / まあまあ必要である (3) / わからない (2) / あまり必要であると思わない (1)」の 4 段階で評定する。いずれも「思うか、

表2 ジョブコーチのイメージに関するアンケートの構成

ジョブコーチの職務に関する質問 (20項目・3件法)
<ul style="list-style-type: none"> ・アセスメント(3) ・支援計画(1) ・職場開拓(3) ・職務指導(4) ・企業との調整(2) ・ナチュラルサポート(2) ・フォローアップ(3) ・マネジメント(2)
ジョブコーチの仕事としての必要度に関する質問 (21項目・4件法)
<ul style="list-style-type: none"> ・アセスメント(5) ・職場開拓(3) ・ジョブマッチング(3) ・職務指導(2) ・ナチュラルサポートの形成(4) ・フォローアップ(2) ・マネジメント(2)

()は該当項目数

「思わないか」というイメージを評定するものとして作成された。事前・事後とも同一の評定方法で評定された各項目の得点および回答傾向の変化を、ジョブコーチのイメージに関する変化として分析した (第 5 項参照)。

2) 受講者の属性

① 属性

モデル研修会受講者 60 名の属性を表 3 に示す。男女比は 7:5 で男性の方が多く、年齢幅は 21~62 歳、平均年齢は 32.78±9.23 歳であった。年代は 20 代が 26 名と最も多く、次いで 30 代が 22 名であった。受講者 60 名中 44 名が就労支援の実務に携わっており、うち経験年数が 1 年以内の者が 20 名と比較的多く含まれたことから、就労支援については未経験者もしくは初心者が半数以上を占めたことがわかる。

② 所属機関について

60 名の所属機関を示したものが図 1 である。知的障害者通所施設・入所施設に加えて、自治体委託の就労支援機関が多く含まれた。知的障害者のみならず、精神障害者の医療・支援施設や自閉症・発達障害支援センターなど障害に特化した施設から参加があったことも、本研修会の特徴であると言えると同時に、それらの施設における利用者のニーズの高

さがうかがわれる。

また、所属機関の事業（パンフレットなど）に「ジョブコーチ」のキーワードが用いられているかどうかの質問においては、15名（全体の25%）が「用いられている」と回答した。この数字より、ジョブコーチというキーワードの広がりがうかがわれるが、同時に就労支援実務に携わっている人数（44名）に占める割合は34.1%であることから、実務

表3 養成研修受講者の属性

属性		人数
性別	男性	35
	女性	25
年代	20代	26
	30代	22
	40代	7
	50歳以上	5
就労支援経験	有	44
	無	16
就労支援経験年数(44名中)		
	5年以上	8
	2~4年目	16
	1年以内	20

N=60

者の多くは就労支援業務を「ジョブコーチ」としてではなく、他の職名で行っている可能性が考えられる。

■ 知的障害者通所施設	■ 自治体委託の就労支援機関
□ 知的障害者入所施設	□ デイサービス・活動ホーム・作業所
■ 精神障害者施設・病院	■ 身障・NPO・その他
■ 通勤寮・グループホーム	□ 自閉症・発達障害支援センター

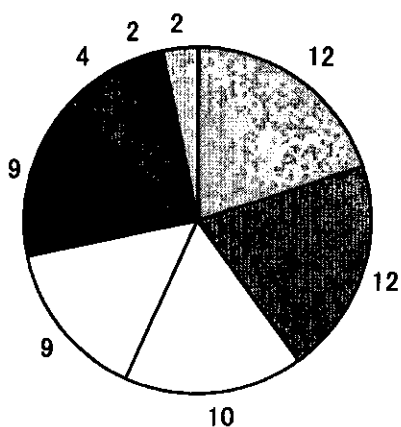


図1 受講者の所属機関

③ 就労支援実務の実行について

就労支援の実務に携わる 44 名について、実際に行っている就労支援業務を複数回答で選択してもらった。その結果を図 2 に示す。就労に関する相談が 44 名中 34 名と最も多く、次いで職場における支援の 32 名であった。最も少なかったのは職場開拓に携わる人で、25 名であった。4 つないし 5 つの業務を行っているという回答した人は 21 名 (47.7%) で、1 ~ 3 つの業務を行っているという回答した人が 23 名 (52.3%) であり、ほぼ半数ずつとなっている。また図 3 より、就労支援業務を専任で行っている人に比べると他の業務との兼務で行っている人の方が多かったことから、多くの人が就労支援業務を他業務との兼務で行っているために広範囲の実務を行えないことや、他の人と役割分担をして部分的に担っていることが示唆される。

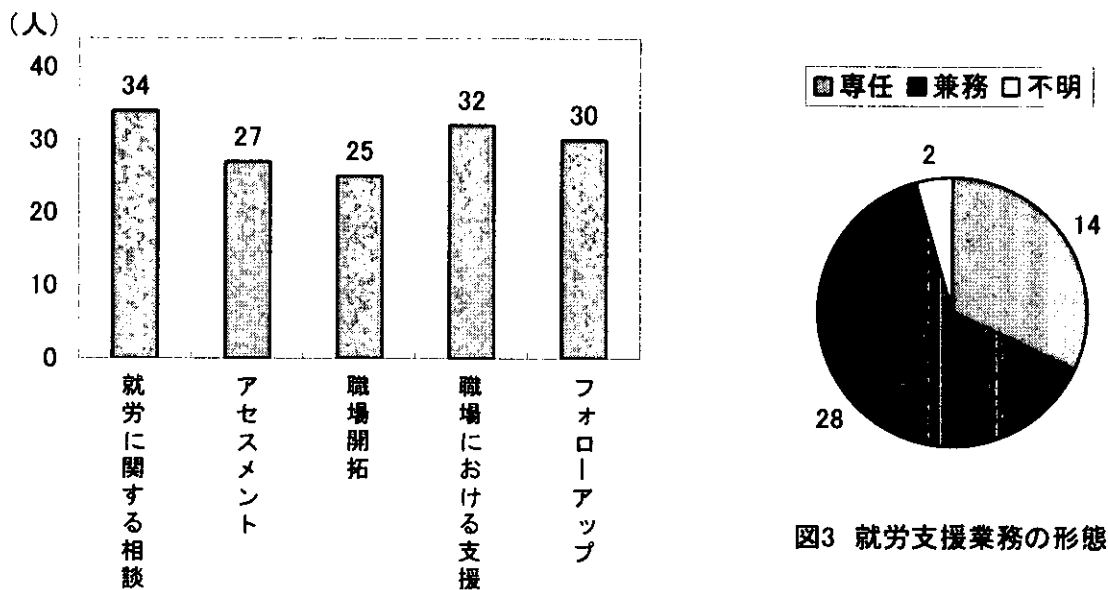


図2 実際に行っている就労支援業務

表 4 には、図 2 で回答のあった就労支援の実務の内容について、具体的に記述を求めたものをまとめた。「就労に関する相談」と「フォローアップ」に関しては、まとまった回答が得られた。「アセスメント」に関しては、本人や家族との面接が 13 名と多い他は、実施内容にばらつきが見られた。小川 (2002) は、「特に援助付き雇用において、重度障害のある人の能力評価法として強調されているのが、実際の職場で実習を通じた評価 (situational assessment) を行うことである」と述べているが、職場実習について記述した人は、3 名に留まっていた。「職場開拓」については、ハローワークや求人広告を利用すると記述した人が多かったのが特徴である。職場開拓においては、「個別的な企業との

接触、異業種交流、地域ネットワークなど、多角的なネットワーク活動が大切である」(小川, 2002) というが、飛び込みでの企業訪問を行っているとは回答したのは9名、ネットワークの活用については5名と少数であった。「職場における支援」については、職務の指導を行っているとは回答した人が32名中15名と半数以下であり、職場との調整を行っているとは回答した人が7名であった。前掲の小川(2002)では、ジョブコーチの行う集中的支援において①ナチュラルサポートの形成、②わかりやすく仕事を教える、③企業との調整の3つの要素を挙げているが、受講者においては、ジョブコーチの「わかりやすく仕事を教える」役割を担っている人や「企業との調整」を行っているとは回答した人は、少数であった。このように、内容を見ると、就労支援の実務に携わる受講者の中でも、ジョブコーチの手法・技法を用いて支援を行っている人は少ないことがわかる。

表4 各就労支援業務の内容

内 容	人数
就労に関する相談(34)	
面談・相談の実施(家族・本人)	32
関係機関との連携	4
訓練の実施	3
アセスメント(27)	
面接・面談(家族・本人)	13
関係機関からの情報収集	8
訓練・生活場面の観察	6
職場実習	3
アンケート・調査票	3
職業センターに評価依頼	3
職場開拓(25)	
ハローワーク・合同面接会	17
求人広告・折り込みチラシ	11
飛び込みでの企業訪問	9
既に雇用のある企業へのお伺い	6
電話がけ	5
縁故・ネットワーク	5
職場における支援(32)	
職務の指導	15
付き添い	9
職場との調整	7
アドバイス	5
通勤指導	4
フォローアップ(30)	
職場訪問(定期・不定期)	23
相談・面接	12
イベント・集まりの開催	6

※複数回答

<まとめ>

- ・ モデル研修会には、福祉関係の職務に携わる 60 名が参加した。半数以上が、就労支援業務については未経験もしくは初心者であった。
- ・ 受講者の所属施設からは、就労支援実施機関の多様化がうかがわれた。
- ・ 就労支援の実務は他業務との兼務で行っている人が多く、実際にジョブコーチの手法・技法を用いて支援を行っている人は少なかった。

3) モデル研修会に対する評価

事後アンケートでは、モデル研修会のプログラム全体についての受講者の評価を質問した。表 5 は、日々の実践に役に立ったかどうかを「非常に役に立った」から「全く役に立たなかった」の 5 段階で評定してもらった結果である。参加者全てがモデル研修会を実践に「役に立つもの」として評価したことがわかる。あまり役に立たなかった点について自由記述で回答を求めたが、多くの人が「特になし」あるいは無記入であった。記入があったものについて、その回答をまとめたのが表 6 である。「実際に行っていないので、イメージしにくかった」と回答した人と「現在の職務との兼ね合いで、実行できないこと」という回答を合わせると 5 名と多く、またグループワーク（演習）について回答した人も計 4 名いることから、「実践」に回答が集中したことが特徴である。演習や事例など「実践面」にさらなる工夫が求められていることが示唆されたと同時に、受講者の日常での実践状況にかかわらず、モデル研修会の内容は「役に立つ」ものであったことがうかがわれる。

表5 役に立ったかどうか

	人数	%
非常に役に立った	52	78.8
役に立った	8	12.1
どちらとも言えない	0	0
あまり役に立たなかった	0	0
全く役に立たなかった	0	0

表6 あまり役に立たなかった点

- ・演習が時間的に短かった
- ・既に知っていた基礎知識
- ・現在の職務との兼ね合いで、実行できないこと
- ・施策や補助金についてももう少し詳しく説明して欲しかった(2)
- ・精神の事例がないこと(2)
- ・複雑で、難しかった(2)
- ・電話でのアポ・職場開拓・グループワーク(3)
- ・実際に行っていないので、イメージしにくかった(4)

()は該当人数

また、モデル研修会がジョブコーチ養成のプログラムとして妥当であったかどうかについて、「非常に妥当であると思う」から「全く妥当であると思わない」の 5 段階で評定してもらった結果が表 7、モデル研修会に対する総合的な満足感について同じく 5 段階で評定してもらったものが表 8 である。いずれも 1 名が「どちらとも言えない」と回答したほかは、全てが「妥当である」「満足している」と評価した。「どちらとも言えない」と回答したのは同一の 1 名であ

り、感想で「難しかった、自分にジョブコーチは向いていないことがわかった」と記述していたことから、この1名に関してはプログラムの内容を消化しきれなかったことがうかがわれた。

表7 妥当であったかどうか

	人数	%
非常に妥当であると思う	45	68.2
妥当であると思う	14	21.2
どちらとも言えない	1	1.52
あまり妥当であると思わない	0	0
全く妥当であると思わない	0	0

表8 研修会に対する満足感

	人数	%
非常に満足している	51	77.3
満足している	8	12.1
どちらとも言えない	1	1.52
あまり満足していない	0	0
満足していない	0	0

<まとめ>

- ・ モデル研修会のプログラムは、総じて「実践に役立つ」「ジョブコーチ養成のプログラムとして妥当である」「満足である」と評価された。
- ・ 「役に立たなかった点」からは、実践面についてさらなる工夫が必要であることが示唆された。

4) 研修会に参加して得たことから・変化

事後アンケートでは、「自身のジョブコーチに対する知識や技術について、モデル研修会に参加して得たことからや変化」について、自由記述で回答を求めた。記述された内容について、同様のものを1要素として内容ごとに分類したところ、9つの要素が抽出された。表9には、各要素とその他の回答における回答数と代表的な記述を掲載する。広義のジョブコーチの職務範囲について、初めてあるいは改めて知ったという回答が16と最も多く見られた。次いでアセスメントについての回答が多く得られたが、ほかに課題分析・システムティックインストラクション、フェイディングとナチュラルサポートもあげられ、これらはいずれも「支援技術・方法論」と言える。技術と計画性がジョブコーチの支援に必要であるということを総じて述べたものも6回答ある。多くの人々がジョブコーチの職務範囲の広さを認識し、その背景にある支援技術を学んだことが自身に変化をもたらしたと回答していることがわかる。また、チームアプローチ、職場でのふるまい、企業側の視点など、個々の支援技術を支えるシステムやスタンスについて学べたことも、受講者の意識に大きな変化をもたらしたようである。そして現在の支援への活用を述べた回答やその他の回答からは、受講者が今回学んだことを自らの実践に役立てることが可能であると捉えたことがうかがわれる。

<まとめ>

- ・ 多くの人々がジョブコーチの職務範囲の広さを認識し、その背景にある支援技術と、個々の支援技術を支えるシステムやスタンスについて学んだことが自身に変化をもたらしたと回答した。

表9 参加して得たことがら・変化

ジョブコーチの職務範囲(狭義・広義)(16)

狭い意味でのジョブコーチ(職場のみでの支援)しかイメージがなかったので全てのことが新しかった。
狭義の意味のジョブコーチのイメージがあり、職場に対するアプローチや事前の事業所との打ち合わせに対する方法論は参考になった。
狭義のJCに対するイメージが私の中で大きなウェイトを占めていました。
研修に参加する前は、狭義のジョブコーチとしてしか捉えていなかったが、今回の研修により、広義の意味を理解するとともに、ジョブコーチの重要性、大切さ、期待の大きさを認識できました。

アセスメント(7)

対象者のアセスメントと現場のアセスメントがとても重要ということを十分理解しました。
職場、本人のアセスメントの情報の取り方の見解が違いました。

技術と計画性(6)

やる気だけでは、うまくいくものも×になってしまうということ。“Plan-Do-See”の実践。
思いつきや場あたりの関わるのが決してよい結果を生まないこと、常に計画的に支援していくことの必要性を感じた。
利用者のできるように組み立てる、支援計画をたてる、アセスメントすることにより、雇用に結びつくということ。

課題分析・システマティックインストラクション(5)

課題分析が大変勉強になりました。
就労支援でのわかりやすい指導で、いらない支援をしないよう最小限にしなければならないことがわかった。

チームアプローチ(5)

1人ではできない。
チームで支援していくことが私たちにとっても、また利用者が安定して働くためにも重要であることを知りました。

企業側の視点(5)

福祉の現場だけでなく、企業や事業所などの異なる業界の文化を理解しながら仕事をすすめる事の重要性を強く感じました。
一番思ったのは、JCは営業マンなのだ！という意識です。

職場でのふるまい(4)

職場内でのJCに対する様々な反応。ついやってしまいがちなこととして、指導的(おせっかい)、JCが職場の仕事をしてしまっている、など職場内での失敗に関する事。
企業はジョブコーチの姿をいつも見ており、ジョブコーチの接する姿がそのまま企業の方の接し方になること。

現在の支援への活用(4)

現在就労支援を行っている職員に伝えていきたいと思います。
研修をもち帰って整理し、彼女の支援に役立てるとしています。

フェイディングとナチュラルサポート(3)

支援の初日からフェーディングが始まっていなければいけないことを知りました。
フェイドアウトとナチュラルサポートの話聞き、これなら行けそうだと自信が出ました。

その他(6)

今後、是非JCの仕事に関わってみたいという気持ちの変化がありました。
知識や技術がどう変化したのか解るのは、これからだと思います。

()は該当回答数

5) ジョブコーチのイメージに対する変化

ジョブコーチのイメージに関するアンケート（表2参照）に事前・事後とも回答があったのは、受講者60名中55名であった。本項では、その55名の回答を分析する。いずれのアンケートにおいても、回答された値をそのまま得点化して分析・処理した。なお、「ジョブコーチの仕事としての必要度に関する質問」については、ジョブコーチの仕事として必要なことを記述した項目の中に、「必要ではない」ことを記述した項目（逆転項目）が8項目含まれた。その8項目については、1と回答した人には4点、2と回答した人には3点、3と回答した人には2点、4と回答した人には1点をそれぞれ与えて処理した（反転処理）。

① アンケート得点の事前・事後における差

事前・事後で各アンケートの合計得点に変化があったかどうかを調べるため、*t*検定を用いて受講者の研修前後の値を比較した。「ジョブコーチの職務に関する質問」の事前・事後における平均値と標準偏差は表10-1に、「ジョブコーチの仕事としての必要度に関する質問」の事前・事後における平均値と標準偏差を表10-2に示した。*t*検定の結果、いずれの質問においても事前・事後における平均の差は有意であった（職務： $t(54)=10.32$, $p<.01$ 、必要度： $t(54)=43.39$, $p<.01$ ）。したがって、事前アンケートの得点よりも事後アンケートの得点の方が受講者の平均が高くなっており、研修を受けたことで受講者のジョブコーチのイメージには変化があったことがわかる。

表10-1「職務に関する質問」事前・事後の平均と標準偏差

	事前	事後
平均	56.40	58.00
標準偏差	3.38	2.24

表10-2「仕事としての必要度に関する質問」事前・事後の平均と標準偏差

	事前	事後
平均	68.56	73.53
標準偏差	4.66	3.82

② ジョブコーチの職務に関する質問についての項目ごとの検討

*t*検定の結果、研修を受けたことによるイメージの全体的な変化があったことがわかった。次に、どの部分で特に変化が大きかったのかを調べるために、項目ごとの検討を行った。

「ジョブコーチの職務に関する質問」に関しては、「変化の大きかった項目」（特徴項目）を抽出するため、以下の手続きを行った。まず個人で各項目ごとに事後の得点から事前の得点を引き、変化量を算出した。そして、その変化量に関わらず得点が増えた「人数」を抽出した。望ましい方向であるプラス方向の変化、あまり望ましくない方向であるマイナス方向の変化を示した人数で、 2×20 のマトリクスを作成した。次に、プラス方向もマイナス方向も含めて、「変化した人数」が全体（55名）の2割以上（11名以上）の項目を

「特徴的な項目」として抽出したところ、項目No.2、6、7、9、13、16の計6項目が抽出された。6項目において、変化した人数に偏りはあるかを調べるため、 χ^2 検定を行った結果、 $\chi^2(5) = 14.35$ ($p < .05$) で人数の偏りは有意であることがわかった。表11に抽出された6項目における、変化した人数と調整された残差を示す。残差分析の結果、項目No.2「企業に制度や助成金などの情報を提供する」とNo.6「インテーク面接を行う」がプラス方向に変化した人がより多かった項目としてあげられた。これらの項目は、それぞれNo.2が職場開拓に関する項目、No.6がアセスメントに関する項目であり、多くの人が研修前後で評価が上がった(=職務に含まれることを理解した)ことがわかる。一方、マイナス方向に変化した人が多かった項目として抽出されたのは、No.9「給料の管理方法や使い方を教える」(マネジメントに関する項目)と、No.13「就職を前提としない評価目的での職場実習を行う」(アセスメントに関する項目)であった。これらは、研修前後で評価が下がった(=職務に含まれることを理解できなかった)人が多かった項目である。研修では内容的にカバーされなかったか、あるいは項目の表現がわかりにくく、変化が反映されにくかったためであると思われる。

表11 変化した人数と調整された残差(職務に関する質問)

項目No.		2	6	7	9	13	16
プラス変化	人数	13	12	8	9	8	7
	残差	2.11 **	1.94 *	0.74	-2.42 **	-1.78 *	0.07
マイナス変化	人数	2	2	3	13	10	4
	残差	-2.11 **	-1.94 *	-0.74	2.42 **	1.78 *	-0.07

③ ジョブコーチの仕事としての必要度に関する質問についての項目ごとの検討

「ジョブコーチの仕事としての必要度に関する質問」に関しても、 χ^2 検定を用いて「変化の大きかった項目」(特徴項目)を抽出することを試みた。個人で各項目ごとに事後の得点から事前の得点を引いて変化量を算出し、その変化量に関わらず得点が増えた「人数」を抽出したところまでは、「職務に関する質問」と同様である。しかし、「必要度に関する質問」は全体的に変化を示した人の数が多かったため、より特徴的な項目を抽出するには、以下の手続きを踏む必要があった。まず、望ましい方向であるプラス方向の変化を示している人数は項目によって偏りがあるかを調べるため、 1×21 表の χ^2 検定を行ったところ、 $\chi^2(20) = 68.67$ ($p < .01$) で有意であった。また、あまり望ましくない方向であるマイナス方向の変化を示した人数は項目によって偏りがあるかを調べるため、 1×21 表の χ^2 検定を行ったところ、 $\chi^2(20) = 78.62$ ($p < .01$) で有意であり、プラス方向もマイナス方向もそれぞれ変化した人数が多い項目、少ない項目があることがわかった。次に、プラス方向・マイナス方向ともに「変化を示した人数」が全体(55名)の2割以上(11名以上)の項目を「特徴的な項目」として抽出したところ、項目No.8、12、13の3項目が該当せずに削除された。その上で、マイナスの変化を示した人数が0~3名の項目を、「プラス

変化が多く、マイナス変化が少ない特徴的な項目」として抽出したところ、項目No.1, 3, 10, 14, 18 の5項目が抽出された。抽出された5項目の変化人数を表12に示す。残った13項目で χ^2 検定を行ったところ、 $\chi^2(12)=35.25$ ($p<.01$) で人数の偏りは有意であることがわかった。表13には、抽出された13項目における変化人数と調整された残差を示す。残差分析の結果、項目No.5, 16 はプラス方向に変化した人がより多かった項目、No.6 は逆にマイナス方向に変化した人が多かった項目としてあげられた。この χ^2 検定で抽出された項目に、マイナス変化人数が0~3名の「プラス変化が多く、マイナス変化が少ない特徴的な項目」を加えて「必要度に関する質問における特徴項目」を示したのが表14である。括弧内には、その項目が反映する要素が示されている。これより、多くの人が研修前後で評価が上がった(=より必要であると理解した、あるいは必要ではなかったと理解した)項目は、No.1, 3, 5, 10, 14, 16, 18 であり、職場開拓とナチュラルサポートの領域が多くを占めた。項目内容からは、第2項の表4において就労支援の実務として行っている受講者が少ないことが示された項目であることがわかる。一方、多くの人が研修前後で評価が下がった項目はNo.6「職業安定所の職業紹介から障害のある人の仕事を探すこと」であった。これは職場開拓の領域に含まれる逆転項目で、多くの人が「より必要である」と理解した項目であると言える。この項目はジョブコーチが行う就労支援としてはあまり必要ではない項目として用意されていたが、必要であるとする人数が増えたことから、研修では内容的にカバーされなかった可能性が考えられる。

表12 プラス変化が多く、マイナス変化が少ない特徴項目(5項目)

項目No.	1	3	10	14	18
プラス変化	14	11	21	11	14
マイナス変化	2	1	3	0	1

(人)

表13 変化した人数と調整された残差(必要度に関する質問)

項目No.	2	4	5	6	7	9	11	15	16	17	19	20	21
プラス変化	人数 12	5	30	6	16	10	19	20	23	8	19	23	18
	残差 -1.31	-1.56	2.19 *	-4.80 **	1.26	0.34	-0.20	-0.07	1.77 †	-0.04	-0.20	0.87	0.85
マイナス変化	人数 10	6	6	19	4	4	10	10	5	4	10	8	6
	残差 1.31	1.56	-2.19 *	4.80 **	-1.26	-0.34	0.20	0.07	-1.77 †	0.04	0.20	-0.87	-0.85

表14 必要度に関する質問における特徴項目

No.	項目
1	ジョブコーチが直接企業と接触して障害のある人の仕事を探すこと(職場開拓)
3	支援当初から少しずつ支援の量と程度を減らし、従業員のかかわりを増やしていくこと(ナチュラルサポート)
5	ジョブコーチが職場から引いた後は、問題解決を企業に任せること(フォローアップ)
10	障害のある人の混乱や不安を避けるため、仕事は常にジョブコーチが直接教えること(ナチュラルサポート)
14	求人等の情報が入るよう、普段から企業とのネットワークをつくること(職場開拓)
16	障害のある人が困ったり不安になったりしないように、常に側に付き添っていること(ナチュラルサポート)
18	障害のある人の配属先や仕事内容について、企業と協議すること(企業との調整)
6	職業安定所の職業紹介から障害のある人の仕事を探すこと(職場開拓)

<まとめ>

- ・ 研修を受けたことにより、受講者のジョブコーチのイメージに変化があった。
- ・ 「企業に制度や助成金などの情報を提供する」と「インテーク面接を行う」が、多くの人が研修前後で評価が上がり、職務に含まれることを理解した特徴的な項目である。
- ・ 仕事の必要度に関する質問において、多くの人が研修後に「より必要である、あるいは必要ではなかった」ことを正しく理解できた項目には、職場開拓とナチュラルサポートの領域が多くを占めた。事前アンケートにおいて、就労支援実務としてあまり行われていなかったことが示された領域であった。
- ・ 職務に関する質問においても、仕事の必要度に関する質問においても、研修前後で評価が下がった項目が含まれた。これらは、研修において内容的にカバーされなかった可能性が考えられる。

6) まとめ

モデル研修会には、福祉関係の職務に携わる 60 名が参加した。受講者の多くが就労支援業務については未経験もしくは初心者であったが、所属施設の特徴を見ると、就労支援実施機関の多様化がうかがわれる。半数以上が就労支援の実務経験者であったが、実際にジョブコーチ的な支援を行っている人は少なかった。

そのような背景を持つ受講者からは、モデル研修会のプログラムは「実践に役立つ」「ジョブコーチ養成のプログラムとして妥当である」「満足である」と評価された。「役に立たなかった点」からは、実践面についてさらなる工夫が必要であることが示唆されたが、その背景として、多くの人が研修で学んだことを「日々の実践に役立てたい」と考えたためであることが、「変化した点」の記述からも指摘される。多くの人がジョブコーチの職務範囲の広さを認識したこと、その背景にある支援技術と、個々の技術を支えるシステムやスタンスについて学んだことが自身に変化をもたらしたこと、さらに現在の支援への活用を望んだことが、自由記述より示唆されている。

研修を受けたことで、受講者のジョブコーチのイメージにも変化が見られた。アンケートでは、「企業に制度や助成金などの情報を提供する」と「インテーク面接を行う」が、多くの人がジョブコーチの職務に含まれることを理解した、特徴的な項目であった。また、「職場開拓」と「ナチュラルサポート」、「フォローアップ」、「企業との調整」に関して、多くの人がジョブコーチの仕事としてより必要である、あるいは必要ではなかったと理解した特徴的な項目が存在した。これらは、事前アンケートにおいて就労支援業務としてあまり行われていなかったことが示された項目でもあり、研修を受けたことで受講者がそれまでの自分の業務を見直したことや新たな知識を身に付けられたことがうかがわれる。一方で、研修前後で評価が下がった項目もあった。これらは、研修において内容的にカバーされなかった可能性が考えられる。

以上より、モデル研修会は受講者のジョブコーチについてのイメージを変化させることができ、職務範囲についての認識や個々の支援技術についての知識を広げることができた点で、ジ

ジョブコーチの養成プログラムとしての妥当なものであったと言える。このように、正しい知識や技術について知らせることで、受講者の興味を誘っただけでなく、より実践に役立てたいとする意見が多く見られた。このような実践面についての意見は複数の質問にまたがって回答されており、今後の研修のあり方については、研修会で得た技術や知識をよりよく実践に活用するための工夫が求められると言えるだろう。

7) 参考文献

- 1) 柴田珠里, 小川浩, 鎌田章代, 西尾保暢, 角田みすず: ジョブコーチの人材養成に関する研究(1), 日本職業リハビリテーション学会第28回大会プログラム・発表論文集, pp86-88 (2000)
- 2) 小川浩, 柴田珠里, 鎌田章代, 西尾保暢, 角田みすず: ジョブコーチの人材養成に関する研究(2), 日本職業リハビリテーション学会第28回大会プログラム・発表論文集, pp97-99 (2000)
- 3) 柴田珠里, 小川浩, 鎌田章代, 西尾保暢, 角田みすず: ジョブコーチの役割・職務と研修ニーズ, 職業リハビリテーション, 14, pp1-8 (2001)
- 4) 小川浩: 重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ入門, エンパワメント研究所 (2001)
- 5) 小川浩: ジョブコーチによる就労支援, OTジャーナル, 36 (4), pp289-292 (2002)
- 6) 鎌田章代, 千田若菜: ジョブコーチ養成研修参加者の状況と研修ニーズ, 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, 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, pp149-170 (2002)

千田 若菜 (仲町台発達障害センター)

平成 14 年度 厚生労働科学研究補助金
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
社会福祉法人横浜やまびこの里 仲町台センター
TEL: 045-943-4927 FAX: 045-943-4974
<http://homepage2.nifty.com/web-jobcoach/>
