

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 (香川大学付属養護学校)

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けど、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とい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けれども、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ですので、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ませけれども、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組織に所属する、どうい人材が、またどうい財源の下で仕事をしたらいいのか。これもいろい形が考えられると思うのですが、どういシステム、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ます。システムのことはどちらかという行政制度、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プロセス、どうい手順、段取りで、どうい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、いろいジョブコーチの事業がありますから、なかなか的が絞りにきれない。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るけれども、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して見直してみたり、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えます。【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が、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ぬのが、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お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ド・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えます。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。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いるということはありませんけど、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には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ター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、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が。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、サポータード・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。けれど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り制度化されて、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タ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は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。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が、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では理解できました。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当たり前だと思います。地方自治体は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タ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、かなり短期間でできるものなのかもしれませんが。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ト・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。アメリカのサポート・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ゝ。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