

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、売店での接客やしジ打ち

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

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を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ると思いますが、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るのかというのは、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はいけない。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おります。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いました。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。効果があ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つけられる。このモデル研修は自分でトレーナーとしてやっつけられ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えますか、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マティック・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います。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らないのですが、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、こういった仕事をやっ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、こういったことをやっ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、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のついていての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は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

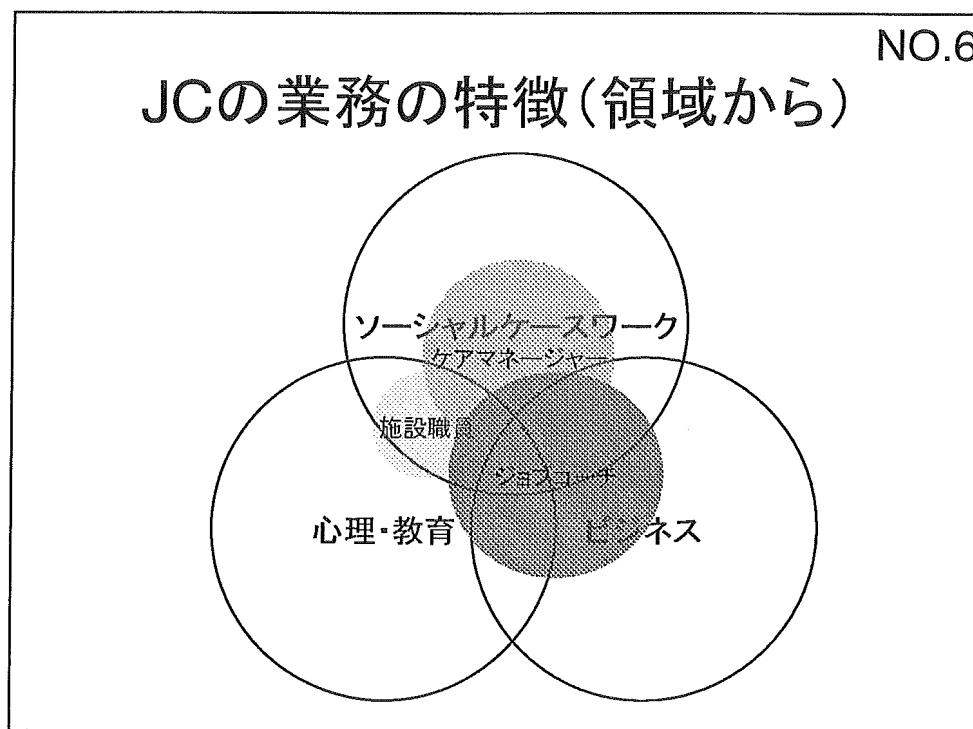
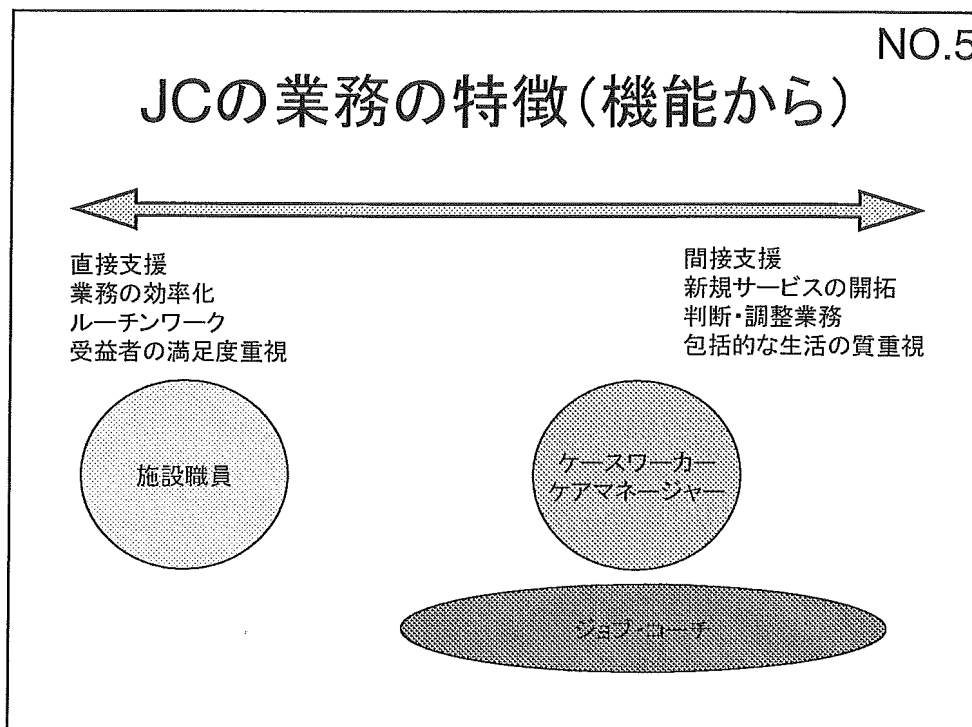
JCを取り巻く現状の把握

- 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、職務単位の実際的な知識取得
 - 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 タクション	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 タクション</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

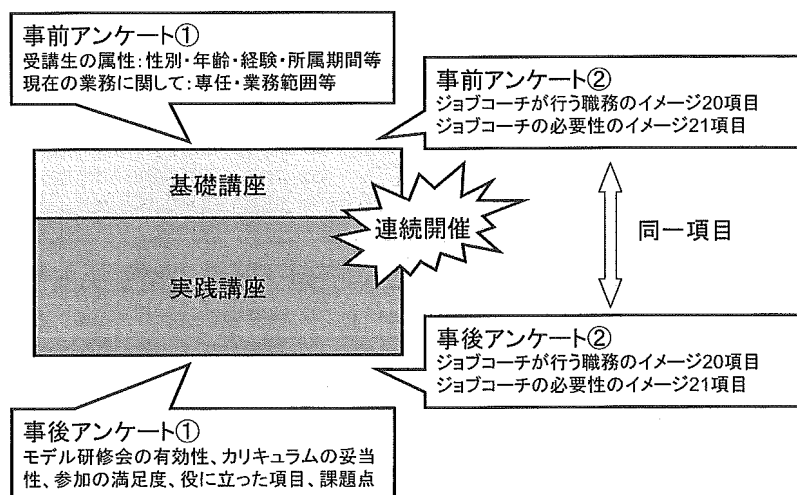
NO.11

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)

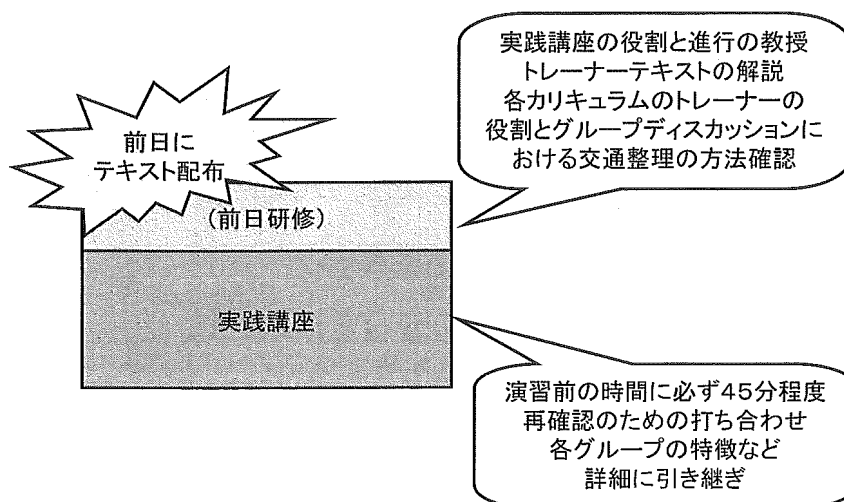
NO.12

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（仲町台発達障害者センター）

－司会－

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。

－坂井－

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が、進め方ですが、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言葉に言う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えます。

－梅永－

最初の質問ですが、ジョブコーチと言っている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。アメリカの話は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ね。そのもとの、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、とりあえずやっつけていこうという形と、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いますし、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ら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るまで、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ね。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。

—坂井—

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。

—柴田—

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、そういう面では、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行くのか、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は、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ならされていくのか、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言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思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ので、それほど経験のある指導員さんがいない。寮長レベルは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、