

いろいろな展開、ケースワーク的なことも含まれて、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ったり、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って、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って、授産だろうが更生であっても、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ったんですけど、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。

—坂井—

ありがとうございました。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、発言していただきたらと思います。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。

—細谷（質問者）—

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。

—志賀—

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ったりとか、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る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。

—柴田—

非営利団体と申し上げて、たぶん、そこが混乱をうむのだら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) —

埼玉県の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が、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、埼玉では取れないんですけど、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が、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をいうと、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、例えばエンクレーブであれば、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、どこもそういう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が

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の、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こと、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、行政の側もそれに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けど、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るとこのだと、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かないかなと思います。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。

—小川—

今の質問にあった施設から出していくことよっ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りや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 万円の中でやれることをやります。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くないというあたりも、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のですが、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が変わってきているのだろうなと思います。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ないかもしれませんが、そのような現状にあると思います。

—山田（質問者）—

もう一つ別のお話で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人ぐらいしかいなくて、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が、いかがなものですか。

—梅永—

実を言うと、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見ると、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ム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ム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でも、最近では入所施設も一つだけだけれども、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ム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かなというつもりで話したのですが。

－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ふ設計図にするのか、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した。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

就労支援実務者のための

# ジョブコーチ ハンドブック

Job Coach Handbook

平成14年度厚生労働科学研究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

ジョブコーチの養成研修に関する研究

● 主任研究者 小川 浩 ●

## はじめに

近年、我が国で「ジョブコーチ」は急速な広まりを見せています。ジョブコーチを冠した研修会やセミナーは、ジョブコーチの方法や技術を学ぼうとする人々で熱気に溢れ、盛況を呈しています。厚生労働省による「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業」をはじめ、地方自治体においても、就労支援事業にジョブコーチを取り入れるところが増えてきています。この5年間で、我が国におけるジョブコーチは、理念、方法、技術を指すキーワードから、制度や財源を伴う現実的なサービスへと大きく前進したのです。しかし、大切なのはこれからです。公的財源による実践が動き始めた今、ジョブコーチによる就労支援が今後さらに発展するのか、一時的ブームで終わるのかは、これからの支援が成果を出せるかどうかにかかっているのです。

このようにジョブコーチが急速に発展する中、ジョブコーチの理念、方法、技術の普及は重要性を増しています。ジョブコーチというと、「職場で支援する」という漠然としたイメージが先行しがちですが、職場での支援が成果をあげるためには、アセスメントからフォローアップまで全ての就労支援プロセスにおいて、発想と技術の転換が必要です。ジョブコーチをプロセス全体のものとして理解せず、「職場で支援する」部分だけを安易に切り取って実行してもなかなか成果にはつながりません。

就労支援は、支援の対象が「障害のある人」と「事業所」の双方であり、施設内の支援と比べて、常に結果は「成功」あるいは「失敗」という明白な形で示されるシビアな世界です。失敗の積み重なりは、事業所の障害者雇用に対する意欲を失わせ、さらには障害のある人、その家族、支援者からも就労に対する前向きな姿勢を失わせてしまいます。できるだけ多くの実践が成果につながるよう、適切なジョブコーチの理念、方法、技術を普及することを急がなければなりません。

米国においては、ジョブコーチの概念と役割は時代と共に変化してきています。1980年代には、障害のある人を直接支援することがジョブコー

子の大きな役割でした。それから、従業員が障害のある人に主体的に関与する「ナチュラルサポート」の形成が重視されるようになり、最近では、「ワークプレイスサポート」という言葉の下で、職場や地域の支援を幅広くコーディネートすることの重要性が提唱されています。ジョブコーチの概念、方法、技術は、画一的、固定的なものではなく、社会の価値観、事業所のニーズ、支援者の力量などに応じて柔軟に変化するものなのです。

このハンドブックは、現段階での我が国の実情に即した「ジョブコーチ」について、実践的な視点からまとめたものです。ジョブコーチを単に「職場で支援する」という側面だけでなく、アセスメントからフォローアップに至るすべてのプロセスとして捉えていることに注目して下さい。アセスメントからフォローアップに至るプロセスの枠組みは、基本的に、米国において提唱されてきた理論を踏襲しています。その上で、我が国において、これからジョブコーチの仕事に携わる人々の役に立つよう、ジョブコーチの就労支援に日々携わるジョブコーチたちが、自らの経験を踏まえて、実践的ノウハウの整理、体系化を試みました。机上の理論ではなく、実際にどう支援するか of 具体的ヒントが多く含まれていると思います。

毎日の支援で多忙な中、ノウハウを整理するための議論とハンドブックの執筆にご協力頂いた、社会福祉法人横浜やまびこの里のジョブコーチの皆様に、心より感謝します。

本冊子は、厚生労働科学研究・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養成研修に関する研究」の一部としてまとめられたものです。

社会福祉法人 横浜やまびこの里  
仲町台センター 小川 浩

# も く じ

## はじめに

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 第 1 章 障害のある人のアセスメント .....   | 1  |
| 1. 障害のある人のアセスメントとは .....    | 1  |
| 2. 面談の設定と心構え .....          | 9  |
| 3. 面談で集める基礎情報 .....         | 12 |
| 4. 面談で得た情報の記録 .....         | 15 |
| 5. 実習によるアセスメントとは .....      | 22 |
| 6. 実習の依頼と設定 .....           | 23 |
| 7. 実習のチェックポイント .....        | 24 |
| 第 2 章 職場のアセスメント .....       | 26 |
| 1. 職場のアセスメントの目的 .....       | 26 |
| 2. 職場について情報収集する方法 .....     | 27 |
| 3. ジョブコーチによる体験実習 .....      | 30 |
| 4. 職場のアセスメントの事例 .....       | 33 |
| 第 3 章 人と仕事を組み合わせる .....     | 37 |
| 1. 仕事を調べる .....             | 37 |
| 2. 仕事を組み立てる .....           | 41 |
| 3. 人的環境を合わせる .....          | 42 |
| 第 4 章 支援計画の作成 .....         | 46 |
| 1. 支援計画のねらいと内容 .....        | 46 |
| 2. 支援計画の構成要素 .....          | 49 |
| 3. 支援計画の実際例 .....           | 53 |
| 第 5 章 わかりやすく仕事を教える方法 .....  | 58 |
| 1. 仕事を教える際の心構え .....        | 58 |
| 2. 職務分析を行う .....            | 60 |
| 3. 課題分析を行う .....            | 62 |
| 4. 課題分析の作り方と実際例 .....       | 63 |
| 5. システマティック・インストラクション ..... | 68 |

|                           |            |
|---------------------------|------------|
| 6. どこから教えるのか              | 73         |
| 7. 記録の方法と活用               | 74         |
| 8. 誉める方法                  | 77         |
| 9. 自立を維持するために             | 82         |
| <b>第6章 環境や道具の工夫</b>       | <b>85</b>  |
| 1. 環境の工夫                  | 85         |
| 2. 指示書の種類と実践例             | 90         |
| 3. 道具や手がかりの工夫             | 95         |
| <b>第7章 職場の人間関係を作り調整する</b> | <b>97</b>  |
| 1. ナチュラル・サポートとは           | 97         |
| 2. ナチュラル・サポートの分類          | 98         |
| 3. 支援プロセスに沿ったナチュラル・サポート作り | 100        |
| <b>第8章 社会的側面の支援</b>       | <b>102</b> |
| 1. 通勤支援                   | 102        |
| 2. 職場のルールやマナー             | 105        |
| 3. 職場の行事への参加              | 108        |
| <b>第9章 支援を減らし自立に導く方法</b>  | <b>109</b> |
| 1. フェイディングとは              | 109        |
| 2. フェイディングの方法             | 111        |
| 3. フェイディングの実際例            | 113        |
| <b>第10章 フォローアップ</b>       | <b>116</b> |
| 1. フォローアップの方法と目的          | 116        |
| 2. フォローアップの期間と内容          | 118        |
| 3. フォローアップのチェックポイント       | 119        |
| <b>資料</b>                 |            |
| ・職業生活プロフィール               | 121        |
| ・就労状況調査票                  | 125        |
| ・就労希望調査票                  | 127        |
| ・サポート希望調査票                | 129        |

# 第1章 障害のある人のアセスメント

## 1. 障害のある人のアセスメントとは

従来のアセスメント、いわゆる「職業評価」では、障害のある人の得手・不得手なことについて情報を集め、就労の可能性を判断することが一般的でした。ジョブコーチによる「アセスメント」の目的は、障害のある人の就労の可能性を専門家が一方的に「イエス」か「ノー」で判断することではありません。「アセスメント」は、あくまでも障害のある人を就労に向けて支援することが前提となります。ここではジョブコーチによる「アセスメント」について、①アセスメントの意味と目的、②アセスメントの流れと方法について述べていきます。

### 1) アセスメントの意味と目的

ジョブコーチによる「アセスメント」とは、①障害のある人について就労支援に必要な情報を収集し（情報収集）、②障害のある人と一緒に情報を整理し（情報整理）、③個々に応じた就労支援の方向性に導く（方向づけ）といった一連の過程を指します（図1-1）。

さらにジョブコーチがアセスメントを行う目的には、①1人ひとりに応じた支援のイメージをもつ、②障害のある人の自己発見を支援する、③障害のある人の自己受容を支援する、ことが含まれます。

#### ① 1人ひとりに応じた支援のイメージをもつ

アセスメントとは、どのような就労を目指すのかについて、障害のある人とジョブコーチがイメージを共有するために二人三脚で行う協同作業です。ジョブコーチは、これまでの記録や検査結果などからの情報を整理し、障害のある人との面談を通して、障害のある人がこれまで経験してきた就労や実習などについて、一緒に振り返る必要があります。そして障害のある人が活躍できる職場や仕事について、障害のある人とジョブコーチが共通のイメージをもつようにします。

#### ② 障害のある人の自己発見を支援する

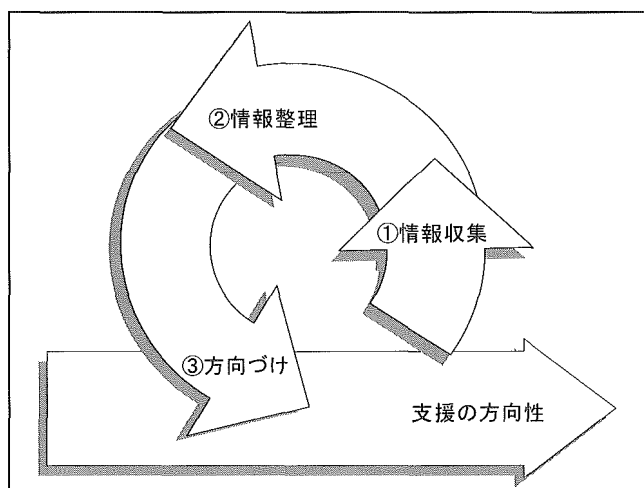


図1-1 アセスメントの意味と目的

私たちは障害の有無に関わらず、「自分には何ができるのか」「自分は何をやりたいのか」について、さまざまな経験を通して答えを出しています。しかし、知的障害のある人や年齢の若い障害のある人は、就労や実習の経験が限られていることから、「何ができるのか」「何をやりたいのか」について、限られたイメージしか持っていないことが少なくありません。したがってジョブコーチは、職場見学や実習、模擬的な体験場面を計画的に設定するなどして、選択を支援することが必要になります。また、面談などを通して、障害のある人と一緒に振り返りながら、障害のある人の自己イメージづくりを支援します。

### ③ 障害のある人の自己受容を支援する

精神障害、高次脳機能障害などのある人にとって、アセスメントとは、発症や受傷によって機能が失われた自分を受け入れ、自信と誇りを回復し、職場という社会生活場面に復帰していくプロセスの第一歩となります。ジョブコーチは、職場実習や面談などを通して、障害のある人が自己と向き合う場面を設定し、健康的で無理のない自己イメージづくりを支援します。

## 2) アセスメントの流れと方法

図1-2に、障害のある人のアセスメントのおおまかな流れを示します。

### ① 基礎情報の収集

障害のある人について、就労支援に関する基礎情報を集めます。これらの基礎情報には、福祉事務所からの情報、更生相談所からの心理・職能判定書、障害者職業センターからの職業評価・判定書、主治医からの意見書などが含まれます。

また面談を通して、障害のある人本人や家族、関係者（学校教員、ケースワーカー、施設職員など）から、就労に関して、これまでの経過や希望を聞き取ることも重要です。

### ② プロフィールづくり

次に、得られた情報を取りまとめ、障害のある人の「人となり」をイメージします。ジョブコーチが実際に確認し、わかっている情報とわからない情報とに整理します。

#### ①基礎情報の収集

- ・ 他機関からの文書・資料を読み込む
- ・ 本人や関係者から聞き取る

#### ②プロフィールづくり

- ・ 「人となり」をイメージする
- ・ わからないこと、あいまいなことを整理する

#### ③情報の補足

- ・ 実際の作業場面を見る
- ・ 実際の職場での様子を見る

#### ④目指す「就労」のイメージづくり

- ・ 適職・適性の想定をする
- ・ 就労の形態を想定する
- ・ 支援の総量の想定をする

図1-2 障害のある人のアセスメントの流れ



あらかじめ就労支援に必要な情報をリストアップした記録フォームを活用することで、障害のある人について把握できていない情報が確認しやすくなります（資料1「職業生活プロフィール」）。

### ③ 情報の補足

インタビュー文書や面談で得られる情報には限りがあります。また、得られた情報であっても事実と相反するものやあいまいなものがあります。障害のある人や関係者からのさらなる聞き取りに加え、実際の場面で、障害のある人がどのように行動するのかを観察することが大切です。実際の場面での観察が困難な場合は、家庭や施設の中で模擬的な場面を設定し、障害のある人の様子を観察します。そして可能な限り、職場実習を設定し、障害のある人の行動を実際の職場環境において観察することが重要です。

### ④ 目指す「就労」のイメージづくり

ジョブコーチは、面談や職場実習などを通して、障害のある人と一緒に、どのような就労を目指すのかについて検討します。こうして共有された目標は、就労や実習先の職場のアセスメントにおける情報と照らし合わされ、より具体的な支援計画にまとめられます。表1-1に、面談や職場実習などを通して、ジョブコーチが障害のある人と一緒に検討すべき項目を示します。

表1-1 検討すべき項目

|       |  |
|-------|--|
| 適職・適性 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◎ どのような職場・職場環境・人的環境が好ましいか</li> <li>◎ どのような仕事が好ましいか</li> </ul>   |
| 就労の形態 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◎ パート・契約社員・正社員などの身分・雇用条件について</li> <li>◎ 個別就労あるいはグループでの就労なのか</li> </ul>  |
| 支援の総量 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 「職場における集中支援」から「フォローアップ」までに要する時間</li> <li>◎ 「職場における集中支援」の具体的な内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務の支援の必要性</li> <li>・ 社会的ルールやマナーに関する支援の必要性</li> <li>・ 職場での人間関係の調整の必要性</li> </ul> </li> <li>◎ ナチュラルサポートの内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ どのような場面で、どのようなサポートが得られるか</li> </ul> </li> <li>◎ フェイディングに要する時間</li> <li>◎ フォローアップの頻度や内容</li> </ul> |

### 3) まとめ

障害のある人のアセスメントとは、就労の可能性を判断するための「評価」や「調査」ではありません。あくまでも就労を前提とし、障害のある人とジョブコーチが就労の成功に向けて、目標を共有する過程を指します。

また、障害のある人のアセスメントは、障害のある人の「人となり」をいろいろな角度から知る作業です。基礎情報の読み込みや面談などによる聞き取りに加え、さまざまな方法で情報を補足することが大切です。家庭や施設などでも、職場に見立てた模擬的な場面を設定し、障害のある人の行動を観察することを勧めます。また可能な限り、職場実習を設定し、実際の職場環境の中で障害のある人の行動を観察することが必要です。

障害のある人のアセスメントは、インテーク時のみで終わるものではなく、図1-3に示すように、就労支援の開始とともに始まり、「職場開拓」「職場での支援」「フェイディングとナチュラルサポート」そして「フォローアップ」に至る全てのプロセスで続けられます。ジョブコーチは、障害のある人との日々の支援において、新しい情報を整理し、目的を修正し、また支援の方向性を修正しています。

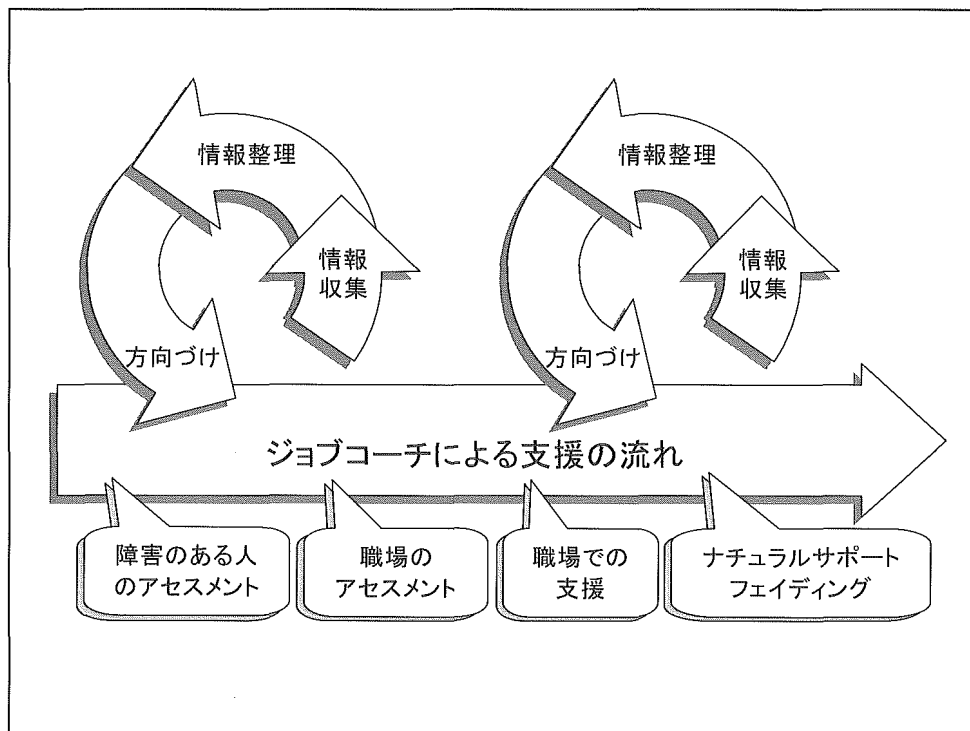


図1-3 アセスメントと支援の流れ

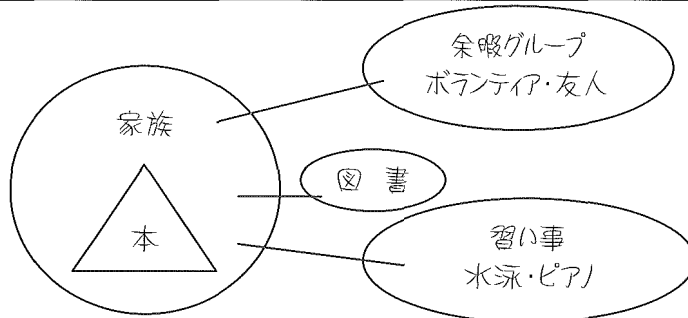
## 職業生活プロフィール(記入例)

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 利用者氏名(フリガナ)<br>牛久保 みどり(ウシクボ ミドリ)  | 男<br><input checked="" type="radio"/> 女 | 記入者<br>田中 香里  | インタビュー日<br>平成14年12月8日                         |
| ①基礎情報   |   |   |   |
| 住所 〒224-0041<br>横浜市都筑区仲町台 ■-■-■ ■■■■  | 電話番号<br>(045)94■-■■■■■                  |   |   |
| 緊急連絡先 横浜市都筑区仲町台 ■-■-■ ■■■■<br>090-■■■■■-■■■■■<br>牛久保剛さん   | 本人との続柄(父)                               |   | 障害名と障害程度<br>自閉性障害を伴う軽度知的障害<br>療育手帳取得(H7.8.25) |
| 来所の経緯<br>都筑区ケースワーカー・柴田さん<br>牛久保好子さん(母)  | 関係機関<br>障害者職業センター<br>仲町メンタルクリニック・小川先生   |   |   |
| 現在の状況<br><input checked="" type="checkbox"/> 在宅 <input type="checkbox"/> 入所 <input type="checkbox"/> 通所 <input type="checkbox"/> 就労 |   |   |   |
| 主 訴<br>障害を理解し、配慮してくれる所で働きたい。ジョブコーチ付きの就労支援事業を活用したい。  |   |   |   |
| ②家庭生活状況   |   |   |   |
| 家族氏名(年齢)  | 本人と<br>の続柄                              | 備 考   |   |
| ① 牛久保 剛 (56)  | 父                                       | 横浜市職員   |   |
| ② 牛久保 好子 (55)   | 母                                       | 事務パート   |   |
| ③ 牛久保 勤 (36)  | 兄                                       | 会社員、義姉(32)、甥(4)と都内在住  |   |
| ④   |   |   |   |
| ⑤   |   |   |   |
| ⑥   |   |   |   |
| 家族によるサポート<br>・母中心のサポート体制<br>・兄夫婦は、東京在住なので、日常のサポートは期待できない  |   | 生活歴<br>・東京都町田市出身<br>・小学5年時、横浜市西区に転居<br>・中学1年時、同居していた祖母が他界し、都筑区に転居 |   |

典型的な一日の過ごし方

- 5:45am 起床
- 6:00am 朝食
- 7:00am 自由時間 (テレビ・買い物・音楽を聴く・友達と会う)
- 12:00pm 昼食
- 1:00pm 自由時間 (テレビ・買い物・音楽を聴く・友達と会う)
- 6:00pm 夕食→入浴
- 10:30pm 就寝

生活図



近隣地域の概略

- ・港北ニュータウンにある新興住宅街
- ・自宅付近には事業所は少ない

活用可能な地域資源

- 仲町メンタルクリニック
- 障害者職業センター

③学歴・通所歴

| 所属機関    | 在籍期間          | 概況                |
|---------|---------------|-------------------|
| ① 仲町小学校 | S55. 4-S61. 3 | 普通学級              |
| ② 仲町中学校 | S61. 4-S64. 3 | 普通学級(特殊学級がなかったため) |
| ③       |               |                   |
| ④       |               |                   |
| ⑤       |               |                   |
| ⑥       |               |                   |
| ⑦       |               |                   |
| ⑧       |               |                   |

④職歴

| 事業所名           | 在職期間          | 概況             |
|----------------|---------------|----------------|
| ① つづき工業        | S64. 4-H1. 3  | 機械で右手指をケガして離職? |
| ② アルペンビデオ      | H1. 8-H6. 5   | 解雇?            |
| ③ ニッパ・ポトラス     | H7. 10-H9. 3  | 障害者枠。          |
| ④ よこはま就労訓練センター | H10. 4-H11. 3 | 職業準備訓練コース      |
| ⑤ つづき就労支援センター  | H11. 8        | 3日間で通所拒否       |
| ⑥              |               |                |
| ⑦              |               |                |
| ⑧              |               |                |