

学生ジョブコーチという試み

——学生による障害者（生徒）の就労実習支援システム——

望 月 昭

Student Job Coach —A New Support System by College Students for Vocational Training in the Person with Disabilities—

Akira Mochizuki

Student job coach system started in 2004 as an experimental support-system conducted by college students of Ritsumeikan University for vocational training of the high school students with mental disabilities. The student job coach is the system which takes a role of a community resource giving service of job-training for the person with disabilities, and at the same time, is a empirical research project to examine the new trans-disciplinary paradigm “Science of human services” which consists of three functions, “support” (setting a new environmental factor to establish a behavior of the individual), “advocate” (demanding permanent support environment to society), and “instruction” (conducting the training and education to the individual). This paper summarizes the structure of student job-coach system and its unique function in the community.

1. はじめに

ジョブコーチとは、米国において重度障害者の「働く権利」を保障するために「援助つき雇用」という手法が開発され、1986年のリハビリテーション法の改正によって制度化されたシステムである。わが国においても、2000年度より労働省が「ジョブコーチ試行事業」をスタートさせ今日に至る就労援助のシステムである。

「立命館学生ジョブコーチ」(RSJC: Ritsumeikan Student Job Coach System)は、2004年にスタートした大学、総合養護学校、大学生協などの企業が連携し、養護学校職業科の生徒の職場実習において、学生がジョブコーチとして対象生徒の実習作業成立と職業的行動の向上にむけた支援を行うシステムである(太田・陸・望月, 2005; 望月・太田・陸, 2006)。

学生ジョブコーチシステムは、社会制度的立場を一切持たず、立命館大学の教育と連動した実験的システムであるが、障害者に対する就労支援のありかた、またこの援助を実践的に行う学生にとっての教育的効果の点からも、これまでのインターンシステムやボランティアといった実践とは異なる、大学を情動的・物理的・地域的資源とする新しい社会サービスのあり方であると同時に、「対人援助学」という新しい学範(ディシプリン: 佐藤, 2001)を構築する上でも有効な装置であ

ると考えられる。

当小論では、この学生ジョブコーチの運営の概要や現在までの経過について紹介する。そして、これが、学校教育（特別支援教育）、大学教育、地域福祉という3つの異なるセクターの機能に対して、相互に連携的發展を促進するシステムとしてどのような実践的可能性を持つか、とりわけ学校教育の個別支援プログラム（IEP）の作成との関連も考慮しながらその可能性を考えてみたい。

2. 「ジョブコーチ」という支援方法の背景

従来、障害者の就労に関しては、まず学校や訓練施設において、一般的に就労に必要と思われるスキルや社会的行動の訓練を受け、その後その結果として能力にみあった職場に就職していくという順序が一般的であった。言い換えれば、学校教育における能力のボトムアップ作業の末に、社会参加が可能となるという移行モデルのもとで就労支援がなされていた。

そこでの蓋然的な能力の基準は、平均的就労状況を念頭においたものである以上、ともすると障害のある当事者の「不足の部分」を補うための教育に重点がおかれる。この能力のボトムアップという教育スタイルは、個人能力（ability）としての発達援助という従来の学校教育の方針からも必然的なものであったといえよう。

一方、ノーマリゼーション、インクルージョンといった、簡潔に言えば「障害のある個人を、障害のままで社会に受け入れる」という理念や、既述したリハビリテーション法あるいはADA法といった法律の整備により、そうした移行スタイルではなく、出来ないことに注目するのではなく、「出来ることに注目し」、権利としての就労を先行させ、その現場において具体的な訓練を受ける、という順番で障害者の就労を実現するという社会的な方向性が生まれてきた。しかし、当然ながら、地域就労の現場がなんの教育的配慮もなく障害のある個人を迎えることはできない。そこでジョブコーチという職業的な援助職が生まれたわけである。

わが国においては、ジョブコーチは、障害者当事者、家族、事業主に対して人的支援をおこなう職場適応援助者として、試行事業の中で検討され、2002年から本格制度化されたものである。各都道府県に設置されている障害者職業センターを中心にしてジョブコーチ事業が展開され、障害者雇用対策のひとつの主要な公的サービスとして位置づけられている。わが国のジョブコーチには、地域障害者職業センターに常時配置される「配置型ジョブコーチ」と福祉法人などに所属する職員による「協力機関型ジョブコーチ」の2種類がある。2006年1月現在、前者では304名、後者では377名、ちなみに京都市においては、それぞれ8名と、想定されるニーズに充分に応えられる人員数とは言いがたい。

人員数の少なさに加えて、さらに問題となるのは、このシステムが学校教育との連携が乏しい点である。現行のジョブコーチは、既に就労している障害者や成人の援助を行うことはあっても、養護学校からの新卒者の就労への移行には、直接的に関わることはない。

高等部までの12年間という学校環境から、地域事業所への移行については、それが例え、福祉就労的な支援を前提としたものであっても、様々な困難や課題があることは論を俟たないところである。さらにジョブコーチの資質については、一定の講習を経てその役割を果たすことが規定されているものの、現状では、知識や技術については大きな個人差があることは否めない。

学生ジョブコーチシステムは、そうした状況の中で、大学の持つ学生という人的資源と対人援助に関する様々な情動的資源を以って、地域における障害のある個人の就労学習や就労行動の「援助設定」（後述）として展開しようとするものである。

3. 学生ジョブコーチ

1) 背景となる「対人援助の心理学」

「対人援助学」とは、心理学、教育学、社会福祉学などの従来の学範を超えて、職業的な対人援助に関する学融的（佐藤,2001）な新しい方法論である（望月, 2007印刷中）。

そこでは、対人援助の基本ミッションを、個人の「正の強化で維持される行動の選択肢の拡大」とし、このことを実現するために、「援助」、「援護」、「教授」、という3つの機能を持つ作業を行うものと想定する（望月, 1998；望月, 2001；望月, 2004）。「援助」とは、行動成立のために、新しい環境設定を導入する作業、「援護」とはそれを環境の中に恒久的に設定するための要請作業、「教授」とは前2者の作業を前提とした個人の行動変容のための作業である。

対人援助とは、上記の3つの作業の連環的發展によって、当該個人における負担を最小限に前記したミッションを実現するものとする。

従来の狭義の臨床心理学的アプローチや、障害学的な文脈での「個人モデル」および「社会モデル」と異なる点は、この3つの連環的な作業が弁証法的に発展すること、そのことによって、社会的要請作業と個人的アプローチが回帰的に共存することを目指す点である。

2) 学生ジョブコーチの機能と実践内容

図1に示したものは、学生ジョブコーチが、対象となる個人に対する対応の機能を、前述した「対人援助学」の機能連環の形で示したものである。

現在まで行われている学生ジョブコーチの実践では、養護学校高等部の生徒の就労実習の場面で行われている。その場面での機能は、職場において当該個人に求められる作業内容を容易にしたり様々な障壁をとりのぞく人的・物理的環境設定の同定（＝「援助」）、そしてその設定を職場へ要請する「援護」、そしてそれを前提とした当事者への訓練（＝「教授」）から成立する。「援助」作業

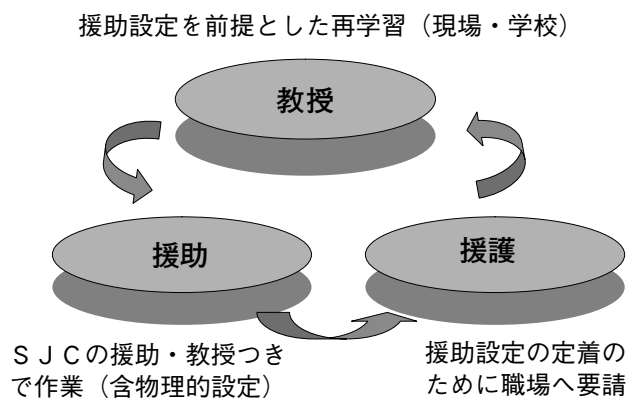


図1. 学生ジョブコーチにおける対人援助機能

には、誤作業を防ぐ視覚的手がかりを設定したり、声かけなどの人的援助などが含まれる。そして「援護」については、物理的手がかりの設定の許可を職場に要請したり、ナチュラルサポートとしてのキーパーソンへの援助委託を要請するといった作業が含まれる。「教授」については、当該職場におけるジョブサイト・トレーニング (jobsite training), または養護学校あるいは大学内のトレーニングルームでのシミュレーションも含まれる (Lattimore, Parsons, and Reid, 2006参照)。

3) 学生ジョブコーチの特徴

i) 学生ジョブコーチの作業概要

学生ジョブコーチの作業内容を図2に示した (望月・太田・陸, 2006)。養護学校, 大学, 実習先企業の3つのセクターにおける学生ジョブコーチの果たす作業内容を, ほぼ時間軸に沿って表現している。図中の「業務分析」とは, 学生ジョブコーチが仕事内容を, 事前に現場で観察あるいは実際に体験し, 「教授」や「援助」そして対象生徒の遂行を評価しやすい単位に項目することを指す。「課題分析」は, 生徒がその仕事を習得していく過程の中で, 先の業務分析を本人に適した形に洗練化したもの, あるいはそうした修正作業の繰り返し全般を指すものとする。

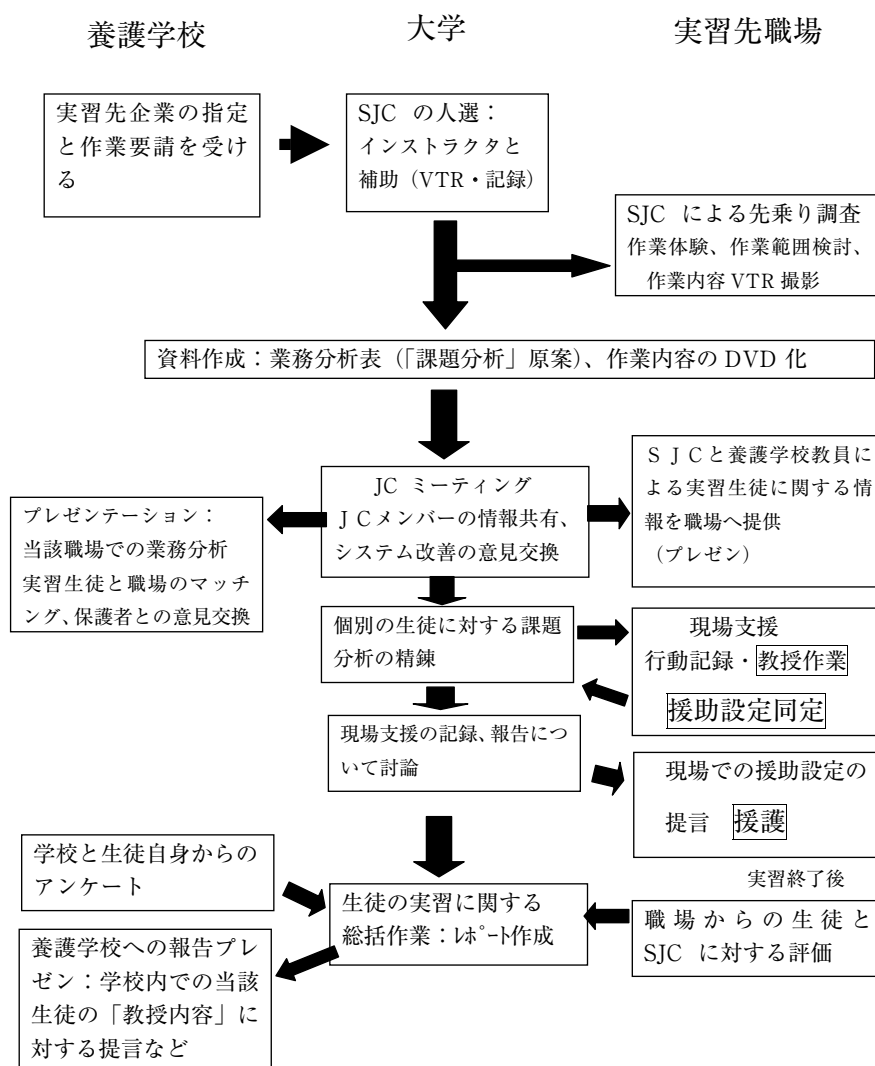


図2. 養護学校, 大学, 実習先職場における学生ジョブコーチの活動内容

学生ジョブコーチは、この図にある作業を同時に2名程度（インストラクターと記録係）で行う。職場の開発は養護学校の先生が行うが、そこで実習が「受注」された後に、非常に短時間で準備を整える必要がある。実習は1週間から2週間連日行われ、その間、ジョブコーチは、記録の整理および翌日の準備を行いその内容はメイリングリストによって、メンバーおよび養護学校の教員に配布される。院生および学部学生からなるメンバーの配置については、院生のひとりがジョブコーチ・マネージャーとして、養護学校との交渉も含めた業務を行う。

コーチング内容に対するスーパービジョンは教員（筆者）があたり、週1回ほぼ4時間をかけて内容について討論を行う。またマネージャーとメンバーの一部は週1回、養護学校でスケジュール調整を行う。各職場での実習終了にともない、当該生徒の実習に関する総括を行いレポートを提出する。

なお、学生ジョブコーチの活動と、大学の教学制度との関連は、第一には院生における修士論文と学部生における卒業論文のコンテンツとなる点（2004年度においてそれぞれ2名と1名がジョブコーチを題材としており、2005年度では、各3名と2名に増加している）。

学位とは別に、学生ジョブコーチとして参加する学生に対しては、京都市の学生ボランティアに登録された学生については、基本的に1回の実習参加に1000円が支給される。また院生については、大学院の選択科目である「対人援助実習」の実習、また所定の時間数に参加した場合には学校心理士の実習内容として認められる。

ii) 立命館大学学生ジョブコーチの特徴

この学生ジョブコーチは、現時点では、養護学校高等部の1年生から3年生までの職場実習における支援を担うものである。従って、企業と生徒の間は、一般就労の雇用関係とは大きく異なることは言うまでもない。数週間単位の実習期間においては、迎える企業職員の負担も少ない。そうした中でのジョブコーチ作業は、多くは一回性の特異なケースワーク作業に求められる本格就労における活動内容とは、援助、援護、そして教授内容についても異なるものである。

実習におけるジョブコーチ作業においての特徴は、同一の対象生徒に対して、時期を重ねて、繰り返し同一の職場、あるいは全く異なる業種における就労作業について追跡することができる点にある。これは、繰り返し可能な個人の行動について系統的に必要な変数を操作できるという点で、このジョブコーチ作業が一定の信頼性をもった科学的実証研究の対象となるということである。また、比較的長時間にわたって支援者として、同一対象者の行動の成立や変化を観察できることにより、対象者に関する就労行動の学習過程や必要な援助設定について、これまでにない指標やエビデンスを積み上げていくことが可能となる。

図3は、ある実習生徒がレストランにおける実習を行った際の、作業効率（単一動作に要する作業時間）の推移を示したものである（高津・望月，2006）。食器の分類や洗浄作業の単一作業ユニットに要する時間（秒）、そして総作業数（皿の洗浄）が、正職員の数値と共に示されている。約3週間で、正職員の数値に近づいていることがわかる。

このような指標は、従来の学校の「通信簿」とは異なり、当該生徒の本格就労の際の適性に関するより有効なエビデンスとして利用することが可能である。また、学生ジョブコーチが使用する課題分析にもとづく「全課題提示法」による行動形成の推移は、必要な援助内容の変遷（例：代行、身体的プロンプト、モデリング、言語指示など）として表現されるが、このことは、当該生徒の類

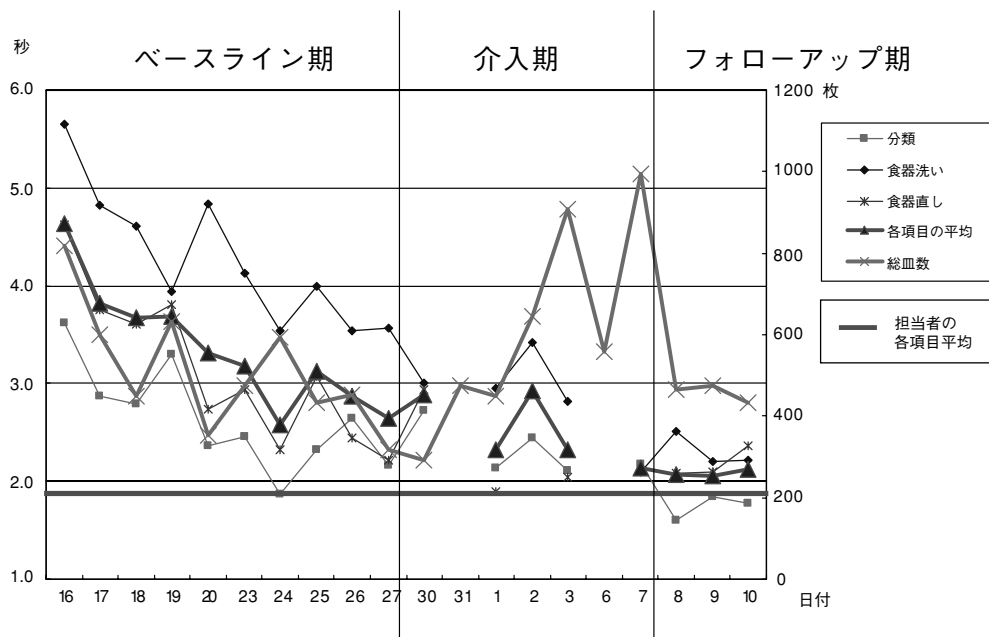


図3. レストラン業務における作業効率の変化 (高津ら, 2006)

似職種における課題達成において予想される人的援助の量と質についての資料として利用していくことが可能である。

こうした就労行動の成立に至る「教授」内容の量的評価, 必要な職場環境の整備 (=「援助」設定) に関する実証結果, さらに, 職場を超えて繰り返し検証可能な有効な「援護」作業の評価といったものは, 実習場面に付きそう学生ジョブコーチという固有な立場の人間のみが入手しうるものである。それは当該生徒の利益にかなうと同時に, ジョブコーチを行う学生においても, 援助・援護・教授という3つの機能を含む「対人援助」の作業に関して, これを実証的, 科学的方法をもってアプローチしうることを経験的に学習することを可能とする。

4. まとめ

ジョブコーチという役割は, 既存の分類としての職制的にいえば, 社会福祉あるいはケースワークと呼べるものである。しかし現時点では一旦就労したが, 離職を余儀なくされた障害者の再就職などの支援を行うことを主な職務内容としている。

一方, 学生ジョブコーチの作業は, これまで述べてきたように, 養護学校の特定生徒に対して, 就学中に繰り返し職場場面において, 総合的な対人援助の作業を行うことになる。そこでは, 必然的に, 福祉的というよりも, むしろ当事者中心の教育的支援が主な機能として浮かび上がることになる。それゆえ, 対象生徒に対して, 集中的な短期的支援を, 学年を重ねて対応していくという学生ジョブコーチシステムは, 養護学校における「個別の支援プログラム」の中期, 長期の目標設定とその評価にも重なることになる。

これまでは, 養護学校における教科教育的内容と職場実習とは切り離されて捉えられることが一般的であった。しかし学生ジョブコーチシステムは, このシステムの持つ実証性を軸に, 固有に得

ることのできる教育的効果の検証，さらには必要な援助設定の同定を通じた対象生徒についての「個別支援」のありかたを，職場実習という場面から学校に向けてフィードバックすることも可能とする。学生ジョブコーチシステムの展開によって，大学が，人的・情動的資源として学校と企業を仲介する独立した固有のセクターとして，障害のある個人への対人援助の一旦を担うことは，福祉のみならず教育セクターとの新しい連携のモデルを生み出していくと期待することもできよう。

引用文献

- Lattimore, L.P., Parsons, M.B., and Reid, D. H. (2006) Enhancing job-site training of supported workers with autism: A reemphasis on simulation, *Journal of Applied Behavior Analysis*, 39, 91-102.
- 望月昭 (1998) コミュニケーション指導の基本的意味. 実践障害児教育, 298, 50-53. 学研.
- 望月昭 (2001) 「障害」と行動分析：「医学モデル」でも「社会モデル」でもなく. 立命館人間科学研究, 2, 11-19.
- 望月昭 (2004) 行動でつなぐ対人援助. 現代のエスプリ, 441, 198-205.
- 望月昭・太田和弘・陸敬暉 (2006) 学生ジョブコーチシステムという試み (1) 学生がジョブコーチを行う意味. 日本行動分析学会第24回年次大会発表論文集, 49.
- 望月昭 (2007) 対人援助の心理学. 朝倉心理学講座17巻「対人援助の心理学」第1章 (印刷中).
- 太田和弘・陸敬暉・望月昭 (2005) 大学, 養護学校, 大学生協が連携した「学生ジョブコーチシステム」の試行. 日本行動分析学会第23回年次大会発表論文集, 93.
- 太田隆士・稲生ゆみ子・松田光一郎・望月昭 (2006) 学生ジョブコーチという試み (3) 仕事遂行メタスキルの獲得. 日本行動分析学会第24回年次大会発表論文集, 51.
- 佐藤達哉 (2001) モード論：その意義と対人援助領域への拡張. 立命館人間科学研究, 2, 3-10.
- 高津周平・望月昭 (2006) 学生ジョブコーチという試み (2) 養護学校生徒の飲食店実習援助における学生ジョブコーチの役割. 日本行動分析学会第24回年次大会発表論文集, 50.

(本学文学部教授)