

## 養護学校生徒のジョブコーチを活用した現場実習と移行支援

Training in industrial spots and Transition services that utilize a Job Coaches  
of schools for physically handicapped or mentally retarded students

渡 辺 明 広  
Akihiro WATANABE

（平成17年9月30日受理）

### 要 旨

2003年度と2004年度に、静岡県内の知的障害養護学校6校と肢体不自由養護学校1校の高等部生徒が行った、静岡県障害者就業促進サポート事業を活用した産業現場等における実習（以下、現場実習という）の展開過程とその後の移行支援について、進路指導担当教師とジョブコーチの協働の状況やジョブコーチの役割と課題を検討するために、進路指導担当教師とジョブコーチに面接し、聴き取りをした。その結果、2年間にジョブコーチを活用した現場実習は延べ18件で、当該の事業所に就職が決まった件数の割合は38.9%であった。ジョブコーチの支援の具体的内容は、「指示が理解しにくいので、説明するなど、個別に対応する」「本人の発言や行動などを、職場の人たちに説明するなどの仲介をする」が多いが、その他にも様々であった。ジョブコーチが現場実習支援計画を作成するにあたっては、進路指導担当教師から当該生徒についての目標や実態など必要な事項が伝えられているが、現状では実習開始まであまり日数がない状況で進められているので、進路指導担当教師とジョブコーチが協働して、どのように計画的、効率的に作成するかが今後の課題である。実際の支援の状況については、職場における生徒の主体的な取り組みを促すために、ジョブコーチによる支援は職場のナチュラルサポートの形成を意識して進められていることがうかがえた。また、ジョブコーチを活用した事例のほとんどは、卒業時の移行にあたって、ジョブコーチの意見や提案等が進路指導担当教師から事業所に伝えられ、その結果、教師は事業所に参考にされたという受け止めをしている。この他、ジョブコーチが移行支援にかかわって、連絡、意見や提案等を行うことの意義と課題について、聴取することができた。

### はじめに

2002（平成14）年5月の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業が開始された。これは、実際の事業所にジョブコーチを派遣し、職場適応に課題を有する障害者および事業主に対して、障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を行うものであるが、職業リハビリテーションの考え方が能力開発から環境の整備・調整へ転換されつつあることを示す特徴的なことである。創設以来3年近くが経過して、障害者の就職の促進と職場定着にとって高い成果が得られている。<sup>1)</sup>

静岡県では、2003（平成15）年度より県単独事業の静岡県障害者就業促進サポート事業（いわゆるジョブコーチ派遣事業。以下、本事業という）が行われていて、養護学校高等部の生徒の現場実習においてもジョブコーチを活用することが可能となっている。類似の事業が神奈川県、金沢市、福岡市などの自治体でも行われているが、静岡県においてはジョブコーチ事業を県行政と特定非営利活動法人（NPO）との協働事業で行っているのが特徴である。このジョブコーチを活用した現場実習について、支援の具体的内容と実際、進路指導担当教師とジョブコーチとの協働の状況等を把握することは、養護学校高等部の進路指導と就労支援のあり方を検討する上に意義があろう。

また、2003年3月の特別支援教育の在り方に関する調査研究協力者会議の「今後の特別支援教育の在り方について」（最終報告）では、教育、福祉、医療、労働などの関係者・機関が連携し、乳幼児期から学校卒業後まで、多様なニーズに適切に対応する教育的支援を効果的に行うための「個別の教育支援計画」の策定が明記されたが、その一環として位置づけられる、卒業後の円滑な移行支援を目的とした「個別移行支援計画」の開発・活用が進められている。<sup>2)</sup> 養護学校から一般就職への移行に向けて、在学中の現場実習において生徒の支援と、生徒と事業所との橋渡しに当たったジョブコーチの助言や提案等は、個別移行支援計画というツールによって今後の進路指導のあり方に大きな影響を与えるものと考えられる。本事業によって実施されている事例についての検討が必要である。

## I. 目的

知的障害養護学校と肢体不自由養護学校の高等部生徒が行った、ジョブコーチを活用した現場実習の展開過程とその後の移行支援について、進路指導担当教師とジョブコーチの協働の状況やジョブコーチの役割を把握し、課題等を検討する。

## II. 方法

1 調査対象 : 2003（平成15）年度と2004年度に本事業を活用した静岡県内の知的障害養護学校6校及び肢体不自由養護学校1校の高等部進路指導担当教師（計7名）と本事業を受託する「しずおか障害者就労支援ネットワーク」を構成する就労支援機関のうち、養護学校生徒の現場実習を支援した5カ所のジョブコーチ（計8名）に面接し、聴き取りをした。

2 調査（聴き取り）内容 :

- Q 1 : ジョブコーチを活用した現場実習の件数
- Q 2 : ジョブコーチを活用した事例のうち、実習した事業所に就職が決まった件数
- Q 3 : ジョブコーチを活用することになった理由や経緯
- Q 4 : ジョブコーチを活用したことの決定者（選択肢回答）
- Q 5 : ジョブコーチの支援の具体的内容（選択肢回答）
- Q 6 : 進路指導担当教師の現場実習計画とジョブコーチの現場実習支援計画についての打ち合わせ等
- Q 7 : 現場実習についての会議、打ち合わせの開催
- Q 8 : ジョブコーチが生徒の主体的な取り組みを促すための支援上の留意点
- Q 9 : 移行にあたって、事業所に伝えられたジョブコーチの意見や提案等の有無（選択肢回答）
- Q 10 : 移行にあたって、事業所に伝えられたジョブコーチの意見や提案等の内容（選択肢回答）
- Q 11 : ジョブコーチの意見や提案等への事業所の反応（選択肢回答）
- Q 12 : ジョブコーチを活用して、良かったと思う点や課題

Q13: ジョブコーチが移行支援にかかわって、連絡、意見や提案等を行うことの意義と課題  
 なお、養護学校進路指導担当教師には Q 1～Q 7、Q 9～Q13、ジョブコーチには Q3、Q6～Q10、Q13  
 について聞いた。

3 調査期間 : 2004 年 12 月～2005 年 3 月

### Ⅲ. 静岡県障害者就業促進サポート事業の概要

この県単独事業は 2001 年度からの 2 年間に、労働行政の県商工労働部就業支援室（現雇用推進室）と福祉行政の県健康福祉部障害福祉室の両室から立ち上げられた、障害者就労支援者（ジョブコーチ）の養成及び派遣を主事業とした「障害者就労支援ネットワーク体制づくり事業」を特定非営利活動法人浜松 NPO ネットワークセンターが受託し、ジョブコーチ養成講座を行ったことに始まる。事業内容は、①官民の関係機関が参集しての支援システムの企画検討会の実施、②民間事業所の掘り起こし、③障害者就労支援者の養成・研修（受講者を一般から公募し、7 日間のジョブコーチ講座の開催）、④障害者就労支援者の派遣（ジョブコーチ 15 名が養護学校の校内実習・企業実習・企業研修に支援）、の 4 つであった（2001 年度の事業費は 600 万円、2002 年度は 1,000 万円）。

2003（平成 15）年度には、事業名に「職場定着」を入れ、「障害者職場定着サポート事業」（県商工労働部雇用推進室）によって、ジョブコーチの有効性を発揮できるよう、ボランティアという概念から有償の専門職としての立場を確保できる体制を組むことになった（援助対象者 60 人。事業費 900 万円）が、制度による安定的、継続的なジョブコーチによる支援の効果と必要性について、浜松 NPO ネットワークセンターからの働きかけが大きかった。2004 年度は明確に「ジョブコーチ派遣事業」（援助対象者 80 人。事業費 1,200 万円）と名前を変え、さらに本格的なジョブコーチ派遣事業を実施し、実績を積んでいるところである（表 1）。

表 1 県単位事業のジョブコーチ派遣状況

2003 年度		2004 年度	
	(件数)		(件数)
定着支援(継続雇用となる)	26	新規定着支援(継続雇用となる)	4
		新規定着支援(離職となる)	2
定着支援(離職となる)	6	新規定着支援(支援継続中)	7
		継続定着支援(継続雇用となる)	5
定着支援(支援継続中)	9	継続定着支援(離職となる)	4
		継続定着支援(支援継続中)	8
実習(雇用される)	5	実習(雇用される)	6
実習(雇用不可となる)	4	実習(雇用不可となる)	7
実習(支援は終了したが雇用未定)	8	実習(支援は終了したが雇用未定)	16
実習(支援継続中)	1	実習(支援継続中)	8
相談支援	4	相談支援	2
計	63	計	69

2004 年度は 2005 年 3 月 19 日現在

特定非営利活動法人浜松 NPO ネットワークセンターの資料をもとに作成。

この間、ジョブコーチ講習会の受講者が県下で6ヶ所の支援拠点(NPO)を立ち上げ、「しずおか障害者就労支援ネットワーク」を構築している。これらの拠点に各地域のジョブコーチが集い、県内全域への支援が可能になった。各拠点は就労支援ネットワークを構築し、養護学校、ハローワーク、障害者職業センターと協働し、地域密着型のジョブコーチ事業を展開している。また、ジョブコーチによる支援は2002(平成14)年5月からは国事業の、障害者職業センターが行う、職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援事業が始まっているが、静岡県において、2つのジョブコーチ事業は県、県労働局、公共職業安定所(ハローワーク)、障害者職業センター、養護学校、社会福祉施設等、関係機関の連携のもと、適切に選択し、相互に補完しあって、より多くの障害をもつ人が職場に定着できるようにサポートしている。

#### IV. 結果

Q 1 : ジョブコーチを活用した現場実習の件数

A 1 : 2003(平成15)年度 延べ 7件(2件は同じ生徒) <学校は3校(A校、B校、C校)>

2004(平成16)年度 延べ 11件(2件は同じ生徒) <学校は6校(B校、C校、D校、E校、F校、G校)>

Q 2 : ジョブコーチを活用した事例のうち、実習した事業所に就職が決まった件数

A 2 : 2003(平成15)年度 3件<学校は3校>

2004(平成16)年度 4件<学校は2校>

実習した事業所に就職が決まった件数の割合 38.9% (7/18×100)

Q 3 : ジョブコーチを活用することになった理由や経緯

A 3 : ジョブコーチの活用は各養護学校からの各拠点の就労支援機関への依頼で始まっている。各養護学校は以前より、本事業を受託している就労支援機関と何らかの繋がりがあって、本事業についての情報を把握していて、「該当する生徒がいて、活用を思いついた」(5校)、「実習先の事業主から、現場は障害者への対応が分からないということで、学校からジョブコーチ制度のことを知らせた」(1校)。また「実習体験をさせてみたいという保護者が活用の希望を出してきた」(1校)という事例もあった。

Q 4 : ジョブコーチを活用したことの決定者(選択肢回答)

A 4 : 4校が「学校が案内や説明などをしたが、最終的には生徒本人や保護者」で、2校は「学校と生徒本人、保護者が協議して決めた」であった。B校の1事例は「生徒本人や保護者に意向を聞いたが、最終的には学校」であった。1校は「保護者の希望や支援機関からの案内があって、学校も同意した」。その他として、「活用が実現するには事業主の理解も必要」があった。なお、1校は保護者全員に、ジョブコーチ活用の希望(意向)調査を実施している。

Q 5 : ジョブコーチの支援の具体的内容(選択肢回答 複数回答可)

A 5 : 対象生徒数 15人(他に資料なしが1人)

( 6 ) 工作中、手を休めたりすることが多いので、作業ペースをつくる。

( 8 ) 指示が理解しにくいので、説明するなど、個別に対応する。

( 3 ) 出退勤時にすることや休憩時間の使い方、直接に指示や説明をする。

( 8 ) 本人の発言や行動などを、職場の人たちに説明するなどの仲介をする。

( 5 ) その他

・作業スピードを上げるように、工夫やコツを教える。

・周囲の人とのコミュニケーションがとれるように。

- ・ 必要な時に報告ができるように。タイミングよく挨拶ができるように。
- ・ 当該事業所は実習で知的障害者を初めて受け入れたもので、対応の仕方が分からないということだった。事業所を支援する必要があった。
- ・ 対象生徒の適性に応じて仕事の計画、担当、スケジュールを組むのに、その助言が必要だった。
- ・ マヒがあるので、どうしたらすばやく作業ができるか、作業効率が課題であった。

「指示が理解しにくいので、説明するなど、個別に対応する」「本人の発言や行動などを、職場の人たちに説明するなどの仲介をする」が多いが、必要な支援の具体的内容は様々であった。また、3分の2（66.7%）の生徒は選択肢に挙げられた複数の項目について支援が必要であった。

Q 6： 進路指導担当教師の現場実習計画とジョブコーチの現場実習支援計画についての打ち合わせ等

A 6： すべての養護学校では、進路指導担当教師が口頭で当該期の現場実習の目的や当該生徒についての目標や実態、それまでの実習体験を踏まえた課題、さらに学校側の実習にあたっての方針を示している。ジョブコーチはそれらを踏まえ、支援日数等を勘案して、課題分析に基づく現場実習支援計画を作成している。2校は進路指導担当教師が文書で支援計画を提案している。これらに対して、1カ所の支援機関からは打ち合わせが十分であるとは言えなかった、という指摘があった。

Q 7： 現場実習についての会議、打ち合わせの開催

A 7： すべての養護学校では、実習開始前に進路指導担当等の教員と支援に当たる複数のジョブコーチが打ち合わせをしている。ジョブコーチが学校に出向き、当該生徒のプロフィールやそれまでの実習状況等を聞き、また、学習（作業学習）の様子を参観、当該生徒との面談をした。実習先の事業所にも出向いて、職場環境の把握を行うとともに事業所とも打ち合わせをした。ほとんどの事例について、実習開始まであまり日数がなく、慌ただしい。また、実習が始まって新たな課題が分かってきて、支援計画の変更が必要になる事例については、ジョブコーチは教員の巡回時に報告や必要な連絡を取り合い、支援スケジュールの組み直しやジョブコーチの支援方法について話し合った。ジョブコーチから学校へは支援を行った日の記録と報告がその日のうちにFAXで送られ、必要に応じて電話やE-mailで打ち合わせた。なお、実習終了後、養護学校は事業所から生徒の実習状況についての評価をもらい、進路指導担当教師はジョブコーチから総括的な状況の報告を聞いているが、進路指導担当教師とジョブコーチとの連絡は特になかった学校もあった。

Q 8： ジョブコーチが生徒の主体的な取り組みを促すための支援上の留意点

A 8： 「必ず報告をするように。自分から声を出していくように」「事が起こったときに、すぐ本人に話をする」「守るべきことをマニュアルにして、持たせる」「ほめることでモチベーションを高める」「いかに自分の仕事が役立っているのか、誇りを持ってもらうように話して意識づける」といった直接的な支援技術や動機づけの方法が聞けた。また、いずれの支援機関からも、ナチュラルサポートの形成を念頭においた留意点が語られたが、具体的には「実習も進むにつれ、次第に、分からないことは本人が職場の回りの人に聞くように」「事業所には、なぜだめなのか、分かるように理由を言って説明してやってほしい、と伝えている」「軽度の人の場合は他の同僚のように扱われるが、そのようにはいかない。一つずつ具体的に話をしてくれるように頼む」「本人には、分からないことは、分からないと言えるように、言っている。ジョブコーチとではなく、回りとの関係性を作るように」「回りには、本人の言うことを聞いてもらうように、伝えている」である。職場での自発的なサポートを目指して、本人や職場の人たちに期待するものが多い。

また、2つの支援機関から「ガイドヘルパーをして顔見知りの生徒も多いので、馴れ合いにならないように、けじめを持ってある程度、厳しくも接する」もあった。

Q 9： 移行にあたって、事業所に伝えられたジョブコーチの意見や提案等の有無（選択肢回答）

A 9： 実習先の事業所に就職が決まった生徒（7人、4校）についてのみ回答

- ( 0 ) ジョブコーチが事業所に直接に、連絡、意見や提案等を行った。
- ( 5 ) ジョブコーチからの連絡、意見や提案を踏まえ、進路指導担当教師など学校の教員が事業所に伝えた（口頭で。あるいは、個別の移行支援計画に記入して）。
- ( 1 ) ジョブコーチからの連絡、意見や提案等は何も伝えてない。
- ( 1 ) その他

・ ジョブコーチから連絡等が特になかったが、ジョブコーチは現場実習中に、また、支援が終わった後、意見や提案等を伝えていた。

「ジョブコーチからの連絡、意見や提案を踏まえ、進路指導担当教師など教員が事業所に伝えた」がほとんどである。進路指導担当教師は実習中や実習後にジョブコーチから伝えられたことを参考にしていることがうかがえる。2校の2004年度卒業生については個別の移行支援計画に記載されて、うち、1校では進路先の事業所にジョブコーチを交えた打ち合わせの場で手渡されている。「ジョブコーチからの連絡、意見や提案等は何も伝えてない」と回答のあった学校は、実習終了後にジョブコーチとの間で特に連絡はなかった。移行時点（卒業時）ではないが、ジョブコーチが実習中に当該生徒の作業遂行の様子から事業所や職場の従業員に提案等を伝えている場合が多い。

Q 10： 移行にあたって、事業所に伝えられたジョブコーチの意見や提案等の内容（選択肢回答 複数回答可）

A 10： A 9で事業所に伝えられた生徒（6人、4校）についてのみ回答

- ( 3 ) 当該生徒が担当する仕事の内容について
- ( 2 ) 当該生徒への指示の仕方、教え方など、職場の人たちの具体的援助について
- ( 4 ) 当該生徒の発言や行動についての理解や、職場の人たちの対応の仕方について
- ( 0 ) 当該生徒が十分に仕事を進めるための、職場の施設や設備の改善、機械・道具類の配置、などについて
- ( 1 ) 今後の事業所との打ち合わせについて
- ( 2 ) その他

・ 勤務時間（日数）を短くするのがいいことを伝えた。（2件あり）

移行にあたって、進路指導担当教師から事業所に伝えられた内容は、「当該生徒の発言や行動についての理解や、職場の人たちの対応の仕方」「当該生徒が担当する仕事の内容について」「当該生徒への指示の仕方、教え方など、職場の人たちの具体的援助」の順で多かった。選択肢の2つ目と3つ目はナチュラルサポートの形成に関連の深い項目である。「当該生徒が十分に仕事を進めるための、職場の施設や設備の改善、機械・道具類の配置、などについて」は全くなかったが、あるジョブコーチから、実習中は機械の操作などを担当する実習生は少ないためではないか、との説明があった。選択肢の2項目に回答があったのが2名、3項目に回答があったのが2名いた。

Q 11： ジョブコーチの意見や提案等への事業所の反応（選択肢回答）

A 11： A 9で事業所に伝えられた生徒（6人）について

- ( 5 ) 参考にされた
- ( 1 ) あまり反応がなかった
- ( 0 ) わからない
- ( 0 ) その他

養護学校進路指導担当教師が、事業所に「参考にされた」と受け止めている事例がほとんどである。障害者雇用に前向きな事業所からは「これは参考になる」と好評のようである。

Q12: ジョブコーチを活用して、良かったと思う点や課題

A12: 良かった点として、養護学校4校が「(学校は何日も生徒に付き添って指導ができないが、)集中的な支援ができ、生徒の様子がよく分かる。付き添っているので指示が具体的にでき、その結果、本人の力を導き、発揮させることができる」ことを挙げ、「ジョブコーチが複数で実習生に関わるのも意義がある」とこれまでの現場実習における指導との違いを指摘している。また、2校が「課題分析、指示の仕方など、専門的な支援を行っている」「教員よりも専門性をもつジョブコーチにアドバイスが受けられることはいい」とジョブコーチの専門性を評価している。事業所に対しても、「(学校は事業所についで遠慮しがちだが)積極的に言ってくれる」「実習中、実習生の支援を企業任せにするのではないので、実習依頼をアピールするのによい」「事業所も、障害者雇用にあって、安心感があり、気負いがなくなる(事業所だけが頑張らなくていい)」「学校と当該事業所のパイプ役になってくれる」「職場の人にジョブコーチの対応の仕方を参考にしてもらうことができた」といった効果が指摘された。すべて(7校)の養護学校の進路指導担当教師は「ジョブコーチを活用した現場実習を今後も行いたい」と述べている。

課題は、4校が「生徒の実習先が決まるのが急で、実習までの準備期間が足りない」ことを挙げ、「生徒とジョブコーチの人間関係を築くための準備期間がいる」「教師とジョブコーチが、実習の目的を共通理解すること」として、綿密な打ち合わせの必要性を指摘している。また「自閉症の生徒など、指示の理解が難しい生徒や行動の表れが特徴的な生徒について、ジョブコーチがうまく支援できるだけの力量があるか、どうかは、未知数である」といった指摘もあった。また、「ジョブコーチの活用を事業所側が渋る例があって、ジョブコーチについての理解が進んでない」といった声もあった。

Q13: ジョブコーチが移行支援にかかわって、連絡、意見や提案等を行うことの意義と課題

A13: 各養護学校の進路指導担当教師の意見は次のとおりである。

- ・「資料を作るときにジョブコーチの意見を入れていくとよい。今後はアフターケアの時に、事業所に同行してもらったらいいだろう」
- ・「実習前に、事業所と打ち合わせが十分できれば、事業所も実習生をうまく使い、実習もうまくいくことだろう。打ち合わせが不十分だと、事業所に就職するにあたって、事業所に連絡、意見や提案等を行っても、会社の反応があまりないこともある」
- ・「ジョブコーチは就職後もフォローアップで事業所に行きやすいので、ジョブコーチから言ってもらうことは大変意義がある(学校はフォローアップが難しい)」
- ・「移行支援にあたっては、ジョブコーチから事業所に直接に伝えてもらうことはないが、ジョブコーチから学校の者が聞いたことを参考にしているので意義はある」
- ・「学校、保護者(本人)、ジョブコーチが連携し、事業所に対して、お願いしたりすることはないか。肢体不自由者の場合、工場内の環境設定について、要望や意見を伝えることが欠かせない。ジョブコーチからの指摘は説得力がある」
- ・「移行支援会議にジョブコーチ(支援機関)はまだ加わっていないが、今後、関わりが増えれば、

会議に加わってもらい、意見をもらえる」

また、各支援機関のジョブコーチの意見は次のとおりである。

- ・「ナチュラルサポートについては、事業所ではできなくて、支援を頼まれることが多い」「移行時に、今後予想されることについて、その時には、事業所にこうしてもらったらいいい、と提案できればいいが、実際には難しい。私たちも未熟でナチュラルサポートを導き出すことは難しい」「従業員から、家庭と従業員との連絡がとれたらいいと聞いた。こうしたことをジョブコーチが提案できたらいい。家庭からのサインが職場に伝わる可能性がある」
- ・「ジョブコーチは個対個の関係が見える立場にあるので、具体的なことが提案できる立場にあると思う。もうちょっと提案していけるようになれたらいい。とにかく、今回は繋ぐものができたということで、意味がある。一度、支援に入った者がいることは、問題ができた時に入りやすい」「伝達はその場その場ではあるが、書面ではない。そういうものも、今後作っていければいい」
- ・「学校は事業所に頼みっぱなしでなく、所々で詰めた話もする必要がある。こういう支援があれば良かった、という打ち合わせもできる」「第三者のジョブコーチが関わるのが大事か」
- ・「生徒の普段の様子を知りたい。学校での課題の中ではなく、もっと自由な場面で実態を知ることが、事業所の支援にも必要だ」「企業側の要求しているものが本人に分かるように。お金の感覚が身に付くように（こういう価値観が身に付くように）、生活感覚を伴ったお金の使い方を養護学校でも教えてほしい。事業所は障害者が定着してやっていくには、仕事ができるだけでなく、社会性が付いていることを期待している」
- ・「事業所には、障害者への関わり方や一人ひとりの障害特性を知ってもらうことが、生産性を上げることに繋がることを伝えていく必要がある」

## V. 考察

- ・ジョブコーチを活用した現場実習の件数と一般就職への移行の状況

本事業が始まって2年間に、ジョブコーチを活用した学校は、静岡県下の県立知的障害養護学校高等部（高等部設置の分校を除く）8校中6校であり、肢体不自由養護学校（高等部）はまだ1校である。活用した学校においては、6件が1校、2～3件が4校、1件のみが2校であるが、2003（平成15）年度が3校で計7件であったのが、2004年度は6校で計11件に増えた。活用した学校の進路指導担当教師の全員が「ジョブコーチを活用した現場実習を今後も行いたい」と回答しているので、ジョブコーチによる支援に対して一定の評価がされており、今後の期待も大きい。各学校がジョブコーチを活用した契機は、地域の就労支援ネットワークの中で学校とジョブコーチを派遣する就労支援機関とに繋がりがあったり、この事業の情報を得ていたことが多いが、今後は2年間の実績をもとに活用はさらに増えることが予想される。

その実績については、ジョブコーチを活用した現場実習のうち、当該の事業所に卒業後の就職が決まった件数の割合は、4割を少し切る（38.9%）。この数値のみで、ジョブコーチ活用の成果を論じることは早急だが、静岡県下の県立知的障害養護学校高等部卒業生の一般就職への移行率は28.8%である（2004年3月、静岡県教委調べ）ことや、ジョブコーチの支援を必要とする生徒は一般的には職業的に重度の障害をもつ生徒である事を考えれば、ジョブコーチを活用した成果と考えられよう。

- ・現場実習の支援にあたっての進路指導担当教師とジョブコーチの連携

ジョブコーチが現場実習支援計画を作成するにあたっては、支援対象の生徒の実態や養護学校の方針、当該事業所や職場の状況についての情報が十分に把握されている必要がある。また、支援の始まる前まで



に当該生徒とのラポールづくりも欠かせない。さらに、生徒の現場実習の期間は比較的短いのであるが、目標の設定をどこまでとするのか、実習期間のみで支援が終了するのか、また、就労後の引き続きの支援も事前に予定しなければならないだろう。これらの問題に対して、学校と就労支援機関、進路指導担当教師とジョブコーチの連携のあり方はこれからの重要な課題である。具体的には、実習先が決定し、実習の開始までの短期間に必要最小限の情報の収集、伝達と共有をどのように進めるのか、教師とジョブコーチの間での打ち合わせ事項と進め方についてのポイントやマニュアルを明らかにしておきたい。

養護学校生徒の就労支援については、アセスメント、支援計画の作成、職場開拓に始まり、職場でのジョブコーチの職務のサポート、さらに各専門機関や専門職との連絡調整も必要である。また、就労後のフォローアップによって継続的、定期的に移行ニーズを把握し、再調整を行う必要もある。今後は支援プロセス全体を計画し、管理できる新たな専門職が必要となるであろうが、現状においては、全体のマネジメントを担う移行コーディネーターの役割を進路指導担当教師が担当し、支援のチームとしてのマネジメントを担っていくことが必要であろう。

#### ・ジョブコーチの専門性の強化

職場における生徒の主体的な取り組みを促すのに、ジョブコーチによる支援は職場のナチュラルサポートの形成を意識して進められていることがうかがえた。援助の早期の段階から、ナチュラルサポートの形成を念頭に置いた援助技術が必要とされているが、<sup>3)</sup> 生徒の主体性形成はナチュラルサポートとの関連が深いことが理解できる。これまで、進路指導担当教師は職場におけるナチュラルサポートを形成するために、自ら実習先へ定期的に巡回訪問をして、支援について提案をしたり、移行時に学校と進路先で話し合いを持つことはされてきたが、ジョブコーチが実習先に入り、支援体制を築くことで、より効果的に進められることに期待が寄せられている。任意の場面で職場の一般従業員から受ける「自発的サポート」の基盤の上に、ジョブコーチと事業所とが事前に打ち合わせを行い、決められた内容を、決められたタイミングで、一般従業員がサポートを提供するスタイルである「計画的サポート」を意図的に形成していくことが必要であるが、<sup>3)</sup> 短い実習の期間でそれをどう進めるのか、ナチュラルサポート形成のモデルや計画作りが必要であろう。また、短期間の実習の支援では不十分な場合が多いであろう。職場への移行時に、引き続きジョブコーチの支援が設定される必要がある。

また、進路指導担当教師からは、ジョブコーチの今後の課題として、情報の伝達・整理・記憶などに特別な配慮が必要な生徒や、不安や混乱の表現としてパニックが予想される生徒などへの対応や支援についての専門性の強化を望む声があった。ジョブコーチには、研修や支援の経験を積むことで援助技術について、一層の専門性を高めることが求められている。

#### ・移行支援にあたってのジョブコーチの意見や提案等

養護学校の進路指導担当教師は、生徒の事業所への移行支援にあたって、現場実習時の支援やその後のフォローアップに基づいて、ジョブコーチが意見や提言等を行うことの意義と役割の大きさを感じている。ジョブコーチは生徒（家庭）と事業所との仲立ちに際して中立的な対応で臨んでいること、提案のための専門的知見と経験を持っていることへの評価と期待である。

ジョブコーチは実習時の支援から、事業所に対して、「当該生徒の発言や行動についての理解や、職場の人たちの対応の仕方」「当該生徒が担当する仕事の内容」「当該生徒への指示の仕方、教え方など、職場の人たちの具体的援助」等について、積極的に意見や提案、助言をしているが、さらに、個別の移行支援計画の作成にあたって、中長期的な支援計画の方向や方法を生徒や保護者の意向に基づいて提案ができよう。その実現には、計画的なナチュラルサポートについての提案を事業所が期待していることに応じて、専門性の充実に努めると共に、養護学校はそれらの意見や提案等を聴取する機会や場を計画的、継続的に設定

する必要がある。

また、あるジョブコーチの指摘にあるように、事業所や一般従業員に対して、障害についての理解や障害者への関わり方を伝える意義も大きい。学校と支援機関が一体となって、支援についての考え方や社会人として求められる像を明確に示したり、学校や支援機関の取り組み、生活支援等の状況を分かりやすく説明することが、職場におけるナチュラルサポート形成の基盤となることを確認したい。

#### ・地域の支援ネットワークと就労支援機関・ジョブコーチの役割

近時、各地域においては養護学校を中心とした関係機関や専門職による支援ネットワークが構築されつつあるが、今後は、ジョブコーチとその就労支援機関が加わることで、一層の支援体制が整う。本事業は地域密着型を特色とするが、受託しているNPOはその特性を発揮し、情報共有の場をつくり出し、地域の社会資源や人材をつないで、職場開拓にもつながるだろう。地域に根ざした就労支援のジョブコーチは、障害者の地域生活を継続する上で、就労と生活の一体的支援の必要性を実感していて、障害者のニーズに速やかに、きめ細かな対応ができる支援者であろう。

また、近年の新たな進路指導の実践においては、社会参加と就労生活を計画的、継続的に支援する仕組みに個別移行支援計画と地域ネットワークが想定されている。<sup>4)</sup> そのどちらにも、生徒の現場実習や就労後のフォローアップに関わるジョブコーチは重要な役割を担うことであろう。ネットワークにおける移行支援会議（就業促進協議会）において、固有の役割を果たすことが期待されている。

## VI. 課題

生徒の現場実習にあたって、実習開始までの短期間にジョブコーチによる現場実習支援計画を進路指導担当教師とジョブコーチが協働して、どのように計画的、効率的に作成するかが課題である。また、学校と就労支援機関が、障害者の就労とその支援についての考えや支援の方法を作り上げ、事業所や職場に説得性のある説明を提示することが求められている。

ジョブコーチの重要な仕事は、職場における計画的サポートを事業所と打ち合わせ、提案していくことである。専門的な知見に基づいて作成する、そのための打ち合わせも、進路担当教師とジョブコーチの協働作業として必要である。

また、生徒の現場実習は比較的短い期間の中でフェイディングを待たずに終了してしまうことも多い。このため、就労後すぐのフォローアップとして支援を継続することも必要となる。移行支援にあたって、具体的なサポート体制の打ち合わせが必要であろう。

## 謝辞

本研究を進めるにあたり、面接調査にご協力をいただいた養護学校の進路指導担当の先生方と就労支援機関のジョブコーチの方々に、深謝いたします。

## 引用文献

- 1) 日本知的障害福祉連盟編 発達障害白書－2005年版－ 日本文化化学社 2004.11.25 pp.123
- 2) 特別支援教育の在り方に関する調査研究協力者会議 今後の特別支援教育の在り方について（最終報告） 2003.3
- 3) 小川浩 ジョブコーチとナチュラルサポート 職業リハビリテーション 第13巻 2000 pp.25-31

- 4) 松矢勝宏監修 養護学校進路指導研究会編 主体性を支える個別の移行支援 大揚社 2004.6.5  
pp.9-28

**参考文献・資料**

- ・石渡和実 アメリカにおける援助付き雇用の進展ーナチュラルサポートを中心にー 職業リハビリテーション 第12巻 1999 pp.39-44
- ・松矢勝宏 静岡県における進路支援ネットワークの構築 働く広場 2004.8 pp.18-23
- ・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 2001.7.15
- ・柴田珠理、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 第14巻 2001 pp.1- 8
- ・下地真希子、田中敦士、松為信雄 知的障害養護学校における教員の就業支援の実態～全国の知的障害養護学校高等部及び高等養護学校への実態調査から～ 日本特殊教育学会第42回大会発表論文集 2004 pp.226
- ・特定非営利活動法人 浜松NPOネットワークセンターの作成資料 <http://www.n-pocket.jp/>
- ・八重田淳、柴田珠理、梅永雄二 学校から職場への移行ーリハビリテーションサービス連携の鍵ー 職業リハビリテーション 第13巻 2000 pp.32-39