

〈報告(1)〉

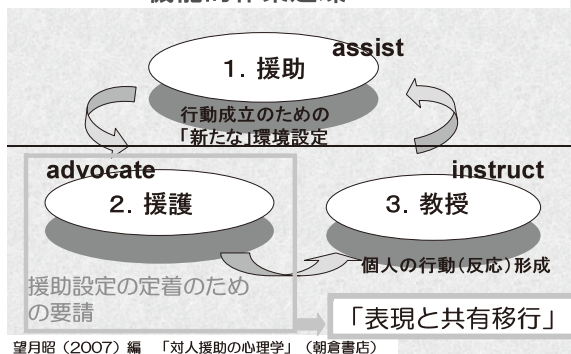
『学生ジョブコーチ (SJC)』による
障がいのある個人に対する就労 (キャリア) 支援

望月 昭

(文学部教授・人間科学研究所前所長)

就労支援チームですが、「学生ジョブコーチ (SJC) による障がいのある個人に対する就労 (キャリア) 支援」ということで、歴史としては10年になる学生ジョブ・コーチですが、3年間のファンドのもとで、どんな展開をしてきたかという話をします。

対人援助の機能的連環

対人援助(新しい行動成立への支援)の
機能的作業連環

対人援助は何をするのか。「援助」と「援護」と「教授」の3つの機能の連環ではないかというモデルです。障がいのある方に対する就労支援の拡大として、基本的なミッションは行動の選択肢の拡大です。援助する側はそれを支援する。まず、「援助」の中身ですが (従来の心理学的・教育的なスタンスですと、トレーニング (「教授」) が最初にあたりするかもしれませんが)、今はな

い新しい環境設定を加えることによって、先延ばしせずに、「できる」ようにするという作業です。「今を認める」形になります。そしてそのこと（援助）は今までになかったことですので周りの人に説得しないとけない。それ（説得）を「援護」活動といいます。最後に、そうした見込み（援助設定と援護活動）のもとで、一人ひとり教えていくという従来の伝統的な教え方（「教授」）がある。これが連環的にまわっているモデルをプログラムでは考えているわけですね。その考え方で何が大切か。「援助」を要請していく点です。「できなかったら」ではなく、今でも「できる」ように、障がいのある、なしにかかわらず、援助設定を考えていく、インクルージョン的な発想ですね。それには「援護」が大切になってきて、身体（本人）だけを見ていても、わからない。その人がトレーニングをして「頑張りなさい」ということではなく、その人にとって「これがあればできる」という情報をつけていかないとけない。対人援助というのは、黙々と実践をするというのではなくて、この人には何が必要かという情報をつけて、次に連携していく必要がある。そこでの文法として対人援助学の「学」があるのではないかということ、「対人援助学」の基本的なミッションと考えているわけです。

就労支援

就労支援

Supported Employment

- 個別の個人の就労に関する有効な「援助設定」の同定作業：『これ』があげられる
- 援助設定の定着のための要請作業（「援護」）：
 - 1) 職場に、『これ』を常設する
 - 2) 個別個人の『これ』があげられる」の情報移行（共有）
- 『これ』を前提としたトレーニング（「教授」）

3

そのもとで具体的にやっているのは、障がいのある人の就労支援です。最近の考え方としては一生懸命トレーニングをして職場に出すということではなく、「サポーティド・エンプロイメント」、つまり援助つきでもいいんだと。そ

うしながら職場に適用していく。「援助」がとれる場合もあるし、必要な「援助」をつけたまま、ずっとその仕事をやることもある。ここでの重要なポイントは個別の個人の就労に関する様々な援助設定です。いろんなものがあります。「これがあればできる」、これを見つける作業です。そして「これ」を見つけるだけでなく、職場に定着させる、常設するために活動(=援護)しなければいけない。結構、これが全体作業の中で一番しんどい作業かも知れません。そして、個別個人の「これがあればできる」という情報、その職場だけで一生過ごす場合はいいですが、次もあることを想定する必要がある。とくに特別支援校の生徒の就労実習の場面などでは、その現場での定着のための支援をするだけでなく、「この人にはこれがあったらいいんですよ」という内容を次の支援する人に伝えて、新たに0スタートするのではなく合理的に連携できることが重要になります。

学生ジョブ・コーチ就労支援：

学生ジョブコーチによる就労支援

学生ジョブコーチ(SJC)： 学生が障がいのある個人(生徒・成人)に、ジョブコーチ(職場適応支援)作業を行う

- 1) 生徒・成人における事業所での就労・実習の支援
- 2) Café Rits (大学内模擬店舗)での就労実習



学生ジョブコーチというのは、障害のある人の就労支援について学生がやろうというものです。彼らは、まず当該職場に先乗りして「課題分析」を作成します。次に、当事者が入ったらその(課題分析)もとでやってみて、必要な項目や援助設定を加えたりしながらプログラムを改訂していきます。そして、毎日記録を克明にとって「次にこれができそうだと」可能性を高めたり、周りの人にそれをお願いすることをやっていきます。これは(図中左の写真)、2003年に最初にやった事業所(立命館大学の生協書籍部です)で実際に就労実習で

の様子です。右の写真は、この最近3年間、「戦略」のファンドを使って大学内の模擬店、模擬空間（Café Rits：喫茶店仕様）での実習風景です。喫茶店仕様でプロの使うコーヒーマーカーがあって、レジスターがある。そして学生が店長をやり、当事者（特別支援学校の高等部の生徒さん）は店員の役です。喫茶店での接客業務、計算（レジ）、そしてデリバリー業務（電話で注文を受け配達、食器回収）などを実習します。ただし、実際の事業所とは異なり、何が「できる」か、「なにかあれば」できるかということ、徹底的に構造化された環境設定の中で確認していきます。ここ（写真参照）にみえるお客さんは全員「さくら」のお客で、学生がやっています。どんなお札を使って、どんな「不規則行動」をするかも、全部計算を入れた上で当事者の「できる」を確認していくわけです。実習は、一般店舗でもできますが、このような変数を実際にコントロールできませんので、結局、よく「わからなかった」で終わってしまいかねないのです。確実な本人のデータをつくる、キャリアの「ポートフォリオ」をつくるために、きっちり「実験」（＝変数を意図的に操作する）をする必要があらるわけです。

学生ジョブコーチのこれまでの実践・研究

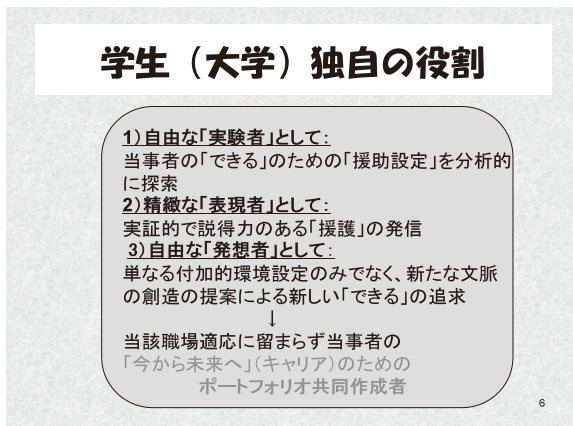
SJCの支援の内容

- I. 課題分析と全課題提示法による訓練からビデオモデリングへ**
 1) 「記録」：当事者のパフォーマンスの向上を正確に「表現」することで、当該職場での「作業の選択肢」を拡大（高津・望月, 2006）
 2) セルフマネジメントの一環としてのビデオモデリング（川崎ら, 2010）
- II. 物理的「援助設定」から自己管理（セルフマネジメント）援助へ**
 1) 「物理的援助設定」：レジスターにテープを貼る（太田和宏, 2005）、製品の固定のための治具創案（企業との連携：杉島ら, 2009）
 2) セルフマネジメント（自律）のための援助（他立）設定：「自己チェック表」による自己評価（太田隆ら, 2006, 2008）、作業記録表（飯田ら, 2006）、メモリーノート（松田ら, 2007）、作業チェック表（山口ら, 2008）による支援。
 3) 業務調整を伴うスケジュール表の自作（尾西, 2012, 資料2参照）の「機会利用型学習支援」
- III. 職場における「問題行動」からのリフレーミング（新たな文脈の創造）**
 1) 役割（係り）創造：「他人を気にして余計な行動をする」から「リーダーとしてスケジュール管理役へ」（中鹿, 2012）
 2) 仲間を「教える」役割創造：「自己に対するネガティブな表現をする」から、「仲間を教える（これも「他立」の一形態）役割遂行によるポジティブな態度の増大」（小島 遼, 2012 資料3参照）

最近までの流れですが、どんなことをやってきたのか、具体的な成果が論文等になっています。本日は、「対人援助学会」で発表したまとめも配布させてもらっています。最初は実際の個別の企業にいて、そこで定着するようにやったので、かなり作業が決まっていたから、そこでの課題分析とか、間違えに

くのようにレジにテープを貼るとか、専用の「治具」をつくるとか、そんな援助設定に関するものが多かったのですが、だんだん個別のスキルではなく、セルフマネジメントの方向、つまり障がいのある人でも積極的に働き方の内容自体に自らがコミットできるということを証明するという方向での支援が多くなりつつあります。つい障がいのある人だと単純労働を切り出していく話が多いんですが、実はスケジュールを作ったり、「カイゼン」に近い話も、やり方によっては援助付きでできる、そこを証明していくような「この人はこういうことがあれば仕事の提案もできるよ」というような内容に主眼は移りつつあります。自閉的な人では、スケジュールが急に変わるとパニックが起こるという話もありますけど、スケジュール管理を自分でしてもらえばどうなるか。CafeRits（喫茶店仕様の実践現場）でデリバリーの電話がかかってきて、店長に「行ってきて」と配達の手配を指示される。しかし途中でまた注文があって、電話注文された時刻と配達予定時刻が、「入れ子」になったりする。そんな時でも、自分でメモをとって、だんだん動けるようになる。思った以上にきっちりメモを書き足して、時間帯が当初の予定から狂っても「この時、回収にいけばいい」というだんだん変更のようなことも、この構造された実習では可能であることが示されました。

学生（大学）独自の役割：



学生（大学）独自の役割ということですが、「自由な実験者」というのは、こんなことをしたらこの人はどんなことができるかという自由さをもって試して

いける、そういうことができるということですね。「精緻な表現者として」というのは、実証的で説得力のある発信を、確実に繰り返しのある場面を設けて行う、つまり「援護」に対して説得力をもてるかということですね。「自由な発想者として」というのは、われわれの最近のやり方としては、問題行動等が起こっても、どう機能的に対応して適応することができるか。就労の担当だったりする先生と違い、ある程度、自由に発想して実験していくことができる。うるさくしゃべってしょうがない子を黙らせるという方向ではなく、週に1日だけ、しゃべっても良いリーダーになる役目をやってみよう、そういう役目をしたら、その子どもはうまくできる。あるいは、こういう条件で、係みたいな役割を新設したら「できる」ということを学習して、その人のポートフォリオとしていく、そんな形のことをやっています。自由な、ちょっと引いたところから、ゆっくりみていく。そういう立場が大学からの取り組みということですよ。