

Title	職業適応援助者事業に関する一考察 -ジョブコーチから見たジョブコーチ事業
Author(s)	青木, 千帆子; 渥美, 公秀
Citation	大阪大学大学院人間科学研究科紀要. 33 P.113-P.128
Issue Date	2007-03
Text Version	publisher
URL	https://doi.org/10.18910/4681
DOI	10.18910/4681
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

職場適応援助者事業に関する一考察

ジョブコーチから見たジョブコーチ事業

青木 千帆子・渥美 公秀

目 次

はじめに

1. ジョブコーチとは
2. 結果
3. 考察
4. 結論

職場適応支援者事業に関する一考察¹⁾

ジョブコーチから見たジョブコーチ事業

青木千帆子
渥美 公秀

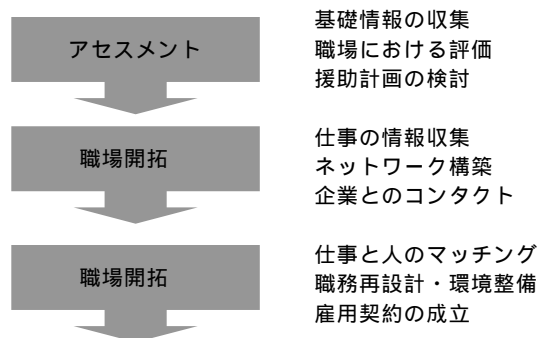
はじめに

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構ホームページのトップには「誰もが職業をとおりて社会参加できる『共生社会』を目指しています」と書かれている。この背景には、障害者の就労や障害者雇用といった事柄が、今日の大きな社会問題であることが示されている。本稿では、障害者の就労問題に近年導入された「職場適応援助者事業」について、職場適応援助者（以後ジョブコーチ）個人の日常実践に焦点を当てて紹介し、そのミクロな実践が「共生社会」を実現していく可能性について検討する。

1. ジョブコーチとは

ジョブコーチとは、厚生労働省による「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業」の支援を受け、障害者が職場に適応できるよう直接出向いて支援を行う援助者を指す。「職場適応援助者事業」とは、2002年障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正にて制度化された。独立行政法人障害者雇用支援機構ホームページによると、ジョブコーチの行う活動の具体的な内容は、「（ジョブコーチは）障害者自身に対する支援だけでなく、事業主や職場の従業員に対しても、障害者の職場適応に必要な助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する」とされている。

まず、ジョブコーチの活動の基本プロセスを説明する（図1）。



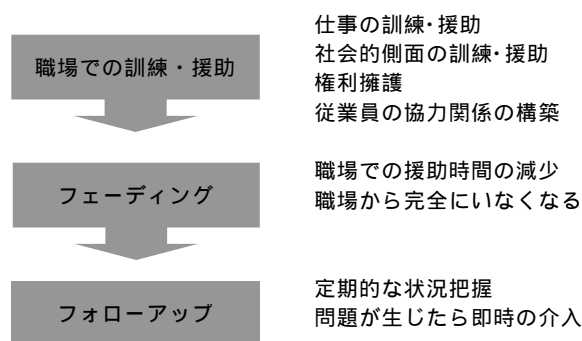


図1 援助付き雇用の基本的プロセス（小川，2001）

小川（2001）によると、就労を希望する障害者がいる場合、まずジョブコーチはどのような仕事の内容や勤務スケジュールの就労が対象とする障害者にとって望ましいかを評価し、これに併せて「職場開拓」をする。次にジョブコーチ自身による体験実習、障害者の体験実習などを経て仕事と人とのマッチングをし、同時に受け入れ事業所の環境整備、仕事の内容調整をし、事業所側が障害者を雇うために必要な受け入れ準備を進める。ジョブコーチは障害者自身の活動に対しても「システムティック・インストラクション」と呼ばれる方法を用い、仕事に必要な技術獲得の支援、及び「社会人」として働く際に必要とされているマナー獲得の支援を行う。ある程度障害者がある職場において必要とされる技術を獲得してきた時点で、今度は受け入れ事業所側から障害者の就労継続に必要な援助を提供できるよう、従業員への障害特性の伝達、障害者への指導方法の伝授、従業員と障害者の協力関係の構築を行う（総合して「定着支援」と呼ばれている）。そして、徐々に障害者に同伴する時間を減らしながら、雇用契約成立後1年半までは定期的なフォローをし続ける。

1.1.1 仲介者型アプローチ

以上のようなジョブコーチの活動を、「生活機能・障害及び健康の国際分類（ICF）（図2左）」と照らし合わせ、「参加」を「就労」と置き換えて整理してみると、図2右側のような図になる。つまり、ジョブコーチの活動内容には、リハビリテーションアプローチ（アセスメント・仕事の支援・社会性の支援）、ノーマライゼーションアプローチ（職場開拓・事業所内の環境整備・仕事内容の調整）、エンパワメントアプローチ（ジョブコーチが同伴し、支援することによる働く権利の直接的な保証）という従来の3つのアプローチを網羅しているだけでなく、このいずれにも単独には属さない仲介者型のインターミディエイトアプローチ（ジョブマッチング・定着支援・中長期的なフォローアップ）も含んでいる可能性が示唆された。

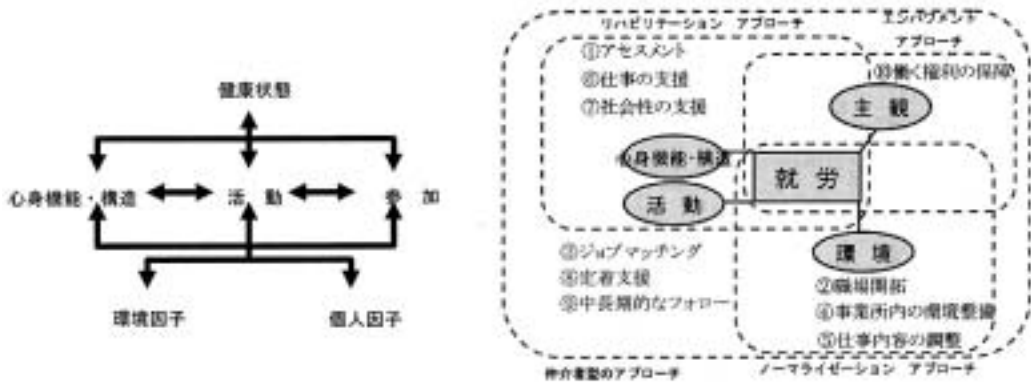


図2 IFC（生活機能・障害及び健康の国際分類）を参照したジョブコーチの活動分類
 (WHO, 2001; 佐藤, 2002 をもとに作成)

そしてこの特殊な仲介者型のアプローチがあることで、個別に発展してきたリハビリテーションアプローチ・ノーマライゼーションアプローチ・エンパワメントアプローチという3つのモデルが統合して実践されている。つまり、仲介者型のアプローチに含まれている具体的な活動が、現在福祉現場で叫ばれている多職種間の連携（e.g. 上田, 2005）の実践に不可欠な要素を含んでいるのではないかと考えられた。

現在のジョブコーチ事業に関する研究は、制度成立の経緯やどのように仕事に必要な技術を教授していくかという点に主眼を置き成されてきた（小川, 2001; 相沢, 2003; 厚生労働省, 2003; 志賀, 2004）。制度や技法等、ジョブコーチ事業より示唆されることは多数ある。しかし、本稿においては次に、現場でジョブコーチが果たすと予想される仲介者型アプローチに焦点を当て、ジョブコーチを対象としたインタビュー調査を行った。

1.2. インタビュー調査の方法

インタビュー対象となったジョブコーチは、関西圏に所在する地域障害者職業センター、民間社会福祉法人、地方自治体の運営する就労支援機関の3つの団体に所属している計8人である。インタビューは2005年度10月及び11月に、3人と5人の2つのグループごとに1回ずつ、それぞれ1時間半から2時間程度話を聞いた。第1筆者がそれぞれのジョブコーチが拠点とする施設に出向いてフォーカス・グループ・インタビューを行った。

中村（2005）によると、フォーカスグループ法の利点は、対象者が自分の言葉で話すため対象者に近い視点で情報を得ることが出来る点、参加者の相互交流により新しい意見が生み出される点、話題提供者の想定を超え自発的な発言が促される点

である。先にも述べたように、本調査においては、ジョブコーチが果たす仲介者型アプローチについて主に情報を収集することが目的であるため、フォーカス・グループ法を用いてインタビューを行った。インタビューの際にはあらかじめインタビューガイド（表1）を作成し、これに基づいて質問をした。

表1 インタビューガイド

- | |
|--|
| <p>1) 自己紹介
ジョブコーチ歴、担当しているケース数、勤務状況など</p> <p>2) ジョブコーチの現状とニーズ
「やっていてよかった」と思ったエピソード
逆にガッカリしたり、失望したりしたエピソード
(人手が足りないと感じるか、周囲の協力が足りないと感じるか)</p> <p>3) 受け入れ事業所側の現状とニーズ
受け入れ事業所との関係はどのようなステップで作っているのですか？
受け入れ事業所側からはどんな相談が持ち掛けられますか？
対応に困ったり、悩んだりした時は、どのように解決していますか？
(どんな情報をもっと欲しいと思いますか？)</p> <p>4) キーパーソンの現状とニーズ
キーパーソンとなる人はすぐに見つかりますか？
どのようなタイプの人を選んでいきますか？
ジョブコーチとキーパーソンとの援助のバランスはどのようにとっていますか？
理解を得るためによく使う戦略の様なものはありますか？</p> <p>5) 就業している障害者の現状とニーズ
どれくらいの頻度で勤務していますか？
急に状態が悪くなったときの対応はどうしていますか？
他にどんなサービス・制度があればいいと思いますか？</p> <p>6) 技術的なことや心配なことを十分相談できるような体制はありますか？
(相談場所の性格を明確にする、フォーマルかインフォーマルか)
ジョブコーチが集まって会議などを行うことはありますか？
どんな事を相談することが多いですか？</p> <p>7) ジョブコーチ事業に対する満足度
ジョブコーチ事業の制度に不満を感じた事がありますか？
どんなところが満足で、どんなところが不満足ですか？
今後どのようなサービスが提供されるといいと思いますか？</p> |
|--|

記録は、インタビュー対象者の了承を得た上でインタビュー時の音声を IC レコーダーに録音した。分析はまずテープ起こしをしたものを、発話ごとに大まかにどのようなことを話しているかについてコーディングをした。このコードに従って文

書を再構成した後、コード毎に分類された話題の特性を導き出した。尚、このコーディング及び再構成をする作業はあくまでも、筆者らの主観に基づいた作業であることは著者らの認識するところである。従って主観の過度な偏りを避けるため、本調査においては筆者間で議論し、相互に納得できるまで、上記の分析作業を繰り返した。

2. 結果

まず、インタビューから明らかになった 2005 年時点での各団体のジョブコーチ類型、及び障害者雇用・就労に対する支援体制をまとめたものを表 2 に示す。

表 2 インタビュー対象団体のジョブコーチ類型及び支援体制

	地 ¹ 障害者職業センター	民間社会福祉法人	地方自治体の運営する 就労支援機関
訓練期間	3 週間～8 ヶ月		(通所開始より就職まで。上限 1 年間)
アセスメント カウンセラー	職業適性評価 有	随時 無	随時 無
企業開拓	無(ハローワークから 依託)	有	有
ジョブコーチ種類 ²⁾	配置型	協力機関型	該当せず
他機関合同会議	有	無	無
1 障害者に対し	複数人で担当	複数人で担当	複数人で担当

インタビューをコード毎に再構成した結果、ジョブコーチ類型や支援体制、担当しているケース数、勤務状況といった体制的な内容に加え、ジョブコーチの用いる道具としての「きっかけ」、きっかけの果たす役割、内容知と実践知 (Ryle, 1987)、ジョブコーチの直面する社会的障壁、普通の生活といった抽象性の高い内容も見られた。以下にその内容を紹介する。

次に、話題の特性ごとに再構成した内容を紹介し、ジョブコーチの言葉を通して仲介者型のアプローチの実際を整理したい。

ジョブコーチの用いる道具：「きっかけ」

インタビューを分析した結果からは、障害者を受け入れる事業所の従業員が障害者と共に仕事をするに対して当初抱く感想が、大方は否定的なものであることが示唆された。(以下、鉤括弧内はインタビューで得られた言葉。括弧内は第一筆者による補足)

「大きな会社になるとトップが障害者雇用を決めることが多いので、現場(下まで)そうした意識が伝わっていることは稀。『なぜ』『わしゃ知らん』『何で俺が』といった人も多い。」

「『何で私が押しつけられるの?』という形でスタートし、なかなか受け入れられない。」

そして、ジョブコーチは受け入れ事業所側従業員の持つ障壁を崩す「きっかけ」となる要素を把握し、戦略的に用いているということが示唆された。また、そのきっかけは必ずしも物質的なものではないということが推測された。

「ある本を読んでもらうきっかけがあって、勤めている利用者さんと似たような例がちょうど載っていて、それを見てもらったところ興味を持ってくれるようになった。」

「ちょうどドラマをテレビで放映していて、一緒に関わっている人から『この間たまたま見たけど、さんとおなじ自閉症の人が主人公ですよ』と。これがきっかけで漫画も持っていった。」

「どんな趣味か、何(交通手段)で来ているのか、そういった情報を先ず出す」「テレビゲームが好きとか阪神ファンとか、何かとつつきやすい話題を提供しておく。」

「仕事の話だと、障害者の方にどういうふうに上手に伝えなければならないか、とか迷うことが多い。それ以外の話題だと意外に入りやすい。そういう話題から入っていくとお互いに緊張が取れてスムーズ。」

「きっかけ」の果たす役割

きっかけを用い、受け入れ事業所側の従業員に対してどのような働きかけがなされるのかという質問に対し、ジョブコーチたちが答えた内容からは一定の傾向が見出された。それは、障害者と共に働くことを受け入れず、障害者に対し消極的かつ否定的に関わる姿勢から、積極的・肯定的に関わる姿勢を引き出し、障害者に関わる方法を伝授するための土台を整えているという答えであった。

「一つの行動をとって『何でこんなことするのか?』と怒る人もいれば『楽しいな、おもしろいな』と思って関わってくれる人もいる。どう受け止めるかで関わり方もすごく変わってくる。」

「腫れ物に触るように見ていた人も、積極的になってくれるところがあります。」

「最初嫌がっていた人が結局キーパーソンだった、ということがありますね。」

『わたしはそんなんよう面倒見いひん(そんな人面倒見きれない)』『これもできないのか、あれもできないのか』。でも関わらなくては仕方ない、という状況で(ジョブコーチが介入しながら障害者と共に)しばらく時間をすごすと、結局その人が面倒見てくれたり。」

内容知と実践知

ここまで紹介してきたように、今回のインタビューからは、障害者を受け入れる事業所の従業員が障害者と共に仕事をするに対して抱く印象が、当初は否定的なものであることが分かった。こういった否定的な印象は、「障害者は仕事ができない」という障害に関する社会的表象(Moscovici, 2000; 矢守, 2000)によるものであり、これが社会的障壁を形成している可能性が予想される。つまり社会的障壁とは、健常者の集まりが「障害者」を社会的に構成し、本来は「障害者」でしかないものを、自存する障害者であるかのように仮現されている表象に由来していると考えられた。

Ryle は知識を knowing that と knowing how とに二分し、頭の中で起こること(knowing that)が、それ以外の場合(knowing how)に比して特に何ら優越性を持つものではないということを示した。ここでいう knowing that とは、例えば(外国人の)学者が、英語の文法を正しく知っていることであり、knowing how とは、英国の子供が英語を正しく話すということである。

今回のインタビューからは、いざジョブコーチが介入して障害者と共に働いてみると、積極的な態度が見られるようになる場合があることが報告された。これは、ジョブコーチにより障害に関わる具体的な方法が受け入れ事業所の従業員に提供され、これを従業員が実際に経験して見ることによって、彼らの障害者に対する knowing that (以下、内容知)が knowing how (以下、実践知)へ転換するからである。このことによって、受け入れ事業所従業員の持つ「障害者は訳の分からない存在だから近づかない」という社会的障壁につながると推測される障害者に関するイメージが、「面白いな」「こうすれば伝わるんや」という現実的なイメージに変化するということが示唆された。もちろん、この内容知から実践知への移行は、それほどたやすいものではなく、ジョブコーチによる様々な努力や工夫が必要となっているようである。

「1週間、1ヶ月、体験してもらってから『こういう場面では、こういうふう』という具体的な情報を出す」

「いなくなる事を微妙に分かってもらう。腹くくってもらうような。『いやー、明日ちょっと来られないんですよ』とか言って。体力的にはなくて、気がしんどいというのがほとんどです。そこらへんを緩和するだけで全然違いま

すけど、『彼はここは放っというて大丈夫。ここだけ見てやってください』とか。」
 「最初から『私、キーパーソンやるわ』という人はいない。だからジョブコーチが入って仕掛けていかななくては。キーパーソンが出てくるような環境を設定したり、ちょっとしたことを従業員さんとの架け橋になって、障害特性とかも含めて抵抗がないような言い方で伝えたり。」

そして、受け入れ事業所側従業員が持つ内容知が、実践知へ転換することが重要であるとジョブコーチが感じていることは、次のような言葉に示されている。

「障害を知ろうとすることと知っていることと、(事業所側の)対応が全然違う」(傍点は第一筆者が補足)

ジョブコーチの直面する社会的障壁

受け入れ事業所側の持つ障害に関する内容知に直面する過程で、ジョブコーチは次の事実を痛感している。それは、障害者が「労働市場から除外する分類 (Barnes, Mercer & Shakespeare, 2004)」として扱われている事実、そして障害者が障害者として分類され始めた段階から幾重にもはりめぐらされている、イデオロギー及び社会構造上障害者を無力化する障壁が存在する事実である。

「就労支援をどう伝えていくか。障害者の就労なんて無理やと思っている人、なかなか動いてくれない施設・作業所、抱え込んでしまっている親御さん。なかなか理解が得られない。」

「『この人じゃあ就職(活動)ちょっと(やってみましょうか)』って施設の中で話をすると、トレーニング行こうかとか色々話しになるのですが、学校出て仕事するのにそんなに理由が要るんかな。」

普通の生活

このような厳しい現実に対し、障害当事者を取り巻くジョブコーチ、受け入れ事業所側従業員、家族といった人々による努力が実り、障害者が健常者と同じ「普通の生活」を送れるようになるということが、ジョブコーチに達成感を与えている。

「会社の行事に呼んでもらって、みんなとお酒を飲んだり、生活の質が上がっているなど思える時ものすごくうれしい。事業所さんも障害者の方がいて当たり前と捉えてくれていると、やっていて良かったと思う。普通に連れて行ってもらってご飯を食べたり、行事とか誘われて当たり前なんですけどね。普通に怒られたり。一緒に食事に行って、障害者の方がお酒を飲んで、上司の愚痴

を言ったり。普通のおっさんやな、と思ったりして。」(傍点は第一筆者が補足)

ジョブコーチとして働くことの喜びについて問われた際に語られたこの言葉は、障害者の就労や共生社会という耳慣れた言葉のその実際が、どれほど困難なものであるかを示している。さらに、「共生社会」の到達点とは、障害者という逸脱したカテゴリーに疎外されていた存在が「普通のおっさん」になることであるという、たとえば障害者自立支援法などの文章から伺われる、自立や共生という言葉の語られ方の華々しさとは異なる印象の現実を浮き彫りにしている。

3. 考察

ここまで紹介したジョブコーチの日常実践に関する語りからは、ジョブコーチの用いる道具としての「きっかけ」、きっかけの果たす役割、内容知と実践知、ジョブコーチの直面する社会的障壁、普通の生活、といった話題が含まれているということが分かった。

本節では、障害者雇用問題に関するこれまでの議論を通して、先に紹介したインタビューの結果を考察したい。次に、障害者雇用問題に関するドミナント・ストーリーに内包され、ジョブコーチによってこれまで語られないまま残されていた事柄について考察する。

3.1. 問題における個人的実践モデル・社会的実践モデル

近年、障害者雇用に関する問題は、行政のみならず学界においても盛んに議論されてきた。社会福祉学、リハビリテーション学、特殊教育学など、発表される研究は年々増加の傾向を見せている。「バリアフリー」「ノーマライゼーション」といった語彙が学界から溢れ出し、一般社会にも普及しつつある。これら学界における議論は、障害の捉え方が二分している点に特徴があげられる。

これまで障害についての個人的実践モデル(e.g.上田, 1983; 小林, 1997)は、障害とは身体の組織または機能の欠損(以後インペアメント)であり、これを個人の属性として捉え、専門家の介入によってインペアメントの克服・軽減を図ってきた。一方、障害についての社会的実践モデルは、障害を社会の属性として捉え、社会組織がインペアメントのある人々を考慮しないために引き起こされる活動の不利益や制約(以後ディスアビリティ)であるとし、障害の社会構築論を主張してきた(e.g. Foucault, 1972; Oliver, 1986; 杉野, 2005)。

Foucaultを初めとし、障害とは社会的に構築されるものであるということは広く認識されてきた事実である。本稿で紹介したインタビューからも、「『この人じゃあ就職(活動)ちょっと(やってみましょうか)』って施設の中で話をすると、トレ

ーニング行こうとか色々話しになる」ように、個人的実践モデルに基づいた「トレーニング」は常に準備されているのであるが、「障害者の就労なんて無理や」と思っている人がいるため、「就職（活動）ちょっと（やってみましょう）」という社会的実践モデルにつながる動きにはなかなかつながらない様子が伺われた。しかし、実際に「就職（活動）ちょっと（やってみましょう）」「仕事するのに理由なんて要るのかな」と考える人もいるのであるから、単に社会に帰属される問題ではない。就職を推す声が阻まれた経緯は、その場の文脈にゆだねられているのである。

我々が「社会」や「環境」と呼ぶものは、決して既存のものではなく、様々な集団に所属し様々なイデオロギーを持つ個人からなる、複雑で多元的なものである。単一の「社会」など存在せず、存在するものは多様な生を生きる人と人の集まりである。このような中、「社会」「個人」と二元的に視点を当てていたのでは、多様な理論モデルが連携する方法やその方法について考察し、当事者の求める専門性のあり方を実現することは出来ないのではないだろうか。猪瀬（2005）の言葉を借りるならば、「社会的実践モデルが主張する障害の社会構築論の戦略的意味は尊重すべきであるが、現実には共同体の中心や外延がどこにあるのか分からない状況が存在する」。従って、専門家同士が互いに干渉し協力関係を作り上げていくためには、「ミクロな実践に目を転じて、国家や制度といった体系の中で外部化されてしまった『障害』の存在に直面する諸主体が、生き方を如何に構成し、組織や制度の有様が編み直されていくのかということに視点を向ける必要がある」ということである。

今回のインタビューからは、ジョブコーチという職業に関して調査を進める過程で、この職業が企業と障害者、社会と個人との間の仲介者としての役割を果たしているということが明らかになった。そして仲介者としての役割が、個別に発展してきた様々な障害モデルを統合し、連携させて実践するためにも、非常に重要な役割を果たしていることも明らかになった。

ジョブコーチが用いている道具は、個人的実践モデルで提案されてきた援助技術と「きっかけ」である。これは就労先で必要とされる作業を教授する際、ジョブコーチの用いる「システムティック・インストラクション」と呼ばれる技法が、障害者の「できないこと」を如何にして「できるようにする」ということを体系的にまとめたものである点から示される。また、この教授された行動を維持する体制を整えるために、受け入れ事業所に環境設定を要請する点、システムティック・インストラクションを現場の職員に伝授する点、そして各要素が連携することを中長期的にフォローする点から、その活動は首尾一貫して障害者を「できなくさせる」社会過程に働きかける社会的実践モデルに基づいた活動である。つまり、ジョブコーチの個人的実践に関する語りを通して見えてきたものは、ジョブコーチの実践が個人的実践モデルを方法論的に内包した、社会的実践モデルということができるといえる点である。

3.2. ジョブコーチの「語り得ない」実践

本調査において著者らは、制度設立の経緯やどのようにある技法を教授していくのかという話題は、障害者の雇用問題に関するドミナント・ストーリーであると捉えていた。ドミナント・ストーリーとは、ある社会・文脈の中で受け入れやすい物語が定型化されたものである。体験を語る際には、語る、あるいは記述する内容を他人からの承認を得て安定させるために、「語り得ないもの」を隠蔽し、内包する。グループ・ダイナミックスに基づく研究では、このドミナント・ストーリーがいかなる集合性に支えられているものであるかを確認しながら、同時にドミナント・ストーリーに回収されない語りを顕現させるために、多様なストーリーを想定して、微弱な語りに耳を傾けるという方法を取る（渥美, 2004）。

そこで本稿では、ジョブコーチに対するフォーカス・グループ・インタビューという、これまで障害者雇用問題に関する議論では取り上げられなかった集合性に支えられる場を設定することで、それまで語られなかった事実を明るみに出すことを狙いとした。この結果、ジョブコーチが戦略的に用いているきっかけは、「障害者は役に立たない」という内容知から、「伝え方さえ把握できれば、思っていた以上に戦力になる」という実践知への転換を促進していることが示唆された。

さらに、ドミナント・ストーリーに内包されてきた事実を目を向け見えてきた何よりも興味深い点は、ジョブコーチが仲介者として介入することで、障害者という逸脱したカテゴリーに疎外されていた存在が「普通のおっさん」に戻されるということであった。つまり「誰もが職業をとおして社会参加できる『共生社会』を目指しています。」と宣言されている活動の本質とは、受け入れ事業所側従業員の持つ「普通」の枠組みを変化させることであったという事実である。

本稿で紹介し、検討してきたジョブコーチ事業は、個人的実践モデル、社会的実践モデル、仲介者型アプローチ等、様々な言葉によって形容されるものである。またジョブコーチの実践そのものも、システムティック・インストラクションやジョブマッチングといった言葉によって語られることが多い。ところが本稿で紹介した調査に見られたような、障害者が「普通のおっさん」になるといった表現に出会うことは無い。しかし、本調査のみで結論付けるには過分かも知れないが、これらジョブコーチ事業の文脈では語られることのなかった障害者が「普通のおっさん」に見えるようになるという素朴な現実こそが、障害者の雇用問題においてもっとも大きな意味を持ち、今後もっと語られていくべき内容なのではないだろうか。

4. 結論

以上、共生社会へ向けたジョブコーチの個人的実践に関する語りを通して明らかになったものは、ジョブコーチの実践が個人的実践モデルを方法論的に内包した、

社会的実践モデルということができるという点、ジョブコーチはきっかけを戦略的に用い、仲介者として働くことで、「障害者は役に立たない」という内容知から、「伝え方さえ把握できれば、思っていた以上に戦力になる」という実践知への転換を促進している点、ジョブコーチがこれまで語り得ずにいた実践とは、障害者という逸脱したカテゴリーに疎外されていた存在を「普通のおっさん」に戻すことであったという点、である。

今後、障害者をもつ人たちの個性的な生き方、そして「普通」の枠組みは、どのような形をとっていくのだろうか。本稿ではジョブコーチの日常の実践に焦点を当てたため触れなかったが、障害者の雇用問題と制度との関わりも見落としてはならない点である。障害者雇用制度の成立過程や今後の変遷を、障害者を取り巻く個々人の実践を通して見ていくことで、この疑問に対する答えを追求して行きたいと考えている。

注

- 1) 本稿は文部科学省平成 17 年度「魅力ある大学院教育」イニシアティブ(大学院 GP)フィールドワーク支援基金の援助を受けて行った調査に基づいている。
- 2) 本調査を実施した時点では、ジョブコーチの類型は配置型・協力機関型・登録型の 3 種類であったが、2005 年の「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正」において、1 号・2 号の 2 種類となった。

引用文献

- 相沢欽一(2003)地域障害者職業センターでの実践から - 職リハの新たな動向と福祉分野等との連携 - . 職リハネットワーク 52, 10-15
- 渥美公秀(2004)語りのグループ・ダイナミックス 語るに語り得ない体験から . 大阪大学大学院人間科学研究科紀要 30, 159-173
- Barnes, C., Mercer, G., Shakespeare, T. (1999) *Exploring Disability: A Sociological Introduction*. (コリン・バーンス ジェフ・マーサー トム・シェイクスピア〔杉野昭博 松波めぐみ 山下幸子〕ディスアビリティ・スタディーズ イギリス障害学概論 明石書店 2004)
- 独立行政法人障害者雇用支援機構ホームページ (2006): <http://www.jeed.or.jp/disability/person/jobcoach/job01.html>
- Foucault, M. (1972) *Historire de la Folie A l'age Classique*, Gallimard. (ミシェル・フーコー〔田村淑訳〕狂気の歴史 古典主義時代における 新潮社 1975)
- 猪瀬浩平(2005)空白を埋める - 普通学級就学運動における「障害」をめぐる生き方の生成,文化人類学,70(3),309-326
- 厚生労働省ホームページ(2006): <http://www.mhlw.go.jp/>
- Moscovici, S. (2000) *Social Representations: Explorations in Social Psychology*.

- Cambridge: Polity Press. (セルジュ・モスコヴィツシ〔ハツ塚一郎訳〕社会的表象という現象 <http://www.educ.kumamoto-u.ac.jp/~yatuzuka/moscoSR.html>)
- 中村安秀 フォーカス・グループ 実践マニュアル (2005) 未刊行
- 小川浩 (2001) 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
- Oliver, M. (1986) Social Policy and Disability: some theoretical issues, *Disability, Handicap & Society*, 1 (1), 5-17.
- Ryle, G. (1984) *The Concept of Mind*, Chicago; New Univer. (ギルバート・ライル〔坂本百大、宮下治子、服部裕幸共訳〕心の概念 みすず書房、1987年)
- 佐藤久夫 小澤温 (2002) 障害者福祉の世界．夕斐閣アルマ
- 志賀利一 (2005) ジョブコーチフォーラム大阪 配布資料
- 杉野昭博 (2005) 「障害」概念の脱構築 「障害」学会への期待．*障害学研究*, 1, 8-21
- 上田敏 (2005) ICF (国際生活機能分類) の理解と活用 - 人が「生きること」「生きることの困難 (障害)」をどうとらえるか きょうされん
- WHO (2001) *International Classification of Functioning, Disability and Health*. (生活機能・障害及び健康の国際分類)
- 矢守克也 (2000) 社会的表象理論と社会構成主義 W. Wangner の見解をめぐって *実験社会心理学研究*, 40 (2), 95-114

An inquiry into Supported Employment

Chihoko AOKI & Tomohide ATSUMI

In this paper, the authors first introduce the profession of “Job Coaches”, recently established in Japan as well as in other countries in order to encourage and improve the working situation of the disabled. Secondly, we look at the narratives of Job Coaches in which they describe their work routine and show how Job Coaches try to promote co-existence between the disabled and the able-bodied. Thirdly, we analyze the narratives by comparing them with the dominant stories, surrounding the employment problem of the disabled, and then try to go even further and unveil the “unnarrated narratives” within the fabric of their talk.

The authors interviewed eight job coaches from three institutions using a focus group approach. The authors found from the interviews that in order to overcome the social obstacles preventing the acceptance of a disabled person in a “normal” group, job coaches search for a “cue happening”. This can be a small conversation or a cartoon strip, which is strategically used by job coaches in order to bridge the gap and change the attitude of employers from a “let sleeping dogs” lay to positive acceptance. We show that this “cue happening” helps build common ground for the subsequent acquisition of practical knowledge on ways to interact and cooperate with the disabled.

The authors discuss the narratives and draw three conclusions. 1) Job coaches use an “individual model” when instructing the disabled client and, at the same time, participate in activities that should be categorized as being based on a “social model”. 2) The role of an intermediary can trigger a transition from passive knowledge to practical knowledge and surmount the walls between “normal” and “disabled”. 3) As can be seen through the “unnarrated narratives”, the most important effect of the Job Coach’s work is to strip the away special “disabled” label and uncover the common humanity.