

第5章 米国におけるジョブコーチ支援サービスの発展と機能

米国の援助付き雇用やジョブコーチ支援サービスはなぜ出現したのか。その答えは米国の歴史的経緯の中に見出すことができる。本章は、米国における重度知的障害者を中心とした就労支援の変遷を通して、援助付き雇用やジョブコーチが登場した経緯と今後の課題について検討した研究の成果である。

1960年代頃までの米国では、重度知的障害者は、学術的なことを学習したり仕事を身に付けたりできない人たちだとみなされていた。この障害観はあまりに強固であったため、重度知的障害者が職業リハビリテーションの対象者とされるまでには相当の年月を要した。

北欧のノーマライゼーション思想が、米国の障害観に変化をもたらす強力な後ろ盾となった。だがまだ、それだけでは十分ではなかった。つまり、不可能とされていた重度知的障害者の一般雇用を、可能にする実際的な技術と、それを普及させる制度モデルが確立されなければならなかつた。その技術、制度モデルこそ、ジョブコーチ支援サービスと援助付き雇用だったのである。

以下では援助付き雇用とジョブコーチ支援サービスが出現した必然性、背景を理解するため、米国の知的障害観の分析から始めることにしよう。

第1節 1960年代までの背景

1 教育・訓練不可能という障害観

(1) 知能検査の開発

知的障害者を他の人々から判別する技術は、学校教育や軍の要請に心理学が応える形で急速に確立された。その判別技術とは、フランスで開発された知能検査である。

フランスのビネー (Binet,A.) とその共同研究者シモン (Simon,T.) は、1904年に子どもの知的能力に関する30項目のテスト・バッテリー⁶²を開発し、1908年にはさらに知的発達段階の指標として「精神年齢 Mental Age」を用いた改訂版を発表した⁶³。

⁶² 複数のテストを1セットにしたもの。ビネーは、人間の知能を、ドイツで誕生したばかりの心理学が対象としていた知覚・運動のような単純な機能より高次の、「傾向の束のような全体的な存在」で、理解力、工夫力、方向付け、批判力の4機能を持つと考えていたので、テストの内容も、計算・図形・知識・生活技能等のような学校生活に即したテスト項目が採り入れられた。

⁶³ 当時のフランスでは、1881年の義務教育法制定以降、知的障害児と、学習能力を持った学業不振児とに、それぞれ異なる教育方法を用意するため、両者を判別するための測定法の開発が求められた。

米国のターマン (Terman,L.M.) は、ビネーテストの英語版であるスタンフォード・ビネー式知能検査を 1916 年に開発し、ドイツのシュテルン (Stern,W.) が提唱していた知能指数 (IQ: Intelligence Quotient) のアイデア⁶⁴を導入して、知能指数が 100 を中心に正規分布することを実証、知能指数が有意に低いグループを検出する方法論を確立した。また、9~25 歳で IQ150 以上の 1,500 名のデータを用いて、児童期に知能指数が高かった人は成人期になって優れた業績をあげる傾向があると主張した⁶⁵。米国心理学会のヤーキーズ (Yerkes,R.M.) 会長は、ターマンの個別式知能検査を参考に、米軍兵士の選抜・配置のための集団式適性検査「アーミーアルファテスト (言語式)」及び「アーミーベータテスト (非言語式)⁶⁶」を学会をあげて開発した。また学校教育の分野でも、それまでの個別学力テストに加えて集団式知能検査が実施されるようになった。

知能検査は職業リハビリテーションでも活用されたが、知能が民族、性差、遺伝によって規定されるとする素因説の影響を受けて、被験者の日常生活や、職業生活で発揮される能力の個人差を、教育や訓練によって変化しないものとして指数や点数で表す傾向があった。リハビリテーションカウンセラーが過度にテストに頼り、テスト結果を根拠として決定論的な判定や診断を与えるというアセスメントのスタイルが定着していたが、このことは後に反省されるようになる。

(2) 「発育の停止」という考え方

米国では 1950 年頃までに、重度知的障害者は教育可能 (Educable) でも、また訓練可能 (Trainable) でもない疾患であり、成人になっても通常の日常生活を送ることができず、したがって長期の監護 (Custody) を要するという考え方が定着していた。

当時の知的障害診断の権威、ドル (Doll,E.) の定義によれば、知的障害とは、学習能力や社会生活能力に欠けた状態 (Social incompetence) を意味し、知能の発育が「平均以下」の水準で止まつたまま成人となり、それは解剖学的な構造に由来し、本質的な治癒が期待できない「疾患」とされていた。

能力が発達途上で止まり、変化しないという障害観は、1959 年のアメリカ精神遅滞学会⁶⁷による定義においても踏襲された。1961 年、アメリカ精神遅滞学会は IQ85 以下を「平均以下」、IQ67~83 を「境界線級 Borderline」、IQ 50~66 を「軽度 Mild」などと定義した⁶⁸。

⁶⁴ 精神年齢を生活年齢で除して 100 を乗じた値を IQ と定義した。

⁶⁵ 児童期の知能が成人期の資質を予測するというターマンの学説は、知的障害児に対する教育の効果を否定するものであったため、前述のシモンは、ターマンのやり方は知能検査の目的に反すると激しく批判した。シモンやビネーにとって知能検査は子どもの特性に応じた教育方法を検討するためにあり、知的障害児は適切な方法によって教育可能と考えていた。

⁶⁶ 英語を理解できない移民向けに開発された。

⁶⁷ American Association on Mental Deficiency : AAMD

⁶⁸ このアメリカ精神遅滞学会による IQ の区分は、その後の定義改訂で変更が加えられた。1992 年の改訂第 9 版からは障害者本人に対する軽度、重度等の区分をやめ、支援者側からの介入の必要性にしたがい「一時的」「長期的」等と分類する方法に変更された (アメリカ精神遅滞学会,1999)。

また、学齢期にある知的障害児の障害程度について「教育可能 Educable」、「訓練可能 Trainable」という区分方法が、各州の学校教育におけるクラス編成や、そもそも教育の対象になり得るか否かの判断で採用された⁶⁹。「教育可能」とは、単純な学科や技能を履修でき、アメリカ精神遅滞学会による定義の「軽度」に相当し、スタンフォード・ビネー式知能検査で精神年齢が8~12才と判定される知的障害を意味した。また「訓練可能」とは、日常の身の周りのことは独りでできるようになるが、学科や技能はほとんど習得できず、学会定義の「中度」に相当し、精神年齢が3~7才と判定される知的障害を意味した。さらに「要監護 Custodial」という区分があり、教育・訓練ができず生涯にわたって養護が必要とされるとみなされ、学会定義の「重度」に相当した。

後の援助付き雇用は、この重度の層に置かれた人たちの一般雇用を目指すものとして登場することになる。

当時、学校教育のあり方は連邦政府ではなく州の専決事項であった。知的障害に関する前述のような定義が明らかにされると、これを採用したいいくつかの州政府では「境界線級」及び「教育可能」と判定された子どもたちが教育の対象とされたが、その全員が入学できたわけではなかった。また、その一方で「訓練可能」な知的障害児を入学させている州もあった⁷⁰。障害児教育を実施する学校は1948年には全寮制を含め、全米で868校、1958年には3,202校が開校していた⁷¹。

1961年、ケネディ大統領は、知的障害対策の検討のための諮問機関（以下、「大統領委員会⁷²」と言う）を設置した。大統領委員会は翌年、知的障害は全米の9人に1人にとって深刻な個人的問題であると訴え⁷³、知的障害対策の重要性を統計的に示した。すなわち1962年の時点で、IQ70以下の知的障害者は全米の3%（540万人）を占め、他の障害種別との間で割合をとると、全盲者=2、ポリオ後遺症者=3、脳性麻痺者=3.5、リウマチ性心疾患=7に対し、知的障害=30であって、知的障害者について連邦政府や州政府が何ら対策を打たないまま1970年代を迎えた場合、その数はあと100万人増えると試算した。また、知的障害児は毎年126,000人誕生し、6才未満の知的障害児の75%は、低身長、骨や四肢の形成不全、知覚困難、聴覚・視覚障害、協調運動不良を併せ持っていたが、知的障害児のうち110,000人（87.3%）は特別な訓練と支援があれば仕事を得て自立できる軽度知的障害児であった。しかし知的障害児が通うことができる学校・教室は入所施設ほど増えおらず、学校に通学できている知的障害児はおよそ20%しかいなかつた⁷⁴。

⁶⁹ 「教育可能な知的障害者」とか「訓練可能な知的障害者」という表現は、2000年以降の学校教育分野の学術論文でも、当時と似たような語義で用いられている。このことは、米国教育省教育科学研究所の“Education Resources Information Center”（ERIC）の文献データベース等によって確認できる。

⁷⁰ President's Panel on Mental Retardation. (1962b).

⁷¹ President's Panel on Mental Retardation. (1962a).

⁷² 大統領委員会 “President's Panel on Mental Retardation” の27名の委員のうち、知的障害者の親の会から抜擢されたのは Boggs, E. 女史一人のみで、他は医師、大学教授、州や市の障害対策担当官、法律家、言語聴覚士、企業家であった。大統領委員会は後に “President's Committee for People with Intellectual Disabilities (PCMR)” と改称された。2008年1月現在のブッシュ政権下では “President's Committee for People with Intellectual Disabilities” と改称されている (<http://www.acf.hhs.gov/programs/pcpid/>)。

⁷³ ケネディ大統領の妹のひとり Rose Marie Kennedy は、知的障害者であったとされている。

⁷⁴ President's Panel on Mental Retardation. (1962b).

2 大型入所施設から地域居住へ

(1) 大型施設への長期入所

1960 年の時点では、知的障害者のうち少なくとも 21 万人が長期の入所（入院・居住）施設に在籍し、うち 16 万人は州立施設、4 万人は精神科病院、1 万人は民間施設にそれぞれ入所・入院していた。この入所者のうち少なくとも 67% は 15 歳以下の子どもであった。新規入所者の平均年齢は 11 歳で、その大部分は 9 歳に満たなかった。入所待ちの障害者は増加傾向にあったが、大統領委員会は、限られた予算、安い職員給与と深刻な人材不足が入所更生施設サービスの質に影響を与えると主張した。

1966 年に出版されたボストン大学特殊教育学部長のブラット (Blatt,B.) と写真家のカプラン (Kaplan,F.) による写真集 “Christmas in Purgatory (煉獄のクリスマス)”⁷⁵ は、知的障害者施設の非人間的な監護のあり方を広く一般の人々へ伝え、米国世論を脱施設化 (Deinstitutionalization) へ向かわせる大きな役割を果たした⁷⁶。

(2) ノーマライゼーションと発達モデル

ア. 北欧ノーマライゼーション思想の潮流

同じ頃、北欧では、知的障害者も適切な支援さえあれば、普通の生活を送ることができることが実証されていた。この事実は、後に米国の知的障害観を根本から変えるきっかけとなった。以下ではその経緯をみていこう。

第二次世界大戦終結後の 1950 年代初頭のデンマークで、知的障害者の親の会が発足した。親の会は、子どもたちが入所している施設の処遇のあり方を見直すよう求め、“Normaliserling (ノーマリセーリング)”⁷⁷ と題する提言書を 1953 年に社会大臣へ提出した⁷⁸。

この提言書の作成には、当時社会省で障害児・者の施設福祉を担当していた行政官バンクミケルセン (Bank-Mikkelsen,N.E.) が深く関わったことがよく知られている⁷⁹。以下は彼の言葉である。

⁷⁵ 写真集 “Christmas in Purgatory” の第 1 部は、米国東部の 3 州にある 4 つの知的障害者施設での取材記事と、鉄格子ごしの知的障害者（「患者 patient」と呼ばれていた）、不衛生で寒々とした室内、衣服を脱いだまま廊下にしゃがみこむ入所者、野戦病院のようなおびただしい数のベッド…等々の写真で構成されている。続く第 2 部は、第 1 部と対象的な暖かい雰囲気の別の施設が紹介されているが、筆者はこの第 2 部について、第 1 部が施設化の必然の結果では必ずしもないことを示すために挿入したと書いている。

⁷⁶ 日本では普通、この提言書がノーマライゼーション（ノーマリゼーションとも言う）の思想に関する初めての文献と考えられている。これに河東田(2005)は、1946 年のスウェーデン社会庁による報告書が初出であると反証を加えている。

⁷⁷ 彼は第二次世界大戦中、コペンハーゲン大学で法学修士を取得後、新聞社に勤める傍らナチスへの抵抗運動に加わり、逮捕、監禁されたが、解放後の 1946 年に社会省へ入省した。

戦後のデンマークには、社会をなんとか改革しようという気運がありました。ナチスが占領していた間は、社会福祉に関して何も行われていなかったからです。‥(中略)‥精神薄弱⁷⁸の部門に配属になってから、彼らが生活している施設に行く機会がありました。その生活は、ほんとうに悲惨で、ナチスの強制収容所と少しも変わりないものです。私は、彼らの生活条件をなんとかして、少しでも向上させたい、改革しなければならないと感じました⁷⁹。

すなわち、北欧ノーマライゼーション思想は、知的障害者の施設福祉のあり方に転換を求めるものとして登場した。その背景には、戦後の国家を建て直そうとする国民的気運と、ナチスの迫害に対する嫌悪感があった。

しかし、知的障害者を自分とかかわりがないと感じている一般の市民は、医学的な処置—優生手術—を必要だと言い、またそれだけで十分だと考えました。

さらに、知的障害者を、自分たちの目につかないように、どこかに隔離しておいてくれるこ^トが一番よいとも考えました。

だから、ノーマリゼーションの理念を理解できず、それが現実となることに恐怖を感じ、強く抵抗したのです。そのような住民一般の感じ方や態度を変えるには、強力で継続的な啓蒙活動を熱心にすすめることが必要でした⁷⁹。

デンマークでは結果的に、ノーマライゼーションの理念が一般の市民の中に急速に浸透し、提言書が提出された翌年に、社会省に「知的障害者の福祉と施設の改革のための委員会⁸⁰」が設置され、1958年、新法案を含む報告書が提出された。さらにその翌年の1959年、「Normaliserling」の語を条文に含む史上初の法律（以下「1959年法」という）が成立した。

1959年法の目的は、知的障害者ができるだけノーマルな生活が送れるようにすることにあった。当時のデンマークにおいてノーマルな生活とは、以下のようないわゆる「ノーマル化」を指していた。

子どもは、家族と一緒に町で家に住み、成人になるまで家庭で育ちます。学校に行って、教育を受けます。成人になると職業をもち、結婚していても、独身でも、親から離れて独立した生活をします⁷⁹。

バンクミケルセン自身が認めているように、当時のノーマライゼーション概念はまだ生成過程にあった⁷⁹。概念の確立に貢献したのは、スウェーデンの知的障害者の親の会の事務局長を務めていた

⁷⁸ 知的障害（訳書の表記のまま）

⁷⁹ 花村. (1998).

⁸⁰ 委員会は、親の会の役員2名、医師7名、行政6名の計15名のメンバーから構成されていた。

ニイリエ (Nirje,B.) である。ニイリエはデンマークの 1959 年法を 1963 年に知り、当時スウェーデン社会庁の医療顧問だったグレンネワルド (Grunewald,K.) と共に、ノーマライゼーション理念を盛り込んだスウェーデン版の法律制定に向け、運動を展開した⁸¹。

イ. 発達モデルと文化多様性

1966 年、米国ミネソタ州知的障害者親の会の事務局長ウォルシュ (Walsh,J.) の一行が、北欧を視察した。そこで彼らは、それまで米国では教育不可能とみなされていた重度の知的障害児が教育を受け、学ぶ様子を目の当たりにし、障害児を取り巻く環境、周囲の人々の価値観、態度などが、障害のある人たちに及ぼす影響の大きさを思い知らされた。そこで、ノーマライゼーション思想を広める啓蒙キャンペーンを米国でも展開しようと考え、その協力者としてニイリエを米国へ招聘した。

1969 年、米国大統領委員会が発表した報告書⁸²では、前述のニイリエ、バンクミケルセン、グレンネワルドが分担執筆メンバーに加わった。報告書の編著者の一人、ネブラスカ大学医療センター準教授のヴォルフェンスバーガー (Wolfensberger,W.) は、報告書の第 5 章⁸³で、「知的障害児は、その障害がたとえ重度であったとしても、発育、発達、学習し得る」と断言し、障害の固定を前提とする「医学モデル」に対し、教育・訓練が可能な「発達モデル」で知的障害児を捉えるべきだと主張した。

ヴォルフェンスバーガーによるこの主張は、画期的なものだった。前述したように、それまでは知的障害者は、軽度なら軽度の発達段階で、重度なら重度の発達段階で、発育が停止した障害と考えられていた。これに対しヴォルフェンスバーガーは、北欧の実例を背景に、知的障害者は発育の途上にあり、したがって学校や企業で適切な教育・訓練を受ければ新しい知識や技能を習得し得ると論じたからである。以後、研究者や実践者の努力は、米国においてこれを実証したり、実例を発見し報告することに注がれることとなった。

同じく大統領委員会報告書中、ニイリエが執筆した第 7 章⁸⁴では、北欧ノーマライゼーション理念の解説が行われた。報告書の最終章で、執筆者のマサチューセッツ州・ブランドイス大学教授のディバッド (Dybwid,G.) は、ニイリエが書いた第 7 章を、米国における今後の知的障害者福祉を考え

⁸¹ ニーリエ,B.(2004)より。この運動はやがて、スウェーデンでも 1968 年の法律制定へと結実した。こうして北欧で育まれたノーマライゼーションの理念は、1971 年の国際知的障害者権利宣言や 1975 年の国際障害者権利宣言にも影響を与えた。なお日本では、ノーマライゼーションという言葉は、一般には必ずしも浸透していない（内閣府大臣官房政府広報室,2001）。

⁸² 「知的障害者の入所サービスを改善するために (Changing Patterns in Residential Services for the Mentally Retarded.) 」=President's Committee on Mental Retardation. (1969)

⁸³ 「米国における施設処遇モデルの起源と特徴 (The Origin and Nature of Our Institutional Models.) 」

⁸⁴ 「ノーマライゼーションの原理とその人間的処遇とのかかわり合い (The Normalization Principle and Its Human Management Implications.) 」

る上で最も重要な論文だと高く評価した。ニイリエのノーマライゼーション論は以下のように8つの側面から成り、北欧の理念をより一層明確にしたものになっていた。

[ノーマライゼーション原理の8側面]

- ① 1日のノーマルなリズム
- ② 1週間のノーマルなリズム
- ③ 1年間のノーマルなリズム
- ④ ライフサイクルにおけるノーマルな発達的経験
- ⑤ ノーマルな個人の尊厳と自己決定権
- ⑥ その文化におけるノーマルな性的関係
- ⑦ その社会におけるノーマルな経済水準とそれを得る権利
- ⑧ その地域におけるノーマルな環境形態と水準

これらのうち⑥、⑦、⑧には「その文化」「その社会」「その地域」とあり、文化、社会、地域の違いによりそれぞれに固有の「ノーマル」があると述べているように見えるが、残念ながらニイリエの論文ではそのことが必ずしも明確に論じられていない。米国でこのことを正面から取り上げて論じたのは、前述のヴォルフェンスバーガーである。彼は1972年の著書の中で、「（ノーマライゼーションとは、）可能なかぎり文化的に通常である身体的な行動や特徴を確立したり、維持するために、可能なかぎり文化的に通常となっている手段を利用すること⁸⁵」であると明確に述べた。この見解は「文化一特定的」なノーマライゼーション論として、米国では高く評価された。米国のように、多様な人種、民族、宗教を内包し、個性的なコミュニティが自己主張する国では、それぞれが持つ背景やライフスタイルを尊重し合うか、または干渉しないか、もしくは折り合うように徹底的に話し合わなければ、地域、学校、会社での人間関係自体が成り立たない。宗教について言えば、日常生活で日本よりもはるかに宗教が意識される米国では、社会の主流を占めるアングロサクソン系の白人の中できえも、プロテstantやカトリックを始め多様な宗派によって利害が分かれることがある。ノーマライゼーション思想が米国市民に広く受け容れられるには、文化多様性に配慮したヴォルフェンスバーガーのノーマライゼーション論が重要な役割を果たした。

(3) 多様な地域居住のあり方

1960年頃までの米国で、知的障害者の入所施設と言えば、市街地からはるか彼方の荒涼とした原野に建築された、医師や看護師を配するベッド数1,000～5,000床の超巨大施設であった。これに対

⁸⁵ Wolfensberger,W.(1982).

し大統領委員会は、都市へのアクセスが容易な場所に（できれば都市の中に）、居住施設とデイケア施設が一体となった小規模⁸⁶の施設を新たに設け、成人や子どもの知的障害者をそこへ徐々に移行させるべきだと主張した⁸⁷。新たな施設は、清潔で、隣人同士のコミュニティに溶け込んだものが目指された。施設の数についても、その地域にある一般の公益サービスをしのぐほど多数にならないよう配慮された⁸⁸。その際、ニイリエのノーマライゼーションの原則は、可能な限り家庭的な環境の実現を目指すものと解された。このため施設の規模は、例えれば小屋 Cottage のように小規模で、どこの家庭にもあるような家財道具を揃え、入所者の年齢に応じた環境が整えられ、外出が自由にでき、プライバシーや私有財産を持つことが可能で、それぞれの施設のあり方が互いに尊重されるものでなければならなかつた⁸⁹。

こうして、それまでの入所施設（Residential institute）とは異なる地域居住（Community Residence）のあり方が模索され、グループホーム、ユースホステル、レスパイトサービス等々の多様な事例が生まれた⁹⁰。

(4) 谷間無きサービス連携

1960 年代の米国の知的障害対策は、援助付き雇用の登場に向け大きな転換期に入っていた。当時の大統領委員会⁹¹は、この変化を理解する上で特に重要なキーワードとして、ノーマライゼーション（本報告書の 114 ページ）と発達モデル（同じく 116 ページ）に加え、谷間無きサービス連携（Continuum of Care）⁹²を挙げ、入所施設から出てきた知的障害者が地域生活を継続する上で重要な論点だと指摘した。

谷間無きサービス連携とは、知的障害者がその生涯の各場面で経験する障害を可能な限り抑えられるよう、個々に応じて必要な医療、教育、福祉サービスを選択し、アレンジし、使えるようにすることを意味していた。この過程で医師は、個々の問題の記載、事実の特定、解釈、評価（Evaluation）、計画の立案（Planning）、実行（Implementation）、再評価、再計画、実行…等々の基本要素から成る広範な分野を管理することになる。大統領委員会によれば、それは個々の知的障害者の医学的、心理学的、社会的、職業的な機能を可能な限り広げるよう管理する（Administrate）のである

⁸⁶ 小規模とは言っても 500 床程度が想定されていた。同じ頃、デンマークやスウェーデンでは、最大でも 300 床が目標とされていた。

⁸⁷ President's Panel on Mental Retardation.(1962a).

⁸⁸ Minnesota Governor's Council on Developmental Disabilities の Web ページより

⁸⁹ International League of Societies for the Mentally Handicapped.(1969).

⁹⁰ President's Committee on Mental Retardation. (1975)。成人障害者向け 12 種、高齢障害者向け 5 種、障害児向け 13 種の特徴的な事例が写真入りで分かり易く紹介されている。例えば同じグループホームでも様々な形があることがわかる。

⁹¹ President's Panel on Mental Retardation.(1962a).

⁹² 直訳すれば「ケアの連続体」だが、ここで言う「ケア」はかなり広い意味で、医療行為、身辺処理や日常生活の指導、基礎学力の教育、職業指導、職業訓練に至るまでの広範な内容が志向されていた。

から、医師によるこの通常の医療行為を超えた仕事は、マネジメント (Management)⁹³と言い換えた方が良いのだという⁹⁴。精神保健分野におけるマクスリー (Moxley,D.) のケースマネジメント論⁹⁵の萌芽とも言える谷間無きサービス連携の概念の意義は、伝統的な施設処遇が生活のニーズのすべてをコミュニティから隔離された施設だけで行おうとしていたのに対して、谷間無きサービス連携によって院外の複数の社会資源や専門家との協働が構想されたことにあると言えるだろう。

(5) 大型入所施設への逆戻りと無償労働

他方、依然として伝統的な大型の入所施設の敷地内で、実質的な労働に従事していた知的障害者がいた。彼らの仕事は、炊事、洗濯、施設修繕、他の入所者の世話、施設で消費する食糧の自給のための畠仕事、畜産、衣服の製作等々、施設の運営に貢献する類の仕事であったが、これらは「治療」⁹⁶の一環とみなされていたため、無償労働であった⁹⁷。彼らの中には、地域居住が実現し、せっかく施設から地域へ出て行ったにもかかわらず、仕事を求めて再び施設へ戻って働く人もいた。彼らが長期入所施設から出て地域で暮らすためには、住む場所だけではなく、働く場が必要だったのである。

知的障害者の親の会はこのような実態を報告し、長期入所施設にいる知的障害者の中に、一般労働市場で通用する労働者が存在することの証であると主張した。また大統領委員会は、それまでの施設内での無償労働は賃金 125 万ドルに相当すると試算し、改善を呼びかけた。

3 地域生活訓練センターと保護工場

(1) 地域生活訓練センターのプログラム

施設から出てくる知的障害者のニーズは、就労を含む日中活動の場の確保、家庭生活への適応（もしくは家庭以外の地域居住への適応）、地域で暮らすための社会生活スキル向上を図るために訓練の機会等、多様であった。就労の場として保護工場が設立されたが、就労の基盤となる地域生活のスキルが大幅に不足している知的障害者もいる等、包括的な社会資源の検討が必要だった。

⁹³ ここで読者におかれでは、大統領委員会のメンバーの中に企業家が含まれていたことを想起していただきたい。

⁹⁴ President's Panel on Mental Retardation. (1962a).

⁹⁵ Moxley, D.P.(1989).

⁹⁶ 112 ページで触れたように、当時、知的障害は本質的な治癒が期待できない「疾患」であったが、入所施設では医師の下で「治療」が試みられていた。

⁹⁷ Minnesota Governor's Council on Developmental Disabilities の Web ページより

このニーズに対応したのが、地域生活訓練センター（Activity Center⁹⁸）であった。すでに1952年にペンシルベニア州に最初の初めての地域生活訓練センターが設置されており、同様の取り組みが他の州へも広がっていた。地域生活訓練センターが提供するプログラムは州やセンターによって多様で、名称も“Day activity center”や“Work activity center”等と様々だが、地域生活での自立を目指に据えていた点が共通していた。センターのうち85%は、就職準備プログラム（Work activity program）を実施していた。この他、整容の習慣や技能、家事、家や家具の修繕、コミュニケーションや人付き合い等のような対人技能、通勤をにらんだ交通機関の使い方、様々な趣味といった日常生活や社会生活で必要なトレーニングも行われた。また、入所施設から家庭への復帰が課題となっていたことから、半数以上のセンターが家族との関係形成を行うプログラムを実施する等、家族に安心をもたらすことを目的とするセッションも試みられた⁹⁹。

地域生活訓練センターへの来所経路は、更生施設、公立学校¹⁰⁰、職業リハビリテーション事務所、その知的障害者の親、等々であった。センターの利用者は、訓練生 Trainee、クライエント、生徒 Student 等と呼ばれていた。地域生活訓練センターのひとつで1956年にニュージャージー州で始まっていた知的障害児のための「ワーク・スタディ・プログラム」では、一日の半分を入寮型の学校で過ごし、後の半日は市街地へ働きに出かけるというものだった。このようなプログラムの下で活動していた知的障害児は、施設を出た後も同じように市街地で働いた。

地域生活訓練センターは1960年代に全米へと急速に広がり、1972年時点ではミネソタ州に86カ所、ニューヨーク州に50カ所など、全米で706カ所にまで増え、長期入所施設の知的障害者の地域への移行を図る上で重要な役割を担った。

(2) 保護工場での雇用

ア. 職業リハビリテーションとしての保護工場

地域生活訓練センターの就職準備プログラムから移行する先の雇用（Employment¹⁰¹）とは、基本的には保護工場（Sheltered workshop）での雇用を意味していた。

⁹⁸ “Activity Center”は、通所活動センター、日中活動センター、あるいはそのままアクティビティ・センターと和訳してもよいかも知れない。しかし本稿では米語の“Activity”が実際に活動しながら技能を学ぶ訓練や練習の語義を持つことに着目し、前述の地域居住施設のような、入所施設からの地域の受け皿としての生活の場の意味合いを超え、職業生活（Work Activity）を含む地域生活のトレーニングがより強く意識されたプログラムであったことをも勘案し、「地域生活訓練センター」と訳すことにした。なお後述するように、この場合の職業生活は保護工場での雇用が中心で、一般事業所へ移行したケースは少なかった。

⁹⁹ Cortazzo,A. (1972).

¹⁰⁰ 知的障害者のための公教育は、既に一部の州や民間によって行われていたものの、量質ともに地域によって大きな格差があった。1965年に初等中等教育法（The Elementary and Secondary Education Act）が成立し、それまで州が行っていた公教育に対し連邦が予算交付を開始すると、州ごとの格差を少なくすることが目指された。同法は翌年改正され、連邦政府に障害児教育局（Bureau for Education of the Handicapped）が設置された。

¹⁰¹ 英語の“Employment”は、日本で言ういわゆる福祉的就労を含んでいることに注意が必要である。

既に 1943 年の改正職業リハビリテーション法によって、身体障害者と同じように知的障害者が職業リハビリテーションサービスの対象とされていたのだが、1960 年代の知的障害者に対する職業リハビリテーションサービスと言えば、もっぱら保護工場での作業の提供のことだった。1961 年現在、42 の州に 200 の保護工場が設置され、知的障害者の 3% がこれらの保護工場に通っていた¹⁰²。

イ. 保護工場での特別最低賃金の適用

最低賃金の定めを含む 1938 年制定の公正労働基準法¹⁰³は、障害のある人の労働についてはその除外規定を設け、保護工場に適用されていた。この最低賃金除外については、1966 年の改正法では一般最低賃金の 50% 以上に設定しなければならないとされる特別最低賃金の制度が新設されたが、この規定は、職業リハビリテーション機関の承認を受けなければ除外されることになっていた。したがって保護工場で働いて得られる賃金水準は、依然低いものにならざるを得なかった¹⁰⁴。

(3) 不十分だった一般雇用への移行

全米へ拡大した地域生活訓練センターの就職準備プログラムは、保護工場への移行が精一杯で、公立学校から一般雇用へ移行できた「教育可能」な知的障害者を除けば、一般雇用へ移行できた重度知的障害者はごくわずかであった。1979 年時点の調査でも、地域生活訓練センターを利用する障害者のうち保護工場へ移行できた人は 3%、保護工場利用者を利用する障害者のうち職業リハビリテーション事務所のサービスへ移行できた人は 7.4%、職業リハビリテーション事務所のサービスを利用した障害者のうち一般雇用へ移行した人は 11.3% しかいなかつた¹⁰⁵。当時、この地域生活訓練センターから一般雇用へ至る一連の流れは、職業リハビリテーションの連続体（Continuum）¹⁰⁶と呼ばれ、知的障害者はこの連続体に乗って一般雇用へ段階的移行を図ることが目指された。だがその成果は、親の会や大統領委員会を満足させるものでは必ずしもなかつた。そこで、この連続体のシステムを超えた新たな取り組みが求められた¹⁰⁷。

職業リハビリテーションの焦点は、徐々に重度知的障害者の雇用の実現の追求へと移らざるを得なかつた。1963 年、全米に知的障害者のための 12 の研究センター、18 の大学付属施設、242 の地

¹⁰² President's Panel on Mental Retardation., 1962b。一般企業での雇用労働こそが職業リハビリテーションの成果であるとの認識が明確にされるには、2000 年を待たねばならなかつた。

¹⁰³ Fair Labor Standards Act

¹⁰⁴ 本報告書の 140 ページ以降で、現在の保護工場や援助付き雇用の利用者の所得について検討している。

¹⁰⁵ Minnesota Governor's Council on Developmental Disabilities の Web ページより。なお同じ資料で、保護工場を利用する知的障害者のうち 2.7% が一般雇用へ直接結びついていたとある。

¹⁰⁶ これは 118 ページの谷間無きサービス連携のあり方の一つである。

¹⁰⁷ 久保(1989)は、こうした “Continuum” の概念を取り扱うものとして援助付き雇用が登場したと述べている。

域施設の建設計画を盛り込んだ新たな法律¹⁰⁸が成立し、地域生活訓練センターや保護工場の拡充が図られた。これに伴い、前述のように生活支援センターのプログラムを実施する特殊教育学校も増えたが、このことは知的障害児教育の発展をも促した。また、オレゴン州、ウィスコンシン州、バージニア州の大学研究センターで、重度知的障害者への就労支援技法の研究が行われ、その一環として援助付き雇用やジョブコーチの試みが行われた。

4 一般雇用への移行を目指して

(1) 知的障害者雇用の経済効果

前述のように、1960年代の米国で、知的障害者に対して行われた最も一般的な職業リハビリテーションは、保護工場での作業提供であった。

大統領委員会は、1,578人の知的障害者の年間収入を追跡した1958年の調査で、職業リハビリテーションを実施する以前には総額7万ドルであったものが、職業リハビリテーション実施後には一般企業での雇用によって250万ドルまで増えたとし、一般企業での知的障害者雇用に経済的効果があると主張した¹⁰⁹。また、大統領委員会は、企業に対し知的障害者雇用を積極的に奨励した。以下は、事業主や人事担当者へ知的障害者の人事管理ノウハウを伝えるために大統領委員会が1963年に作成したリーフレットの一部である。

…一般の新入社員が、たまたま知的障害をもっていたと考えて普通に接してください。知的障害があるからといって子どものように扱ったり、まくし立てて言い負かそうとしたりしないで下さい。…(中略)…指示内容は言葉だけで教えようとするより実演して示した方が効果的です。…(中略)…仕事の時間、仕事着、持ち場、報告相手、賃金額、通勤に使うバス停の6つは特に念入りに説明し、わかったかどうか確かめるために「では、あなたの職場を案内してください」のような質問をしてください。…(中略)…同僚や上司にしっかり紹介してください。始めは内気に見えるかもしれません、質問に答え、問題に耳を貸す同僚が一人でもいてくれれば、他の皆さんとも打ち解けることができます。¹¹⁰

¹⁰⁸ “Mental Retardation Facilities and Community Mental Health Centers Construction Act”

¹⁰⁹ President's Panel on Mental Retardation(1962a)

¹¹⁰ President's Committee on Mental Retardation. (1963). より引用。このリーフレットの裏面には、継続雇用結果を調査した結果と4つの好事例が紹介されている。

(2) 連邦政府による知的障害者雇用

1963年から10年間、連邦政府自らが知的障害者を雇用するというプロジェクトが実行された。

そのねらいは、民間企業における雇用促進を惹起することにあった。このプロジェクトで連邦政府は、開始から翌年の1964年時点では361人、3年後の1967年時点では3,241人の知的障害者を雇用し、10年間のプロジェクト期間中で約7,500人の知的障害者が雇用の機会を得た。また、プロジェクトの開始から1967年までの間、同じ仕事に継続して就いていた知的障害者は79%であった¹¹¹。職務内容は64職種に及び、3,241人中最も多かったのは作業員(24%)、次いで一般事務員(11%)、郵便物運搬員(11%)、メッセンジャー(6%)、用務員(6%)などだった¹¹²。

(3) 親の会によるオンザジョブ・トレーニング事業

連邦による知的障害者雇用を支えたのは、働く知的障害者と職場の人たちに対し親の会¹¹³のメンバーが直接支援を行う、オンザジョブ・トレーニング事業¹¹⁴であった。1964年から始まったこの事業は民間企業の知的障害者雇用の支援にも適用され、1969~79年の間に2万5千人の一般雇用を実現させた。

事業の実施主体は、親の会が運営する全米モデル事業研究センター¹¹⁵で、第三者機関である諮問委員会¹¹⁶がこれをバックアップした。事業の第一線の支援者は「志願者 Volunteer」と呼ばれ、親の会のメンバーや一般の有志から選ばれた。支援者の数は、管轄地域の人口、事業所数、就職希望者数によって調整されたが、親の会の指名によって人員を確保するのではなく、支援者(志願者)の自発性が優先された。また、以下のような資質を備えていることが支援者の資格要件とされた。

¹¹¹ 繼続しなかった理由で最も多かったのは「(労働条件などについて本人が)不満足だったから」で、3,241名のうち7.1%を占めた。次いで、「(仕事の方が)一次的な任務だったから」(4.5%)、連邦政府内の再配置(2.0%)、理由なし(1.9%)、疾病(1.6%)、転居(1.0%)、徴兵(0.8%)、「他の仕事を探したいから」(0.6%)、「学校へ戻って勉強したいから」(0.6%)、民間企業へ転職(0.4%)、通勤に問題(0.2%)、昇進(0.2%)、死亡(0.1%)となっている。

¹¹² United States Civil Service Commission. (1967)., United States Department of Health, Education and Welfare. (1969)

¹¹³ 知的障害者の親の会の全米組織“National Association of Parents and Friends of Mentally Retarded Children”は1950年に結成された。地域の活動はそれ以前から行われ、オハイオ州では既に1933年に活動が行われたという記録がある。全米組織はその後1953年に“National Association for Retarded Children”、1973年に“National Association for Retarded Citizens”、1981年に“Association for Retarded Citizens of the United States”、1992年に“The Arc of the United States”へと改称した。元来、“ARC”は略称であったが、現在では正式名を“ARC”あるいは“Arc”としている(ARCのWEBページ <http://thearc.org/> より)。

¹¹⁴ “ARC National On-the-Job Training Project”。この事業は1987年に“National Employment and Training Program (NETP)”へ改称され、内容が拡張された。

¹¹⁵ “ARC National Research and Demonstration Institute”

¹¹⁶ 大手保険会社の事業主、ソーシャルワーカー協会の幹部、州の担当部長、州の親の会の幹部がメンバーになっていた。

- ① 知的障害者が持つ力や成功可能への前向きな態度
- ② 知的障害者が職場のコミュニティの一員となり、会社に貢献する人材に必ずなるという信念
- ③ ビジネスの世界で通用する効果的なコミュニケーション能力
- ④ 職業リハビリテーション専門職との連携への志向性と能力

これらを読むと、本物の経済社会へ真正面から切り込んでいくアメリカ人らしいチャレンジ精神と、専門職とも堂々と協働する誇り高い姿勢が感じられる。

志願者（支援者）は、テキサス州にある事業の総括本部の下、親の会が各地区に設けた特別組織「雇用委員会 Employment Committee」のスタッフとなり、3～5州ごとに配置されたフィールド・コーディネーターによるスーパービジョンや、支援ツールの提供等を受けた。雇用委員会は、対象障害者の募集と求人開拓において組織的かつ戦略的な力を発揮した。すなわち、公立学校、職業リハビリテーション事務所、保護工場、そして親の会のメンバーの家族の中から、職業準備が整っている¹¹⁷求職者が選ばれ、その職業興味、労働条件の希望、技能などの個人情報のリストが作成され、更新された。

他方、求人開拓については、全米各地域の慈善活動や地域貢献に関心を寄せるクラブ¹¹⁸を通じ、有力な事業主や人事担当者に接近する等、組織的に行われた¹¹⁹。キリスト教会や労働組合¹²⁰などのネットワークにも働きかけ、商工会議所を味方に付けて、継続的なキャンペーン活動が展開された。テレビ局やラジオ局には、法に基づき公益事業を広報する枠を設けなければならない規定があることも有利に働いた¹²¹。新聞には、好事例を紹介する記事を掲載した。訓練中は、事業主に職業リハビリテーション事務所や事業本部から助成金が支給された。さらに、学校の講堂や教会の礼拝堂を借り、企業をプレゼンターとして招聘し就職フェアを開催、会場内にブースを設けて求職者との面接の場を設定した¹²²。

求職者である知的障害者と、求人者である事業所との両方が特定されると、親の会の雇用委員会は、その事業所についてより詳しい情報を集めた。つまり、親の会や商工会議所のネットワークを最大限に駆使し、実際にその会社で働いている人、取引先の事業所、経営者の知人等を探し当てて、従業員数、事業所で個々の従業員が実际に行っている仕事、それぞれに必要な技能、離職率が高い

¹¹⁷ このような状態は「ジョブレディー（Job-ready）」と呼ばれた。

¹¹⁸ 青年会議所、ライオンズ・クラブ、エルクス、フリーメーソン、コロンブス騎士会、ジュニアリーグ、全米女性機構、キワニス・クラブ、オプティミスト・クラブ、ロータリー・クラブ、全米ビジネスウーマン同盟等。

¹¹⁹ この際、事業主へのプレゼンテーションに用いるスライドと説明のテープや、事業主が雇用に消極的になるときに発し易い多様な質問（e.g. 「病気や欠勤が多いのでは？」 「事故が多いのでは？」）への適切な回答の仕方の教則本等が用意された。

¹²⁰ 米国の労働組合は職種単位で結成され、各職種の賃金と職務記述書の内容、雇用について各企業に対して一定の影響力を持ち、企業単位で結成される日本の労働組合とは事情が異なる。労働組合が障害者雇用に理解を示すかどうかは、親の会にとって大きな問題であった。

¹²¹ テレビでは 19.5 秒のスポット広報「隠された資源 The Hidden Resource」が放映された。

¹²² Association for Retarded Citizens National Research and Demonstration Institute. (1980).

持ち場、事業主の趣味・嗜好等、詳しい情報を聞き出したのである。このようなリサーチや求人開拓を組織的に行う点が、このプロジェクトの特徴のひとつであった。

5 1960 年代までの背景 一まとめ

知的障害者にとって 1960 年代の雇用労働は、保護工場と一般企業の 2 形態があつた¹²³。そして、保護工場や地域生活訓練センターの利用者の中には、一般企業で働く重度知的障害者がまだ大勢存在するという認識が、親の会や大統領委員会の中には強くあつた¹²⁴。連邦政府による雇用や親の会によるオンザジョブ・トレーニング事業は、その活路を見出すきっかけになつたかに見えたが、地域生活訓練センターや保護工場からの移行はあまり進まなかつた¹²⁵。

第 2 節 パラダイムシフト

ウィスコンシン大学マディソン校のブラウン (Brown,L.) は、子ども達はその障害の有無にかかわらず、皆同じ場で教育を受け、仕事をし、レジャーを楽しみ、地域社会で一定の役割を果たすべきであり、また果たせるはずだという信念を、支援者や親が持つべきだと主張した¹²⁶。この理想は、成人においては、地域生活訓練センターや保護工場ではなく、一般企業での本物の仕事の中で本物の給料を得る (“real work for real wages in integrated settings”) ことで実現される。ここで言う「本物の仕事 Real Work」とは、端的に言えば、障害の無い人が報酬・賃金を得て従事している仕事と同じ仕事を意味している。

重度知的障害者が「本物の仕事」に就く事を目指す新たな潮流は、1970 年代に起つた。それは、雇用実現への確固たる信念と、新たな支援技法との両輪によって実現した。その際、前述の北欧に起源を持つノーマライゼーションの原則が再確認された。他方、理念を実現させ、実証する、両輪のもう片方である具体的な支援技法が必要だった。

¹²³ 前述したように、一般企業で働く知的障害者が存在しなかつたわけではなかつた。ここで問題にされているのは、地域生活訓練センターや保護工場に一度通うようになった知的障害者の、一般企業での雇用への移行であつた。

¹²⁴ President's Committee on Employment of the Handicapped, President's Panel on Mental Retardation. (1969).

¹²⁵ この「移行が進んでいない」との見解は、一般企業で雇用している障害者数が少ないというよりは、保護工場や地域生活訓練センターの中に、一般企業へ移行できそうな知的障害者がまだ大勢存在するという意味合いの方が強かつたと思われる。

¹²⁶ ウィスコンシン大学の Web ページ <http://www.education.wisc.edu/> を参照。ブラウンはまた、人口に占める障害者の割合 (Natural proportions) と、職場における障害者の割合は同じであるべきであるとも主張した。当時、このような彼の主張は、急進的過ぎるものとして受け止められていた。

前項までにみてきたように、1960年代までの米国では、一般企業の中（つまり施設の外）で、重度知的障害者に対して仕事を教えるということは考えられなかった。なぜなら、そもそも1960年代までの米国において重度知的障害者は、その障害定義上、「教育可能 Educable」でも「訓練可能 Trainable」でもなかったからである。

ところが1970年代になると、こうした常識を打ち破り、再現性のある方法で重度知的障害者に仕事を教える実証的な方法を考え出す人たちが現れた。オレゴン州、ウィスコンシン州、バージニア州等の大学では、実証研究が行われた。援助付き雇用とジョブコーチの方法論は、こうした取り組みの中から生まれた。

1 ゴールドの“Try Another Way” アプローチ

(1) “Try Another Way” アプローチのプロセス

カリフォルニア州で小学校の障害児学級の教師を務めていたゴールド（Gold, M.）は、1966～76年にイリノイ大学で共同研究者と共に行った研究の成果を著書¹²⁷にまとめ、その中で重度知的障害のある成人に対する作業指導の方法論“Try Another Way”アプローチを明らかにした¹²⁸。彼は、自転車のコースターブレーキ¹²⁹の組立作業と、電子基盤の組立作業¹³⁰との2種類のワークサンプルを用い、それまで教育や訓練が不可能とされていた重度知的障害者に対して作業を教え、自力での作業を可能にしてしまったため、関係者を驚かせた。

このうちコースターブレーキ組立作業のやり方を、IQ32と記録されたユージーンという29歳の男性に教える様子を、以下に見ていく¹³¹。この作業は座って行う。コースターブレーキは大小様々な14個の金属部品から成る。作業台の上の仕切られたコーナーの中には、組立手順通りに左から順番に部品が収められている。

① 指導員のゴールドの導きでユージーンが着席すると、ゴールドは彼を作業にやさしく正対させ、自らも視線を作業の方へ向けて、同時に部品の位置を彼のそばへ寄せて取り易いようにしながら、彼の左脇に着席した。ここまで、ゴールドはまだ何も

¹²⁷ 1980年発刊の“Did I Say That? : Articles and Commentary on the Try Another Way System”。

¹²⁸ “Try Another Way”（「ほかのやり方でやってみなさい」）は、作業を教えるときの指導員のセリフである。

¹²⁹ ペダルを逆回転させると制動する、自転車の後輪の軸受に内蔵するブレーキ。主にヨーロッパで普及し、日本では珍しいとされている。

¹³⁰ ここでは、半田付けの下準備として、完成見本を見ながら作業15～20cm四方の基盤に抵抗器やコンデンサ等の部品を差し込む作業を意味している。コースターブレーキよりも部品が細かいため指先をより器用に使う必要がある。作業者は複数の部品の違い、方向、差し込む場所を憶えることになる。

¹³¹ ここでは主として“Marc Gold & Associates”的Webサイトと、Web上で公開されているデモンストレーションVTR等を参考に“Try Another Way”アプローチについて紹介している。

話さず、あくまでもソフトな表情と態度で接している。

- ② ゴールドはユージーンの左手を取り、1番目の部品を掴ませ、2番目の部品を右手に掴ませた。ゴールドの期待通りユージーンはこれを1番目の部品に取り付けた。だが、回して取り付けるべきところを、ゆるい状態のままで動作が止まってしまった。
- ③ ゴールドは無言のままユージーンの右手を持ち、2番目の部品を回してネジをしめるようにその手を動かしてみせた。ユージーンはこれに従い、ネジを回したが、相変わらずゆるい状態のまま、再び動作が止まった。ゴールドは無言のまま再びユージーンの右手を持ち、2番目の部品を最後まで回すように導き、ユージーンがこれに従った。
- ④ 次にゴールドは3番目の部品のところへ自分の手をかざした。ユージーンはこれを見て、自分から3番目の部品を右手で取り、2番目の部品の上にかぶせた。だが3番目の部品を裏表を逆にしてしまった。
- ⑤ ゴールドはここで初めて、やさしい口調で、「ほかのやり方でやってみなさい (Try another way.¹³²⁾ 」とだけ指示した。だがユージーンが動かないで、ゴールドがユージーンの手を添えて裏表を逆にするように導くと、ユージーンは裏表を正しく返した。ここでゴールドは即座にはっきりと、「それでよろしい (Good.) 」とだけ言った。
- ⑥ この後ユージーンは、裏表を正しく返した3番目の部品から手を離さないまま動かなくなってしまった。ゴールドは彼の両方の手に自分の手を添え、3番目の部品から手を離すよう、あくまでもやさしく、手早く、無言で導くと、ユージーンがこれに従った。
- ⑦ ユージーンが正しく、しかも自分から作業を進めているとき、ゴールドは彼の手元を見ながら「実にすばらしい仕事ぶりだね (You're doing a very nice job.) 」と言った。
- ⑧ ユージーンが部品の向きを上下逆にしようとしたとき、ゴールドは即座に、「ほかのやり方でやってみなさい (Try another way.) 」とだけ、やさしい口調で指示した。これを聞いたユージーンが上下を正方向にしたとき、ゴールドは即座に、「それでよろしい (Good.) 」とだけ言った。
- ⑨ 約1時間の作業が終わり、完成したいくつものコースターブレーキを前にして、ゴールドはユージーンに、「これを見てください、ユージーン。とてもよい仕事をしてくれた。本当にありがとう。あなたもそう思いますよね？ 本当によくできた。」と絶賛した。そして次のように続けた。「もしよかったら、もっとこの仕事をしていただ

¹³² ゴールドが“Try another way.”と言う時、穏やかな印象の声で、“another”（もっと他の）にアクセントが置かれ、 “way”的語尾は“way?”のように優しいニュアンスになっている。

けませんか？」。ユージーンがわずかにうなずくと、「オーケー。明日、チャンスがありますよ」と伝えた。

(2) ゴールドの方法論

ユージーンはこの後、独りでこの作業をこなせるようになり、1日1時間の作業を10日間継続した。その間に作った製品の4.6%にミスが見つかったが、ゴールドによれば、同じ作業が行われている一般的工場では6%の製品にミスが出るのだという。つまりユージーンは、作業の正確さでは一般的な作業員を上回ることができたということになる。

ゴールドは同じ方法によってこの他に何百人の知的障害者に作業を教えることに成功した。このことによってゴールドは、重度知的障害者が考えることができ、学ぶことができる事が実証されたと主張した。

さて我々はここで、ゴールドが以下のような支援技法を駆使していることに気がつく。

ア. 必要最小限の言語的指示 (Minimal Use of Language)

ユージーンが部品の方向や裏表等を間違えた時（あるいは間違えそうになったとき）、ゴールドは「ほかのやり方でやってみなさい (Try another way.)」とだけ指示し、試行錯誤を促した¹³³。

ゴールドの言葉は、a)「ほかのやり方でやってみなさい」という唯一の指示の言葉、b)「それでおろしい」という唯一の承認の言葉、c)「実にすばらしい仕事ぶりだね」等のほめ言葉の3種類しかなく、余計な動作も一切見られなかった。

イ. 非言語的指示 (Non-verbal Instruction)

試行錯誤によってユージーンが考え出しが出来ないときは、ゴールドの言葉によってではなく、以下に挙げるゴールドの非言語的指示によって、適切な作業行動が示された。

- a) ユージーンの手や指にやさしく手を添え、その手や指を直接動かして動作させる
- b) ゴールドがユージーンの手首を持ち、次の部品の方へ動かしてみせる
- c) ゴールドが手に部品を持たずに次の動作を行うふりをする
- d) ゴールドが次の段取りの部品や、部品の箇所を手や指で示す

¹³³ これは、現在の“Systematic Instruction”には無い方法である。

これらの非言語的指示は、ユージーンがこの作業についてまだ手順を知らないか、または覚えた手順を忘れたり迷ったりしているときに与えられた¹³⁴。

もしもユージーンが違う部品を取りそうになった場合は、ゴールドは無言で、広げた手のひらで部品を穏やかにさえぎり、間違いであることを伝えた。もしもユージーンが違う部品を取ってしまったときは、ゴールドは素早く、だがやさしくそれを取り上げ、元に戻し、改めて前述の非言語的指示を出した。

ユージーンの右側にある部品は、ユージーンの左側に座っているゴールドからは手が届かない位置にあった。ゴールドがこれらの部品について非言語的指示を出したいとき、ゴールドはその右手を、ユージーンの背中から右肩へ手を回し、右腕の付け根をやさしく掴み、右腕全体を外側へ開くように導いて、右手を右側の部品の方へ向けさせた。同時にゴールドは自分の左手の先でユージーンの左手をやさしく突き、右の方にある部品の方向へ押し出すような動作をした。するとユージーンは、体を右の方へ向け、伸ばした右手でその部品を取った。

ウ. 注意の持続 (Concentration Throughout the Session)

ゴールドの視線は終始作業に向けられ、これに導かれたユージーンの集中力は、現在の作業の手元か、または次の部品に終始注がれ続けていた。

エ. 肯定的なかかわり方 (Positive Relationship)

ゴールドは終始優しく穏やかな態度で接し、承認やほめ言葉のようなポジティブなフィードバックが一貫して行われ、指導者と訓練生との前向きな（=互いに成功を確信した）人間関係 Positive trainer-learner relationship が築かれるよう配慮されていた。作業が終わると結果が再確認され、「とてもよい仕事をしたね」「本当にありがとう」と尊敬の機会 (An opportunity for respect) が与えられた。

(3) ゴールドの理念

知的障害児の学校教師の経験から、ゴールドにはいくつかの信念があった。

- a) 重度知的障害者が潜在的な力を持っていることに、周りの人はあまり気付かない。
- b) 障害のある人には、障害の無い人と同じように、その人自身の人生を生きるチャンス

¹³⁴ 日米のジョブコーチが行っている “Systematic Instruction” の介入 (Prompt) 、すなわち “Physical Prompt”、“Modeling”、“Gesture”、“Verbal Instruction” の4つのうち、本文中の a)と b)は、“Physical Prompt” に、また、c)と d)は “Gesture” にそれぞれ相当する。ゴールドの非言語的指示によってユージーンの行動レパートリーが増え、ゴールドの「よろしい」という正のフィードバックで、ユージーンの正しい作業行動が強化されている。

がなければならない。

- c) 全ての人は学ぶことができる。そうなれるように教える方法は必ず解明できる。それを考える責任が教師にはある。

重度知的障害者が作業を習得できなかったり、生活や仕事の能力性(functioning)を発揮できないのは、習得できるように教えていないからである。それは教育や訓練を実施する側の技術の問題であって、重度知的障害者に生物学的に具わった素質に制限があるからではない。ゴールドは“Train, Don’t Test(テストではなく訓練を)”と述べ、重度知的障害者は考え、学び、成長し、自己管理し、品格を備えることができると断言した。何かを学ぶのが困難な人がいたら、考え方を何とか考え出し、学ぶことを容易にする責任が、教える側にはあるのではないか。つまりゴールドは、知的障害者の能力よりも、教師や指導員の教え方に焦点を当て、その改善を訴えたのである。これこそがゴールドのプロフェッショナリズムであり、彼に共感しその方法を学ぼうとする実践家が増えていった理由であった。

2 ウェーマンの“Job Coach” モデル

(1) ノーマライゼーションの実現としての一般雇用

ジョブコーチ(Job Coach)のアイデアを最も早くから明らかにしたのは、ヴァージニア・コモンウェルス大学のウェーマン(Wehman, P.)である¹³⁵。

彼は1981年の著書“Competitive Employment”の中で、一般雇用(Competitive Employment)¹³⁶という言葉を隔離的雇用(Segregated employment)の対語として用い、バージニア州における援助付き雇用(Supported Employment)の試行プロジェクト¹³⁷を背景に、一般雇用こそ真の職業リハビリテーションだと主張した。援助付き雇用は援助(Support)を伴う雇用であり、パートターマーや契約社員等と並ぶ働き方の一つである。援助付き雇用は継続的な支援サービスと一体化した雇用形態であって、支援サービスそのものでも、一般雇用を目指す準備訓練でもない¹³⁸。それは、精神障害、知的障害、学習障害、脳外傷のような障害のある人たちの一般雇用を実現、継続させるために、持続的な支援(On-going Support)¹³⁹を伴う雇用形態であり、ジョブコーチ支援(Job Coach Support)は、援助付き雇用における支援方法のひとつである¹⁴⁰。

¹³⁵ Wehman,P. & Bricout,J. (1999)

¹³⁶ Wehman,P. (1981)

¹³⁷ Kregel, J. et al. (1990)

¹³⁸ Wehman, P., & Kregel, J.(1992)

¹³⁹ この“Support”という言葉を「支援」と和訳する場合は注意が必要である。ここでの“Support”とは、例えば有権者が選挙の候補者を支持する場合や、一家の働き手が家計を支える場合のように、支援を受ける主体の側の活動や主張がまず先にあって、支援者の側がそれに同意したり手助けしたりするニュアンスで使

ウェーマンのジョブコーチ支援モデルの要諦は、障害のある人が、特別な施設ではなく、一般の工場、オフィス、屋内外の店舗、清掃や工事等の本物の仕事の現場で、専門家の支援を受けながら、障害のない人と一緒に働き、賃金や報酬を得る、つまりノーマライゼーションの実現に尽きる。その背景には、前述のゴールドの取り組みにみられたような重度知的障害者が教育・訓練可能であるという実証と、特別な実験室ではなく日常生活や一般雇用の現場でも、また言葉を用いなくても作業を学習できる、応用行動分析の技術が大きく貢献した¹⁴¹。

(2) 精神科リハビリテーションにおける新たな展開

精神科リハビリテーション分野ではニューハンプシャー州のベッカー、ドレイク、ボンド等が¹⁴²、24時間体制の病院スタッフチームによる患者の生活支援を、病院ではなく地域で行う「包括型地域生活支援プログラム(PACT : Program of Assertive Community Treatment)」を展開し、これに「リカバリー(Rcovery)¹⁴³」の考え方やウェーマンのジョブコーチ支援モデルを採用して、新たに「個別職業紹介とサポート(IPS : Individual Placement and Support)」のモデルを構築した。IPS モデルがウェーマンのジョブコーチ支援モデルから学んだ最大の点は、病院や障害者施設での職業生活準備プログラムを最小限に止め、普通の職場で仕事をするために必要な支援をすべて提供するという考え方、つまり準備性が整ってから職業紹介を行う(Train-to-Place)という伝統的な順番を逆転させ、職業紹介してから職場で実際の訓練(Place-to-Train)を行うという発想であり、ジョブコーチ支援によってそれが可能になり得るという事実であった¹⁴⁴。

われる言葉である。ところが日本語で障害者の「支援」と言うと、支援者側の干渉 (Intervention) や介入 (Treatment) によって行動変容や治療を施すものまでも含む場合がある。“Supported Employment”は、働く障害者の意思や行動を前提に、それを手助けすることであって、働くように仕向けるのではない。

¹⁴⁰ Office of Disability Employment Policy の Web サイトより。他にも移動支援(Transportation)、支援機器の適用(Assistive Technology)等がある。

¹⁴¹ Rusch,F.R., & Hughes,C. (1989).

¹⁴² ベッカー,D.R.・ドレイク,R.E.(2004)、Drake,R.(1998)、Bond,G.(1998)

¹⁴³ アンソニー(Anthony, W.A., 1993)によれば、「リカバリーとは、たとえば精神疾患によって人生が壊滅しそうになってしまって、これ以上その影響を受けないように、生きることの価値や目的を新しく発見すること、つまり人間的に成長すること」である。

¹⁴⁴ Bond,G.(1998)。ただし精神障害者の場合、ある局面では就労支援に重点が置かれたとしても、病状の変化に応じ、職業生活の基盤となる地域や家庭での生活を持続・安定させるため、PACT サービスを提供した方がよい場合がある。

(3) ジョブコーチに求められる能力

ジョブコーチ支援では、支援を担う人材、すなわちジョブコーチや就業支援専門家(Employment Specialist)¹⁴⁵の資質が重要なファクターとしてある。作業習得が困難な障害者に仕事を教えるとき、障害者の能力に限界があるからと諦めるのではなく、教え方を工夫して成功したのが、前述のゴールドの取り組みであった。教え方を工夫する場合、障害者施設の中であれば、作業環境を容易に変更でき、指導の時間は無限にあり、他のスタッフの手を借りることもできる。だが雇用労働の現場では、作業環境の管理を行うのは事業主であり、就業時間は限られ、大抵の場合ジョブコーチが一人で対処しなければならない。したがってジョブコーチに求められる資質は、新しい仕事を自ら短時間で習得し、それを障害のある人に効率よく教え、その効果を事業主に説得力を持って伝えるという施設内の作業指導員には必ずしも必要とされなかつた能力であった。

3 連邦による制度化とその変遷

ジョブコーチ支援モデルは、援助付き雇用という雇用形態が連邦政府の制度となることで、全米に広がった。援助付き雇用の全米法制化は容易には実現せず、その歩みは1970年代に始まった。

(1) 1973年リハビリテーション法における制度対象者の拡大

連邦政府による職業リハビリテーションプログラムは、障害者であれば誰でも受給できる公的給付(Entitlement Program)とは異なり、認定に基づく(Eligibility-based)給付制度である。このためこのサービスを障害者が利用するには、①雇用上支障をきたす障害があること、②雇用され得る見込みがあること、③雇用に際して職業リハビリテーションサービスを必要としていることの3つの認定基準を同時に満たす必要があった¹⁴⁶。このうち②の基準は1992年に緩和され、州政府が反証を挙げない限り、全ての障害者は雇用され得るとされるようになった。援助付き雇用の全米法制化の条件としてこの緩和策は必要条件であった。

¹⁴⁵ 就業支援専門家とジョブコーチは似たような意味で使われることが多い。ただ、どちらかと言うと前者の方が広い範囲の業務を行うニュアンスを含んでいることがある(依田,2007)。

¹⁴⁶ United States Commission on Civil Rights.

(2) 1984年発達障害法と制度の定義

米国の連邦制度で最初に援助付き雇用(Supported Employment)が定義されたのは、1984年制定の発達障害法¹⁴⁷第102条中、以下の条文においてであった。

第102条 本法の適用上、…（中略）…

(F)「援助付き雇用¹⁴⁸」とは、報酬を伴う就業形態であって、以下の条件を満たすものを言う。

- (i) 一般労働市場で、最低賃金かまたはそれ以上の賃金を得ることが難しい発達障害者のための、またその障害ゆえに強力かつ継続的な支援を、働く現場で受ける必要がある発達障害者のための、就業形態。
- (ii) 様々な働く現場での、特に障害のない人と一緒に働く、就業形態。
- (iii) 障害のある人が報酬を伴う仕事に継続して就けるよう、それに必要な仕事の指示、訓練、送迎等、あらゆる支援を受けることができる就業形態。

これら3つは、今日の援助付き雇用の基本要素、すなわち①対象は重度障害者であること、②施設への隔離ではなく普通の生活や活動の場への統合（ノーマライゼーション）、③賃金・報酬を伴う就業形態であること、の3つに通じる。

この(F)項の直前にある(E)項「就労関連事業(Employment Related Activities)」の規定中にも、以下のように援助付き雇用に関する定めがある。

(E)「就労関連事業」とは、働くことを通して、発達障害者の自立や生産性を向上させ、社会への統合を図るサービスである。これには、援助付き雇用へ移行する前に行う準備や職業的訓練、発達障害者の雇用について事業主の意欲を高めるプログラム、施設から援助付き雇用や一般雇用へ移行するよう支援するサービス等が含まれる。

先程、(F)項に援助付き雇用が「就業形態」であることが明示されていたことを紹介したが、この(E)項では、職業準備のプログラムから援助付き雇用への移行があり得ることを通して、援助付き雇用が職業準備プログラムそのものではないことを示している。したがってこれらは、前述のウェーマンの考え方とも合致するものとなっている。

¹⁴⁷ “Developmental Disabilities Act of 1984”の頭文字を取り“DDA”と略す場合がある。その第100条に、同法のTitle Iを「発達障害者支援及び権利章典法 Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act」と称するとの定めがあるが、これは同法の前の改正法に当たる1981年法のタイトルと同じである。

¹⁴⁸ 英語の“Employment”には、一般企業での雇用だけではなく自営や福祉的就労も含まれている。ここではあえて「報酬や賃金を伴う(Paid)」とされている点が重要で、米国では過去に大型の隔離型施設で障害者が無報酬の役務(Unpaid Work)に従事させられていた経緯が背景としてある。

(3) 1986年改正リハビリテーション法と全米への拡大

連邦から州へ助成される実証研究(Demonstration)の事業の一環として、障害者の隔離的雇用(Segregated employment)から一般雇用(Competitive Employment)への移行が法制化され、その具体的な方法として援助付き雇用が規定され、援助付き雇用による一般雇用の実現が職業リハビリテーションの正式な成果として認められるようになった。

この改正以降、連邦による援助付き雇用の制度化によって、それまで援助付き雇用を実施していなかった州へも援助付き雇用が広がっていった。1980年代に援助付き雇用が各州へ拡大していく様子を、次のページの図表5-1¹⁴⁹によって見てみよう。さらに、バージニア・コモンウェルス大学リハビリテーション研究・研修センターのプロジェクト“National Supported Employment Consortium”による調査データから、1990年代に援助付き雇用がもたらした効果を、次のページの図表5-2¹⁵⁰によって見てみよう。

図表5-1 米国援助付き雇用の対象者の拡大（1986～1988年、単位：人）

州	1986会計年度	1987会計年度	1988会計年度
オレゴン	147	147	642
ペンシルバニア	0	89	245
ロードアイランド	0	0	543
サウスカロライナ	0	0	176
サウスダコタ	0	0	49
テネシー	0	0	117
テキサス	0	138	696
ユタ	0	62	150
バージニア	184	420	715
バーモント	226	281	502
ワシントン	913	1,087	1,265
ウィスコンシン	1,691	1,797	1,985
ウェストバージニア	0	86	160
ワイオミング	18	41	67
合計	9,876	17,871	32,342

¹⁴⁹ Wehman, P., et al.(1992), p.16.

¹⁵⁰ Wehman, P. & Bricout, J. (1999).

図表5－2 米国における援助付き雇用の効果

データ	1993会計年度	1995会計年度
援助付き雇用の対象者	105,381人	139,812人
援助付き雇用のタイプ	個別支援 79% グループ支援 21%	個別支援 77.4% グループ支援 22.6%
対象者の平均時給	4.53 ドル	4.7 ドル
対象者の平均週給	107.10 ドル	114.43 ドル
週平均労働時間	22.5 時間	23.8 時間
援助付き雇用の実施機関数	3,739 機関	3,690 機関
対象者の障害	知的障害 70.3% 精神障害 19.3% 身体障害 7.2% その他 3.0%	知的障害 61.5% 精神障害 26.0% 身体障害 9.6% その他 3.1%
知的障害の障害程度	軽度 47.0% 中度 40.1% 重度 12.9%	軽度 51.9% 中度 37.7% 重度 10.3%
ナチュラルサポートの実施	増加 74% 変わらない 7% 減少 0% わからない 18.5%	調査中
ナチュラルサポートが主体になる頻度	頻繁 3.7% 時々 33.3% まれ 29.6% 不明 33.3%	調査中

※ 表中、「グループ支援」は、援助付き雇用のエンクレーブ・モデルやモバイルワーク・クルー等によって実施される小グループ支援を意味している。

わずか2年間の短期的な結果に限られるが、前ページの図表5－2において、対象者が増加していること、知的障害が中心であった状況が徐々に精神障害等へ移行していること、対象者の平均賃金が上がっていること等は注目に値する。その一方で、援助付き雇用制度の趣旨が本来重度知的障害者を対象としたものであるにもかかわらず、知的障害の程度が軽度化してしまっている。

(4) 1999年最高裁オルムステッド判決と一般雇用の本格化

1990年代までは、官公庁や民間企業での雇用だけではなく、保護工場での雇用も、制度上、職業リハビリテーションの正当な成果とみなされていた¹⁵¹。したがって援助付き雇用制度の成果も、実は必ずしも一般雇用を目指さなくても一定の評価が得られるしくみになっていた。

ところが、1999年に連邦最高裁判所が下したオルムステッド判決¹⁵²では、障害者を不必要に施設¹⁵³に入所させ地域社会から分離・隔離するのは、障害を持つアメリカ人法¹⁵⁴に規定された差別に当た

¹⁵¹ 保護工場での雇用を通常の雇用と区別して「拡張雇用(Extended Employment)」と呼ぶ場合がある。

るとされた¹⁵⁵。このとき連邦最高裁は、州が、施設の障害者が「より自由な環境¹⁵⁶」へ移行できるような「包括的かつ実効性のある行動計画¹⁵⁷」を示せば、ADA が定める合理的な改善の義務¹⁵⁸に抵触しないと判じた。このため、敗訴したジョージア州を始め各州が障害者の脱施設化と地域生活の実現を図る行動計画を作成することになった¹⁵⁹。

もちろん、保護工場は雇用の場であると同時に障害者施設でもある。オルムステッド判決の影響により、以後、保護工場での雇用は職業リハビリテーションの成果ではなくなり、援助付き雇用制度やジョブコーチ支援サービスの目標は一般雇用に限られることとなった。

第3節 歴史的経緯のまとめ

以上について、次のようにまとめることができる。

第1に、援助付き雇用の理念的側面についてである。かつて大型施設を作り、重度障害者を入所させる事態は、家族の止むに止まれぬ要請とそれを支える社会資源とによって、他に選択肢が無い中で生まれた。だが、隔離された施設のあり方を直視することで関係者の間に生まれた違和感、罪悪感が、現代社会を生きる同じ人間として地域社会に迎い入れ、地域に住み、本物の仕事を任せられた働き手となれるようになるための努力へと彼らを向かわせた。

第2に、援助付き雇用の方法的側面についてである。地域に住み、本物の仕事を任せられた働き手となれるようになるための努力は、人道的、温情的な理念に終わってはならなかった。このような使命感、責任感を実現するには、障壁がある。つまり地域居住の具体的方法と、就労生活の具体的方法についてである。特に後者については、伝統的には「障害」という言葉が「仕事ができない」と同義語として使われ、障害者は仕事ができないという意識が広く受け入れられてきたため、一般企業で戦力になれるか否かが障害の有無と関係ないと言えるような、実効性のある方法が必要で

¹⁵² Olmstead v. L.C.(No. 98-536) 527 U.S. 581 (1999)。コーネル大学ロースクールの Web ページ “Supreme Court Collection” 参照。この裁判は、知的障害と統合失調症を併せ持つ女性 L.C. と知的障害と人格障害を併せ持つ女性 E.W. について、入院していたジョージア地域病院側が地域ベースのプログラムへ移行することを可能と判断したにもかかわらず、州当局がこれを拒否したため地域生活に必要な措置が受けられずその後も精神科病棟に閉じ込められた (confined for treatment in a psychiatric unit) として、ジョージア州健康福祉局オルムステッド局長他を相手取って提訴された訴訟で、通称「オルムステッド裁判」とか「オルムステッド判決」と呼ばれる。

¹⁵³ ここで言う施設とは、病院（医療施設）と福祉施設の両方を含んでいる

¹⁵⁴ Americans with Disabilities Act

¹⁵⁵ 北野(2000)、春名・東明.(2005)

¹⁵⁶ less restrictive settings

¹⁵⁷ comprehensive, effectively working plan

¹⁵⁸ reasonable-modification standard

¹⁵⁹ “Georgia's Olmstead Strategic Plan” についてはジョージア州健康福祉局の Web ページを参照。

あった。米国ではその方法のひとつが援助付き雇用であったというわけである。そこには専門家の使命感、責任感、専門家の存在価値をかけた努力もあったと言えるだろう。

以上のように、援助付き雇用の理念は実効性のある方法によって裏付けられ、同時にその方法は理念によって価値付けられてきた。ウェーマン¹⁶⁰が「援助付き雇用、あるいは、援助付き教育や援助付き生活がもっている潜在的な力とは、それらが哲学的な理念（自己決定）と実践的戦略（支援）を一体化した強力な手段になりうるということであり、それは自己決定と自由選択の理念と結び合わされた時に発揮される」と述べたように、両者は相補的関係にあり、そのどちらが欠けても米国の援助付き雇用は有効に機能できなかつたであろう。また、ノーマライゼーションの理念と、その理念を理念に終わらせらず実現させた前例とが北欧からもたらされることがもし無かつたとしたら、このようなパラダイムシフトは起きなかつたのではないか。

第4節 今日の援助付き雇用

1 州レベルのジョブコーチ支援

連邦政府の制度としての援助付き雇用は、以下の3つの基本要素を備えていなければならない。

- ① 報酬や賃金を伴う労働(Employment)であること。雇用労働の場合、賃金、賞与、休暇、福利厚生等は障害の無い社員と同じ条件で受けることができる週18時間以上の労働であること。
- ② 障害のない人と共に働くこと。障害の有無にかかわらず一緒に働き、同じ条件で仕事のチャンスが与えられること。
- ③ 雇用が続く限り必要に応じて支援を受けられること。

この3つがなぜ援助付き雇用の基本要素なのかは、本章でこれまで概説した米国重度知的障害者の就労支援の変遷から明らかである。ただ、連邦政府によるこのような制度上の説明だけでは、ジョブコーチのリアルな活動はわからない。援助付き雇用の運用や研究の予算は、連邦からの補助金や助成金として各州へ支給されるが、州独自の工夫もみられる。したがって実際の姿をながめるには、各州における現状を見ると良いだろう。

¹⁶⁰ Wehman,P.(2006)

その参考として、バージニア州のジョブコーチ支援サービスについて、バージニア州政府の障害者委員会¹⁶¹が企業、障害者、その他の関係者向けに製作したリーフレットの全訳を以下に掲載する¹⁶²。

ジョブコーチが企業と障害者の双方にもたらす、サービスとメリット

2007年12月
バージニア州障害者委員会

■はじめに

これまで安定した雇用に就けなかつた、あるいは働き続けることが難しかつた、重い障害をお持ちの多くの方々も、ジョブコーチ支援サービスがあれば安心です。

ジョブコーチ支援サービスは、「福祉から労働へ」プログラムや、退役軍人、高齢者、新規学校卒業者のためのプログラム等、しばしば他のプログラムと連動して提供されます。ただしこれらのプログラムには無いジョブコーチ支援サービスの特徴は、障害を持つアメリカ人法の下で行われるという点です。この法の下で企業は、障害者を募集・採用に向けてどのような配慮ができるのかを検討しなければなりませんが、その配慮の一環としてジョブコーチ支援サービスがしばしば活用されるのです。バージニア州の何社かの企業は、障害者雇用を進めるために、既にジョブコーチ支援サービスを活用し始めています。

■ジョブコーチ支援サービスの特徴

——ジョブコーチとは？

ジョブコーチには、専門職としての様々な肩書きがあります。エンプロイメント・スペシャリスト、ジョブトレーナー、ジョブコンサルタント、人材配置スペシャリスト…等々です。ジョブコーチの経験も様々で、教師、リハビリテーション専門職、会社員等があります。ジョブコーチの責任範囲は、個々の障害者が自分に合った仕事を見つけ、継続して働くようにするための職場での直接支援にあります。また、障害者が職業的な経験を重ねるためのキャリア支援も、責任範囲に含まれます。

通常なら時間が経てば自然に仕事に慣れ、熟練した仕事ができるようになりますが、障害者にはそうでない場合があります。ジョブコーチはこれをできるようにします。その準備として、障害者が任される仕事の責任範囲や作業標準を学ぶために、事前に障害者が雇用される職場に出かけます。

——ジョブコーチ支援サービスとは？

典型的なサービスをいくつかご紹介しましょう。これらは、障害者が働く職場の中だけではなく、通勤に關することなどのように外でも行われます。

- ▶ その障害者について既に行われた評価データを集めたり、その障害者が自身の興味・関心や技能についてもっと知ることができるように助けたりします。
- ▶ その会社の中へ入って職務分析を行い、それぞれの社員が配置された持ち場の情報を集めて、その障害者に合うポジションを見つけます。
- ▶ マンツーマンの訓練を、本物の現場で行います。
- ▶ 雇用継続のために、事業主と障害者との両方を支援します。
- ▶ 支援サービスの効果を測定し、レポートを提出します。

——ジョブコーチは誰を支援するのか？

ジョブコーチは障害者と事業主との両方を支援します。両方とも、ジョブコーチにとっては大切な顧客です。この他、障害者の親、地域の財政当局、障害者のための他のプログラムとも関わり、相談に乗ります。

——ジョブコーチはどんなことをするのか？

次のうち全部または一部です。支援する障害者や企業によってジョブコーチが果たすべき役割は異なります。

¹⁶¹ Virginia Board for People with Disabilities

¹⁶² Virginia Board for People with Disabilities.(2007).

- ▶ 障害者の権利擁護を行います
- ▶ 障害者の興味や技能の明確化します
- ▶ 実際的な仕事の指導を行い、マンツーマンによるモデルを示します
- ▶ 既存の職務を発展させ、企業にとって利益となり得る新たな職務を提案します
- ▶ どのような配慮が可能かを明確にします
- ▶ 職場適応のために継続的支援を行います

——ジョブコーチのコストは誰が負担するのか？

ジョブコーチは、援助付き雇用という制度の下で雇用されます。この制度を担うのは、主として官民の職業リハビリテーション機関です。この他、州等が行う精神障害者や知的障害者のためのプログラムの一環として援助付き雇用が実施される例もあります。また、メディケイドの権利放棄制度、社会保障給付金の雇用促進制度、財団による出資なども、ジョブコーチ支援サービスの原資として活用されています。

——企業の関心は？

ジョブコーチについてよく企業から寄せられる質問は以下のとおりです。

- ▶ ジョブコーチが支援している時間やサービスのコストは、誰が支払うのか？
- ▶ 会社内でジョブコーチがけがをした場合の法的責任は、誰がとるのか？
- ▶ ジョブコーチが現場に入る期間は？
- ▶ ジョブコーチの派遣元は、ジョブコーチの素行をちゃんとチェックしているのか？
- ▶ どのような障害を持った人が来るのか？
- ▶ 会社側が障害者に仕事を教える場合、できるのか？
- ▶ 障害に配慮するにはどうすればよいのか？ そのコストは高いのか？
- ▶ 障害配慮にかかるコストに資金援助する制度はないのか？
- ▶ もしも会社内のどの仕事もできないとわかつたら、何か問題になるのか？

ジョブコーチは適切な答をご用意して、企業から寄せられるこのような質問を待っています。

——企業にとってのメリットは？

障害者の募集や採用は、他の全ての人材に対するのと同様、投資であることに変わりはありません。ジョブコーチ支援プログラムによってこの投資が活かされ、障害者を含む職場の生産性が上がり、したがってそれが企業の収益向上に貢献するものかどうかが、企業にとって最も関心の高いところでしょう。この視点から、企業にとってのジョブコーチのメリットをいくつか挙げてみましょう。

- ▶ 求職者を募集するコストを減らすことができます。
- ▶ 特に求職者の選考と雇い入れの過程で、ジョブコーチは企業のお役に立ちます。
- ▶ 障害者の職業訓練や仕事の補完は、その会社で通常行われるスタイルに適合した形で行います。また、障害者の仕事が所定のスピードまで完全に達するまでの間、必要な訓練や補完が継続されます。
- ▶ 支援の対象となっている障害者以外についても、多様な特性を備えた様々な社員のそれぞれに必要な配慮について、専門的な立場からコンサルテーションを受けることができます。
- ▶ 税額控除についてアドバイスや情報が得られます。
- ▶ 安心して障害者を雇用できるよう、継続的な支援が提供されます。

■参考文献とウェブサイト(省略)

バージニア州には、ジョブコーチと就業支援専門家との明確な区別がない。このジョブコーチ等がインテーク、就労支援、長期の支援 (long-term follow-along service) を個別に実施している。ジョブコーチ等が所属する民間の支援機関 (SE provider) は複数存在する。障害者が援助付き雇用のサー

ビスを利用するなどを望むと、障害者が援助付き雇用の実施機関を選択できるよう、州のスタッフ（Department of Rehabilitative Services Counselor）がその意思決定を支援する。

2 米国ジョブコーチ支援サービスの課題

重度知的障害者が一般雇用での仕事を継続できるようになれば、会社内での一定の役割を果たすことがで、したがって“普通の”社会人としての地位が得られ、その報酬によって消費生活を送ることができる。家庭内では、成人になって低い地位に甘んじることなく、家族との間で良好な関係を築くことができる。ジョブコーチは、これらを実現させる重度知的障害者の尊厳に関わる重要な役割を、援助付き雇用という制度の中で果たそうとしてきた。

だが一方で、米国のジョブコーチ支援サービスが乗り越えるべきいくつかの問題がある¹⁶³。

問題の第1は、連邦政府全体の施策におけるメインストリーミング・アプローチと、ジョブコーチがその活躍の場としてきた援助付き雇用に関する歴史的転換への対処である。メインストリーミング・アプローチとは、人種、民族、言語、地域、性別、年齢、障害、貧富、健康状態等、それぞれのニーズによって複雑に分断されていた多様な制度・サービスを、分野ごとの大きな枠組みに再統合して予算の併合を図る財政政策であり、先進国に限らない様々な国で検討、実行されている財政の抜本的見直し策である。米国では、連邦政府による教育、訓練、雇用に関する施策を統合する1998年の労働力投資法¹⁶⁴に基づき、これまでリハビリテーション施策の一環として教育省が執行してきた援助付き雇用制度の利用者を、労働省が所管する一般求職者向けのワンストップ・キャリアセンターの利用者へ合流させる政策誘導が行われてきた¹⁶⁵。このため教育省における各州政府向けの援助付き雇用補助金は2002年会計年度以降漸減し¹⁶⁶、ついに2009会計年度の各州政府への補助金に充てる援助付き雇用の準備予算についてブッシュ大統領は、強制(Mandatory)ではなく省の裁量(Discretionary)の範囲ではあるが、予算を0(ゼロ)とするよう教育相に要請した¹⁶⁷。雇用分野のメインストリーミング・アプローチによって、利用者の意思をよく確認する等の、一般的なサービスでは当然だった対応が、どの障害者に対しても自然に行われることが期待される。他方、多くの場合それまで一般求職者を担当していた現場スタッフには幅広い求職者への対応力が求められ、コスト削減効果が期待できるかも知れないが、専門性を欠いたり対応困難に陥ってしまうことも危惧される。これに対処するには、スタッフがノウハウを習得できるよう障害者の就労支援サービスの中で蓄積してきた専門性を整理・体系化する必要がある。

問題の第2は、対象者の障害程度である。援助付き雇用の対象者全部のうち重度知的障害者が占める

¹⁶³ 舘(1989)、佐藤(1993)、Training and Research Institute for People with Disabilities (1993)、クレーゲル,J.(1994)、指田(1998)、Gilmore,D. et al. (2001)、八重田 (2006b)、依田(2007)

¹⁶⁴ Workforce Investment Act.

¹⁶⁵ 既にワンストップ・キャリアセンターでは、様々な障害者にカスタマイズ就業が実施されている。

¹⁶⁶ FY 2001-2009 State Tables. U.S.Department of Education.

¹⁶⁷ FY 2009 President's Budget . U.S.Department of Education Budget Tables.

割合について、1988年のデータ¹⁶⁸では12%、135ページ（図表5－2）に挙げた1993年と1995年のデータ¹⁶⁹から計算した値ではそれぞれ9.1%と6.3%、1998年のデータ¹⁷⁰では5.3%である。これらは互いに調査方法が異なるため、必ずしも過減してしるとは言い切れないが、どの調査でも重度知的障害者の対象者数が少ないと共通している。重度障害者を主なターゲットとすることが建前とされる援助付き雇用において、この割合の低さは、制度持続の可能性を問う上で重大な問題となるであろう。

問題の第3は、援助付き雇用によって実現した一般雇用から得られる所得の低さである。援助付き雇用の対象者が働いて稼ぐ所得は1991年から1998年にかけて増えている。問題はその低さである¹⁷¹。援助付き雇用の対象者の1998年の平均年収は\$6,500で、その額は保護工場の利用者の\$2,747よりも多かった。だが、全米平均の\$23,319よりも明らかに少なく、同年における米国の2人世帯の法定貧困レベル¹⁷²\$10,850、1人世帯の\$8,050よりもさらに少ない額だった。さらに、援助付き雇用を利用しなかつた同じ障害の他の人よりも少なかった（図表5－3）¹⁷³。

図表5－3 援助付き雇用対象者1人、1週間当たりの所得の比較（1998年、単位：ドル）

	援助付き雇用を利用しなかった障害者	援助付き雇用を利用した障害者
軽度知的障害	187.62	134.76
中度知的障害	165.01	117.37
重度知的障害	135.51	97.40

援助付き雇用制度は、開始当初から対象者の年収について目標値を明示していたわけでは必ずしもないが、ノーマライゼーションの理想を追求する中では、次の段階としてこの点の改善が求められるところである。

問題の第4は、ジョブコーチが置かれる過酷な労働条件についてである。施設内の作業指導の仕事とは異なり、ジョブコーチは、障害者が変化し成長していく様を目の当たりにできること、企業の担当者が障害者を受け入れてくれる現場に立ち会うことができることは、大きな喜びであり仕事への誇りにも

¹⁶⁸ Training and Research Institute for People with Disabilities (1993)

¹⁶⁹ Wehman,P. & Bricout,J. (1999).

¹⁷⁰ Gilmore,D. et al. (2001)

¹⁷¹ Gilmore,D. et al. 同上

¹⁷² 連邦貧困レベル(Federal Poverty Level)とは、米国で最低限の市民生活を営むことができるとされる法定の所得額で、貧困対策の制度で受給資格の認定等で用いられる。

¹⁷³ Gilmore,D. et al. 同上

なるだろう。だがその半面、クレーゲル¹⁷⁴が「やりがいはあるが大変な仕事」と述べているように、ジョブコーチの仕事は、同僚スタッフから離れた場所で次々と孤独な判断を下していくかなければならず、多様な新しい仕事を計画期間内に身に付け、移動時間や支援開始時刻を考慮して早朝や深夜の仕事も発生し、それでいて相手先事業所の社員や経営者に気を遣い、障害者と事業所との人間関係にも心を碎く必要がある。心身の疲弊の危機にさらされかねない過酷な職務と言えよう。この問題に対処する鍵は、チームアプローチ、スーパービジョン体制、そしてジョブコーチにふさわしい処遇の確保である。米国にはジョブコーチ養成課程を置く大学があるが¹⁷⁵、そのような専門性の確保と併せて、以上のようなジョブコーチが働く条件の綿密な調査と、その改善策を検討する必要性がありそうである。

¹⁷⁴ クレーゲル,J.(1994)

¹⁷⁵ 依田(2007)