

職業リハビリテーションを
担う人材の専門性に関する
基礎的研究

2014年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

職業リハビリテーションを 担う人材の専門性に関する 基礎的研究

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーション・サービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

本書は、当センターの研究部門が実施した「職業リハビリテーションを担う人材の専門性に関する基礎的研究」の結果を取りまとめたものです。今回得られた結果は、今後、職業リハビリテーションを担う人材の育成等を行う際の基礎資料として活用することとしております。

この研究を進めるに際しては、関係機関の方々や関係部署の職員より多大なご協力を賜りました。ここに深く感謝申し上げます。

本書が多くの関係者の方々に活用され、わが国における職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助になれば幸いです。

2014年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 落合 淳一

執筆担当：（執筆順）

下條 今日子	障害者職業総合センター 研究員	概要、第2章第2節、第2章参考2、 第3章参考（翻訳）
森 誠一	障害者職業総合センター 主任研究員	第1章、第2章第2節
白兼 俊貴	障害者職業総合センター 統括研究員	第2章第1節、第3章参考（翻訳）、終章
若林 功	昭和女子大学人間社会学部福祉社会学科 助教	第2章参考1、第3章第2節（翻訳）
八重田 淳	筑波大学人間総合科学研究科 生涯発達科学専攻 准教授	第3章第1節
ハイケ・ボエルチッグ・ブラウン	マサチューセッツ州立大学ボストン校 地域インクルージョン研究所 上級研究員	第3章第2節

謝 辞

本研究を実施するにあたり、皆さまから多大なご協力を賜りました。

第3章では、以下に示す皆さまにご協力いただき、専門家ヒアリングにおいて、アメリカの職業リハビリテーション専門職の養成に関する貴重な意見を収集することができました。お忙しい中、ご協力くださった皆さまに、ここで改めて御礼申し上げますとともに、心より感謝申し上げます。

第3章 専門家ヒアリング協力者

氏 名	所 属 等
八重田 淳	筑波大学人間総合科学研究科 生涯発達科学専攻 准教授
ハイケ・ボエルチッグ・ブラウン	マサチューセッツ州立大学ボストン校 地域インクルージョン研究所 上級研究員
若林 功	昭和女子大学人間社会学部福祉社会学科 助教

研究担当者

本研究は、障害者職業総合センター障害者支援部門で担当した。

研究担当者・研究担当時の職名は下記のとおりである。

白兼 俊貴	障害者支援部門	統括研究員
森 誠一	〃	主任研究員
下條 今日子	〃	研究員
野澤 卓矢	〃	研究協力員

目 次

概 要	1
第 1 章 研究の趣旨.....	5
第 2 章 「職業リハビリテーション人材の専門性」とは何か ー我が国においてどのように認識されているかー	
第 1 節 職業リハビリテーション研究発表会発表者等における「職リハ人材の専門性」の認識・・・	7
第 2 節 障害者職業総合センター調査研究から見る「職リハ人材の専門性」の認識	18
参考 1 「対人援助職」としての専門性 ー「社会福祉士」の養成からの考察ー.....	33
参考 2 日本の職業リハビリテーション専門職の人材育成の現状について.....	38
第 3 章 アメリカにおける職業リハビリテーション人材の専門性 ー専門性を担保するための仕組み・取り組みー	
第 1 節 アメリカにおける職業リハビリテーション人材の専門性を担保する仕組みの概観.....	41
第 2 節 アメリカにおける職業リハビリテーション専門職の養成教育・現任研修・技術支援.....	76
参考 アメリカの「リハビリテーションカウンセラー」について（アメリカ労働省「Occupational Outlook Handbook」より）	113
終章 職リハ人材の専門性に関する整理と課題 ーまとめに代えてー.....	117

概 要

概 要

最近の障害者雇用に関する状況に大きな変化が見られる中、障害者の一般就労を支える人材の育成や支援の専門性が改めて問われるようになってきている。本資料シリーズは、「職業リハビリテーションを担う人材の専門性に関する基礎的研究」として、職業リハビリテーションを担う人材（以下、「職リハ人材」という。）に求められる専門性とはどのようなもので、そのために必要な知識・スキルとは何か、どのように人材を養成すべきかに関する知見等を整理することを目的に、職業リハビリテーション（以下、「職リハ」という。）に関わっている者が職リハ人材の専門性についてどのように認識しているのかを把握・整理するとともに、日本国内における対人援助職の人材育成の現状に関する文献調査を行った。また、職リハの先進国であるアメリカのリハビリテーションカウンセラー（以下、「リハカウンセラー」という。）の人材育成の現状についての紹介もしている。以下、各章毎の概要を述べる。

1 第1章

第1章では、「研究の趣旨」として、本研究の実施にあたっての背景、目的、方法を説明している。

職リハ人材の専門性に関する、わが国において主だった先行研究といえるものは、平成21年度に厚生労働省にて取りまとめられた「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」報告書である。地域の就労支援機関において一般就労を支える人材（主として、就労移行支援事業所の就労支援員、障害者就業・生活支援センター（以下、「就業・生活支援センター」という。）の就業支援担当者、第1号及び第2号ジョブコーチ）について現状と課題を把握し、それぞれの役割に応じた支援に必要な知識・スキル、専門性の向上を図るための研修体系や具体的なモデルカリキュラムについて提案がなされている。しかしながら、わが国における職リハ人材に関する必要な知識やスキル、養成について、さらに踏み込んだ検討や、そのための実証的な研究についてはあまり行われていないのが現状である。

一方、職リハの隣接分野である、ソーシャルワークや作業療法などに関しては、以前より「社会福祉士」「作業療法士」といった国家資格が設けられており、資格取得のための大学等の養成校も全国に設けられている。そのため、どのような人材をどのように養成すべきかについても一定の議論が進められてきていると言えよう。

また、海外、特にアメリカでは、職リハの専門職である、リハカウンセラーの養成が1943年より行われており、養成のための一定の体系化がなされているといえる。アメリカの知見をそのまま日本に適用することは難しい面はあるものの、今後の我が国の職リハ人材の人材養成を検討するあたり、参考とするところも多いと考えられる。

上記の背景を鑑み、以降の章では、①文献調査により、日本における職リハ人材における専門性に関する認識についての把握、②職リハの隣接分野であるソーシャルワーカー（社会福祉士）の職務内容、求められるスキル・コンピテンシーや養成に関する先行研究の概観、③専門家ヒアリングを通して、アメリカのリハカウンセラー等の専門家の人材育成システム等に関する知見について一定の整理を行っている。

2 第2章

第2章では、職リハに関わっている者が、職リハ人材の専門性についてどのように認識しているのかを把握するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「雇用支援機構」という。）が主催する「職業リハビリテーション研究発表会」の「発表論文集」および、同機構が発行している「調査研究報告

書」「資料シリーズ」より、「職リハ人材の専門性」について言及した部分（「障害者の就労支援者はこうあるべきである」等の指摘、「このような点に留意して支援したことで大きな効果があった」等の好事例、あるいは「むしろ、このような点を押さえて支援すべきであった」等の反省、など）を、ターゲットとなる職リハ人材（支援者）の種類及び当該言及者の種類とともに、抽出した結果をまとめている。また、参考として、職リハの隣接分野であるソーシャルワーカーの資格「社会福祉士」の養成に関する文献研究を行った。

第1節では、「職業リハビリテーション研究発表会」の発表論文集に掲載されている論文等における、職リハ人材の専門性に対する認識に係る事項の抽出を試みた。その結果、631の事項が抽出され、これらの事項がターゲットとしている職リハ人材（支援者）は、福祉施設支援スタッフ（168件）、障害者職業カウンセラー（156件）、ジョブコーチ（82件）、医療リハスタッフ（74件）、職業訓練指導員（24件）、特別支援教育関係者（12件）の6種類に分類された。抽出された事項の内容を踏まえてカテゴリー化を試みたところ、延べ1,226の事項が「支援テクニック」（510件）「支援態度」（253件）「知識・情報」（289件）「連携」（174件）の4つのカテゴリーに整理され、職リハ人材の専門性の中心は、「支援テクニック」であることが確認された。また、職リハ人材（支援者）の種類と、職リハ人材の専門性に係る事項とのクロス集計を試み、職リハ人材（支援者）ごとに計の構成比より高い構成比となっている事項を整理したところ、以下の特徴が挙げられた。

- ・障害者職業カウンセラーには、基本的に全カテゴリーにわたる専門性が期待されている。
- ・障害者職業カウンセラー、職業訓練指導員、ジョブコーチには、事業主とその従業員に対する啓発・研修や他の支援者等に対する研修・育成に関わることが期待されている。
- ・職業訓練指導員は、ツールの活用と関連して認識されている（職業訓練カリキュラム自体がツールの集大成とも言える）。
- ・ジョブコーチには課題へのタイムリーな対応が求められている。
- ・福祉施設支援スタッフ、特別支援教育関係者は、思い込みを戒めることの重要性がより認識されている。
- ・特別支援教育関係者は、いわゆる「School to Work」支援の担当として、本人・家族の受容や関連制度の理解などが重要とされている。
- ・医療リハスタッフには、特に高次脳機能障害者に対する支援において、当事者の家族も含めての即時の対応が求められており、また、職リハの担当者との間の相互理解の取組が重視されている。

第2節では、「調査研究報告書」「資料シリーズ」中のヒアリング調査に係る記述より、職リハ人材の専門性に関する事項を抽出し、前節同様カテゴリー化を試みた。その結果を「サービスの提供に必要な機能・役割」、「ネットワークの形成に必要な機能・役割」、「専門性の向上に必要な機能・役割」の3つの視点から整理した。

（1）サービスの提供に必要な機能・役割

8つのカテゴリーが形成された。このうち、事項数が比較的多かったカテゴリー（事項数20項目以上）は、「アセスメントをする力」「雇用への移行を支える」「企業に対する支援」であった。「アセスメントをする力」では、「精神障害等の医療的なケアが必要な障害者に対しては、医療情報の収集と確認（診断書等の文書で取得する、本人の同意があれば病院へ同行する等）が大切である」といった、「医療情報の適切な収集と確認」に関する意見や、「客観的な事実認識や振り返りの能力（良かったことと、悪かったことの整理が適切にできるかどうか）の評価が必要である」といった、「対象者の認知機能を適切に見立てる」に関する事項が集まった。「雇用への移行を支える」は、“求職活動やマッチングを重視した支援”、“現実に触れる機会を作る”、“支援ツールの効果的な活用”の下位カテゴリーから成る。具体的には、トレーニ

ングよりも事業所とのマッチングにウエイトを置いた支援を重視する、実際の求人情報に触れることによって適性に沿った職業選択が可能となる、求職活動は本人が主体となり足りない部分を支援者がフォローすべき、などの意見が挙げられた。

「企業に対する支援」は、“支援者と企業との関係性を大事にする”、“企業に必要な情報を的確に伝える”の下位カテゴリーが形成され、前者では「ナチュラルサポートに向けジョブコーチに依存されない関係性を意識した支援が必要である」、後者では「精神障害者の受け入れにあたり本人の症状や予想される問題点等を事前に伝えてほしい」等の意見が集まった。

(2) ネットワークの形成に必要な機能・役割

「関係機関との連携」のカテゴリーが該当し、“コーディネーターとしての役割”、“役割分担の整理”、“他職種の専門家を活用”、“地域の機関が同じビジョンを持つための工夫”、“対象者を共に支援”など9つの下位カテゴリーから成る。具体的事項としては、「地域のインフォーマルなネットワークをフォーマルなネットワークへと繋げていくこと、企業と支援機関がジョイントしたネットワーク作りが望まれる」

(“地域の機関が同じビジョンを持つための工夫”)、「支援機関相互の情報共有により支援の方向性を決定し、対象者や企業の抱える問題の解決を図っていくことが重要であること、そのためには、支援機関の関係者、本人、必要に応じて企業、家族を交えたケース会議の開催が有効である」(“対象者を共に支援”)等があった。

(3) 専門性の向上に必要な機能・役割

「支援者としての土台を醸成する」のカテゴリーが該当し、“対象者にコミットする際の留意点”、“支援者をバックアップするもの”、“人材育成”の3つの下位カテゴリーから成る。“対象者にコミットする際の留意点”は<当事者の話をきちんと聴く><課題に直面化させる際の配慮>等に関する記述で形成されている。具体的な事項としては、「発達障害者をジョブコーチ支援する上での工夫は、本人の話を聞き、ストレスを解消させ、長所を伸ばす支援をしている」(<当事者の話をきちんと聴く>)、等があった。“支援者をバックアップするもの”には、<支援者の糧となるもの><職場・自法人での協働体制><専門性を高めるための要件整備>の3つの要素が集まった。具体的な事項としては、「離職者の中には気分障害だけではなく、発達障害や神経症、人格障害等、何らかの障害・疾病を重複している可能性が高い、または重複している場合が多い等支援を行うことが困難な場合も多い。そうした離職者に対応する場合、主任カウンセラーと担当者間で報告・連絡・相談を密に行い、担当者一人で抱え込まないように工夫している」(<支援者の糧になるもの>)等が挙げられた。

“人材育成”のカテゴリーは、<自機関の職員に付与したいスキル>、<スキルアップの手法・コツ>、<勉強する>等の要素から成る。具体的な事項としては、「就労支援の職員が当事業所の事業と作業を利用者とともに取組むだけでなく、職員全員が利用者仕事と仕事をマッチングさせる視点を持ち、仕事と職務を通して将来的に利用者が適応可能かどうかの見極めができることが必要」(<自機関の職員に付与したいスキル>)、「利用者への支援の仕方を習得したり、状態像を捉えることが難しいのは、地域にスーパーバイザーが存在しないためである。当法人も必ずしもその役を果たせないため、公的機関で、ケースや全体のサービスを提供する上でのスーパーバイザー的な役割を果たせるところが必要」(<勉強する>)等が挙げられた。

参考1では、職リハ人材の養成に関する示唆を得ることを目的に、社会福祉士に求められている知識・スキル・コンピテンシーや養成に関する先行研究を概観した。文献データベース CiNii を活用し、検索語は(「社会福祉士」or「ソーシャルワーカー」)×(「知識」or「スキル」or「コンピテンシー」or「コンピテンス」or「養成」)の2×5=10パターンを用い、過去10年間(2003年以降の発行)の文献を対象とした。その結果、ソーシャルワークの価値、専門職倫理、利用者の自己決定尊重など6項目から成る「理念・原理」、

自己覚知、実践スキル、ソーシャルスキル、対人関係形成能力、相談援助・支援スキルなど10項目から成る「基本スキル」、障害者福祉領域、スクールソーシャルワーク、知的障害者への支援スキル、地域包括支援センター、成年後見、多重債務問題など11項目から成る「領域」、日本国憲法、福祉体験学習、福祉用具など5項目から成る「関連知識」の4区分の他、「その他」として教員研修、福祉系教員の養成の2項目に整理された。社会福祉士に求められる知識・スキル等の内容として、相談援助技術など職業リハにも共通するものがあること、また理念・原理も習得されるべき内容として重視されていること、さらに養成校教員の養成にも目が配られていることなど、社会福祉士に求められる知識・スキルや養成に関する議論は、職リハ人材の養成にも参考になる部分が大いにあると考えられる。一方で、職リハ人材に求められる具体的な支援スキルでもある、相談援助等については挙げられているものの、作業指導スキルや事業主等への障害等の状況の伝え方、さらにキャリア支援といった、職リハに固有の色彩が強く、かつ中核的な内容であると言える項目については、ジェネラリストとしての社会福祉士養成が志向されているためか、挙げられていなかった。

参考2では、わが国における職リハの中核的な担い手である、障害者職業カウンセラー、職場適応援助者（ジョブコーチ）、就業・生活支援センターの就業支援担当者の養成研修についてまとめている。

3 第3章

第3章では、アメリカにおける職リハ人材の養成の概況を紹介している。

第1節は、アメリカの職リハ人材の専門性を担保する仕組みを概観することに目的を置いている。同国の職リハの歴史に触れながら、リハビリテーション教育の概念、高等教育機関における教育、アメリカの職リハ専門職の代表である、「認定リハカウンセラー」の資格の取得及び取得後の継続教育、リハカウンセラーの役割及び機能について概説している。

第2節は、第1節で述べた、職リハ専門職の資格取得までに必要な「プレ・サービス教育」、取得後の「イン・サービス教育」及び技術支援について、認定リハカウンセラーと、雇用支援スタッフ（日本でいう、ジョブコーチ、就業・生活支援センターの就業支援担当者、就労移行支援事業所における就労支援員等に相当）について、マサチューセッツ州立大学ボストン校および、同大学附属施設である、グローバルインクルージョン・社会開発学部、地域インクルージョン研究所(ICI)における実践を紹介している。

また、参考として、アメリカ労働統計局が発行している「職業ハンドブック」に収録されている「リハビリテーションカウンセラー」の項を本調査研究担当者が訳したものを載せている。

4 終章

終章では、第2章、第3章で扱った職リハ人材の専門性に関することを今一度整理をしたうえで、今後の課題について言及している。これからの職リハ人材に求められると考えられる事項としては、合理的配慮に関する助言、紛争解決への関与、積極的な広報等が挙げられる。また、近年特に、職業生活におけるメンタルヘルスへの対応、高等教育機関の学生や一般の就職支援における発達障害の特性についての正しい理解や知識を踏まえた配慮・支援の重要性が増大していると言われていたことを踏まえ、キャリア・コンサルタント等の個人の職業生涯を通じたキャリア形成を支援する専門職人材を対象とした、職リハ研修の必要性について述べている。

第1章

研究の趣旨

第1章 研究の趣旨

1 はじめに

近年、障害者の実雇用率は着実に上昇し、就職件数も増加してきており、障害者の雇用は大きく進展している。さらに、福祉から雇用の流れが強化される中、平成14年には就業・生活支援センターの設置や職場適応援助者（ジョブコーチ）の制度化がなされ、平成17年には、障害者自立支援法の制定により就労移行支援事業所が創設されたことなどから、地域の障害者の就労支援体制の整備が図られ、併せて職リハ人材の裾野に広がりが見られるところである。

しかしながら、①就職を希望する障害者の状況を見ると、従来からの身体障害、知的障害に加え、精神障害や発達障害など就労支援にあたって、よりきめ細かな相談や支援が必要な者が増加していること、②平成25年4月から障害者雇用率が民間企業においては、1.8%から2.0%に引き上げられたこと、③平成25年6月19日に公布された改正障害者雇用促進法において、障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供義務（施行期日：平成28年4月1日）、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること（施行期日：平成30年4月1日）等が定められたこと、などを背景として、今後、地域の就労支援ニーズに応じたさまざまな支援を展開していくことが望まれている。

このことに呼応するように、「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」報告書（平成21年3月、厚生労働省）において、地域の就労支援機関において一般就労を支える人材（主として、就労移行支援事業所の就労支援員、就業・生活支援センターの就業支援担当者、第1号及び第2号ジョブコーチ）について現状と課題を把握し、それぞれの役割に応じた支援に必要な知識・スキル、専門性の向上を図るための研修体系や具体的なモデルカリキュラムについて、提案がなされている。

しかしながら、我が国における職リハ人材に関する必要な知識やスキル、養成について、さらに踏み込んだ検討や、そのための実証的な研究についてもあまり行われていないのが現状である。

一方、職リハの隣接分野である、ソーシャルワークや作業療法などに関しては、以前より「社会福祉士」「作業療法士」といった国家資格が設けられており、資格取得のための大学等の養成校も全国に設けられている。そのため、どのような人材をどのように養成すべきかについても一定の議論が進められてきていると言えよう。

また、海外（特にアメリカ）では、職リハの専門職である認定リハカウンセラー（CRC）の養成が1943年より行われており、実際には、高等教育機関での教育である「プレ・サービス教育」と実際に就職した後に行われる研修等による「イン・サービス教育」が実施されている。なお、認定リハカウンセラーについては、リハカウンセラー認定委員会（CRCC）によって資格認定がなされ、養成のための一定の体系化がなされている。

これらのことから、上記に係る先行研究等を踏まえ、職リハ人材に求められる専門性とはどのようなもので、そのために必要な知識・スキルとは何か、どのように人材を養成すべきか、を明らかにする必要があると言えよう。

2 目的

職リハに関わっている者がもっている職リハ人材の専門性に関する認識の整理、職リハの隣接分野である「対人援助職」に求められるスキル等の人材育成に関する文献調査、アメリカにおける認定リハカウンセラー等の専門性を担保するための仕組みやその具体的な取り組みに関する知見の整理を通じて、職リハを担う人材の専門性の研究を今後さらに推進するための一助とすることを目的とする。

3 方法

- (1) 職業リハビリテーション研究発表会及び調査研究報告書等における職リハ人材の専門性に関する整理
職リハに関わる者が、「職リハ人材の専門性」についてどのように認識しているのかを把握するため、
ア 雇用支援機構が主催する「職業リハビリテーション研究発表会」（以下、「研究発表会」という。）に参加した発表者等が、同研究発表会において「職リハ人材の専門性」について言及した内容を整理する。
イ 雇用支援機構の障害者職業総合センター研究部門が刊行する「調査研究報告書」「資料シリーズ」において、「職リハ人材の専門性」を検討する上で有用となるような記述を整理する。
- (2) 文献調査
文献データベース等を用い、職リハの隣接分野である対人援助職としてのソーシャルワーカー（社会福祉士）の職務内容、求められるスキル・コンピテンシーや養成に関する先行研究を概観する。
- (3) 専門家ヒアリング
アメリカの認定リハカウンセラーなどの職リハ人材の専門性を担保するための仕組み（資格制度や養成システム）、具体的な養成のための教育や研修の実践的な取り組みに関する知見を得るため、これらの実情に詳しい専門家2名からのヒアリングを行う。

【文献】

厚生労働省（2013）障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

<http://www.office-sato.jp/src/sc4159/2013.06.19shougaishakoyousokusintutatu.pdf>

厚生労働省（2009）障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会. 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/03/s0301-2.html>

八重田 淳（2012）職業リハビリテーションの基礎と実践,中央法規 pp54

第2章

「職業リハビリテーション人材の専門性」とは何か
—我が国においてどのように認識されているか—

第2章 「職業リハビリテーション人材の専門性」とは何か—我が国においてどのように認識されているか—

第1節 職業リハビリテーション研究発表会発表者等における「職リハ人材の専門性」の認識

1 趣旨

職業リハビリテーション（障害者の就労支援）に携わっている者（支援実践者、研究者）が、「職リハ人材の専門性」についてどのように認識しているのかを把握するため、雇用支援機構が主催する「研究発表会」に参加した発表者等が、同研究発表会において「職リハ人材の専門性」について言及した内容を整理した。

具体的には、第14回（平成18年・2006年）から第20回（平成24年・2012年）の研究発表会の「発表論文集」に収録された、口頭発表及びポスター発表に係る論文、並びに、特別講演、パネルディスカッション、ワークショップ等の資料から、「職リハ人材の専門性」について言及した部分（「障害者の就労支援者はこうあるべきである」等の指摘、「このような点に留意して支援したことで大きな効果があった」等の好事例、あるいは「むしろ、このような点を押さえて支援すべきであった」等の反省、など）を、ターゲットとなる職リハ人材（支援者）の種類とともに、抽出した。

なお、対象研究発表会の範囲を「第14回（平成18年・2006年）」以降としたのは、平成18年度の精神障害者の雇用率算入化を踏まえたものである。

2 抽出結果

631の事項が抽出された。研究発表会ごとの内訳は、表のとおりである。

回 年	第14回 平成18年 (2006年)	第15回 平成19年 (2007年)	第16回 平成20年 (2008年)	第17回 平成21年 (2009年)	第18回 平成22年 (2010年)	第19回 平成23年 (2011年)	第20回 平成24年 (2012年)	計
抽出事項数	98	100	125	79	84	104	41	631

3 抽出事項の整理

(1) ターゲットとなる職リハ人材（支援者）の種類

631の各事項がどのような職リハ人材（支援者）をターゲットとしているかを見ると（ターゲットの種別が明確にされているもののみ）、多くターゲットとされているものから順に、以下のとおりであった（下段は、当該職リハ人材（支援者）をターゲットとしている事項数）。

福祉施設支援スタッフ	職業カウンセラー	ジョブコーチ	医療リハスタッフ	職業訓練指導員	特別支援教育関係者
168	156	82	74	24	12

注1 「対象となる支援者の種別が言及されていない」事項や、「障害者の就職を支援する者全般」を対象とする事項等は、集計から除外している。「ターゲットの種別が明確にされているもののみ」とは、こういう意味である。

2 具体的には、以下のとおりである。

- ① 「福祉施設支援スタッフ」とは、「障害者就業・生活支援センターの支援スタッフ」「B型事業所支援者」「就労移行支援事業者職員」「地方自治体設置の支援機関職員」等である。
 - ② 「ジョブコーチ」には、第1号ジョブコーチ、第2号ジョブコーチを含む。
 - ③ 「医療リハスタッフ」とは、リハビリ医師及び医療機関においてリハビリを担当する精神保健福祉士、作業療法士、臨床心理士、言語聴覚士等である。
 - ④ 「職業訓練指導員」とは、職業能力開発校の有資格の訓練指導員である。
- 3 「職業カウンセラーとジョブコーチ」、「職業カウンセラーと職業訓練指導員」等、複数の職リハ人材（支援者）をターゲットとしている事項があり、この場合は、該当する各職リハ人材（支援者）に計上しているため、これらの数値は「延べ数」である。
 - 4 ここに掲げた他には、「ハローワークの職員・相談員」、「キーパーソンや同僚等の企業内の支援者」などがあげられている。

(2) 各事項の内容整理

抽出された 631 の職リハ人材（支援者）の専門性に係る事項について、その内容を踏まえてカテゴリー化を試みた。一つの事項が、職リハ人材（支援者）の専門性の複数の側面に関連していることは当然あり得ることであり、その場合には、その事項は関連する複数のカテゴリーに重複して区分されることになる。

このような作業の結果、次の4つのカテゴリー、17の下位カテゴリーに、延べ1,226件の事項が区分された（表2-1）¹。

表2-1 職リハ人材（支援者）の専門性に係る事項のカテゴリー

< >内は該当事項数

カテゴリー	下位カテゴリー
I 支援テクニック <510>	①具体的な課題分析、説明、対応 <362> ②ツール等の使いこなし <79> ③迅速な対応 <29> ④予断の排除 <40>
II 支援態度 <253>	⑤受容・支え <76> ⑥本人の意思の尊重 <102> ⑦Positiveな面に着目 <26> ⑧家族の理解を得る <29> ⑨心理的ケア <8> ⑩アフターケア <9> ⑪自己管理 <3>
III 知識・情報 <289>	⑫一般就労の理解 <100> ⑬関連法制度等の理解 <51> ⑭不断の情報収集 <10> ⑮啓発・研修・育成 <128>
IV 連携 <174>	⑯コーディネイト <163> ⑰広報 <11>
延べ事項数 1,226	

カテゴリーごとに、具体的な事項について、代表的、特徴的または注目すべきと思われるものを整理して、表2-3 (P13) にまとめた。各事項末尾の[]内は、当該事項を含む発表が扱っている障害種別及び職リハ人材（支援者）の種類である。

¹ 八重田（2003）は、日本職業リハビリテーション学会正会員を対象とした、20の職リハ関連職務と現在自身が行っている職務との関連度調査データについて因子分析を行うことによって、職リハ職務を、①ジョブコーチ職務、②職業カウンセリング職務、③移行支援職務、④教育・研究職務の4つに分類している。本稿においても、「支援テクニック」「支援態度」「知識・情報」「連携」という4つのカテゴリーを見出しているが、同じ4つとはいえ、その内容は合致していない。その原因としては、八重田が因子分析という統計的手法を用いているのに対して、本稿では、「各発表者が実際に実施したこと」のみならず、「実際にはできなかったが、実施すべきと考えたこと」に加えて、「他の支援者が実施したこと、実施すべきと考えること」なども含めた、より幅広い事項を対象として分類を試みたものであるということが大きいものと考えられる。とは言え、本稿の「支援テクニック」は八重田の①ジョブコーチ職務と、「支援態度」は②職業カウンセリング職務、③移行支援職務と、「知識・情報」は④教育・研究職務と重なる部分が少なくないと思われ、「連携」は②職業カウンセリング職務、③移行支援職務の中の一部項目に対応していると思われる。八重田は、調査対象者に対して、職務関連度の他に「職リハ専門職に期待する役割」についても尋ねており、その結果は「職リハサービスのコーディネイト」が最多の回答となっている。「職リハサービスのコーディネイト」すなわち、本稿における「連携」であり、八重田によるこの調査結果を踏まえ、「連携」を意味的に一つのカテゴリーとすることは肯定され得るものと考えられる。

4 考察

3を踏まえ、研究発表会の発表等から見た「職リハ人材の専門性」の内容、すなわち、障害者の職リハに携わっている関係者が「職リハ人材の専門性」をどのように認識しているのか、について考察する。

(1) 障害者の職リハに携わっている関係者が認識する「職リハ人材の専門性」とは

ア 「職リハ人材の専門性」の中心は「支援テクニック」、中でも、「具体的な課題分析、説明、対応」

全延べ事項数の4割(510/1,226)、他の各カテゴリーの倍を超える事項がこの「支援テクニック」カテゴリーに該当している。さらに、当該カテゴリーに該当する事項の7割(362/510、全延べ事項数の3割)が、「具体的な課題分析、説明、対応」に関する事項であり、障害者の職リハに携わっている関係者は、「職リハ人材の専門性」として「具体的な課題分析、説明、対応」を最も重視していると言われている。

すなわち、

職リハ人材は、当事者、その家族、事業所等に対して、

- 「わかりやすい言葉、表現方法で具体的に説明等を行い(わかりやすく具体的に提示)」、
- 「見通しを持てるように節目・目標を定め(スケジューリング、ゴールの明確化)」、
- それに沿って「適切に進行管理し(ステップ・バイ・ステップ、フィードバック)」、
- そして、「これらの全過程について、可視化するとともに形を残す(文書化、見える化)」

することが求められている。

加えて、精神障害、発達障害、高次脳機能障害等、いわゆる「見えない障害」のある者に対する支援の重要性がますます大きくなっている中では、「支援の進捗により障害の認識・理解が後退することがないようにすべきであること(基本の再確認)」に留意しなければならない。

※ 具体例：当初作業面が順調に経過したことにより、徐々に本人の障害に目が向かなくなり、要求水準が上昇した場合、ケース会議を実施し、本人の障害特性について改めて説明

イ 次いで重要と認識されている「職リハ人材の専門性」

「支援テクニック」以外の3カテゴリーの中では、「知識・情報」が他の2カテゴリーよりも多い事項数となっている。精神障害者の実雇用率算入や雇用率達成指導の厳格化等の障害者雇用率制度関連の動きや障害者差別禁止に関する検討の動き、また、関係機関と連携したチーム支援の推進といった平成18年以降の障害者雇用を巡る動向を反映している面もあるのではないかと考えられる。

下位カテゴリーについて、該当事項数が100以上のものを見ると、

「コーディネイト(163)」、「啓発・研修・育成(128)」、「本人の意思の尊重(102)」、「一般就労の理解(100)」となっている。「コーディネイト」が「具体的な課題分析、説明、対応」に次いで多いことは、障害及び就労形態等両面における多様化の中で、「連携」の重要性が増大していることと合致した結果と言える。

これらに関して、例えば、多店舗展開をしている小売業の事業所における障害者雇用支援においては、「本社(あるいは権限を有する本部)も取組みの当事者として組み込む(コーディネイト)」とともに、「本社・本部を対象とした相談・サポートを行う(啓発・研修・育成)べき」との指摘に注目したい。また、複数の支援機関が連携してチーム支援に当たる(コーディネイト)場合、「窓口となる機関を明確化」しておくべきとの指摘にも注目したい。

ウ その他、注目したいこと

事項数は多くはないが以下の事項に注目したい。「専門性」というと、ともすれば「個々の専門家の専門性」あるいは「専門家同士の中の専門性」と、「専門」の枠の中に入り込んでしまうことがあるが、これらは、そうなることのないように戒める内容と理解できる。逆説的であるが、職リハ人材を含め、対人援助に携わる者にとっては「専門の枠に入り込まないようにする専門性」も重要ということなのであろう。

- ▶ 作成・開発したツールを、支援者間、支援機関間、事業所との間で共有すること（「支援テクニック」⇒「ツール等の使いこなし」）

具体例：「作成した支援ツール等は全支援者に配付して情報の共有化を図る」「支援ツール等情報を事業所に適宜提案」

- ▶ 支援内容、支援の意義等を、積極的に地域や事業所に知らせること（「連携」⇒「広報」）

具体例：「就労移行支援事業利用を勧めるも、就労経験があるほど同事業利用に抵抗が強いため、これに対応するには、就労移行支援事業所のイメージアップ・レベルアップや社会資源の利用についての情報提供などが必要」「企業は支援機関の訪問を受けても、その機関が信頼におけるものなのか判断できなければ話は通らない」

(2) 職リハ人材（支援者）ごとの特徴

職リハ人材（支援者）の種類（3(1)）と、職リハ人材の専門性に係る事項（3(2)表2-1）とのクロス集計を表2-2（P.12）に示す。

表2-2（2-1）の下位カテゴリーと職リハ人材（支援者）の種類との関係について χ^2 検定を実施してみた（延べ事項数が20未満のカテゴリー（⑨⑩⑪⑭⑰）は除外した）ところ、5%水準で有意差が見られた。このことは、職リハ人材（支援者）の種類によって認識される専門性に特徴があることを意味している。

そこで、表2-2（2-2）において、職リハ人材（支援者）ごとに計の構成比より高い構成比となっている事項を見ていくと、次のように整理できる。

	職業カウンセラー	職業訓練指導員	ジョブコーチ	福祉施設支援スタッフ	特別支援教育関係	医療リハスタッフ
①具体的な課題分析、説明、対応						
②ツール等の使いこなし		◎			○	
③迅速な対応			◎			◎
④予断の排除				◎	○	
⑤受容・支え					◎	
⑥本人の意思の尊重	○	○			○	
⑦Positive な面に着目						
⑧家族の理解を得る					◎	◎
⑫一般就労の理解						
⑬関連法制度等の理解					◎	
⑮啓発・研修・育成	○	○	○			
⑯コーディネイト						○

◎：当該職リハ人材（支援者）に係る延べ事項数に対する構成比が、計の延べ事項数に対する構成比の概ね倍以上のカテゴリー

○：当該職リハ人材（支援者）に係る延べ事項数に対する構成比が、計の延べ事項数に対する構成比を超え、他の職リハ人材（支援者）に係る構成比に比較して高いカテゴリー

この表の意味するところは、「ある特定の職リハ人材（支援者）について、○のカテゴリーに属する事項と、そして特に◎のカテゴリーに属する事項との関わりにおいて、より多く言及されている」、「ある特定の職リハ人材（支援者）は、○のカテゴリーに属する事項と結びついて、特に◎のカテゴリーに属する事項にはより強く結びついて、認識されている」ということである。例えば、「ジョブコーチと言えば、『迅速な対応』」であり、「職業カウンセラー、職業訓練指導員、ジョブコーチには、『啓発・研修・育成』の担当を期待されている」ということである。

しかし、このことについては、以下の点に留意しなければならない。

まず、上の表は、「カテゴリー×職リハ人材（支援者）」という曲面上の凸凹のうち、目立つ凸の部分に○又は◎をつけたものであるということである。したがって、○又は◎がついていないカテゴリーを軽視してはならない。実際、全体で最も事項数が多い「具体的な課題分析、説明、対応」には○も◎もついていない。すべての職リハ人材（支援者）がこのカテゴリーに属する事項に同等に関わっているものということである。

次に、1で述べているように、ここで整理した事項は、例えば、「職業カウンセラーが有すべき専門性」を示すものもあるが、「職業カウンセラーが支援したケースにおいて、△△に留意して支援したことで大きな効果があった」という内容のものも多く含むものであり、すなわち、特定の職リハ人材（支援者）が「具備すべき専門性」を直接意味するものではなく、また、Aという専門性に関する事項について、甲という職リハ人材（支援者）が他の人材よりも相対的に多く該当しているとしても、このことは「甲はAの専門性を他の人材以上に具備すべき」、あるいは「甲という人材はAの専門性で特徴づけられるところが他の人材とは異なる」等と言い切ることはできないということである。

したがって、上記○◎表は、「各職リハ人材（支援者）が、相対的により強い関心又は期待を持たれている専門性の一端」を表わしていると理解でき、以上の点を踏まえた上で、あえて各職リハ人材（支援者）について表現するとすれば、以下のようになるであろう。

- ・職業カウンセラーには、基本的に全カテゴリーにわたる専門性が期待されている（職業カウンセラーをターゲットとする事項数が多い（最も多い福祉施設支援スタッフと同等）にもかかわらず、◎がないことから）。
- ・職業カウンセラー、訓練指導員、ジョブコーチには、事業主とその従業員に対する啓発・研修や他の支援者等に対する研修・育成に関わることが期待されている。
- ・職業訓練指導員は、ツールの活用と関連して認識されている（職業訓練カリキュラム自体がツールの集大成とも言える）。
- ・ジョブコーチには課題へのタイムリーな対応が求められている。
- ・福祉施設支援スタッフ、特別支援教育関係者には、思い込みを戒めることの重要性がより認識されている。
- ・特別支援教育関係者は、いわゆる「School to Work」支援の担当として、本人・家族の受容や関連制度の理解などが重要とされている。
- ・医療リハスタッフには、特に高次脳機能障害者に対する支援において、当事者の家族も含めての即時の対応が求められており、また、職の担当者との間の相互理解の取組が重視されている。

【文献】

八重田 淳（2003） 職業リハビリテーション従事者に期待される役割と専門性、「職業リハビリテーション」,
No.16, 33 - 42

表2-2 職リハ人材（支援者）ごとに見た職リハ人材の専門性に係る事項

2-1 事項数

件	計	職リハ人材（支援者）種類					
		職業カウンセラー	職業訓練指導員	ジョブコーチ	福祉施設支援スタッフ	特別支援教育関係	医療リハスタッフ
実数	631	156	24	82	168	12	74
I 支援テクニック	510	139	24	70	147	8	66
①具体的な課題分析、説明、対応	362	111	17	49	93	5	44
②ツール等の使いこなし	79	18	6	11	25	2	11
③迅速な対応	29	7	1	8	9	0	7
④予断の排除	40	3	0	2	20	1	4
II 支援態度	253	73	7	21	67	8	23
⑤受容・支え	76	25	1	7	15	3	4
⑥本人の意思の尊重	102	31	5	9	28	3	5
⑦Positive な面に着目	26	6	0	3	8	0	2
⑧家族の理解を得る	29	9	1	1	6	2	8
⑨心理的ケア	8	1	0	0	5	0	1
⑩アフターケア	9	1	0	1	2	0	3
⑪自己管理	3	0	0	0	3	0	0
III 知識・情報	289	72	12	43	63	4	35
⑫一般就労の理解	100	22	4	14	24	2	10
⑬関連法制度等の理解	51	11	1	5	10	2	8
⑭不断の情報収集	10	2	1	2	3	0	1
⑮啓発・研修・育成	128	37	6	22	26	0	16
IV 連携	174	23	6	17	47	2	28
⑯コーディネート	163	22	6	16	41	2	26
⑰広報	11	1	0	1	6	0	2
延べ計	1,226	307	49	151	324	22	152

2-2 職リハ人材（支援者）ごとの構成比

%	計	職リハ人材（支援者）種類					
		職業カウンセラー	職業訓練指導員	ジョブコーチ	福祉施設支援スタッフ	特別支援教育関係	医療リハスタッフ
I 支援テクニック	41.6	45.3	49.0	46.4	45.4	36.4	43.4
①具体的な課題分析、説明、対応	29.5	36.2	34.7	32.5	28.7	22.7	28.9
②ツール等の使いこなし	6.4	5.9	12.2	7.3	7.7	9.1	7.2
③迅速な対応	2.4	2.3	2.0	5.3	2.8		4.6
④予断の排除	3.3	1.0		1.3	6.2	4.5	2.6
II 支援態度	20.6	23.8	14.3	13.9	20.7	36.4	15.1
⑤受容・支え	6.2	8.1	2.0	4.6	4.6	13.6	2.6
⑥本人の意思の尊重	8.3	10.1	10.2	6.0	8.6	13.6	3.3
⑦Positive な面に着目	2.1	2.0		2.0	2.5		1.3
⑧家族の理解を得る	2.4	2.9	2.0	0.7	1.9	9.1	5.3
⑨心理的ケア	0.7	0.3			1.5		0.7
⑩アフターケア	0.7	0.3		0.7	0.6		2.0
⑪自己管理	0.2				0.9		
III 知識・情報	23.6	23.5	24.5	28.5	19.4	18.2	23.0
⑫一般就労の理解	8.2	7.2	8.2	9.3	7.4	9.1	6.6
⑬関連法制度等の理解	4.2	3.6	2.0	3.3	3.1	9.1	5.3
⑭不断の情報収集	0.8	0.7	2.0	1.3	0.9		0.7
⑮啓発・研修・育成	10.4	12.1	12.2	14.6	8.0		10.5
IV 連携	14.2	7.5	12.2	11.3	14.5	9.1	18.4
⑯コーディネート	13.3	7.2	12.2	10.6	12.7	9.1	17.1
⑰広報	0.9	0.3		0.7	1.9		1.3
延べ計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

表2-3 職リハ人材（支援者）の専門性に係る、代表的、特徴的事項例（研究発表会参加者等）

I 支援テクニック
<p>① 具体的な課題分析、説明、対応</p>
<p>＜わかりやすく具体的に提示＞</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・課題をイメージとしてではなく、具体的に分析する [全般、ジョブコーチ] ・予想される本人の課題とその対処方法について事業所へ情報提供を行う [発達、ジョブコーチ] ・当事者に自分自身の障害を、模擬職場訓練、職場実習訓練等による実際の体験を通じて理解するよう促す [高次脳、リハビリ医] ・職場への情報提供においては、本人の評価結果を伝えるだけでなく、就職するとどのような問題が起こる可能性があるのかもなるべく具体的に予測して説明する [高次脳、リハビリ医] ・評価結果などには①数値だけでなく作業をイメージした解釈をつける、②本人にもわかりやすい具体的な言葉で表現するなどにより、医療リハと職リハの間の「言葉の壁」を取り除く [高次脳、医療リハスタッフ・職リハスタッフ] ・本人の職業的課題と関連付けて具体的な作業スキルを紹介し、作業を通じて必要な対処方法（補完手段）を検討していくことの意義を説明し、本人の理解を得る [発達（ADHD）、職業カウンセラー・ジョブコーチ] ・本人との直接面談だけでなく、日常行動、特定場面での作業行動の観察、ともに行動したことのある第三者からの情報なども含めて、本人のニーズ、能力、魅力を確認する [全般、カスタマイズ支援者] ・仕事をするうえで効果的な配慮や支援を的確に示し、具体的な働きのイメージが湧きやすいようにする [全般、カスタマイズ支援者] ・本人の障害の内容や訓練内容の紹介、作業能力について情報をまとめるが、その際には、わかりやすい言葉で記載するとともに、本人の能力について具体的なイメージを得られやすいように写真を取り入れるなどの配慮をする [高次脳（失語症）、医療リハスタッフ]
<p>＜スケジュールリング、ゴールの明確化＞</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・問題に関して一定の整理を行い、ゴールを設定する [知的・精神、職業カウンセラー] ・事業所のニーズを実現性の高い障害者雇用の企画へとつながるよう検討・調整する [全般、職業カウンセラー・ジョブコーチ] ・「こうすれば大丈夫」という支援方法を具体的に提案し、現場と一緒に考えていく [発達（ADHD）、特別支援学校教諭] ・具体的なイメージ作り、就労までのロードマップ（個別支援計画）の作成、グループ就労や実習での体験などの様々な取組 [精神、福祉施設支援スタッフ] ・あらかじめ節目をきめておくこと等、本人や企業が見通しを持てるように、スケジュールを示して支援する [精神、福祉施設支援スタッフ]
<p>＜ステップ・バイ・ステップ、フィードバック＞</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・確認シートなどを活用して、作業遂行時のミス等の原因を明らかにしつつ、改善策を訓練指導員と本人と一緒に話し合う [高次脳、職業訓練指導員・職業カウンセラー] ・支援者は、本人の自己評価と周囲の評価のすり合わせを行い、本人がそれを認めて受け入れる態勢になったときに支援の次の段階に進む [高次脳、職業カウンセラー・ジョブコーチ] ・支援目標の設定、目標をクリアするための視点を明確にした具体的な支援課題の設定、その効果判定と進行管理 [全般、就労移行事業者の支援員] ・「とりえず実施しよう」では意味がなく、あくまで「蓄積したものを試し、丁寧にフィードバックすること」が重要 [発達、福祉施設支援スタッフ] ・単に How to を伝えることにならないよう留意し、なぜそうするのかについて意見交換を繰り返しながら、理解して取り組めるようにする [発達（自閉症スペクトラム）、福祉施設支援スタッフ]
<p>＜文書化、見える化＞</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理上必要な配慮等について具体的に文書にまとめ、本人の了解の上で事業所に情報提供する [精神、職業訓練指導員] ・評価結果は原則として書面で渡す [高次脳、リハビリ医] ・取組み、活動の可視化、形が残るようにする [聴覚・知的、ジョブコーチ・企業内支援者] ・「なぜできないのか」「どうすればできるようになるのか」を、目に見えない障害について仕事を通じて見える形にして理解してもらう [高次脳、医療リハスタッフ] ・支援内容等の調整事項は可能な限り書面で確認する [全般、就労移行事業者の支援員]
<p>＜基本の再確認＞</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・当初作業面が順調に経過したことにより、徐々に本人の障害に目が向かなくなり、要求水準が上昇した場合、ケース会議を実施し、本人の障害特性について改めて説明 [発達、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
<p>② ツール等の使いこなし</p>
<p>＜ツールの作成、活用＞</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・確認シートなどを活用して、作業遂行時のミス等の原因を明らかにしつつ、改善策を訓練指導員と本人と一緒に話し合う [高次脳、職業訓練指導員・職業カウンセラー] ・職場での戻る場所の目印として本人独自の付箋の活用。そのことを他の社員に周知 [高次脳、職業カウンセラー・ジョブコーチ] ・本人用のツールを、本人と一緒に作成し活用。また、必要に応じて、本人とともに修正・改善を検討 [発達（ADHD）、特別支援学校教諭] ・作業方法を統一するため、ジョブコーチと支援機関がすり合わせを行いチェック表を作成、本人も参加して改良 [知的、ジョブコーチ] ・ツールはあっても本人が使いこなしえない可能性があるという現実を踏まえて、本人がツールを活用できるようにする取組を行う [精神、福祉施設支援スタッフ]
<p>＜具体的な・効果的な機会提供もツール＞</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・具体的なイメージ作り、就労までのロードマップ（個別支援計画）の作成、グループ就労や実習での体験などの様々な取組 [精神、福祉施設支援スタッフ] ・本人の立ち位置をアドバイスする、数量化した、「見える化」した材料を提供して、自己理解を促す（あくまで「促す」） [発達（アスペルガー）、福祉施設支援スタッフ] ・職場訪問や働いている人の体験談など、就労を目指す人が、働く現場をイメージすることができるような情報を提供することが不可欠 [視覚、福祉施設支援スタッフ]
<p>＜ツールの共有＞</p>

- ・作成した支援ツール等は全支援者に配付して情報の共有化を図る 【知的、ジョブコーチ】
- ・これまでに作成した支援ツール等はPCの電子情報と紙ファイルにより情報集積 【知的、ジョブコーチ】
- ・支援ツール等情報を事業所に適宜提供 【知的、ジョブコーチ】
- ・支援者の「個人判断」「個人能力」によるのではなく、ツールを活用し、就労支援に関する判断材料と各機関の支援方針・内容を明確化する 【全般、福祉施設支援スタッフ】

③ 迅速な対応

- ・客観的証拠を基に誤った事実をその場で指摘する 【高次脳、リハビリ医】
- ・企業相手の場合は、リアルタイムでの応需体制が不可欠 【全般、就労移行事業者の支援員】
- ・些細な変化や課題にタイムリーの対応する 【発達、職業カウンセラー・ジョブコーチ】
- ・具体的な「アクション」を即時に起こす 【知的、福祉施設支援スタッフ】
- ・職場不適応に陥りやすいコミュニケーション上の行き違いや一方的な思い込み、こだわりをジョブコーチが即時修正見通しを示す 【発達、職業カウンセラー・ジョブコーチ】
- ・実際の問題に突き当たったときに適切なフィードバックを行い、そのような体験を重ねる中で代償手段の必要性に気づき活用できるようにする 【高次脳、医療リハスタッフ】
- ・障害者に嫌われようが注意すべき事柄があったときには躊躇することなく瞬時に指導する 【全般、福祉施設支援スタッフ】
- ・逆に、ほめる場合も同様。毎回同じ言葉でもかまわない、ほめるべき行為があったら何度でもその都度気持ちをこめてほめる。「何度でも」がキーポイント 【全般、福祉施設支援スタッフ】

④ 予断の排除

<問題を障害のせいにならない>

- ・生産性が低い等の固定観念を捨てるべく、まずは就労支援関係者が企業に対して障害や障害者についての正しい知識を提供する 【全般、職リハ関係者】
- ・「できないとされるもの」は、「本人の能力」の有無ではなく、「周囲から与えられた機会」や「教えられた経験」の有無にあるというこの認識 【全般、福祉施設支援スタッフ】
- ・問題発生のすべてを障害のせいにならない 【発達（自閉症スペクトラム）、福祉施設支援スタッフ】
- ・支援がうまくいかない場合に、対象者の職業能力や社会生活能力の不足、企業の受入れ体制や従業員の関わりが的確でないこと等に理由を求めるのではなく、「自分たちの支援が適切であったのか」「別の視点からのアプローチの可能性はなかったのか」といった、自らの「失敗」から学ぶ考察 【全般、福祉施設支援スタッフ】
- ・うまくいかなかったのは本人が原因なのではなく、障害の特性とその配慮を説明し切れなかったこと、企業アセスメントが不十分であり、企業が求める人材を的確にできていなかったこと 【発達（アスペルガー）、福祉施設支援スタッフ】

<当事者本人との直接対応を偏重しない>

- ・本人とのみ話をしてしていると危険であり、家族に事実確認をするとまったく違うことがよくあることを認識 【高次脳、医療リハスタッフ】
- ・障害による困り具合は、人により千差万別だが、重要なことはその人にとって何が支援のポイントかを見極めることに尽きる。本人のいうことを鵜呑みにして、結局ポイントの外れた支援をしないように 【発達、福祉施設支援スタッフ】

<「理解していて当然」ではない>

- ・当然知っているであろう、わかってくれているはずだということを、もう一度見直して、事業所側に伝える 【知的、特別支援学校進路指導担当】
- ・各分野担当者が「これくらいはわかっていて当たり前、やってくれて当然」と相手への暗黙の期待や無意識の依存関係によって円滑な連携が妨げられないように 【発達、職リハ関係者】
- ・「当然わかりあえるはず」ではなく、「簡単にわかりあえない」ことを了解して、それぞれの経験そのものを尊重する 【全般、職リハ関係者】

<変更・改正がすべてではない>

- ・一定の回復により以前と似た生活ができていても、生活満足度としては常に改善の余地が残存していることを認識し、継続したアプローチを行うこと 【高次脳、医療リハスタッフ】
- ・職務開発、業務改善については、変えることで当事者の不安定を呼び込むこともあるので、変えていいものと変えてはいけないものとのバランスを見極める 【全般、福祉施設支援スタッフ】
- ・「判断基準の明確さ」「基準の作成」に目を奪われるのではなく、「曖昧なもの」は曖昧なもの（幅のあるもの）として伝える（教える） 【知的・精神、ジョブコーチ】

<支援中止、転職も肯定可能>

- ・支援方法や内容を検討した結果として、「就労支援を行わない」場合もあり得る 【精神（統合失調）、職業カウンセラー・ジョブコーチ】
- ・場合によっては、就労支援のプログラムの中止、離職に向けて支援・調整 【精神（統合失調）、職業カウンセラー・ジョブコーチ】
- ・特性に応じた調整がどうしても難しい場合は、「この会社での職場定着」だけでなく、「特性により応じた職務や環境での継続雇用」を目指した相談や支援も 【知的・精神・発達、職リハ関係者】
- ・転職志願の場面においては、転職という自己決定を認める方向での態度をとる支援者は少数派であることが多いが、キャリアアップに向けた積極的な転職希望を後押しできる支援体制の確立も必要 【知的、職リハ関係者】

II 支援態度

⑤ 受容・支え

- ・利用者の強みや興味・関心を聞くことを通して対話を重ね、利用者のニーズを現実的なニーズに練り直す 【知的、ジョブコーチ】
- ・障害者の前で強がらない、こびない 【全般、福祉施設支援スタッフ】
- ・障害者と議論することをうれしいと思う 【全般、福祉施設支援スタッフ】

⑥ 本人の意思の尊重

<当事者本人の選択を可能に>

- ・支援者が一方的にアセスメントやスキルを伝達するのではなく、受講生が自らの特性を理解し、自発的に必要なスキルを体得して、自らの問題を解決できるようにする [発達、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・支援者は、本人の自己評価と周囲の評価のすり合わせを行い、本人がそれを認めて受け入れる態勢になったときに支援の次の段階に進む [高次脳、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・本人が取り組む内容（訓練、作業）を考案し、できる限り具体的理由を明らかにして、（可能ならば複数の選択肢を）提示する [身体・精神、福祉施設支援スタッフ]
- ・提示したものを本人に選択（実行するかどうか決定）してもらおう [身体・精神、福祉施設支援スタッフ]
- ・本人が「こんな工夫（環境要因、支援方法、対人行動、コミュニケーションなど）があるとできる」ことがわかったとき、それを考える、試す場面を提供する [発達、福祉施設支援スタッフ]
- ・指導員が学習内容を教え（指導し）、本人が習う（教わる）のではなく、指導員（支援者）は本人の理解、本人の状態を整理したうえで、取り組むべき目標を明確にしそれに合致した取組内容（作業等）を提供する [身体、福祉施設支援スタッフ]
- ・本人の立ち位置をアドバイスする、数量化した、「見える化」した材料を提供して、自己理解を促す（あくまで「促す」） [発達（アスペルガー）、福祉施設支援スタッフ]

<当事者本人が決定>

- ・雇用管理上必要な配慮等について具体的に文書にまとめ、本人の了解の上で事業所に情報提供する [精神、職業訓練指導員]
- ・本人に対して具体的な対応策とその理由を提示し、その有効性について本人の意見を聴取しながら必要な修正、最終的に本人自身が有効と感じた方法を活用 [発達、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・まずは本人の解釈モデルを聞き、そして他人の思いとの違いの事実を本人が納得できるように工夫して提示する [高次脳、リハビリ医]

<当事者本人と一緒に>

- ・確認シートなどを活用して、作業遂行時のミス等の原因を明らかにしつつ、改善策を訓練指導員と本人と一緒に話し合う [高次脳、職業訓練指導員・職業カウンセラー]
- ・作業や本人とのやり取りなど実際の状況を共有して、「できる・できない」「適切かどうか」など、適切な理解を促進するようフィードバックする [精神（統合失調）、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・本人がどのように障害の影響を少なくするように行動しているかを把握し、「障害」とともに職業生活をおくることのイメージができるように、本人と一緒に考える [全般、カスタマイズ支援者]
- ・本人用のツールを、本人と一緒に作成し活用。また、必要に応じて、本人とともに修正・改善を検討 [発達（ADHD）、特別支援学校教諭]
- ・支援者のみで今後のあり様を考え伝えるのではなく、本人と一緒にどうしていくことが今の自分自身にとっていいのかを考える [精神、福祉施設支援スタッフ]
- ・作業方法を統一するため、ジョブコーチと支援機関がすり合わせを行いチェック表を作成、本人も参加して改良 [知的、ジョブコーチ]

⑦ Positive な面に着目

<「できること」に注目>

- ・常に肯定的な評価をし、自信の回復につなげる [精神、福祉施設支援スタッフ]
- ・「症状が重い」とか「どんな病名か」などのアセスメントではなく、「今から何ができるか」「この先何ができるか」といった、当事者の前向きな変化や可能性を信じたアセスメント支援 [全般、IPS支援者]
- ・対応をしなくてもミスが出現しにくい状況を探り、「自分にできることがわかった」という実感を得させる [発達（ADHD）、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・できにくいことに視点を定めるのではなく、本人のできることを伸ばす視点 [高次脳、福祉施設支援スタッフ]
- ・「どうやったら、どんな工夫があればできるようになったか」ということを記述する [発達、福祉施設支援スタッフ]
- ・次の段階（窓口）に移行する場合、「できた経験」や「〇〇したらできた経験」の共有が重要。特に「〇〇したらできた経験」は、今後の支援に直結し、支援を受けるメリットを感じにくいケースが支援を受けるイメージを作ることに効果的 [発達、職リハ関係者]

<「うまくいかなかったこと」を糧とする>

- ・「結果としてうまくいかなかったこと」も含めて尊重し、振り返りを適切に行う [高次脳、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・就職を一生物と考えず、失敗してもそれから学べばよいというスタンス [難病、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・支援の結果がよくなかった（離職）としても、連携して行った支援は、本人にも支援者にも必ず次につながる失敗となる [精神、福祉施設支援スタッフ]
- ・働いて、たとえうまくいなくても失敗体験だけにさせない準備 [高次脳、医療リハスタッフ]

⑧ 家族の理解を得る

- ・障害自体についての知識や情報、仕事をする上での障害の影響や対処法について、本人はもとより家族に対しての理解を促す [高次脳、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・当事者だけでなく家族にも障害を書面を含めて説明するとともに、訓練に参加してもらって実感を伴った障害理解をしてもらう [高次脳、リハビリ医]
- ・家庭にもツールを持ち帰り、同様の方法を意識して取り組んでもらう [発達（ADHD）、特別支援学校教諭]

⑨ 心理的ケア

- ・家族の心理的ストレスを緩和する [高次脳、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・いずれ支援者が支援に入らなくなることを見越して、周囲に安心感を与える [精神、福祉施設支援スタッフ]

⑩ アフターケア

- ・一定の回復により以前と似た生活ができていても、生活満足度としては常に改善の余地が残存していることを認識し、継続したアプローチを行うこと [高次脳、医療リハスタッフ]

⑪ 自己管理

- ・自分で自分のモチベーションを上げられる人物にならなければこの仕事は務まらない [全般、福祉施設支援スタッフ]
- ・自分の感情をコントロールできず、状況や感情に左右されやすい人はこの仕事には向かない [全般、福祉施設支援スタッフ]

III 知識・情報

⑫ 一般就労の理解

<企業で働くことの意味の理解>

- ・会社はあくまで生産性を追及するところであるという視点を支援者側も持って、対象者に助言する [高次脳、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・「企業就労」を目指すというゴールを明確に持ち、「企業は何に困っているのか」「企業はどのような情報を求めているのか」「自分たちが企業にどのように見えているか」の3点をしっかりと共有して、企業担当者との良好な関係を築く [全般、福祉施設支援スタッフ]
- ・支援者が日常を過ごしている目に見えないルール・マナーは企業の中で暗黙の了解となっているルールとは異なっていることを意識する [全般、福祉施設支援スタッフ]
- ・(会社は、)一社員として関わりながら、学校教育の延長も求められているようで、その対応に困惑している現状 [知的、職リハ関係者]

<企業就労の観点での障害理解>

- ・本人の障害認識は職務現場に復帰して初めて現実のものになるという認識を持つ [高次脳、医療リハスタッフ]
- ・「個々の特性を個性ととらえ、個人に合った育成を行うこと」と、「障害の有無に関わらず会社のルールや高い品質を求めること」のバランスを図る [知的・精神、職場の社員]

<事業所の実態・ニーズの把握>

- ・事業所の業務やその流れ、組織的構造に基づく役割の把握を行う [全般、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・事業所のニーズを実現性の高い障害者雇用の企画へとつながるよう検討・調整する [全般、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・障害者雇用に関する諸制度の話を行う際には、機械的パターンの話し合いではなく、慎重に話を持っていく [知的、特別支援学校進路指導担当]
- ・事業所が障害者雇用に取り組む理由(動機)を把握し、個々の状況に応じた対応をとっていきことや支援内容を検討していく [全般、職リハ関係者]

<障害者雇用の実態についての知識>

- ・経験を通じた職業や職務、障害者の雇用状況についての知識 [精神(統合失調)、職業カウンセラー・ジョブコーチ]

⑬ 関連法制度等の理解

<法制度の知識>

- ・障害者差別禁止、雇用機会均等、コンプライアンス経営などの観点からの障害者雇用の理解 [全般、職リハ関係者]
- ・障害者雇用や障害者福祉に関する各種制度に詳しく、最新情報を入手するアンテナを持っている [知的・精神、第2号ジョブコーチ]

<関連法制度に関する情報提供>

- ・事業主が障害者雇用を計画する際に必要となる様々な情報の提供 [全般、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・情報提供内容は、障害についての知識だけでなく、社会資源(家族会、病院)や労働法規等、幅広い範囲を網羅する [高次脳、職業カウンセラー・ジョブコーチ]

<関連法制度に関する情報の整理>

- ・乱立する制度を束ねて一貫性のあるものにし、個人個人にカスタマイズして提供 [知的、就労移行事業者の支援員]
- ・就職の際には、就労支援関係者から、情報保障やコミュニケーション手段としての機器整備について企業の理解が得られるよう、助成金等の支援制度の活用も含めて、情報提供及びアプローチを行う [視覚、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・主たる給付や年金以外にも利用できる社会資源がないか「社会資源の組合せ」を検討する [全般、カスタマイズ支援者]
- ・障害者雇用に関する諸制度の話を行う際には、機械的パターンの話し合いではなく、慎重に話を持っていく [知的、特別支援学校進路指導担当]

⑭ 不断の情報収集

- ・自分の住む町ではどのようなこと(医療、福祉、教育、経済、観光、産業など)が起き、どのようによりよい町にしていけるか考え話し合う [精神、福祉施設支援スタッフ]
- ・本人の生活や暮らしの様子を「感じ取って」おき、本人状態に合わせて適切に対応し、援助の課題を見過ぎさないようにする [身体、福祉施設支援スタッフ]

⑮ 啓発・研修・育成

<事業主の正しい障害理解の促進>

- ・生産性が低い等の固定観念を捨てるべく、まずは就労支援関係者が企業に対して障害や障害者についての正しい知識を提供する [全般、職リハ関係者]

<従業員研修実施支援>

- ・従業員等への啓発 [全般、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・従業員向けの啓発・研修の実施 [全般、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・課題分析に基づき、研修プランを事業所、対象者に提案する [精神(うつ)、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・当初作業面が順調に経過したことにより、徐々に本人の障害に目が向かなくなり、要求水準が上昇した場合、ケース会議を実施し、本人の障害特性について改めて説明 [発達、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・障害のある社員が考えることができるかどうかの基準が、リーダー自身の価値観に左右されやすかった [知的、福祉施設支援スタッフ]

<企業の障害者雇用方針策定支援>

- ・障害者雇用についての全社の方針の構築とその周知を図るための活動への支援 [全般、職業カウンセラー・ジョブコーチ]
- ・事業主が障害者の雇用管理、作業指導等の方法について具体的なかつ効果的に学習する機会を提供する [全般、職業カウンセラー・ジョブコーチ]

- ・店舗（現場）に助言やサポートを行う本社人事部を対象とした相談やサポートも重要 【知的・精神・発達、職リハ関係者】

<支援者の育成、支援技術向上>

- ・連携対象機関との間で相互に職場訪問し、研修する機会を設け、互いの業務を理解する 【高次脳、医療リハスタッフ・職リハスタッフ】
- ・企業と障害者本人との架け橋としての役割を持つ就労支援者が、より企業と障害者本人を理解した活動をするために成長すること、そのための能力開発 【全般、職リハ関係者】
- ・支援現場でのポイントを押さえたOJTと先輩スタッフによるスーパービジョンを整備し、個人的な「暗黙知」に頼ることを可能な限り避ける 【全般、福祉施設支援スタッフ】
- ・就労支援実践経験者としてモデルとなりうる存在 【全般、福祉施設支援スタッフ】
- ・障害者支援の各場面では「長年の経験」を支援者が積める体制を構築する必要がある 【発達（自閉症スペクトラム）、福祉施設支援スタッフ】
- ・技術と経験を積んだベテラン・ジョブコーチに、圏域内のジョブコーチの相談・助言・スーパーバイザー的な役割を担わせることで、圏域の支援力の向上を図る 【全般、第1号ジョブコーチ】

IV 連携

⑩ コーディネイト

<相互補充>

- ・自己の専門性に責任を持ち、お互いの役割の違いを認識しつつ、相互に役割を補助、補充する 【全般、職業訓練指導員・職業カウンセラー】
- ・就労支援機関がハブとして、最大限にその機能を発揮できるよう協働していく 【知的、職リハ関係者】
- ・「できる支援」を持ち寄り、相補しながら利用者ニーズに対応 【発達、職リハ関係者】

<ノウハウの共有>

- ・評価結果などには①数値だけでなく作業をイメージした解釈をつける、②本人にもわかりやすいよう具体的な言葉で表現するなどにより、医療リハと職リハの間の「言葉の壁」を取り除く 【高次脳、医療リハスタッフ・職リハスタッフ】
- ・本人を通してのみならず、ソーシャルワーカー等の社会復帰担当スタッフをはじめ、治療リハ、看護等の医療の状況を「流れ」として踏まえながら、見落としている部分の「見える化」を図る 【身体（脊損）、職リハ関係者】
- ・手作業が必要になる部分や障害者が従事できそうな部分をいかに見出すかという点において、当該業種の専門家である事業主と障害者の就労支援者とがうまく連携し、それぞれのノウハウを共有化 【知的、職リハ関係者】
- ・「自分の機関が」ではなく、「地域の支援機関」は何ができるかという3機関のスタンス 【全般、福祉施設支援スタッフ】

<支援の調整・組合せ>

- ・具体的な所得保障や今後の家計プランを支援できる専門家、制度の活用を図る 【高次脳、職業カウンセラー・ジョブコーチ】
- ・主たる給付や年金以外にも利用できる社会資源がないか「社会資源の組合せ」を検討する 【全般、カスタマイズ支援者】
- ・地域の活用可能な社会資源を把握し、必要に応じてサービス調整ができる 【全般、就労移行事業者の支援員】
- ・すべての障害者のすべての問題に関わることは、指導員としては最良の方法ではない。一人で抱え込まず、その問題の専門家にゆだねたほうが問題解決につながりやすい。指導員は自分の人脈を最大限に利用し、ある意味周囲を巻き込みながら問題を解決していくスタイルを構築すべき 【全般、福祉施設支援スタッフ】
- ・給付金に関する相談も、福祉支援だけで実施するのではなく、就職支援と一体的に実施 【精神、福祉施設支援スタッフ】

<積極的な分担支援>

- ・支援は本人の自己決定、選択等の主体性を尊重して行われるが、本人の要求を受け入れるばかりでは、生活における「自立と成長」の機会を本人から奪うこととなる危険性や、周囲の援助者とのバランスを考慮しながら支援に関わる 【全般、臨床心理士・精神保健福祉士】
- ・他の就労支援機関が実習現場に交代でサポートをしていき情報を共有しながら、本人にとっても新しい人との関係の広がりや、違う視点から本人を見てもらうことでより多方面から本人を支援する輪が広がり、本人にとっても支援者にとっても有益となる 【知的、福祉施設支援スタッフ】
- ・企業訪問して対象者と面と向かって相談するといった直接的な対応以外にも、他の支援機関に依頼して間接的に支援を行う等、柔軟な対応 【全般、ジョブコーチ】

<本社のインボルプ>

- ・雇入れ時のケース会議には本社人事部にも必ず参加してもらい、他店舗での障害者雇用の状況や支援活用状況を本社からも伝えるフォローをする 【知的・精神・発達、職リハ関係者】
- ・より困難性の高い、喫緊に対応を要する場合は、現場、支援者に本社も加わって課題を共有して対応策を検討する 【知的・精神・発達、職リハ関係者】

<窓口の明確化>

- ・チーム支援の場合は事業主相談の窓口を明確化しておく 【知的・精神・発達、職リハ関係者】

⑪ 広報

- ・障害者の仕事ぶりについての具体的な情報発信 【聴覚・知的、ジョブコーチ】
- ・情報を集約し、「言語化」し、地域の中で発信していく 【精神、職業カウンセラー】
- ・リワーク参加者の予後調査も含めて実践や効果を広く関係機関に周知しながら、必要な地域にリワーク実施機関を増やしていけるよう、ソーシャルアクションを展開する 【精神（うつ）、医療リハスタッフ】
- ・離職時の生活課題への対応の必要性から就労移行支援事業利用を勧めるも、就労経験があるほど同事業利用に抵抗が強いため、これに対応するには、就労移行支援事業所のイメージアップ・レベルアップや学校での指導（社会資源の利用についての情報提供等）などが必要 【全般、就労移行事業者の支援員・特別支援教育関係者】
- ・企業は支援機関の訪問を受けても、その機関が信頼におけるものなのか判断できなければ話は通らない 【知的、自治体独自支援機関】
- ・事業所の自己決定支援と事業所の希望実現に向けた、支援者と事業所との間の合意形成のためには、事業所に「支援制度を知ってもらう」ことが必要 【全般、職リハ関係者】

第2節 障害者職業総合センター調査研究から見る「職リハ人材の専門性」の認識

1 目的

前節と同じく、職業リハビリテーションに携わっている者が、「職リハの専門性」についてどのように認識しているかを把握するため、障害者職業総合センターの発行する「調査研究報告書」及び「資料シリーズ」において、「職リハ人材の専門性」について言及した内容を整理した。

2 方法

平成18年（2006年）から平成25年（2013年）に発行した「調査研究報告書」「資料シリーズ」中の、企業の障害者雇用担当者及び、関係機関の職員へのヒアリング調査結果のうち、「障害者の就労支援者はこうあるべきである」といった指摘、「このような点に留意して支援したことで大きな効果があった」といった好事例、あるいは「むしろ、このような点を押さえて支援すべきであった」といった反省等に言及した記述を、ターゲットとなる職リハ人材（支援者）の種類及び当該言及者（ヒアリング対象者）の種類とともに抽出した。抽出した記述は、担当研究員2名で整理を行った。

3 結果

（1）ターゲットとなる職リハ人材（支援者）の種類

「2 方法」に基づいて収集した各事項がどのような職リハ人材（支援者）をターゲットにしているかについて、表2-4に示す。

表2-4 抽出された各事項がターゲットとしている職リハ人材（支援者）

（延べ件数）

福祉施設支援 スタッフ	職業カウンセラー	ジョブコーチ	医療リハ スタッフ	職業訓練 指導員	特別支援教 育機関
143	71	13	24	3	2

注1 「対象となる支援者の種別が言及されていない」事項は、集計から除外している。

2 具体的には、以下のとおりである。

①「福祉施設支援スタッフ」とは、「障害者就業・生活支援センターの支援スタッフ」「B型事業所支援者」「就労移行支援事業者職員」「地方自治体設置の支援機関職員」等である。

②「ジョブコーチ」には、第1号ジョブコーチ、第2号ジョブコーチを含む。

③「医療リハスタッフ」とは、リハビリ医師及び医療機関においてリハビリを担当する精神保健福祉士、作業療法士、臨床心理士、言語聴覚士等である。

④「職業訓練指導員」とは、職業能力開発校の有資格の訓練指導員である。

3 「職業カウンセラーとジョブコーチ」、「職業カウンセラーと職業訓練指導員」等、複数の職リハ人材（支援者）をターゲットとしている事項があり、この場合は、該当する各職リハ人材（支援者）に計上しているため、これらの数値は「延べ数」である。

4 今回の調査の対象となった「調査研究報告書」「資料シリーズ」は、各研究の目的に沿ってヒアリング調査が行われているため、調査対象者や調査内容に偏りがあること、本節における各下位カテゴリー（後述）の該当事項数が前節の下位カテゴリーに比べて著しく少ないことから、前節で行ったクロス集計および χ^2 検定は行わないこととする。

(2) 言及者の種類

各「調査研究報告書」「資料シリーズ」において、指摘、好事例、反省等の事項について言及したヒアリング対象者について、表2-5に示す。

表2-5 抽出された各事項を言及したヒアリング対象者の内訳

(延べ件数)

当事者・ 家族	企業	福祉施設 支援スタ ッフ	職業カウ ンセラー	ジョブコ ーチ	医療リハ スタッフ	職業訓練 指導員	特別支援 教育機関	ハローワ ーク
10	25	130	57	7	17	3	4	3

- 注1 (1)のターゲットとなる職リハ人材(支援者)として計上した事項について言及した者をヒアリング対象者として計上している。
 2 「当事者・家族」には、当事者、家族、家族会が含まれる。
 3 (1)のターゲットとなる職リハ人材(支援者)とヒアリング対象者が同一の事項もあれば、異なる事項もある。例を挙げると、ジョブコーチが自ら「現場での就労支援は、最初からジョブコーチに依存されないよう意識して支援をしている。」と述べている(同一の事項)、企業が「職業カウンセラーから障害者雇用の考え方等についての講話を受けた」と述べている(異なる事項)という具合である。

なお、上述のヒアリング調査が実施され、かつ該当する記述があった「調査研究報告書」「資料シリーズ」のタイトルは、以下のとおりである。

<調査研究報告書>

No.	タイトル
115の3	障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究-第3分冊キャリア形成支援モデル編-
115の2	障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究-第2分冊ヒアリング調査編-
114	中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究
108	精神障害者の常用雇用への移行のための支援に関する研究
107	企業に対する障害者の職業定着支援の進め方に関する研究
95	精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究
94	企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究
86	ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究
85	障害者に対する職場におけるサポート体制の構築過程-ナチュラルサポート形成の過程と手法に関する研究-
84	地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究
79	高次脳機能障害者の雇用促進等に対する支援のあり方に関する研究-ジョブコーチ支援の現状、医療機関との連携の課題-
76の3	障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究(その3)[人と仕事のミスマッチを解消して]
75	事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(第2分冊 関係機関等の連携による支援編)
74	事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(第1分冊 事業主支援編)

<資料シリーズ>

No.	タイトル
64	障害のある中高年齢求職者の就職活動に関する調査研究
63	気分障害を有する者への雇用促進・雇用継続支援技法に関する研究
59	認知に障害のある障害者の自己理解促進のための支援技法
56	就労支援機関が就労支援を行うに当たっての課題等に関する研究

(2) 各事項の内容整理

抽出された職リハ人材（支援者）の専門性に係る事項について、前項同様カテゴリー化を試みたものを、表2-6に示す。10のカテゴリー、36の下位カテゴリーに分類された。下位カテゴリーのうち、企業との関係性を大事にする「企業に必要な情報を的確に伝える」「対象者にコミットする際の留意点」「より安定した支援をするために必要なもの」には、それぞれサブカテゴリーが形成された。これらのカテゴリーには、延べ266件の事項が区分された。

表2-6 職リハ人材（支援者）の専門性に係る事項のカテゴリー

<>内は該当事項数

I『サービスの提供に必要な機能・役割』	
カテゴリー	下位カテゴリー
1.アセスメントをする力 <31>	(1).医療情報の適切な収集と確認 <7> (2).対象者の認知機能を適切に見立てる <10> (3).アセスメントの方法 <10> (4).見通しを持つ <4>
2.雇用への移行を支える <23>	(5).求職活動やマッチングを重視した支援 <10> (6).現実に触れる機会を作る <7> (7).支援ツールの効果的な活用 <6>
3.本人に新たな気づきをもたらす <19>	(8).対象者の考えの整理 <5> (9).働く意識を高める <7> (10).状況改善に前向きにさせるための支援 <2> (11).グループワーク運営のスキル <5>
4.必要な時を見計らって支援を行う <10>	(12).順序立てて相談支援を進める <3> (13).生活支援 <3> (14).不適応状況にフォーカスした支援 <4>
5.家族支援 <9>	(15).支援ツールの作成 <3> (16).家族が納得するような働きかけ <6>
6.職場定着を図るための工夫 <6>	(17).在職者同士の交流の機会を作る <2> (18).フォローアップ <4>

7.職場の環境調整 <18>	(19).補完手段の考案・活用 <5> (20).作業内容を対象者に合わせて作る <8> (21).働く条件の調整 <3> (22).外部リソースの利用 <2>
8.企業に対する支援 <31>	(23).企業との関係性を大事にする <7> (24).企業に必要な情報を的確に伝える <24>
小計:147	
II『ネットワークの形成に必要な機能・役割』	
カテゴリー	下位カテゴリー
9.関係機関との連携 <50>	(25).コーディネーターとしての役割 <2> (26).役割分担の整理 <6> (27).他職種の専門家を活用 <3> (28).(地域の機関が)同じビジョンを持つための工夫 <6> (29).他機関から求められていること <10> (30).有益な情報の収集 <5> (31).対象者を共に支援 <14> (32).スムーズな支援の橋渡し<2> (33).その他 <2>
小計:50	
III『専門性の向上に必要な機能・役割』	
カテゴリー	下位カテゴリー
10.支援者としての土台の醸成 <69>	(34).対象者にコミットする際の留意点 <40> (35).支援者をバックアップするもの <7> (36).人材育成 <22>
小計:69	
延べ事項数 266	

「関係機関との連携」が50事項と最も多く、次いで「支援者としての土台を醸成する」(69事項)、「企業に対する支援」「アセスメントをする力」(共に31事項)の順に多かった。また、各カテゴリーを“機能・役割”の視点からまとめると、表2-6の「1 アセスメントをする力」から「8 企業に対する支援」までは『サービスの提供に必要な機能・役割』に関すること、「9 関係機関との連携」は『ネットワークの形成に必要な機能・役割』、「10 支援者としての土台の醸成」は、『専門性の向上に必要な機能・役割』とも言えよう。

次に、カテゴリーごとに、具体的な事項について、代表的、特徴的または注目すべきと思われるものを整理して、表2-7(P.27)にまとめた。各事項末尾の[]内は、当該事項が対象としている障害種別及び職リハ人材(支援者)の種類である。なお、各事項は基本的にソース元の調査研究報告書・資料シリーズにおける表現をそのまま用いている。

4 考察

上記3、(2)の結果を受けて、「サービスの提供に必要な機能・役割」、「ネットワークの形成に必要な機能・役割」、「専門性の向上に必要な機能・役割」の3つの視点から、整理をおこなった。以下、職リハ人材の専門性を検討するうえで重要と思われる事項（具体的に挙げられた主な意見、取組み等）に関する内容について述べる。

なお、本節は、上記2、方法で述べたように、平成18年から平成25年に障害者職業総合センターが発行した「調査研究報告書」「資料シリーズ」のヒアリング調査の記述の中から、職リハ人材の専門性に関連する事項を整理したことから、取り上げられた事項は、それぞれの研究テーマに沿った内容に限定されている。このため、本章、第1節、「職業リハビリテーション研究発表会発表者等における職リハ人材の専門性の認識」におけるとりまとめの趣旨（職リハ支援に関する幅広い内容から、人材の専門性について整理したもの）とはやや異なっていることについて留意する必要がある。

(1) サービスの提供に必要な機能・役割

職リハサービスの対象は、障害者自身（家族を含む）及び企業が中心となる。ここでは、表2-6の1～8の категорияが該当する。当該categoryのうち、抽出された事項数が比較的多かったcategory（事項数20項目以上）は、1.「アセスメントをする力」<31>、2.「雇用への移行を支える」<21>、8.「企業に対する支援」<31>であった。

ア 「アセスメントをする力」

「アセスメントをする力」は、“(1) 医療情報の適切な収集と確認”、“(2) 対象者の認知機能を適切に見立てる”、“(3) アセスメントの方法”、“(4) 見通しを持つ”の下位categoryから成る。これらは、対象者、支援者との信頼関係の構築をベースに、職業上の課題や職業適性等について把握・分析し、今後の就労に向けての支援の展望や見通しを示すプロセスであり、ケースマネジメントの観点からも、職リハ人材（支援者）に求められる中核的な機能・役割と考えられる。具体的な事項については、以下に示す。

“医療情報の適切な収集と確認”

・精神障害等の医療的なケアが必要な障害者に対しては、医療情報の収集と確認（診断書等の文書で取得する、本人の同意があれば病院へ同行する等）が大切である。

“対象者の認知機能を適切に見立てる”

・客観的な事実認識や振り返りの能力（良かったことと、悪かったことの整理が適切にできるかどうか）の評価が必要である。

“アセスメントの方法”

・神経心理学的検査だけでなく、模擬的な就労場面や職場実習等できるだけ職場環境に近い場面設定により評価を行う、コミュニケーションや生活力等の職業準備性について把握する必要がある、対象者の就労意識のレベルを見極めながら真に必要なプログラムを組み立てられるスキルが必要である。

“見通しを持つ”

・対象者と支援者が、就職までの道筋や方針等をきちんとイメージしながら支援を進めることが大切である。

イ 「雇用への移行を支える」

「雇用への移行を支える」は、“(5) 求職活動やマッチングを重視した支援”、“(6) 現実に触れる機会を作る”、“(7) 支援ツールの効果的な活用”の下位カテゴリーから成る。

具体的な事項としては、施設でのトレーニングよりも事業所とのマッチングにウエイトを置いた支援が効果的と考える、積極的に実際の求人情報に触れることによって現実に即した就職条件を検討できるよう支援する、求職活動において理想と現実のすり合わせが難しい場合は、本人の希望を中心にトライしてもらい活動を進めるなどの意見が挙げられた。また、訓練プログラムでの『M-メモリーノート』『MSFAS』等のトータルパッケージ*のツール活用が、就職や職場定着のために役立ったとの当事者からの声も聞かれた。

ウ 「企業に対する支援」

「企業に対する支援」は、“(23) 企業との関係性を大事にする”、“(24) 企業に必要な情報を的確に伝える”の下位カテゴリーから成る。具体的な事項については、以下に示す。

“企業との関係性を大事にする”

・企業に任せる部分と支援者がサービスする部分をできるだけ明確にする、ナチュラルサポートに向けジョブコーチに依存されない関係性を意識した支援が必要である。

“企業に必要な情報を的確に伝える”

・雇用支援制度や就労支援機関の活用方法、好事例に関する情報を提供してほしい、精神障害者の受け入れにあたり本人の症状や予想される問題点等を事前に伝えてほしい、障害者の受け入れのための社内研修にあたり広域・地域障害者職業センター等の支援機関の協力が役立った。

エ 「その他のカテゴリー」

抽出された事項数は、上記ア、イ、ウのカテゴリーに比べ少なかったものの、職リハ人材の専門性を考える上で重要と思われるカテゴリーについて以下に述べる。

・3.「本人に新たな気づきをもたらす」は、“(8) 対象者の考えの整理”、“(9) 働く意識を高める”、“(10) 状況改善に前向きにさせるための支援”、“(11) グループワーク運営のスキル”の下位カテゴリーから成る。具体的な事項としては、求職活動に向けて対象者のセールスポイントを整理する、就業可能な職種・志望動機を整理することによって就職意識や活動方針を明確にする必要がある、同じ障害があるメンバーとのグループワークを通して自身自身を客観的に見つめ直すことができ、問題の解決を見出すことに繋がった、などの意見が挙げられた。

・6.「職場定着を図るための工夫」は、“(17) 在職者同士の交流の機会を作る”、“(18) フォローアップ”の下位カテゴリーから成る。具体的な事項としては、在職者同士の交流の場を通して職場の悩みを共有し、他者からのアドバイスを聞ける、フォローアップ計画に基づき本人への連絡や職場訪問による定期的な状況把握を行う、ジョブコーチ終了後に就業・生活支援センターへフォローアップを移行することにより事業主の負担を軽減できる、といった意見が挙げられた。

* 当機構の障害者職業総合センターで開発された障害者の職業評価や訓練のための支援ツールのパッケージであり、以下により構成されている。①ワークサンプル幕張版 (MWS)：OA 作業、事務作業、実務作業に大別された 13 種類の課題によって構成され、職業上の課題を把握する評価、作業遂行力の向上や障害の補完方法の活用のためのツール。②幕張ストレス・疲労アセスメントシート (MSFAS)：障害状況に関する情報、ストレスや疲労の現れ方などを把握するためのツール。③メモリーノート (幕張版)：日常生活や仕事の管理、作業手順の整理を自立的に行えるようにしていくためのツール。④ウィスコンシン・カード・ソーティングテスト (WCST)：日常生活の物事の処理を適切に行うための遂行機能を評価する神経心理学的な検査。

・7.「職場の環境調整」の категорияは、“(19) 補完手段の考案・活用”、“(20) 作業内容を対象者にあわせて作る”、“(21) 働く条件の調整”、“(22) 外部リソースの活用”の下位カテゴリーから成る。具体的な事項としては、実際の職場体験や職務分析を通して遂行可能な作業の切り出しや創出を行う、手順書等の補完手段の活用を通して作業ミスの減少や仕事の流れを構造化することができる、といった意見が挙げられた。

(2) ネットワークの形成に必要な機能・役割

障害者、企業のニーズに即した職リハサービスを展開するにあたっては、地域の関係機関との連携を軸とした支援が不可欠と考えられる。ここでは、9.「関係機関との連携」の категорияが該当する。当該カテゴリーは、“(25) コーディネーターとしての役割”、“(26) 役割分担の整理”、“(27) 他職種の専門家を活用”、“(28) 地域の機関が同じビジョンを持つための工夫”、“(31) 対象者を共に支援”などの下位カテゴリーから成る。具体的な事項は以下のとおりである。

“コーディネーターとしての役割”、“役割分担の整理”、“他職種の専門家を活用”

・就業・生活支援センターが地域のコーディネーター役として機能している、対象者への支援の目的に応じて関係機関を使い分けることが効果的である、自機関が不慣れな障害分野への支援については、他の専門機関（支援者）に相談・助言を得ながら進める。

“（地域の機関が）同じビジョンを持つための工夫”

・地域のインフォーマルなネットワークをフォーマルなネットワークへと繋げていく、企業と支援機関がジョイントしたネットワーク作りが望まれる。

“対象者を共に支援”

・支援機関相互の情報共有により支援の方向性を決定し、対象者や企業の抱える問題の解決を図っていくことが重要であること、そのためには、支援機関の関係者、本人、必要に応じて企業、家族を交えたケース会議の開催が有効である。

(3) 専門性の向上に必要な機能・役割

10.「支援者としての土台の醸成」の категорияが該当する。当該カテゴリーは“(34)対象者にコミットする際の留意点”、“(35)支援者をバックアップするもの”、“(36)人材育成”の3つの下位カテゴリーから成る。

ア “対象者にコミットする際の留意点”

支援初期に形成された信頼関係をベースに、求職活動または職場復帰～職場定着の間に利用者と共に課題に触れ、扱い、変容させていく過程で支援者が留意している事項が集まったカテゴリーである。

カテゴリー内には、<当事者の話をきちんと聴く>、<課題に直面化させる際の配慮>、<対象者を大切ににする>、<支援態度>、<自機関の守備範囲を利用者に示す>等の要素が集まった。具体的な事項は以下のとおりである。

<当事者の話をきちんと聴く>

・目的を持って来ているか、来所することについて腑に落ちてきているか、何を求めて来ているか、はじめから理解せず、あるいは混乱した状態で来所しているかを把握する。

・発達障害者をジョブコーチ支援する上での工夫は、本人の話を聞き、ストレスを解消させ、長所を伸ばす支援をしている。

<課題に直面化させる際の配慮>

・正の部分だけでなく、負の部分だけでなく、両方抱き合わせてバランス良く提示する。「できないこと」に直面化させる場合は、こうしたら大丈夫との対処方法・補完手段の提示も併せて行い、自信を失わせないようにする。また、対処方法等を促す際の正のフィードバックや報酬も併せてわかりやすく示す。

＜対象者を大切に作る＞

・例えば、不適切なゴールに固執する人に対しては、実習を通して難しさを経験してもらい理解を促す方法もとるが、利用者によってはマイナスの影響が大きく、自尊感情や自己効力感の担保が優先すると判断する場合もある。「人を指示する仕事」を希望する一方で、対人的な問題が大きいケースにおいて、「ボランティアとして見守りの役割を果たす」というような達成可能な課題設定を設定することもある。

＜支援態度＞

・就職支援に関わるものがレッテル（高齢者は就職が難しい）を貼ったり、支援する前から「できないだろう」と予断をもったりすることで就労支援の取り組みが消極的になる場合もある。

＜自機関の守備範囲を利用者に示す＞

・丁寧な対応と過剰な期待感を持たせるような対応とは別物と考える。地域センターで提供できるサービスの枠組みを明確に、かつ表現の工夫をしながら伝えるスキルが必要。

イ “支援者をバックアップするもの”

“支援者をバックアップするもの”は、労働市場の変化に伴う障害者の職域の広がり、支援対象となる障害の広がりや複雑化などが進む傾向にあることから、支援者が支援対象者に対し神経を巡らす範囲が広く深くなっているともいえる。この状況の中、支援者が少しでも余裕を持って業務に当たれるために必要とされることが集まるカテゴリーとなった。カテゴリー内には、＜支援者の糧となるもの＞＜職場・自法人での協働体制＞＜専門性を高めるための要件整備＞といった要素が集まった。具体的な事項を以下に示す。

＜支援者の糧となるもの＞

・離職者の中には気分障害だけではなく、発達障害や神経症、人格障害等、何らかの障害・疾病を重複している可能性が高い、または重複している場合が多い等支援を行うことが困難な場合も多い。そうした離職者に対応する場合、主任カウンセラーと担当者間で報告・連絡・相談を密に行い、担当者一人で抱え込まないように工夫している。

＜職場・自法人での協働体制＞

・仕事への価値観や他者との関係の取り方による困難性を抱えている、再就職支援利用者「軽症・慢性うつ病群」に見られる課題の1つとして、各プログラムでの「集団的な枠組みによる支援」のみでは対応が不十分となる現状があり、個別相談を通じた「個別的支援」に膨大な時間をさく必要があることがあり、支援スタッフの負担が大きくなっている。そのため、スタッフミーティングを毎日朝夕行う、困難事例については複数対応を行う、医師等の管理的スタッフによる対応等を行い、情報共有に努めている。

＜専門性を高めるための要件整備＞

・就労移行支援事業所の連絡会議では、ジョブコーチの資格要件が不明確だという話があり、辞める方が多いと聞くと、第1号ジョブコーチも限界を感じる。本来業務をしながらフォロー体制のない中、ジョブコーチを続けるのは難しいことだと感じている。

ウ “人材育成”

“人材育成”カテゴリーに含まれるものとしては、＜自機関の職員に付与したいスキル＞、＜スキルアッ

プの手法・コツ>、<勉強する>等の要素が集まった。個別の事項単位では支援者個人の努力でスキルアップを図る視点もあったが、自機関の職員を育成する視点、地域レベルでスキルアップを図る視点（<勉強する>に代表される）、に関する意見の方がより多かった。具体的な事項を以下に示す。

<自機関の職員に付与したいスキル>

- ・就労支援の職員が当事業所の事業と作業を利用者とともに取組むだけでなく、職員全員が利用者と仕事をマッチングさせる視点を持ち、仕事と職務を通して将来的に利用者が適応可能かどうかの見極めができることが必要。

<スキルアップの手法・コツ>

・就労支援を行う際は、個別支援計画を確認する。定期的には6ヶ月に一度、個別支援計画の見直し、問題があれば職員間や月1回の会議で話し合う。必要があれば、その都度話し合いをし個別支援の変更をする等、1人1人の利用者の課題に合わせた具体的な方法とそれに基づいた支援を実際に行うことが大切であり、これらの経過が人材育成につながる。経験を積み重ねるなかで、現場で上手く行くやり方、上手く行った例を身につけ、学習していくことが人材の育成である。

<勉強する>

・就業・生活支援センターの職員は全体的に広い知識が求められるが、就労支援の制度以外の生活支援の知識等は、学ぶ機会が少ない。各職員は、地域の自立支援協議会が運営する相談支援センター連絡会における事例検討等を通じて、研鑽を積んでいるところである。

・利用者への支援の仕方を習得したり、状態像を捉えることが難しいのは、地域にスーパーバイザーが存在しないためである。当法人も必ずしもその役を果たせないため、公的機関で、ケースや全体のサービスを提供する上でのスーパーバイザー的な役割を果たせる必要がある。

【文献】

障害者職業総合センター（2013）調査研究調査報告書 No. 115 の3 障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究－第3分冊キャリア形成支援モデル編－。

障害者職業総合センター（2013）調査研究調査報告書 No. 115 の2 障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究－第2分冊ヒアリング調査編－。

障害者職業総合センター（2013）調査研究調査報告書 No. 114 中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究。

障害者職業総合センター（2012）調査研究調査報告書 No. 108 精神障害者の常用雇用への移行のための支援に関する研究。

障害者職業総合センター（2012）調査研究調査報告書 No. 107 企業に対する障害者の職業定着支援の進め方に関する研究。

障害者職業総合センター（2012）資料シリーズ No. 64 障害のある中高年齢求職者の就職活動に関する調査研究。

障害者職業総合センター（2012）資料シリーズ No. 63 気分障害を有する者への雇用促進・雇用継続支援技法に関する研究。

障害者職業総合センター（2011）資料シリーズ No. 59 認知に障害のある障害者の自己理解促進のための支援技法。

- 障害者職業総合センター（2010）調査研究調査報告書 No. 95 精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究.
- 障害者職業総合センター（2010）調査研究調査報告書 No. 94 企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究.
- 障害者職業総合センター（2010）資料シリーズ No. 56 就労支援機関が就労支援を行うに当たっての課題等に関する研究.
- 障害者職業総合センター（2008）調査研究調査報告書 No. 86 ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究.
- 障害者職業総合センター（2008）調査研究調査報告書 No. 85 障害者に対する職場におけるサポート体制の構築過程—ナチュラルサポート形成の過程と手法に関する研究—.
- 障害者職業総合センター（2008）調査研究調査報告書 No. 84 地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究.
- 障害者職業総合センター（2007）調査研究調査報告書 No. 76 の3 障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究（その3）〔人と仕事のミスマッチを解消して〕.
- 障害者職業総合センター（2007）調査研究調査報告書 No. 75 事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究（第2分冊 関係機関等の連携による支援編）.
- 障害者職業総合センター（2007）調査研究調査報告書 No. 74 事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究（第1分冊 事業主支援編）.

表2-7 職リハ人材（支援者）の専門性に係る、代表的、特徴的事項例（調査研究報告書等）

<p>I サービスの提供に必要な機能・役割</p> <p>1. アセスメントをする力</p> <p><(1) 医療情報の適切な収集と確認></p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療情報は、「診断書」や「意見書」などの書類で入手している場合が多い。必要に応じ、書類だけでなく電話での問い合わせや合同会議への参加により入手する場合もある。【高次脳、職業カウンセラー】 ・本人側からのみではなく、他に支援をしている機関、会社、病院等から、客観的な情報収集を行って把握する。【認知機能、職業カウンセラー】 ・病状に関する状態を把握する場合は、本人が拒否しない限り、病院に同行する等、できるだけ情報を得る努力をしている。【全般、就労移行支援事業所職員】 <p><(2) 対象者の認知機能を適切に見立てる></p> <ul style="list-style-type: none"> ・客観的な事実を伝えられるか、また、客観的な事実認識ができてきているかを把握する。また、周囲の人の行為について、どのような評価や解釈をし、その人の状況や立場を認められるか、それとも自分の立場に固執するかを把握する。【認知機能、職業カウンセラー】 ・自責のか他責のか、あるいは被害的なのか、また、一方的か等、「認知のパターン」を把握する。また、「客観視」や「振り返りの能力」（例えば良かったことと悪かったことの整理を含む）、並びに「パーソナリティ」を見て行く。【認知機能、職業カウンセラー】 ・本人側からのみではなく、他に支援をしている機関、会社、病院等から、客観的な情報収集を行って把握する。【認知機能、職業カウンセラー】 <p><(3) アセスメントの方法 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の働く意識の的確な把握、神経心理学的検査の活用、実習や訓練場面の行動観察によるアセスメントのノウハウの獲得が必要【全般、支援機関職員・医療機関職員】 ・本人だけでなく、家族、事業所それぞれがどう思っているのかのアセスメントを行い、それに基づき必要な働きかけを行う。【認知機能、職業カウンセラー】 ・地域センターにて利用者の職業評価を受けることで、利用者の状態像、働く体勢を把握できる。また、ケース会議では、地域センターからのフィードバックがよい。課題を出し、カウンセラーは、具体的な見方、ポイント等を教えてくれるので勉強になる。ケース会議には、ハローワークも出席し、求職活動や関係性を深めるのに役立っている。【全般、職業カウンセラー】 ・通常の検査室での職業評価によって、傾向を掴んでおく（例：初期段階でエゴグラム等を活用する、TPを活用して、およその傾向を掴んでおく）。その上で準備支援やリワーク支援等の場を活用し通ってもらいながら、利用者をトータルに見られるような場面を設定し、初期の評価で現れていたことを、より実際の場面で評価する。【認知機能、職業カウンセラー】 ・特性の把握については「職務試行」や「準備訓練」の中で作業遂行上の問題を中心に把握している。【高次脳、ジョブコーチ】
--

- ・利用者の中には、主体的に動くことが苦手な者、得意なプログラムは希望しても本来向き合うべきプログラムは選べない者等が存在する。スタッフは、利用者の課題、特に就労意識のレベルを見極め、真に必要なプログラムを組み立てるスキルが求められる。【精神(気分障害)、クリニックのスタッフ】

- ・働く力の基礎・基本(コミュニケーション、体力、生活力等)のアセスメント、医療情報の適切な収集方法と内容の確認が必要【知的、教育機関職員】

<(4) 見通しを持つ>

- ・検査結果を話題にする際には、「過去のテスト」と「地域センターでの評価」の関連、また、「過去に苦労していたこと」と「将来に予測されること」との関連が見えるよう説明する。【認知機能、職業カウンセラー】
- ・就労までの道筋や見通し(失敗や困難とそれに対する対応策も含む)を本人、関係者共にイメージすることができないことが、不調を繰り返す要因の1つとなっている。【身体、就労支援センター就労支援担当者】
- ・認知に障害のある利用者の問題解決支援のゴールは、自分ひとりで解決するまでではなく、何らかのアプローチをすれば問題が軽減するということが考えられる辺りに置く(例: ストレス対処、ヘルプを求めることができる)。【認知機能、職業カウンセラー】

2. 雇用への移行を支える

<(5) 求職活動やマッチングを重視した支援>

- ・トレーニングよりも、求職活動を重視した支援が効果的ではないかと考える。【精神、就労支援移行事業所】
- ・ハローワークや求人チラシを活用する他、事業所のホームページを検索したり、民間の職業紹介所に相談したりなどして、多角的に事業所開拓をしている。【身体、就労支援センター就労支援担当者】

<(6) 現実に触れる機会を作る>

- ・再就職支援に必要な要素として、「職業選択スキルの見直し」を挙げているが、このような課題に対しては、積極的にハローワークに通うなど、現実の求人情報に触れる機会を設け、再就職支援利用者自身が納得感をもって労働市場の現実に即した再就職条件を検討できるよう支援している。現実の求人情報を目にする中で、徐々に適性範囲での選択が可能となることが多い。【精神(気分障害)、精神保健福祉センター職員】
- ・求職活動において、理想と現実のすりあわせが難しいケースが多い。まずは、本人の望む条件での求職活動をして、実際に上手く行くかどうか自ら試してもらい、次に進むようにしている。【精神(気分障害)、クリニックスタッフ】

<(7) 支援ツールの効果的な活用>

- ・障害者総合センター職業センターのプログラムで活用した「M-メモリーノート」の活用が就職、職場定着の際に役立った。【高次脳、職業カウンセラー】
- ・「MSFAS」ワークシートをアレンジしたものを活用し、「自らがストレスについて考え、解決策を話し合う学習」を進めている。【知的、教育機関職員】

3. 本人に新たな気づきをもたらす

<(8) 対象者の考えの整理>

- ・中高年者のウリは経験と知識。自分に何ができるか、“売り”は何かということを棚卸しして今まで培ってきた「職業資産」を確保すること。また、事務系の職種であれば訓練中のパソコンスキルを高めて、少なくともワード・エクセルの3級位は取得しておくように指導している。【身体、能開校職員】

<(9) 働く意識を高める>

- ・元々が自信不足の傾向にある対象者は、面接の不調を繰り返すことで、減退しがちな就職意欲を維持すること、併せて面接の練習や助言を行うことが重要な支援であった。【知的、民間の障害者職業機関の社員】
- ・支援機関が就業可能な職種の分析、志望動機の整理を行い、本人の就職意識、活動方針をしっかりとしたものとし、面接練習など事前準備を経てからハローワークの企画に参加することで、具体的な目標が視野に入り意欲と自信を復活させていった。【知的、民間の障害者職業機関の社員】
- ・働く意識や仕事と遊びの区別等、職業への意識を育成するプログラムが必要【全般、就労支援センター職員】

<(10) 状況改善に前向きにさせるための支援>

- ・どうしたら(今の状況よりも)快適になれるのかを明確にした上で、行動レベルのスキルにアプローチし、不快なことが少なくなる、少なくとも葛藤が減る体験をしてもらう。【認知機能、職業カウンセラー】
- ・利用者にてきそうな課題を設定してクリアさせるようにする。【認知機能、職業カウンセラー】

<(11) グループワーク運営のスキル>

- ・オープングループ形式とすることにより、受講者同士による復職準備のノウハウの共有、主体的な役割行動の促進が図られる。【気分障害、復職支援機関職員】
- ・お互いを支え合い成長を促進させる風土の形成により、建設的態度変容と再就職の防止にもつながる。【気分障害、復職支援機関職員】
- ・職業生活に必要な事柄(挨拶や返事・報告、言葉遣い、時と場に応じた服装等)の理解を図るため、「グループエンカウンターやSSTの実施」により、人とのつきあい方、社会的に望ましい行動の基盤を培う【精神、支援機関職員】
- ・障害者総合センター職業センターのリワークプログラムでの「ストレス対処法」「キャリアの振り返り」「グループワーク」によって自分自身を客観的に見つめ直す機会となり、問題解決を見出すことにつながった。【気分障害、職業カウンセラー】

4. 必要な時を見計らって支援を行う

<(12) 順序立てて相談支援を進める>

- ・今解決すべきことからフィードバックする。【認知機能、職業カウンセラー】
- ・例えば、具体的に出て来た案件を、2点だけに絞って話す。【認知機能、職業カウンセラー】

<(13) 生活支援>

- ・生活面の支援を社外機関に頼らず内製化しようと試みてきたが、会社の負担が大きく実効性は低かった。そのため、支援機関が生活面の支援の中心となるよう私生活面の安定確保に努めている。【全般、支援機関職員】

<(14) 不適応状況にフォーカスした支援>

- ・精神障害については、職場環境や作業環境の調整、ストレスへの対処方法の指導が必要【精神、就業・生活支援センター職員】

<p>5. 家族支援</p> <p><(15) 支援ツールの作成></p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族支援を行うための支援ツールが必要（支援者用）。[学習障害・発達・脳外傷・精神、支援機関職員] ・関係機関全体の利用方法、窓口が記載された情報がほしい。[学習障害・発達・脳外傷・精神、家族会・福祉施設支援スタッフ等] <p><(16) 家族が納得するような働きかけ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族は、利用者を過大に評価する傾向が強い。家族は利用者の生活面しか見ておらず、利用者の状況を理解していない。その場合、就業・生活支援センターとハローワークに支援に加わってもらい、利用者と家族に状況を伝えてもらうようにしている。そのための時間が必要で、本人と家族の納得が得られて初めて支援ができる。 [全般、就労移行支援事業所職員] ・家族支援は、親自身の力の入れ方に変化があり、それに合わせてかかわることが必要。また、親が手を離し目を離さず、子供とかがかわれるかが大事。 [全般、就業・生活支援センター職員] ・家族に対し支援機関ごとに説明するのではなく、簡略化と正確性を求めるために支援機関ごとの情報を整理することが必要。[学習障害・発達・脳外傷・精神、福祉施設支援スタッフ等] ・就業・生活支援センターが家族に対して、本人を心配する気持ちを受け止めるとともに、職場内の状況、本人に対する望ましい支援のあり方について説明する。[精神、就業・生活支援センター職員] ・問題行動の原因が家庭による問題であったため、ジョブコーチが家族を交えてのケース会議を行ったり、就業支援ワーカーが家庭訪問を重ね家族の理解を求めるようにした。 [精神、ジョブコーチ・就業支援ワーカー]
<p>6. 職場定着を図るための工夫</p> <p><(17) 在職者同士の交流の機会を作る></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職者を対象としたグループワーク形式の場を定期的に設定し、職場で困ったことなどについて他者の意見やアイデアを聞く [精神、医療機関職員] <p><(18) フォローアップ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職者のフォローアッププランを作成している。多い人で月1回、少ないと年1回職場訪問をしている。面談する人もいるが、状況把握ができればよい。 [全般、就業・生活支援センター職員] ・ジョブコーチ終了以降、就業・生活支援センターの就業支援ワーカーを中心に定着支援を移行。このことにより、事業所の心的負担も軽減。 [精神、職業カウンセラー]
<p>7. 職場の環境調整</p> <p><(19) 補完手段の考案・活用></p> <ul style="list-style-type: none"> ・記録障害対応のため本人用の手順書（番号付け）を作成し、就職先の作業がミスなく実施できるようにした。 [身体・高次脳、就業支援センター就業支援担当] ・メール室の種々の業務をマニュアル化し、個人の日課・仕事の流れを構造化した。 [高次脳、職業カウンセラー] <p><(20) 作業内容を対象者に合わせて作る></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチは、職業評価の結果を元に、事業所内で本人に適した作業の切り出しを行う。 [知的、職業カウンセラー] ・地域センターは「企業内の職務を分析し、適した職務として清掃等の業務を切り出す。 [精神、職業カウンセラー] ・数種類の作業経験や、ジョブコーチの提案を含め職務の検討を行う。 [高次脳、職業カウンセラー] <p><(21) 働く条件の調整></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害特性を配慮した募集・選考方法、労働条件（賃金査定、勤務時間、勤務日数、通院・通勤の配慮等）に関する情報がほしい。 [全般、福祉施設支援スタッフ等] <p><(22) 外部リソースの利用></p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用相談の際「雇用管理サポート事業」を利用し、非常に有益だった。どのような作業が可能か障害者雇用の専門の立場で見てもらい、作業内容の改善が図れる。 [全般、職業カウンセラー]
<p>8. 企業に対する支援</p> <p><(23) 企業との関係性を大事にする></p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場での就業支援は、最初からジョブコーチに依存されないよう意識して支援をしている。作業の周辺はジョブコーチが受け止めて支援するが、距離を保ちながら、本人と企業を繋ぐために来ていることを最初から伝えている。ナチュラルサポートを作るために、あえて仕事には手を出さないようにしている。 [全般、就業・生活支援センター職員（第1号JC）] ・ジョブコーチ支援を実施し、事業所担当者に障害特性を踏まえた指導方法、対人態度及び作業習得を支援する。 [精神、ジョブコーチ] ・ジョブコーチの活用により、指導、相談できる体制ができ役立った（例：本人との接し方、注意の仕方、体調不安定時の対応に関する助言） [精神、ジョブコーチ] <p><(24) 企業に必要な情報を的確に伝える></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「地域に支援制度活用のコーディネートをしてくれる支援者が欲しい」、「経営者は法制度についてよく知らない。支援制度の活用方法などのPRは行政が発信すべき」、「企業と関係機関が一堂に集まって情報交換できる場が欲しい」 [全般、支援機関・行政] ・新たな雇い入れについて理解してもらうためには、好事例の紹介が有効 [知的、通勤寮職員] ・精神障害者雇用の受け入れ、定着支援の一環として、支援機関や医療機関の支援者に研修していただいたことが役だった。 [精神、支援機関職員・医療リハスタッフ] ・広域、地域センターのカウンセラーから障害者雇用の考え方等についての講話、特例子会社の見学等を設定してもらい、「このような仕事ならできる」、「コミュニケーションのとり方はこのようにすればよいのだ」と言ったことがわかるようになった。 [全般、職業カウンセラー] ・中小企業では経営トップの意向が雇用に大きく影響する。「経営トップに対する宣伝活動が有効、障害者雇用のメリットを経営トップに伝えることが必要。 [全般、福祉施設支援スタッフ等] ・就業・生活支援センターが本人の主治医と連絡を取合い、直近の医療情報を事業所に伝える。拡大ケース会議にて、有事にすぐ対応出来る支援体制の説明を受けることによって、不安が軽減される。 [精神、就業・生活支援センター] ・精神障害の特性に応じた注意事項、本人の予想される問題点について雇い入れ前に教えてもらいたい。 [精神、支援機関職員・医療リハスタッフ] ・地域センターから本人の同意を得て、精神障害の特性と本人の症状、ジョブコーチの支援のため必要な支援項目を書面で提供してもらった。 [精神、職業カウンセラー]

II ネットワークの形成に必要な機能・役割

9. 関係機関との連携

< (25) コーディネーターとしての役割 >

- ・就業・生活支援センターが地域ネットワークのコーディネーター役として機能している。【精神、就業・生活支援センター】
- ・ネットワーク会議の中心に、当法人のベテランスタッフが位置し、利用者の職場適応等、支援をコーディネートしている。【精神、就労移行支援事業所】

< (26) 役割分担の整理 >

- ・就業・生活支援センターは当県では4ヶ所であり、それらの機関と連携している。職業相談は自前でやりながら、職場実習先の情報は地元の就業・生活支援センターを、就職で求人票をみる場合はハローワークを、職業評価が必要な場合は、地域センターを使い分けすることで、利用者と職員の視点と意識を変えている。大事なものは、就職後、利用した機関に利用者の支援とフォローアップをしてもらうことである。【全般、就労移行支援事業所】
- ・就職困難者の増加への対応と職員の専門知識・支援技術の向上として、関係機関との連携の強化と役割分担をし、継続的な情報共有の場を構築したり、勉強会や連絡会議を開催する。【全般、就業・生活支援センター職員】

< (27) 他職種の専門家を活用 >

- ・当法人が主として知的障害者を支援の対象としてきたため、精神障害者や発達障害者、高次脳機能障害者への対応は不慣れな職員がいることや、法人内は異動もあるため、発達障害者支援センターなどの専門機関にも相談して支援をしている。【全般、就業・生活支援センター職員】
- ・精神科の医師に嘱託を依頼し、日ごろのケースの相談、ケース検討会にも出てもらい、登録者への支援方法のあり方やアセスメントについても助言をもらっている。【全般、就業・生活支援センター職員】

< (28) (地域の機関が) 同じビジョンを持つための工夫 >

- ・企業と支援機関とをつなぐ仕組みを作ることが必要。地域内での情報交換会などが自発的に開かれるようになれば理想的。【全般、支援機関職員】
- ・他の支援機関を利用した方でも当事業所を利用することがあり、関係ある機関だと情報のやり取りや支援もしやすいが、関わりがない機関の場合は、情報共有は難しく、求人情報を提供しても就労支援への相手側機関の反応がない。また、地域で他に就労支援をしている法人や第1号ジョブコーチがいても、機関との情報交換、共有ができない等、各機関の就労支援の意味、役割、積み重ねてきたものの差や福祉的な組織と背景、法律と制度等の違いがあり、地域の就労支援機関で定期的な会合が必要である。【全般、就労支援者（第1号JC含む）】
- ・地域の機関が連携するには、同じビジョンを持つことが大切である。ハローワークの職員は異動があり、継続できない。就労移行支援事業所は考え方や支援レベルに差があり、育成が必要。特別支援学校は就職者数の向上に追われている。この現状の中でも地域にはインフォーマルなネットワークがあり、以前は就業・生活支援センターが主催し教員、精神障害者の就労移行支援事業所、地域包括支援センター等、有志が集まっていた。その関係性をフォーマルな機関に繋ぐことが必要。【全般、就労支援者全般】

< (29) 他機関から求められていること >

- ・地域センターの配置型ジョブコーチは、フットワークが軽く、仕事場だけでなく、必要に応じて、家族との話し合い、事業所との話し合いにも同席してくれている。対象者とジョブコーチとの関係が出来て、当事業所も支援する等、2機関で支援できるケースがあり、助かっている。【全般、JC(配置型)】
- ・ハローワークは、地元のハローワークのみならず、隣県のハローワークとも関わりがある。必要に応じて、圏域を超えて、他機関とも連携を図るように務めている。ハローワークの担当者には、予め企業と連絡を取った上で、当センターに連絡を入れていただき、求人開拓がしやすいように配慮していただく場合もある。こうした連携が実を結び、平成19年度は多くの方を就職に繋ぐことができた。(年間72件の就労実績) 【全般、就業・生活支援センター職員】
- ・当就業・生活支援センターが就労支援セミナーを開催するために企業の方を推薦してもらった。【全般、職業カウンセラー】
- ・地域センターを計画的に利用している。地域支援では、職業カウンセラーからバックアップが得られ、一緒に相談しながら取り組める安心感と、違う視点を示してもらえるので勉強になる。特に地域支援を担当する職員としては、配置型JC、職業カウンセラー、1号JCが多面的な角度でものを見ながら相談支援事業と就労支援を行うことができる。【全般、職業カウンセラー・JC(配置型・1号)】
- ・医師や看護師にも地域センターの役割がわかるように広報活動をしてほしい。【高次脳、医療機関職員】

< (30) 有益な情報の収集 >

- ・当事業所と連携している就労移行支援事業所は2ヶ所あり、お互いが利用者の就労実績を上げる必要があり、求人や地域の情報を交換し協力し合っている。当就業・生活支援センター、就労移行支援事業所がハローワークと連携できればベストだと考えている。【全般、就業・生活支援センター職員】
- ・就職先の確保はハローワーク。当就業・生活支援センターの管内に4ヶ所のハローワークあり、連絡し合っている。求職登録された方について、具体的な求人の情報提供をしてくれる。当法人の歴史もあり、4ヶ所とも関係が出来ており、積極的に協力してくれる。また、求人情報はハローワークの他、地域センターからも入る。【全般、就業・生活支援センター職員】
- ・求人開拓により仕事が見つかって希望者がでない等、ちぐはぐになっている。より大きなネットワークで求人者と求職者との両方の情報を集めマッチングさせる方が合理的 【精神、就労移行支援事業所】
- ・就労支援ネットワーク会議を月1回開催し、最新情報を交換。その中で、就職希望者のマッチングを行う場合がある。【精神、就労移行支援事業所職員】

< (31) 対象者を共に支援 >

- ・職場復帰にあたって地域センターは、月2回のジョブコーチ支援を再開。その後、本人との相談を引継いだ就業・生活支援センターは、本人の同意のもと、本人に関する情報を地域センターに伝え、両機関が情報を共有することで、会社での本人のトラブルを未然に防げるようになった。【精神、就業・生活支援センター職員】
- ・地域センターは、就業・生活支援センターだけではなく、企業を含めた3者による話し合いを提案。このことにより、3者間、それぞれ双方向の情報共有が可能となり、職場の再受入れ、仕事の停滞の予防に繋がった。【精神、就業・生活支援センター職員】

- ・ハローワーク経由の来所者は、職業相談・職業評価終了後、必ずハローワークの担当者も含めてケース会議を開催し、情報共有を図っている。ケース会議を通して、ハローワーク職員には離職者の状況と今後の職場開拓のポイントが、離職者にも自身の状況と今後の見通しが理解でき、地域センターにとっても、関係機関との役割分担が行える点でメリットがあると考えられていた。【気分障害、職業カウンセラー】
- ・支援機関とのケース会議を定期的に行っていたため、困ったことに対してすぐに相談できる関係が構築できた。【精神、支援機関職員】
- ・当事業所が開始し2、3年は、地元ハローワークで、十分に話を聞いてもらえなかった方や就職に至らなかった方が苦情を交え、愚痴を言いにくるのを聞くことから始まった。こんな仕事をしたい、このように働きたいと一人で相談したが不景気で仕事がないとハローワークから断られ、当事業所に来ていた。その方々との関係を大事にしながら、当事業所でも求人開拓し、利用者を念頭において、求人票をハローワークに出してもらうよう企業に依頼した。それにより、門前払いされた方々が就職し、3年目で当就業・生活支援センターの役割がハローワークや地域センターにも理解されたことで、三者で就労支援チームとして就労支援を開始した。【全般、就業・生活支援センター職員】
- ・ケア会議の重要性を知った。本人のそれぞれの機関に見せる面、話すことが全部違い地域の支援機関が本人の行動特性を把握、共有するには、必ず誰かが本人の話を聞く必要があると感じた。【全般、就業・生活支援センター職員】
- ・就業・生活支援センターは当県では4ヶ所であり、それらの機関と連携している。職業相談は自前でやりながら、職場実習先の情報は地元の就業・生活支援センターを、就職で求人票をみる場合はハローワークを、職業評価が必要な場合は、地域センターを使い分けすることで、利用者と職員の視点と意識を変えている。大事なものは、就職後、利用した機関に利用者の支援とフォローアップをしてもらうことである。【全般、就労移行支援事業所】
- ・本人・家族・企業・医療・施設が連携し、情報を共有できれば、問題解決に役立つ（例えば、服薬管理者、服薬の重要性の認識度などの情報）【精神、医療リハスタッフ・福祉施設支援スタッフ】

＜(32) スムーズな支援の橋渡し＞

- ・就業・生活支援センター事業の受託前から法人独自で特別支援学校の卒業生、学校との関係はすでに出来ていたので、支援開始時の不便や不都合はない。特に福祉圏域の中にある特別支援学校と全県で1つの高等特別支援学校とのかかわりがある。この2校とは、就職の支援、職場実習、企業の情報でもやり取りしている。それは、当法人の児童寮から両校に通学している子供達があり、特別支援学校に入る前と就職時はこちらが支援するという関係でかかわりを持ってきた。具体的には、3年時の進路相談時や必要があれば、学校と一緒に話し合いながら本人に情報提供をしたり、職場実習時は双方が巡回に行き、途中、重なる部分を作りながら卒業後の支援を受け継いでいる。【知的・就業・生活支援センター職員】

＜(33) その他＞

- ・地域センターのように全県下を対応しているところと上手くタイアップし、この地域のネットワークが上手く出来るようにしていくことが必要。地域センターが常時この地域で支援する必要のある状況は、全体を考えるとあまりよい状態とはいえない。【全般、職業カウンセラー】

III 専門性の向上に必要な機能・役割

10. 支援者としての土台の醸成

＜(34) 対象者にコミットする際の留意点＞

- ・(本人が)「一番引っかかっていること」から働きかけを始める。【認知機能、職業カウンセラー】
- ・目的を持って来ているか、来所することについて腑に落ちてきているか、何を求めて来ているか、はじめから理解せず、あるいは混乱した状態で来所しているか。【認知機能、職業カウンセラー】
- ・正の部分だけでなく、負の部分だけでもなく、両方抱き合わせてバランス良く提示する。「できないこと」に直面化させる場合は、こうしたら大丈夫との対処方法・補完手段の提示も併せて行い、自信を失わせないようにする。また、対処方法等を促す際の正のフィードバックや報酬も併せてわかりやすく示す。【認知機能、職業カウンセラー】
- ・過去のネガティブな経験次第では傷を大きくすることもあり、また、過去を隠してしまうようになることがある。直面化させる際、今そうすることの負荷が自尊心を保てなくなる程のものでないかを考える。【認知機能、職業カウンセラー】
- ・自己意識が進むことで、例えば、自分はこれだけしか働けないということを認識した場合にどう折り合いをつけるのか、そして家族はそれをどう受け止めるのかといった問題がでてくる。その場合には、部分的な理解、単に職業ということでは取まらないことであり、その方の働き方、生き方全体を捉えた方向性、落としどころのようなものを含めて考えていく。【認知機能、職業カウンセラー】
- ・過去の職歴で上手くいかなかった原因に対して、解釈を添えて問いかける。その際、本人の目的、「こうありたい」というイメージに向けて必要なことは何か、という視点を大切に。【認知機能、職業カウンセラー】
- ・例えば、不適切なゴールに固執する人に対しては、実習を通して難しさを経験してもらい理解を促す方法もとるが、利用者によってはマイナスの影響が大きく、自尊心や自己効力感の担保が優先すると判断する場合もある。「人を指示する仕事」を希望する一方で、対人的な問題が大きいケースにおいて、「ボランティアとして見守りの役割を果たす」というような達成可能な課題設定を設定することもある。【認知機能、職業カウンセラー】
- ・発達障害については、特性の理解、就労支援方法について悩んでいる。あるケースはアスペルガー症候群と診断を受けたが、学習障害的な課題が強い。スーパーマーケットのバックヤードにてクローズドで働いたが、客からの注文数の計算ができず身体が固まってしまうことがあった。現在は洗浄作業で職場実習をしているが、このような経過を重ねながら仕事と本人をマッチングしている。【発達、就業・生活支援センター職員】
- ・過大評価や過小評価が生じないように配慮する。本人だけでなく、家族、事業所それぞれがどう思っているのかのアセスメントを行い、それに基づき必要な働きかけを行う。【認知機能、職業カウンセラー】
- ・就職支援に関わるものがレッテル（高齢者は就職が難しい）を貼ったり、支援する前から「できないだろう」と予断をもったりすることで就労支援の取り組みが消極的になる場合もある。【身体、就労支援センター就労支援担当者】
- ・本人の自己選択・自己決定の尊重を重視することが重要【精神、医療リハスタッフ】
- ・丁寧な対応と過剰な期待感を持たせるような対応とは別物と考える。地域センターで提供できるサービスの枠組みを明確に、かつ表現の工夫をしながら伝えるスキルが必要。【気分障害、職業カウンセラー】

- ・就労移行支援事業（就業・生活支援センターと同法人が運営）の利用に当たり利用者には、説明と同意を徹底している。ただし、事前に少し立ち作業等、すでに利用している方と同じ動きをしてもらい、現段階でこの施設を利用するのが適当だと思われない場合は、その旨、助言をしている。【全般、就業・生活支援センター職員】
- ・悩みを抱えやすいタイプであったため、就業・生活支援センターと連携をとる。「本人の悩みに時間をかけて対応してもらう」ことにより精神面が安定し、職場定着につながった。【視覚、就業・生活支援センター職員】
- ・就業・生活支援センターが事業所側の対応と本人の訴えを確認し、「本人とは時間をかけてカウンセリング」を行う。【精神、就業・生活支援センター職員】
- ・発達障害者をジョブコーチ支援する上での工夫は、本人の話聞き、ストレスを解消させ、長所を伸ばす支援をしている。【発達、就業・生活支援センター職員】

＜(35)支援者をバックアップするもの＞

- ・離職者の中には気分障害だけではなく、発達障害や神経症、人格障害等、何らかの障害・疾病を重複している可能性が高い、または重複している場合が多い等支援を行うことが困難な場合も多い。そうした離職者に対応する場合、主任カウンセラーと担当者間で報告・連絡・相談を密に行い、担当者一人で抱え込まないように工夫している。【精神（気分障害）、職業カウンセラー】
- ・利用者の本来の課題を捉えるには、一定の時間がかかる。日々デイケアに通う者に関しては長期の観察が可能であることにに対し、外来での関わりが中心であったものに関しては内面の理解が難しい。このため、心理テスト（テスト等の心理検査、知能検査、性格検査）を活用した心理職によるアセスメントを導入し、利用者の見立てに役立てるようにしている。【精神（気分障害）、医療リハスタッフ】
- ・仕事への価値観や他者との関係の取り方による困難性を抱えている、再就職支援利用者「軽症・慢性型うつ病群」に見られる課題の1つとして、各プログラムでの「集団的な枠組みによる支援」のみでは対応が不十分となる現状があり、個別相談を通じた「個別的支援」に膨大な時間をさく必要があることがあり、支援スタッフの負担が大きくなっている。そのため、スタッフミーティングを毎日朝夕行う、困難事例については複数対応を行う、医師等の管理的スタッフによる対応等を行い、情報共有に努めている。【精神（気分障害）、精神保健福祉センター職員】
- ・就労移行支援事業所の連絡会議では、ジョブコーチの資格要件が不明確だという話があり、辞める方が多いと聞くと、第1号ジョブコーチも限界を感じる。本来業務をしながらフォロー体制のない中、ジョブコーチを続けるのは難しいことだと感じている【全般、1号ジョブコーチ】。

＜(36)人材育成＞

- ・ジョブコーチ支援が4、5月に集中し、重なるが、ジョブコーチの数が限られているため、ジョブコーチではない職員もジョブコーチ支援ができるようにしなければ、タイムリーな就労支援はできない。【全般、就業・生活支援センター職員】
- ・職場開拓員の役割は、単に職場開拓をするだけでなく、ハローワーク、事業所との関係の橋渡し役であり、特に労働局からはネットワーク関係をもっと強く構築するように指示を受けている。【全般、就業・生活支援センター職員】
- ・年3、4回は法人で研修をしている。昨年は、各事業所の状況を把握したり、エンパワメントを引き出す支援のあり方等の研修を受けた。また、苦情解決の考え方として専門家からリスクマネジメントについて勉強した。【全般、地域の関係機関・法人内職員】
- ・就労支援の職員が当事業所の事業と作業を利用者とともに取り組むだけでなく、職員全員が利用者と仕事をマッチングさせる視点を持ち、仕事と職務を通して将来的に利用者が適応可能かどうかの見極めができることが必要。【全般、就労移行支援事務所】
- ・ジョブコーチについては、相談支援課長が職員の教育を担当している。打ち合わせの場で話をしても効果がない場合が多いので、ジョブコーチに同行し現場に行くことで、気づきを促したり、場面对応を必要に応じて確認させる等、ジョブコーチのやる気、モチベーションを上げるようにしている。【全般、法人内職員】
- ・当事業所の問題は、ベテラン職員と新規職員が組んだ業務が出来ないことである。本来なら利用者と一緒にいる現場で、利用者とのかわり方や作業をしながらの関係作りを学んでもらうことが必要だが、複数対応では業務が回らない。新規職員に任せてしまうことで、その職員がどういう動きやかかわりをしているか十分把握できない。【全般、法人内職員】
- ・就労支援を行う際は、個別支援計画を確認する。定期的には6ヶ月に一度、個別支援計画の見直し、問題があれば職員間や月1回の会議で話し合う。必要があれば、その都度話し合いをし個別支援の変更をする等、1人1人の利用者の課題に合わせた具体的な方法とそれに基づいた支援を実際に行うことが大切であり、これらの経過が人材育成につながる。経験を積み重ねるなかで、現場で上手く行くやり方、上手く行った例を身につけ、学習していくことが人材の育成である。【全般、支援機関職員】
- ・研修の時間が取れず、年に数回、午後を休み各事業所が集まり研修をしている。【就労移行支援事業所職員】
- ・職員自身の仕事に関する捉え方の違いや、利用者の先々の仕事を見据えて動くかどうかの違い等、個人差が大きく、共通認識を持つことが必要だと考えている。【全般、就労移行支援事業所職員】
- ・就職困難者の増加への対応と職員の専門知識・支援技術の向上として、関係機関との連携の強化と役割分担をし、継続的な情報共有の場を構築したり、勉強会や連絡会議を開催する。【全般、就業・生活支援センター職員】
- ・就業・生活支援センターと連携を取り、勉強会や企業見学を行っている。【全般、就労移行支援事業所職員】
- ・就業・生活支援センターの職員は全体的に広い知識が求められるが、就労支援の制度以外の生活支援の知識等は、学ぶ機会が少ない。各職員は、地域の自立支援協議会が運営する相談支援センター連絡会における事例検討等を通じて、研鑽を積んでいるところである。【全般、就業・生活支援センター職員】
- ・利用者への支援の仕方を習得したり、状態像を捉えることが難しいのは、地域にスーパーバイザーが存在しないためである。当法人も必ずしもその役を果たせないため、公的機関で、ケースや全体のサービスを提供する上でのスーパーバイザー的な役割を果たせるところが必要。【全般・公的機関で、スーパーバイザー的役割を果たせる人材】

参考1 「対人援助職」としての専門性 —「社会福祉士」の養成からの考察—

1 はじめに

近年、障害者の就職数がかつてに比べ増加してきているが、並行して職リハ人材の専門性が改めて問われるようになってきている。すなわち、その専門性とはどのようなもので、職リハ人材に求められる知識・スキル・コンピテンシーとは何か、どのように養成すべきか、を明らかにすることの必要性が指摘されるようになってきている。

また、このことに呼応するように、厚生労働省は「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」において職リハ人材に必要な知識・スキルとは何か、またどのように習得すべきか、検討会を重ねたうえで提案が行われている。

この提案は、同研究会が行った実証調査を基になされたものである。同研究会の調査（障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会, 2009）では、主に就労移行支援事業所や就業・生活支援センター、第1号職場適応援助者助成金認定法人の支援者に、資格の有無・種類、スキルの習得状況、習得方法、就労支援業務を行う上で困ることなどを尋ねている。結果としては、就労移行支援事業所の就労移行支援員では、施設内での作業指導や障害特性に関する知識・スキルはあると回答している一方で、求人開拓、職場における雇用管理などそれ以外の項目については半数以上が不足していると感じていること、就業・生活支援センター・第1号職場適応援助者助成金認定法人の支援者では障害特性に関する知識は備えているが企業に関する基礎知識などは十分備えていないと感じていることが示された。

この調査を除くと、わが国において職リハ人材に必要な知識やスキル、養成に関する検討はまだ十分に行われているとは言いがたく、そのための実証的な研究についてもあまり行われていないのが現状である。特に、先述した障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会の調査では現任者のスキル・知識などについて尋ねているものの、同研究会の調査対象となっている現任者には、就労支援業務には携わったことが初めてあるものの障害者支援業務自体は携わってきた職員、新規職員（さらに社会人経験がある者や新規学卒者）などが混在しているものと思われ、障害者支援あるいは福祉分野に限らない社会人経験の有無が就労支援者としてのスキルや知識にどのような影響を与えているのか、社会福祉学等対人援助分野に関する高等教育を受けることは就労支援者として活動するにあたって肯定的影響を与えるのかなど、明らかにすべきことはまだ多く残されているといえるだろう。

一方、職リハの隣接分野である、ソーシャルワークや作業療法などに関しては、以前より「社会福祉士」「作業療法士」といった国家資格があり、資格取得のための大学や専門学校等の養成校も全国に設けられている。そのため、どのような人材をどのように養成すべきかについても一定の議論が進められてきている、と言えるだろう。また、海外（特にアメリカ）では、職リハの専門職であるリハカウンセラーの養成が1943年より行われてきており、養成方法の検討がこれまで行われてきている（詳細は本書第3章第2節）。

さて、一般的に専門職を養成するためには、それぞれの専門職の職務で求められている知識・スキルや優れた実践を行うためのコンピテンシーがどのようなものなのかについても明らかにする必要があるといえるだろう。すなわち、どのような知識・スキルを持っていることが現場では求められているのかということを明らかにしたうえで、そのような知識・スキルが習得されるよう、養成施設や現任者向けの研修により人材を養成することが必要となってくる。これらについても、職リハに隣接する分野であるソーシャルワーク、作業療法、アメリカのリハカウンセラーでは検討が行われてきている。

以上を念頭に、本節では、職リハの隣接分野である対人援助職の中でも、特にわが国のソーシャルワーカー（社会福祉士）に求められている知識・スキル・コンピテンシーや養成に関する先行研究を概観し、職リハ人材の養成に関する示唆を得ることを目的とする。

なお、このような目的としたのは以下の理由による。まず、わが国の社会福祉士の業務範囲として「就労支援」が認識されるようになってきており¹、国家試験の試験範囲にも含まれている状況にあることが挙げられる²（なお、参考として本節末に、社会福祉士養成のための科目名一覧を掲載した）。また、アメリカの職リハ専門職養成は直接的に内容面で参考にできる部分はあるものの制約があると考えられること、すなわちわが国ではアメリカと異なり職リハ人材の養成制度が十分確立されておらず、職リハ人材に何が求められているのかわが国では十分に明確になっていないこと、またアメリカとわが国で雇用慣行が異なること（たとえば、職員の職務範囲に関する認識など）がある、と判断したためである。ただし一方で、わが国の社会福祉士養成の方向性として、障害者、高齢者などの各固有の分野に特有な知識を持つ社会福祉士の養成ではなく、ジェネラリストである社会福祉士の養成が志向されていることを勘案しながらの分析も必要と考えられる。

2 方法

文献データベースである CiNii を活用した。検索語は（「社会福祉士」or「ソーシャルワーカー」）×（「知識」or「スキル」or「コンピテンシー」or「コンピテンス」or「養成」）の2×5=10パターンを用い、過去10年間（2003年以降の発行）の文献を対象とした。検索された文献は、まず重複するものを削除し、また本稿の目的に合致するもの（①社会福祉士の、②求められる知識・スキル・コンピテンシー、あるいは③養成に関するものである）を抽出した。検索は2013年9月18日に行った。

抽出されたものは、主に表題から判断し、①どの時点での（養成校内なのか、配置後直後あるいはスキルアップに関する継続教育に関するものなのか）、②どの部分の知識・スキル・態度を養成しようとしているのか、の2つの観点から分析した。次に③抽出された文献を入手し、内容を分析した。

3 結果

（1）社会福祉士の知識・スキル等に関する文献

検索語の各組み合わせによる検索数では、社会福祉士×養成の組み合わせが最も多く90文献が抽出された。また、重複して検索された文献を除くと、252文献となった。ここから社会福祉士以外の必要な知識や養成方法を扱っている文献を除くと230文献となり、さらに海外のソーシャルワーカーの養成等の実情を紹介している文献を除くと、文献数は204となった。文献の発行された年代を見ると、2008年が最も多くなっていた（表2-8）。

表2-8 発行年別の社会福祉士の知識・スキル・養成等に関する文献数

発行年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
数	11	15	16	16	23	32	25	22	21	18	5

次に、養成校内での知識・スキルに関する文献なのか、継続教育におけるものなのかを分析した。この、「タ

¹ 社団法人日本社会福祉士養成校協会発行のリーフレットでは、社会福祉士の支援場面として「仕事」「就労」が挙げられている。
<http://www.jascsw.jp/publicity/aboutCSW.pdf> 参照。

² 厚生労働省社会・援護局長：社会福祉士養成施設及び介護福祉士養成施設の設置及び運営に係る指針について、平成20年3月28日社援発第0328001号、〔第1次改正〕平成23年10月28日社援発1028第1号、
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/care/dl/care_7.pdf

イメージ」に関する記述が表題から読み取ることができたものは131文献であり、そのうち119文献が養成校内での知識・スキル養成に関するものであった。

また、表題から読み取ることのできた、養成対象となっている内容あるいは社会福祉士が持つべき知識・スキルとして取り上げられているものは表2-9のとおりとなった。

表2-9 先行研究で挙げられてきた社会福祉士の習得すべき知識・スキル等

理念・原理
ソーシャルワークの価値、専門職倫理、利用者の自己決定尊重、死生観、デス・エデュケーション、多文化の視点
基本スキル
自己覚知、実践知、実践スキル、ソーシャルスキル、対人関係形成能力、相談援助・支援スキル、コンピテンシー、エンパワーメント実践
領域
障害者福祉領域、スクールソーシャルワーク、知的障害者への支援スキル、地域包括支援センター、成年後見、多重債務問題、地域生活支援、医療ソーシャルワーク、高齢者虐待対応・高齢者福祉、コミュニティ・ソーシャルワーク、アウトリーチ
関連知識
日本国憲法、福祉体験学習、福祉用具、余暇・レクリエーション教育、医療知識
その他
教員研修、福祉系職員の養成

(2) 文献に見る社会福祉士の知識・スキル等の内容

理念・原理を扱った研究例を以下に挙げる。木村・楳原(2009)は利用者の自己決定の尊重を教えるプログラムを開発し、受講者の、利用者の自己決定に関する捉え方の変化を、受講前後で比較している。比較方法は、受講者が自由に記述した内容を質的に分析したものであり、ソーシャルワーカーが実践現場で直面する「ディレンマ」に気づく等の効果があったと報告した。また、小山(2009)は多文化社会での支援を行うことのできるソーシャルワーカーの養成を目指した研修プログラムについて報告を行った。この報告は純粋に価値といった理念だけでなく(ただし論文の中で強調されている)、知識・技術についても触れられている。プログラムの効果については受講者の感想を紹介するなど記述的なものに留まっている。

基本的なスキルに関する先行研究としては、高齢者施設で働くソーシャルワーカーにはどのようなソーシャルスキルが必要なのかを質的に分析した研究(横山・田中, 2008)や、社会人になる前の養成課程の学生に対する「最低限の社会常識」の指導実践に関する報告(西川, 2010)が見受けられた。

また、障害者領域、高齢者領域など、領域を絞ったうえで、そこでソーシャルワーカーに求められる知識やスキルとはどのようなものなのかを扱っている研究も見受けられた。中野(2010)では知的障害者領域で働くソーシャルワーカーを対象に、「実践する上で役に立った研修(学び)について」等の聞き取りを行い、質的分析を行った。結果として、初めは基本的な援助技術を習得し、その後 TEACCH などの障害に応じた支援スキルなどを身につけていくといったニーズや実態があることを示した。また、田中(2012)は介護保険法で定められている地域包括支援

センターのソーシャルワーカーを含む職員に求められる資質やスキルとはどのようなものなのかを、先行研究や事例を基に論じており、法律知識や企画力・交渉力等が重要であることを指摘している。

ソーシャルワーカーの養成上の関連知識として習得が求められる個別の科目について扱っている研究も見受けられ、橋本(2011)ではソーシャルワーカー養成上、日本国憲法や法学自体をどのように扱うべきか考察を行っている。また、椎名・寫末・筒井他(2006)では社会福祉士を養成する大学で福祉用具がどのような授業でどのように教えられているのか調査を行っている。

4 考察

わが国の社会福祉士は1987年に資格が創設され、養成カリキュラムについても検討されてきており、近年では2007年に養成カリキュラムの再検討を含めた法改正が行われている。このような流れに並行して、社会福祉士に求められる知識・スキルや養成方法についても議論が行われてきている様子が確認できた。

また、社会福祉士に求められる知識・スキル等の内容として、相談援助技術など職リハにも共通するものがあること、また理念・原理も習得されるべき内容として重視されていること、さらに養成校教員の養成にも目が配られていることなど、社会福祉士に求められる知識・スキルや養成に関する議論は、職リハ人材の養成にも参考になる部分が大いにあると考えられる。

一方で、職リハ人材に求められる具体的な支援スキルでもある、相談援助等については挙げられているものの、作業指導スキルや事業主等への障害等の状況の伝え方、さらにキャリア支援といった、職リハに固有の色彩が強く、かつ中核的な内容であると言える項目については、ジェネラリストとしての社会福祉士養成が志向されているためか、挙げられていなかった。

以上から、社会福祉士としてのスキル養成は、就労支援専門職の養成にも部分的には役に立つこと、また理念・原理と言った最も重要な部分については、対人援助職に共通する不可欠な要素を扱っているものであり大いに役に立つと言えるだろう。一方、職リハ人材に求められる知識・スキルには、社会福祉士に求められているものと重ならない面もあり、職リハという分野として専門職養成を独自に検討すべき面もあることが指摘できよう。さらに、このような状況を考えると、そもそも社会福祉士や作業療法士などは、現在わが国では国家資格となっているが、職リハの分野においても独自の国家資格を創設する必要はないのか、あるいはこれらの資格を基礎資格として、さらに職リハ固有の内容を研修、あるいは試験により専門性を認証することを検討するのか、等についても今後検討していく必要があるだろう。

【文献】

橋本勇人(2011). 医療・福祉・教育系大学における法学・日本国憲法教育のあり方(第2報): 社会福祉士養成課程の課題, 川崎医療短期大学紀要, 31, 57-62.

木村多佳子・榎原直美(2009). 社会福祉士養成教育における演習プログラム開発: 利用者の自己決定の尊重』を教えるプログラム, 大阪樟蔭女子大学人間科学研究紀要 8, 71-89.

小山紳一郎(2009). 多文化ソーシャルワーカー養成プログラム: 「プログラムづくり」の視点から, シリーズ多言語・多文化協働実践研究 (11), 26-42. 東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター

中野陽子(2010). 知的障害者を支援するソーシャルワーカーの研修課題に関する研究 一経験年数による差異に焦点を当てて一, 田園調布学園大学紀要, 5, 117-135.

西川友理(2010). 社会福祉現場で求められる社会常識についての一考察～社会福祉士養成課程の学生に対する「最低限の社会常識」指導から～, 対人援助学会第2回大会ポスター発表抄録<<http://humanservices.jp/meeting/poster2010.html>>
 椎名清和・寫末憲子・筒井澄栄・中村幸子・西川ハンナ・和田 光一(2006).社会福祉士養成課程における福祉用具の教授法, つくば国際大学研究紀要, 研究紀要, 12, 115-127
 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会(2009). 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/03/s0301-2.html>
 田中八州夫(2012). 地域包括支援センター職員の専門性と実用的スキルに関する考察, 同志社政策科学研究, 13(2), 139-153.
 横山奈緒枝・田中共子(2008). ソーシャルワーカーの対人援助技術 ―面接調査によるソーシャルスキルの整理を通して―, 吉備国際大学社会福祉学部研究紀要 (13), 35-42.

【参考】

社会福祉士養成のための科目名一覧

1	人体の構造と機能及び疾病	12	高齢者に対する支援と介護保険制度
2	心理学理論と心理的支援	13	障害者に対する支援と障害者自立支援制度
3	社会理論と社会システム	14	児童や家庭に対する支援と児童・家庭福祉制度
4	現代社会と福祉	15	低所得者に対する支援と生活保護制度
5	社会調査の基礎	16	保健医療サービス
6	相談援助の基盤と専門職	17	就労支援サービス
7	相談援助の理論と方法	18	権利擁護と成年後見制度
8	地域福祉の理論と方法	19	更生保護制度
9	福祉行財政と福祉計画	20	相談援助演習
10	福祉サービス組織と経営	21	相談援助実習指導
11	社会保障	22	相談援助実習

※なお、「相談援助実習」については24日間以上でなおかつ180時間以上、また1か所の施設で120時間以上が必要とされている。

参考2 日本の職業リハビリテーション専門職の人材育成の現状について

職業リハ専門職の人材育成のしくみについて、日本職業リハビリテーション学会（2012）は①実践サービスを提供する仕事に就く前の大学等における教育という意味の「プレ・サービス教育」と、②就職後に職場研修等の機会を利用して学習する「イン・サービス教育」に分けることができるとしている。本項においてもこの分類を援用して、職業リハ専門職の人材育成の仕組みについて簡単に整理したい。

1 プレ・サービス教育

八重田（2012）は、日本の場合、『職業リハビリテーション』の講義等は特色ある大学・大学院等に散見されるだけで数えるほどしかないので、正式な「プレ・サービス教育」とはいえないこと、しかしながら、社会福祉士カリキュラムの正式な選択科目として存在する「就労支援サービス」の科目を受講することは、「プレ・サービス教育」の一環として成り立つことを指摘している。

2 イン・サービス教育

わが国の職業リハ専門家を育成する方法は、イン・サービス教育に拠っている。松為(2010)は、日本国内の職業リハに関わる人材育成の現状を、ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター、ジョブコーチ、就労移行支援事業者、発達障害者支援センター、養護学校等、企業と機関毎に網羅的に概説している。ここでは、職業リハの中核的な担い手である、(1) 障害者職業カウンセラー、(2) 職場適応援助者（ジョブコーチ）、(3) 就業・生活支援センターの主任就業支援担当者及び就業支援担当者の3職種に絞って紹介する。

(1) 障害者職業カウンセラー

障害者職業カウンセラーの養成研修について表2-10に示す。表2-10に示した研修は、雇用支援機構に障害者職業カウンセラーとして採用された職員が対象となる。この他、新任の主任障害者職業カウンセラーおよび所長に対する研修等がある。

表2-10 障害者職業カウンセラーの養成研修

研修名	研修期間	対象
厚生労働大臣指定講習 前期合同講習 実地講習 後期合同講習	1ヵ月程度 9ヵ月程度 2ヵ月程度	厚生労働大臣の指定する 試験に合格した者
フォローアップ研修	5日間	業務経験3年程度
第2期研修	6日間	業務経験5年程度
第3期研修	5日間	業務経験9年程度

(2) 職場適応援助者（ジョブコーチ）

国の定める職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成研修の概要について表2-11に示す。研修実施機関としては、雇用支援機構と、NPO法人等の研修機関が実施する厚生労働大臣が定める研修がある。詳しい研修内容については、本節の【文献】に各機関のURLを掲載しているので参考にされたい。

表2-11 職場適応援助者の養成研修

研修実施機関名	研修期間	対象
高年齢・障害者・求職者雇用支援機構 本部研修 地域研修	4日間 4日間	新任の配置型・第1号・第2号
スキル向上研修	3日間	・配置型ジョブコーチとして2年以上の実務経験を有している者 ・職場適応援助者養成研修を終了した者で、第1号職場適応援助者助成金の支給対象法人に雇用されている者または法人の代表者若しくは役員であって、研修受講の申請を行う時点で第1号職場適応援助者として3年以上の実務経験を有している者
ジョブコーチ・ネットワーク*	6日間	新任の第1号・第2号
大阪障害者雇用支援ネットワーク*	6日間	新任の第1号・第2号
くらしえん・しごとえん*	6日間	新任の第1号・第2号
全国就業支援ネットワーク*	6日間	新任の第1号
なよろ地方職親会*	6日間	新任の第1号・第2号
南高愛隣会*	6日間	新任の第1号・第2号

*NPO法人等の研修機関が実施する、厚生労働大臣が定める研修。

注)「スキル向上研修」については、雇用支援機構については国よりスキル向上研修を行うよう指示が出ている。NPO法人等の研修機関が実施する分については特に指示は出ていないところではあるが、法人の中には「ジョブコーチアドバンスド研修（大阪障害者雇用支援ネットワーク）」、「フォローアップ研修（なよろ地方職親会）」等の名称で、スキル向上研修と同等の研修を行っているところもある。

(3) 就業・生活支援センターの主任就業支援担当者及び就業支援担当者

表2-12 に就業・生活支援センターの主任就業支援担当者及び就業支援担当者の養成研修について示す。
養成研修の実施機関は、雇用支援機構である。

表2-12 就業支援担当者の養成研修

研修名	研修期間	対象
就業支援担当者研修	3～4日間 (選択講座を含む)	新任者
主任就業支援担当者初任研修	3日間	新任者
就業支援スキルアップ研修 前期	3日間 (場所:障害者職業 総合センター)	就業支援担当者研 修を終了後3年以上 経過した就業支援担 当者
実施期	12週間程度 (場所:各施設)	
後期	3日間 (場所:障害者職業 総合センター)	

【文献】

小池眞一郎(2013). ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究. 障害者職業総合センター資料シリーズ, No.74.

高齢・障害・求職者雇用支援機構(2014). 支援者の方へ.

<<http://www.jeed.go.jp/disability/supporter/supporter01.html>>

松為信雄(2010). 国内の動向 (特集:職業リハビリテーションにおける人材育成). 職業リハビリテーション, vol.23,No.1. 34-41

NPO 法人 ジョブコーチ・ネットワーク(2014). ジョブコーチ・ネットワークとは?.

<<http://www.jc-net.jp/summary1.html>>

NPO 法人くらしえん・しごとえん(2014). 職場適応援助者 (ジョブコーチ) 養成研修.

<<http://www.kurasigoto.jp/youseikensyuu/index.html>>

NPO 法人大阪障害者雇用支援ネットワーク(2014). 職場適応援助者養成研修.

<<http://www.workwith.or.jp/contents/seminar/20131105.html>>

NPO 法人全国就業支援ネットワーク(2014). <<http://www.sien-nw.jp/>>

NPO 法人なよろ地方職親会(2014). <<http://www.k5.dion.ne.jp/~syokuooya/>>

社会福祉法人南高愛隣会(2014). <<http://www.airinkai.or.jp/>>

障害者職業総合センター 職業リハビリテーション部研修課(2002).障害者職業カウンセラーの養成と研修. 職リハネットワーク, No.65. 23-27

八重田 淳(2012). 人材育成. 職業リハビリテーションの基礎と実践. 日本職業リハビリテーション学会(2012).

第3章

アメリカにおける職業リハビリテーション人材の専門性
—専門性を担保するための仕組み・取り組み—

第3章 アメリカにおける職業リハビリテーション人材の専門性 —専門性を担保するための仕組み・取り組み—

第1節 アメリカにおける職業リハビリテーションを担う人材の専門性を担保する仕組みの概観

1 職業リハビリテーションの専門性

専門性には、「専らその分野だけに深く関わっている仕事や学問」という意味がある。また、一つのことに専念すること、一つの方面を専ら研究したり、それに従事したりすること、一つのことだけで押し通すことといった意味がある。英語では、Specialization、Specialty、Expertise等が専門性の概念を表している。

したがって、専ら職業リハビリテーション（以下、「職リハ」という。）分野だけに深く関わる仕事をしている人には、職リハの専門性があるということとなる。

しかし、問題はその専門性の「深さ」である。

専門性を深めるためには、単に日々仕事に従事し、時に研修を受けるだけでは不十分である。専門職は、自らの提供するサービスが、利用者にとって真に効果あるものかといった疑問を自身に投げかけ、検証せねばならない。こうした研究者的な姿勢の習慣化が、専門性を深化させる。

近年、諸外国と同様に我が国でも科学的な根拠（エビデンス）に基づく職リハ実践(Evidence-Based Practice, EBP)が求められているが、職リハ専門職は、可能な限り新しく確かなエビデンスを求め、それをサービス実践で効果的に活用しなければならない。

複雑な障害のある人の雇用と生活を総合的に支援するためには、高度専門性が要求される。アメリカでは、その高度専門性を大学院という高等教育機関で習得すべきだという議論が1940年代に高まった。その結果、職リハの人材養成を大学院で行う教育機関には、政府が助成するという仕組みが作られ、職業リハビリテーションカウンセラー（以下、「職リハカウンセラー」という。）の専門職養成が1954年の職業リハビリテーション法改正により正式に実施されることとなった。以来、職リハの専門性を高める教育がアメリカの大学院で始まり、現在では、カナダ、オーストラリア、韓国、台湾等でも行われている。専門職の名称は、各国で多少異なるが、アメリカの認定リハカウンセラー（Certified Rehabilitation Counselor, CRC）をモデルとした国がほとんどである。例えば、カナダ認定リハカウンセラー（Canadian Certified Rehabilitation Counselor, CCRC）、オーストラリアリハビリテーションカウンセリング協会（Australian Society of Rehabilitation Counseling, ASORC）の認定する高等教育機関を修了したリハカウンセラー等である。

職リハの専門資格であるCRCを取得するためには、資格認定機構が認める大学院の規定カリキュラムを修了した修士号の取得が必要であるが、そのCRC養成を行う資質を持つ大学教員としては、博士号の取得が必要である。

職リハの専門性を深化させるために必要不可欠とされているのが、大学・大学院における高等教育であり、この専門性自体を研究する領域として、「リハビリテーション教育」(Rehabilitation Education)がある。このリハビリテーション教育を行う大学教員によるカンファレンスは毎年開催されており、そのなかで学部教育、修士教育、博士教育のカリキュラム、そしてCRC認定資格に必要な学術知識と技術について議論され、研究されている。

以下に、1) リハビリテーション教育の概念、2) 大学教育、3) 大学院博士前期教育、4) 大学院博士後期課程について概説する。

(1) リハビリテーション教育(Rehabilitation Education)

全米リハビリテーション教育協議会は、リハカウンセラーの人材育成の基本となる教育指針を次のように明文化している。それによるとリハビリテーション教育とは、障害者の職業的、心理的、医療的（身体的）、及び社会的な適応を支援する全てのサービス実践者に必要とされるリハビリテーションの哲学、知識、及び技術体系を指しており、さらにリハビリテーション教育によって得られる人材は、障害ゆえに生じる個人的な問題や社会的偏見、そして意識的差別を被っている障害者の就労・自立生活・社会心理的なニーズに対応して働く専門職であるとしている。

アメリカの職リハ人材育成システムは、人材育成の法的根拠が明確であり、資格認定制度が整備されているため、大学や大学院で何を教えるかということまで決まっている。また、リハビリテーション教育の効果的な教授法を研究する土壌がある。そのため、カリキュラム開発研究や、教育の成果測定を研究課題にもつ研究者も少なくない。

(2) 大学教育（学士課程）

アメリカにおける職リハの人材養成は、基本的に大学院で行う。しかし、大学の学士課程においても人材養成は進んでおり、人材の数を増やすために有効な学部教育が導入されてから約50年という歴史がある（1963年にペンシルバニア州立大学で学士課程が創設されている）。学士課程修了者の多くは、ヒューマンサービスの人材として活躍している。

(3) 大学院博士前期教育（修士課程）

職リハカウンセラーを養成する修士課程は約70年の歴史がある（1941年にニューヨーク大学に創設されている）。現在100以上の大学院が修士課程を持っており、リハビリテーション教育協議会で認可された大学院修士課程を修了した後に、リハカウンセラー認定資格試験に合格したCRCは現在約16,000人おり、1973年にリハカウンセラー認定委員会（Commission on Rehabilitation Counselor Certification, CRCC）の創設から数えて現在まで約35,000人が認定されてきた。

(4) 大学院博士後期課程（博士課程）

大学教員と研究者を養成する博士課程の歴史は約50年である（1962年にはウィスコンシン大学にリハビリテーション心理学の博士課程が創設されている）。現在、リハビリテーション心理学、リハビリテーションカウンセリング等の博士課程をもつ大学院は全米に26校あり、学位取得者の多くは大学教員の職を目指している。教育、研究ともに非常に競争的な環境にあり、研究の量と質の高さという点でアメリカは世界を牽引している。

2 リハビリテーションカウンセリング

リハビリテーションカウンセリングにおける「リハビリテーション」の定義は、「リハビリテーションとは総合的なサービスプロセスであり、サービス利用者とリハカウンセラーが計画を共同策定し、職場や地域社会における障害者雇用、自立統合化、社会参加を最大限に促進することを目的としている」（Parker & Szymanski,1998）等があるが、リハビリテーションの定義も数多く存在する。

リハビリテーションカウンセリングとは、障害をもつ人の生活、就労、社会的な問題等を、本人を中心としたリハビリテーションチームワークにより総合的かつ体系的に援助する応用科学領域として、主にアメリカで展開されているものである。リハビリテーションカウンセリングの定義として信頼できるのは、リハカウンセラー認定委員会(CRCC)による以下の定義である。

「身体的・精神的・知的・認知的・情緒的な障害のある人々を支援する、体系化されたひとつのプロセスであり、最も統合化された（普通の）環境で、個人、職業、自立生活の目標を達成するために、カウンセリングプロセスを応用したものである。そのプロセスにおいては、本人のコミュニケーション能力の向上、生活目標の設定、人間としての望ましい発達や行動変容を促すサービスが提供され、手法としてはセルフアドボカシー、心理学・職業カウンセリング・社会学・行動学等が応用される」（リハカウンセラー認定委員会；Commission on Rehabilitation Counselor Certification, CRCC,1994, p.1, 八重田訳）。

リハビリテーションカウンセリングという学術領域は我が国では発展途上である。リハビリテーションカウンセリングのリーダーは現在アメリカであるが、カナダ、オーストラリア、英国、韓国、台湾、中国でもそれぞれ学術活動が展開されている。諸外国による合意形成をはかるために、2008年に国際リハビリテーションカウンセリング協会(International Rehabilitation Counseling Association, IRCA)が設立され、日本職業リハビリテーション学会も加盟団体のひとつとなっているが、その活動は年一度の国際会議で議論される程度であり、現在のところ開発途上にある。

1918年アメリカで制度化された「傷痍軍人職業リハビリテーション法」からの歴史をたどると、リハビリテーションカウンセリングの背景には、「職業リハビリテーション」が法制度上で大きく関わっていることがわかる。アメリカのリハビリテーションカウンセリングは1973年のリハビリテーション法以降は、職リハを含む包括的な概念領域となった。

職リハのその他の関連職種としては、認定職業評価士(Certified Vocational Evaluation Specialist, CVE)、認定職場適応スペシャリスト(Certified Work Adjustment Specialist, CWA)、認定キャリアアセスメント補(Certified Career Assessment Associate, CCAA)等がある。ジョブコーチを Certified Job Coach(CJC)として認定している高等教育機関も存在するが、歴史的には CVE、CWA が古く、これらの資格をどのように統合するかについて議論が展開されているところである。

「リハカウンセラーはカウンセラーか、コーディネーターか？」という議論が長い間展開されているところであるが、この答えは、両方である。ただし、カウンセリング心理学「寄り」のリハカウンセラーと、ケースマネジメント・サービスアドミニストレーション「寄り」のリハカウンセラーがいる。リハビリテーションの捉え方によってリハカウンセラーも変わってくると思われる。

リハビリテーションが医学、教育学、心理学、社会学、工学等を応用した総合的なサービスであることは論を待たない。したがって、リハカウンセラーの役割は、障害をもつ人に対し、総合的なサービスを効果的に提供することである。

そのためリハカウンセラーは、リハビリテーションに対する総合的な視点でクライアントのために適切なサービスを選択し、個別計画に基づいた具体的なりハビリテーションサービスを公的予算から「買い上げ」、適正な実施のために必要なコーディネートを行う。さらには、サービスあるいはプログラムによる成果を評価するという研究能力も要求される。こうした人材は、現在わが国でも求められている。しかし、その人材育成については未発達段階といわざるをえない。

リハカウンセラー教育そのものを研究する領域として存在する概念が、リハビリテーション教育(Rehabilitation Education)である。これは、リハカウンセラーの教育方法自体を研究する領域の総称であり、

大学でリハビリテーション専門職を教育する際に用いられる用語である。リハビリテーション教育は以下のように定義されている。

「障害者の職業的、心理的、医療的（身体的）、及び社会的な適応を支援する全てのサービス実践者に必要とされるリハビリテーションの哲学、知識、及び技術体系をさす。またリハビリテーション教育は、障害ゆえに生じる個人的な問題や社会的偏見、そして意識的差別を被っている障害者の就労・自立生活・社会心理的なニーズに対応して働く専門職による一つのヒューマンサービス領域である」(リハビリテーション教育評議会、Council on Rehabilitation Education, CORE)。

表3-1にアメリカの職業リハビリテーション関係法年表、表3-2にリハビリテーション教育の歴史、表3-3にリハビリテーションカウンセリングの基本原理、表3-4にリハビリテーションカウンセリングの理論モデル・パラダイム・アプローチをそれぞれ示す。

表3-1 アメリカの職業リハビリテーション関係法年表

西暦	法律・イベント
1908	市民労働者法
1916	国家防衛法
1917	傷痍軍人職業教育法
1918	傷痍軍人リハビリテーション法
1920	職業リハビリテーション法
1935	社会保障法
1936	ランドルフ・シェパード法
1938	ワグナー・オデイ法
1941	職業リハビリテーション大学院プログラム創設 (NYU)
1943	職業リハビリテーション法改正
1954	職業リハビリテーション法改正
1956	社会保障法改正
1964	市民権法
1965	職業リハビリテーション法改正
1967	職業リハビリテーション法改正
1968	職業リハビリテーション法改正
1973	リハビリテーション法
1975	全障害児教育法
1976	発達障害の援助と権利宣言に関する法
1978	リハビリテーション法改正
1986	リハビリテーション法改正
1988	障害のある人への技術的支援に関する法律
1990	障害のあるアメリカ人法
1990	職業と応用技術教育に関する法
1990	障害者教育法
1992	リハビリテーション法改正
1998	技術支援に関する法律
1998	労働力投資法とリハビリテーション法改正
1994	学校から職場への機会法
1998	リハビリテーション法改正
1999	就労移行支援促進法
2001	リハビリテーション法改正
2008	障害のあるアメリカ人法改正

表3-2 職業リハビリテーション教育の歴史

西暦	大学・大学院教育
1941	リハカウンセラー教育プログラムの起源→ニューヨーク大学 (NYU)
1954	職業リハビリテーション法改正→リハビリテーションカウンセラー養成の大学院プログラムに対する助成開始 25校が助成金獲得
1955	リハビリテーションカウンセラー大学院教育開始 (数校でスタート)
1959	リハビリテーション管理専攻の大学院教育課程創設 (南イリノイ大学 SIU)
1962	リハビリテーション心理学の PhD プログラム創設 (ウィソコンシン大学)
1963	リハビリテーション学士号プログラム創設 (ペンシルバニア州立大学)
1968	応用行動分析・行動療法専攻の大学院教育創設 (南イリノイ大学)
1971	リハビリテーション教育評議会 (CORE) が創設
1973	リハビリテーションカウンセラー認定委員会が創設
1978	リハビリテーション博士課程が SIU に創設
1991	リハビリテーションカウンセラー大学院教育プログラム数 80 校。うち博士課程は 30 校
1993	アメリカのソーシャルワーカーの数はリハカウンセラーの約 15 倍
1995	リハビリテーションカウンセリング学部数 32 校 (ただし大学院併設)。認可校以外の学部を含めると 52 校
1997	リハビリテーションカウンセリング大学院教員数 597 名 (一大学あたり 7 名)
1998	リハビリテーションカウンセリング大学院数 85 校 (認可校)
2000	リハビリテーションカウンセリング大学院数 88 校 (うち、カナダ 1 校を含む)
2001	リハビリテーションカウンセリング大学院数 94 校 (うち、カナダ 1 校カルガリー大学を含む)
2003	リハビリテーションカウンセリング大学院数 101 校、教員数 678 名
2006	リハビリテーションカウンセリング大学院数 106 校 (うち、カナダ 1 校カルガリー大学を含む)
2007	リハビリテーション学士教育プログラムが約 50 校 (アイルランド、カナダ含む)
2008	オーストラリアにリハビリテーションカウンセラープログラム 5 校 (オーストラリアリハビリテーションカウンセラー協会が認可)。リハビリテーション博士課程は 26 校に 全大学でリハビリテーションカウンセリング系の学生数は 4634 名。うち 18%にあたる 842 名は障害のある学生。
2009	毎年約 500 名以上の修士号取得者を養成
2010	リハビリテーションカウンセリング大学院は 105 校に (認可校以外のプログラム総数：博士課程約 40、修士課程約 140、学士課程約 50)

表3-3 リハビリテーションカウンセリングの基本原則

- 1 すべての人間は奪われることのない自分自身の価値と尊厳を持つ
- 2 すべての人間は社会を構成する一員であり、リハビリテーションは個人の完全な受け入れを奨励するものである
- 3 障害をもつ人の価値は、強調され、支援され、開拓されるべきである
- 4 個の環境適応を支援するためには、現実との関わりを強調すべきである
- 5 人間の生活領域は相互依存であるため、総合的な介入には全人的視点が必要である
- 6 介入は個々の障害特性にあわせて、多様性と柔軟性をもたねばならない
- 7 各人は個別リハビリテーション計画の策定とその遂行に可能な限り自主性をもって参加することを前提とすべきである
- 8 社会は可能な限り全ての公的及び民間機関を通じて、障害をもつ人にサービス供給の機会を与える責任をもつ
- 9 リハビリテーションプログラムは学際的な専門職と相互の関係機関によって統合的に行なわれるべきである
- 10 リハビリテーションは援助を必要なだけ継続的に行うプロセスである
- 11 常に存在する本人特有の心理的な反応は、リハビリテーションに重要である
- 12 リハビリテーションプロセスは複雑なため、それぞれのケース及びプログラム全体は常に再検討されるべきである
- 13 ハンディキャップの重さは環境条件次第で増減する
- 14 障害の程度は、本人が自分のおかれた状況に対して抱く感情に左右される
- 15 クライアントを孤立した個人としてではなく、周囲の人々、特に家族を含む集団の一部としてみる
- 16 集団によるリハビリテーションの効果予測は、必ずしも個人に当てはまるとは限らない
- 17 自助組織はリハビリテーション支援における重要な団体である
- 18 障害をもつ人に有益な法律と地域資源に関する情報は、効果的に広めねばならない
- 19 心理学を含むリハビリテーション領域における基礎研究は、実際の問題解決に役立つかどうかという、根本的な考え方により効果的に進められるべきである
- 20 障害者は、リハビリテーションサービスの共同計画者、共同評価者、そして専門職を含む他人へのコンサルタントとして認められるべきである

(Parker & Szymanski, 1998, p.3, 八重田訳)

Parker, R.M. & Szymanski, E.M. (1998) Rehabilitation Counseling: Basics and Beyond. (3rd-ed.). Texas: pro-ed. P.3 (cited from DiMichael, 1969 and Wright, B. 1983)

表3-4 リハビリテーションカウンセリングの理論モデル・パラダイム・アプローチ

1	A Helping Process Model (援助プロセスモデル)
2	An Empowerment Model (エンパワーメントモデル)
3	The Systematic Eclecticism Approach (システムティック折衷主義アプローチ)
4	The Impairment-Disability-Handicap Model (インペアメントーディスアビリティーハンディキャップモデル)
5	An Interdependence Model (相互依存モデル)
6	The Systems Theory (システム理論)
7	The Psycho-medical Paradigm (心理医療的モデル)
8	The Independent Living Model (自立生活モデル)
9	A Crisis-Motivation Model (危機-動機モデル)
10	A Developmental Model (発達モデル)
11	A Sociological Approach (社会学的アプローチ)
12	The Comprehensive Service Delivery System (総合サービス供給システム)
13	The Minority Group Model (少数派集団モデル)
14	A Theoretical Model (理論的モデル)
15	Technical Eclecticism (技術的折衷主義)
16	A Unified Adaptation to Disability Model (障害適応統一モデル)
17	A Person-Environment Congruence Model (個と環境の調和モデル)
18	A Functional Limitations Classification Model (機能的制限の分類モデル)
19	A Systems Approach to Vocational Assessment (職業アセスメントへのシステムアプローチ)
20	An Interactional Model (相互作用モデル)
21	A Planned Social Change Framework (社会改革計画的な枠組み)
22	An Ecological Model (エコロジカルモデル、生態学的モデル)
23	A Practitioner Skills Model (実践者の技能モデル)
24	The Philosophy-Theory-Practice Continuum (哲学・理論・実践の継続モデル)
25	An Autonomy/Holistic Approach (自律・全人的アプローチ)
26	A Phenomenological Approach (現象学的アプローチ)

(Arokiassamy, C. V., 1993より作成)

Arokiassamy, C.V. (1993) A theory for rehabilitation? Rehabilitation Education, 7, 77-98

3 認定リハカウンセラー (Certified Rehabilitation Counselor, CRC) と受験資格要件

アメリカの職リハ専門職といえ、CRCである。我が国でもCRCをモデルとした障害者職業カウンセラーの養成カリキュラムの基礎が構築された。しかし、日本とアメリカの大きな違いは、その養成課程である。

アメリカでCRCを取得するためには、指定カリキュラムによる授業が認可された大学院で必要単位を取得し、CRCスーパーバイザーのもとで600時間以上の実習を受けた後、認定試験に合格しなければならない。

CRCの認定を行うのは、1973年に創設されたリハカウンセラー認定委員会 (Commission on Rehabilitation Counselor Certification, CRCC) である。CRCCは、現在までに約35,000人のCRCを認定しているが、現在CRCとして活躍しているのは、約18,000人である。この中には、例えば大学教員のように、直接的なサービスを提供していない者も含まれている。

CRCの試験は年3回受けることができ、結果は8日後に連絡されることになっている。受験料は385ドル(約4万円)である。

CRC受験資格のカテゴリーを表3-5に示す。

CRC資格取得による利点としては以下の3点が挙げられる。

- (1) CRC資格取得者は、CRCC認定の大学院修士課程以上の教育(インターンシップを含む)を終了し、資格認定試験を合格し、CRCCの規定する倫理綱領にそって活動し、資格更新にも継続教育(continuing education; CE)を条件とする。
- (2) CRC資格が制度化したことによって、より教育水準の高い、一貫性や専門性のある資格取得者が、障害者支援や雇用者支援に従事するようになった。
- (3) 全米のリハカウンセラーの認定プロセスの制度化によって、プロ意識やステータスが確立しやすくなり、政府・民間の障害者支援機関、雇用者、他の利益団体での雇用が拡大した。

CRCは全米資格¹であるにも関わらず、専門職としてのリハカウンセラーのポジションが確立されていない州が多数あることが問題視されている。すなわち、州によっては一般カウンセラー、あるいは、個別にリハカウンセラーのライセンスを定めており(これをLicensed Rehabilitation Counselor, LRCという。)、CRCを州において障害者支援サービスを提供する一般カウンセラー、またはLRCとして認めていないことが問題視されているのである。CRCCによれば、CRCをそのまま州における障害者支援サービス提供資格としてライセンスの対象としているのは、現在、15州のみである²。

¹ CRCは「全国規模(nationwide)の資格」ではあるが、飽くまで民間の自主的な枠組みである。

アメリカの障害者自立支援に関する連邦法は「リハビリテーション法(The Rehabilitation Act)であり、職リハ人材については同法の「第3編 専門家の育成と積極的取組(Title III Professional Development and Special Projects and Demonstrations)」に規定されている。同編は「障害者にリハビリテーションサービスを提供する有能な(skilled)人材を確保するための専門訓練(academic training)、人材の基本的な技能・知識の維持・向上を図るための訓練を行うための補助金や契約について規定すること」等を目的としており(301条)、「リハビリテーションカウンセラー」という用語は、302条に「有資格人材(特に、リハビリテーションカウンセラー): qualified personnel (especially rehabilitation counselors)」として現れている。同条においては、この「有資格人材」として、「障害者に対する、職リハサービス、医療リハサービス、社会リハサービス、心理リハサービス提供について訓練された者」等とするとともに、「障害者個々のリハ・ニーズを把握し、評価し、それに対応するための専門訓練を受けた者」等を例示して、これらも含まれ得るとしているが、その訓練のカリキュラム等の内容について規定してはいない。同法の補助金や契約の対象は「州、公的又は非営利の機関(高等教育機関も含む)」とされており、すなわち、「有資格人材」の具体的な要件を定めるのは州や公的機関等である(条文は、<http://www2.ed.gov/policy/speced/reg/narrative.html>を参照)。

なお、アメリカの国民生活に係る事項は基本的に州以下の管轄であり、「資格」についても州ごとに規定され(弁護士、医師、自動車運転免許など)、国家=連邦レベルのものはほとんどない。※ 本注記(訳語含む。)は障害者職業総合センター障害者支援部門による。

² https://www.crc certification.com/pages/state_licensure/221.php

例えば、CRCを州のカウンセラー・ライセンスの対象としている15州のうち、ワシントンDCでは、その「専門カウンセリング規定(Municipal Regulations for Professional Counseling)」において、「CRCC等の他の専門カウンセラー認定機関の試験に合格している者については、ライセンス試験を免除すること、及び「CRCC等が認証した継続教育プログラムを、ライセンスに係る継続教育と認める」ことを規定している。また、同じく15州の一つであるイリノイ州も、「管理規則(Administrative Code)」において同様の規定を有している。

一方、次節で紹介する ICI が所在するマサチューセッツ州はこの 15 州に含まれておらず、「消費者問題及び事業規定 (Consumer Affairs and Business Regulation)」において、州のライセンス (LRC) 交付の要件の一つとして、「現在 CRC として優良に活動している者 (currently a CRC in good standing) については、ライセンス申請に当たって、CRCC による試験成績証明に代えて CRCC の資格認定証を添付することができる」と、優良 CRC を優遇してはいるものの、CRC をそのままライセンスの対象とはしていない。

詳細は、それぞれ、以下を参照。

http://doh.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/doh/publication/attachments/Professional_Counseling_DC_Municipal_Regulations_for_Professional_Counseling.pdf (DC)

<http://www.ilga.gov/commission/jcar/admincode/068/06801375sections.html> (イリノイ)

<http://www.mass.gov/ocabr/licensee/dpl-boards/mh/regulations/rules-and-regs/262-cmr-400.html> (マサチューセッツ)

※ 本注記 (訳語含む。) は障害者職業総合センター障害者支援部門による。

表 3-5 CRC 受験資格要件

カテゴリー	備考	追記 1	追記 2	追記 3
A	リハビリテーション教育評議会 (CORE) による認定校のリハビリテーションカウンセリング修士号	CRC 有資格者のスーパーバイザー指導のもと、600 時間以上のリハカウンセラーインターンシップ		
B	CORE が認可していない教育機関でのリハビリテーションカウンセリング修士号	CRC 有資格者のスーパーバイザー指導のもと、600 時間以上のリハカウンセラーインターンシップ及び 12 ヶ月の当該雇用経験	24 ヶ月以上の当該雇用経験 (うち 12 ヶ月は CRC スーパーバイザーによる指導)	
D	高等教育認定機構(CHEA) 認可校によるカウンセリングの修士号 (カウンセリング理論とカウンセリング技法に関する大学院科目含む)	障害医学、障害社会心理学、多文化問題の大学院科目 2-3 科目取得者	アセスメント、職業情報・ジョブプレースメント、ケースマネジメントとリハサービスの大学院科目 3 科目	36 ヶ月以上の当該雇用経験 (うち 12 ヶ月は CRC スーパーバイザーによる指導)
E	リハビリテーションカウンセリング博士号 (カウンセリング理論とカウンセリング技法に関する大学院科目含む)	障害医学、障害社会心理学、多文化問題の大学院科目 2-3 科目取得者、600 時間以上の博士課程インターンシップを CRC スーパーバイザーの指導のもと修了	障害医学、障害社会心理学、多文化問題の大学院科目 2-3 科目取得者、12 ヶ月以上の CRC スーパーバイザー指導による当該雇用経験	
G	CORE による認定校のリハビリテーションカウンセリング修士号家庭 75% 修了者 (3 月、6 月、10 月の前月 1 日まで)	CRC 有資格者のスーパーバイザー指導のもと、600 時間以上のリハカウンセラーインターンシップ及び 12 ヶ月の当該雇用経験	CRC 受験申請期限直近 12 ヶ月以内の課程修了者	
J	高等教育認定機構(CHEA) 認可校によるカウンセリングカリリハビリテーションカウンセリング修士号あるいは博士号 (カウンセリング理論とカウンセリング技法に関する大学院科目含む)	障害医学、障害社会心理学、多文化問題の大学院科目 2-3 科目受講者 (単位取得ではない) あるいは、当該科目をリハカウンセラー教育機関で教授している場合	36 ヶ月以上のリハカウンセラー教育機関での勤務経験 (修士号以上取得者)	CRCC 規定による障害者に対する臨床実習スーパーバイザーあるいは実務経験者
K	カウンセリング修士号	障害医学、障害社会心理学、多文化問題の大学院科目 2-3 科目取得者	直近のリハカウンセラー関連機関における雇用証明	
R	修士号、スペシャリスト、博士号取得者で CHEA 認定の高等教育機関における科目受講者 (規定 13 科目中 1 科目以上)	CORE 認可校の Semester 制による 21 単位以上取得者あるいはクォーター制 31.5 単位修了者	大学院科目 7 科目以上取得者	

(CRCC ホームページ <http://www.crccertification.com>, 八重田訳)

4 リハカウンセラーの役割及び機能と継続教育(Continuing Education)

このCRCを取得しても、継続教育(Continuing Education, CE)は必要である。継続教育の要件としては、以下の4点が挙げられる。

- 1) CRC資格は5年ごとに更新しなければならない。
- 2) 目的： リハカウンセラーとしての知識と能力を維持し、時代の変化に対応できるような最新の情報を常に取り入れ、より効果的に障害者支援に従事出来るよう努めること。
- 3) 条件： 更新するには(1) 資格試験をもう一度受ける、又は(2) 継続教育を5年以内に受ける、ことが条件。
- 4) 継続教育： 5年以内に最低100時間
 - ① そのうち、最低10時間は倫理教育にあて、
 - ② そのうち、最高50時間は専門的能力・技術の発達にもうける。

認可されている継続教育体制は下記のように多様であり、近年では、遠隔教育が増加している。

- 1) オンラインコース学習
- 2) 学会、セミナー、トレーニングへの出席・発表
- 3) 生徒の臨床指導(スーパービジョン)
- 4) 大学の単位の獲得
- 5) プレゼンやトレーニングプログラムの作成
- 6) 論文の発行、リハビリ関係のジャーナルの編集
- 7) カリキュラム開発
- 8) 役員会や委員会の役員を務める

CRCの役割と機能研究の成果に基づき、カリキュラムが随時改正され、CRC試験問題、継続教育内容にも反映される。CRCの役割とは、障害をもつ人の総合的なリハビリテーションサービス連携の調整役であり、CRCの機能とは、個別サービスの計画者、実施者、評価者、管理者機能等である。表3-6はそれらの多様な役割をまとめたものであり、表3-7はCRCの役割モデルである。前述したように、リハカウンセラーは、カウンセラーかコーディネーターかという議論があるが、コンサルタントとしての役割モデルを入れると、カウンセラー(Counselor)、コーディネーター(Coordinator)、コンサルタント(Consultant)という、いわゆる「3つのC」が考えられる。

表 3-6 リハカウンセラーの多様な役割

-
- 1 心理カウンセリング
 - 2 ニーズアセスメント
 - 3 サービスマネージメント
 - 4 職業開発
 - 5 職能評価
 - 6 職業訓練
 - 7 雇用主との交渉
 - 8 社会資源の活用・調整（コーディネーション）
 - 9 調査研究
 - 10 倫理的問題の解決
 - 11 情報管理
 - 12 就労支援機器の活用
 - 13 ケース会議、法廷等での専門的なコンサルテーション
-

（Rubin & Roessler, 2001 を参考に作成）

Rubin, S.E. & Roessler, R.T. (eds.) (2001) Foundations of the Vocational Rehabilitation Process (5th ed.).
Texas: pro-ed.

表 3-7 リハカウンセラーの多様な役割モデル

-
- 1 セラピスト(Therapist)
 - 2 ケースマネージャー(Case Manager)
 - 3 カウンセラー(Counselor)
 - 4 コーディネーター(Coordinator)
 - 5 コンサルタント(Consultant)
 - 6 臨床家(Clinician)
 - 7 職能評価士(Vocational Evaluator)
 - 8 職場適応スペシャリスト(Work Adjustment Specialist)
 - 9 移行コーディネーター（学校から職場への移行）
 - 10 チームメンバー (Team Member)
 - 11 職場紹介者 (Job Placement Specialist)
 - 12 ジョブデベロッパー：職域開発 (Job Developer)
 - 13 アドボケーター(Advocator)
 - 14 雇用スペシャリスト(Employment Specialist)
 - 15 ジョブコーチ(Job Coach)
-

3、4、5 = 3C's

これらの役割及び機能を遂行するために必要な知識と技術については、先行研究が数多く存在するが、CRC 養成認可校に求められる知識及び技術の基準は表 3-8、3-9 のとおりである。

表3-8 リハカウンセラーが有すべき専門知識領域

-
- 1 職業カウンセリングとコンサルテーション
 - 2 障害の医学的知識と社会心理的知識
 - 3 個別カウンセリングとグループカウンセリング
 - 4 プログラム評価と調査
 - 5 ケースマネジメントとサービス調整
 - 6 家族問題、性の問題、多文化の問題
 - 7 リハビリテーションカウンセリングの基礎
 - 8 労働災害補償
 - 9 環境と意識のバリアフリー化
 - 10 アセスメント
-

表3-9 リハカウンセラーの有すべき専門技術

-
- 1 アセスメントと評価
 - 2 診断と介入計画
 - 3 職業カウンセリング
 - 4 個別カウンセリングとグループカウンセリング、
 - 5 ケースマネジメント、サービスの照会、サービス調整
 - 6 プログラム評価と調査
 - 7 環境、就労、意識等のバリアフリー化
 - 8 専門職への助言や法廷での証言
 - 9 評価、職域開発、職業紹介、職場での援助、通勤手段の援助
 - 10 リハビリテーションテクノロジーの活用に対する助言
-

5 リハカウンセラーの実態

CRC の 95%は、大学院修士号以上取得者であり、7割は女性、7割は45歳以上という調査結果がある (Barros-Bailey, Benschhoff & Fischer, 2007)。このCRCの主な職場は、表3-10に示すように、多様である。リハビリテーション機関、リハビリテーション施設、リハビリテーション事業所(表の1、2、3)を合わせると約6割となっている。自身が障害者のCRCは21%いるが、年収は障害のあるCRCの54,000ドル(約550万円)に比べ、障害のないCRCは58,000ドル(約600万円)である。

出典：Barros-Bailey, M., Benschhoff, J. & Fischer, J. (2007) Rehabilitation Counseling in the Year 2011: Perceptions of Certified Rehabilitation Counselors. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 39, 4, 39-45

表3-10 アメリカにおけるリハカウンセラーの多様な職場

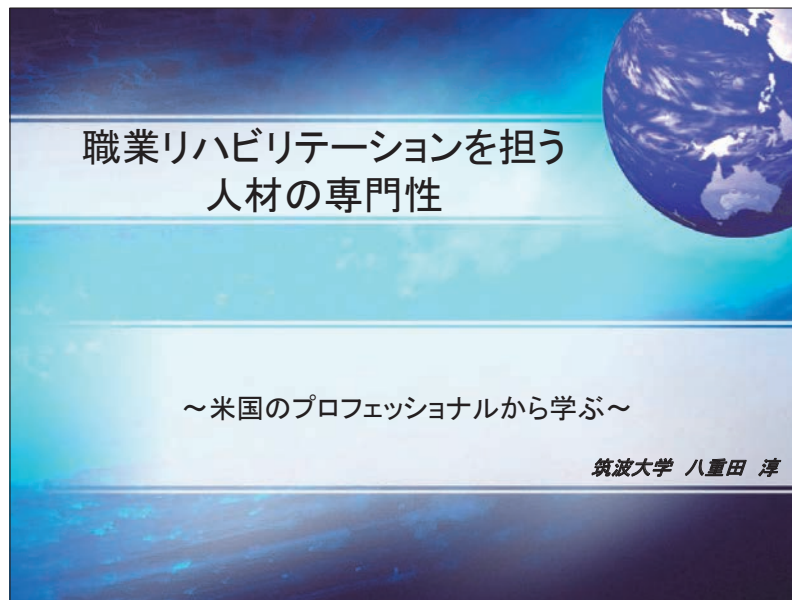
-
- 1 連邦政府や州政府のリハビリテーションサービス機関
 - 2 民間非営利型や営利型のリハビリテーション施設
 - 3 民間のリハビリテーションサービス企業
 - 4 合病院・大学病院・クリニック
 - 5 障害児教室・特別支援学校
 - 6 精神保健（メンタルヘルス）センター
 - 7 障害者福祉施設
 - 8 ハーフウェイハウス、グループホーム
 - 9 総合リハビリテーションセンター
 - 10 自立生活センター
 - 11 リハビリテーション研究所
 - 12 リハビリテーションカウンセリングの大学・大学院（博士取得が原則）
 - 13 一般企業（産業カウンセラー兼の場合あり）
 - 14 刑務所の社会復帰プログラム（保護観察官的な役割）
 - 15 公的なヒューマンサービス（日本でいう福祉サービスに該当）機関
-

このCRC調査結果の課題として以下の4点が挙げられる。

- ① CRC取得者の年齢からこの専門領域の成熟が見られる。さらなる取得者数の増加と領域発展のためには、若年層のリクルート強化が重要。そのためにも、学士レベルの生徒への働きかけ（例：リハカウンセラーのキャリア紹介）などを積極的に行う必要がある。
- ② 社会・文化の多様なアメリカでは、白人（85%）が大多数を占めるリハカウンセラーの多様性、理解、教育がさらに必要である。
- ③ リハカウンセラーの平均給与額は他の同レベルの専門職（ソーシャルワーカー等）より低く、リクルートの障壁にもなっている。
- ④ 学位別給与額に（統計的に）有意な差が見られる。この顕著な差は、博士レベルの学位を取得する人たちへの強いインセンティブになることだろう。

6 まとめ

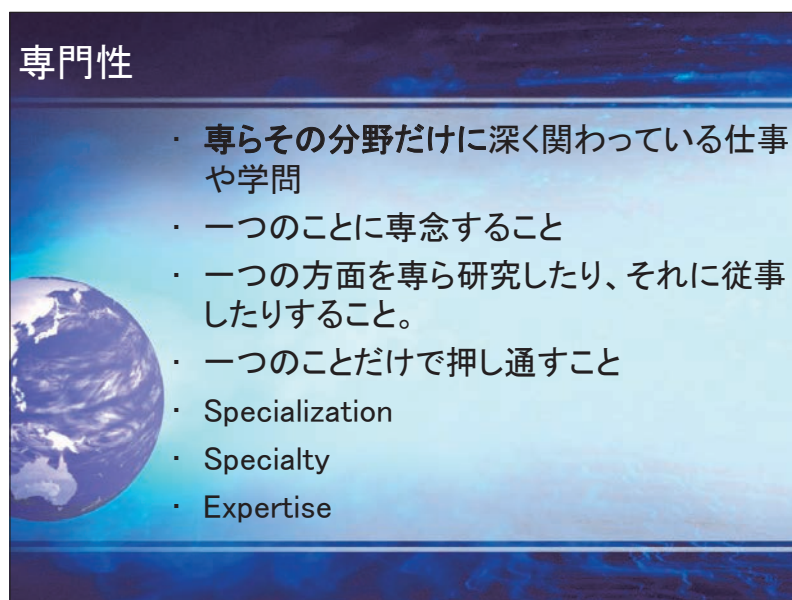
以上、アメリカのCRCの専門性について概観した。今回、CRCの倫理綱領については触れていないが、専門性には、①職能団体として存在するCRCの職業倫理、②CRCになるための専門職教育（大学、大学院前期課程）、③CRC認定試験、④CRC継続教育の4つが基本となる。最後に提示したCRCが有すべき専門知識及び専門技術については、継続的な調査研究が必要である。さらに、知識と技術を統合した、CRCの資質（コンペテンシー）とは何かを明らかにすることが、専門性を深化させるために必要である。そのための概念分析、専門職へのインタビューによる内容分析、それに基づいた資質モデルの妥当性を量的に把握し、何が専門性に寄与するのかを明らかにする研究が今後望まれる。



職業リハビリテーションを担う 人材の専門性

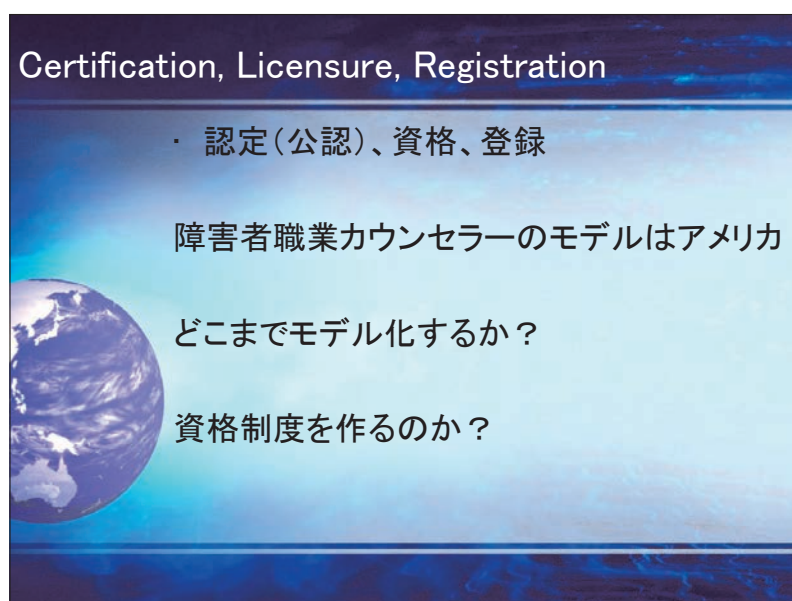
～米国のプロフェッショナルから学ぶ～

筑波大学 八重田 淳



専門性

- ・ 専らその分野だけに深く関わっている仕事や学問
- ・ 一つのことだけに専念すること
- ・ 一つの方面を専ら研究したり、それに従事したりすること。
- ・ 一つのことだけで押し通すこと
- ・ Specialization
- ・ Specialty
- ・ Expertise



Certification, Licensure, Registration

- ・ 認定（公認）、資格、登録

障害者職業カウンセラーのモデルはアメリカ

どこまでモデル化するか？

資格制度を作るのか？

望ましい教育は？

「職リハの人材育成として最も望ましいと思う教育体制(教育内容は職リハを中心としたものと仮定)については、専門学校(1.1%)、大学(42.6%)、大学院修士課程(16.0%)、大学院博士課程(1.1%)、現任者研修(37.2%)、その他(1.1%)であった」(八重田他、2013)

障害者職業カウンセラーの国家資格化

「職リハの専門職国家資格化に対して意見を求めたところ、全く必要ない(0%)、必要ない(1.1%)、あまり必要でない(10.6%)、やや必要(29.8%)、必要である(42.6%)、かなり必要である(16.0%)という結果が得られた」(八重田他、2013)

アメリカの公認リハカウンセラー

CRC: Certified Rehabilitation Counselor
公認 リハビリテーション カウンセラー

職種

= 職業リハビリテーション

カウンセラー

アメリカのリハカウンセラー資格

LRC: Licenced Rehabilitation Counselor
リハビリテーションカウンセラー資格

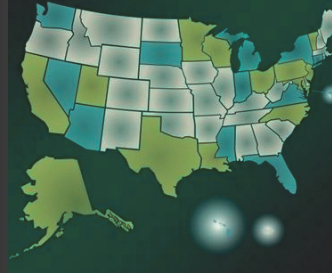
州政府が認定する資格(ライセンス)



州の一般カウンセラー資格認定委員会のCRC資格に対する認識

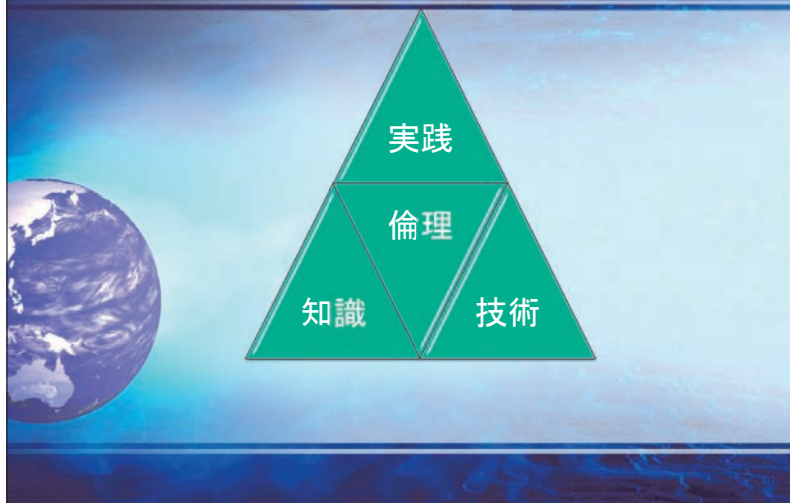
- CRC資格はCRCCという団体が認定する全米資格で、それぞれの州政府が認定する資格とは異なる。
- 問題は、CRCという全米資格を持ちながら、州によって専門職としてのリハカウンセラーのポジションが確立されていない州が多数あり、活動が制限されている。
- 現在、15州が障害者支援サービスを提供するCRC認定のリハカウンセラーの活動を認めている。
- ここ数年で、他の13州とCRCCの間で活発な議論が進んでいる。

State LICENSURE

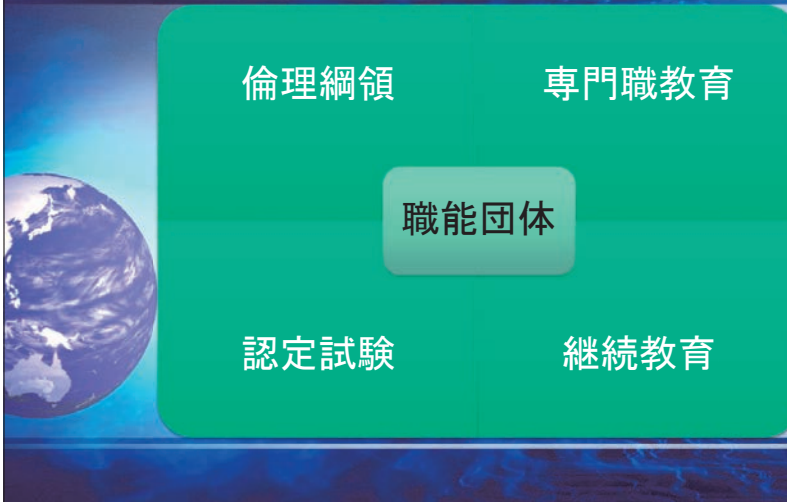


http://www.crccertification.com/pages/state_licensure/221.php

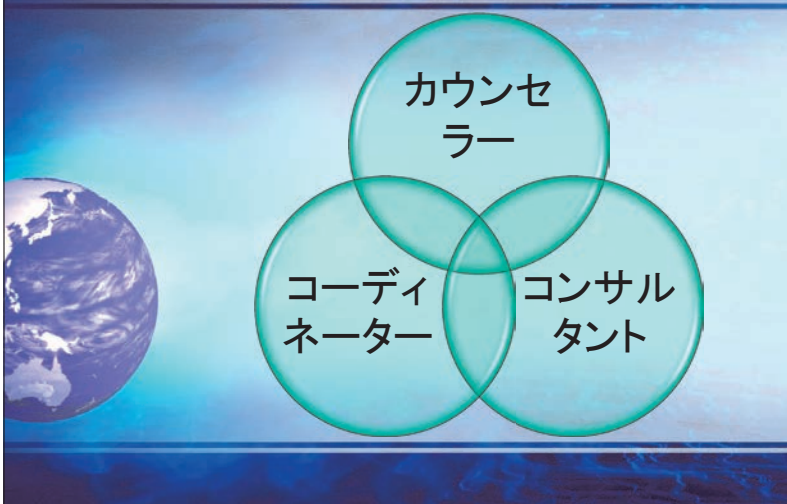
専門性とは何か？



職能団体としての専門性



カウンセラーか、コーディネーターか？



リハビリテーションカウンセラーの仕事

リハビリテーション カウンセリング

リハの相談・専門的な助言者



CRC養成の歴史 → **50年以上**

1954年: 職リハ大学院教育への助成
(職業リハ法の改正)

1955年: 職リハ大学院の設置基準
(全米リハ教育協議会)

1974年: CRCの認定制度が確立
(リハカウンセラー認定委員会)

35,000人以上のCRC



CRCの学位は？

・ 修士号	88 %	} 95%
・ 博士号	7 %	
・ 学士号	4 %	
・ その他	1 %	

Barros-Bailey, Benschhoff, Fischer(2007)

CRCの属性調査

- ・ 7割→女性
- ・ 7割→45歳以上

Barros-Bailey, Benschhoff, Fischer(2007)

CRCはどこで働いているか？

1. 公的リハサービス機関
2. 非営利型の民間リハ施設
3. 営利型の民間リハサービス事業所
4. 病院
5. 特別支援学校
6. 精神保健センター
7. 障害者福祉施設
8. ハーフウェイハウス, グループホーム
9. 総合リハセンター
10. 自立生活センター
11. 大学
12. 一般企業

CRCの職場調査

・リハ機関	33%	}	60%
・リハ施設	17%		
・リハ事業所	10%		
・NPO	7%	}	40%
・大学	6%		
・その他	27%		

Barros-Bailey, Benshoff, Fischer(2007)

CRC養成の大学・教員数は？

・米 国	105大学	}	7人／大学
・カナダ	1大学		
・教員数	750人+		

National Council on Rehabilitation Education 2006

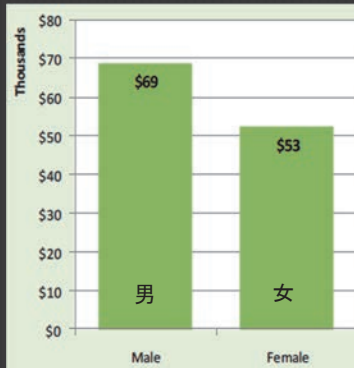
CRC取得者の給与

(10万円単位:例 \$36K≈360万円)

年齢別

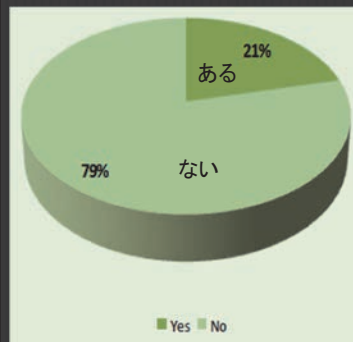


性別 (男:女)



CRC取得者の障がいの有無

Q:何らかの障がいがありますか？



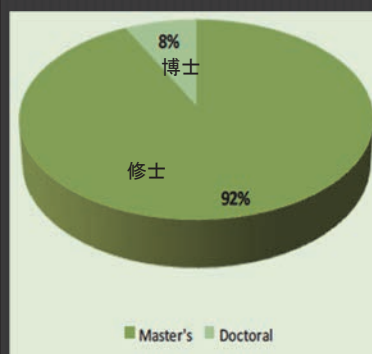
障がい有無別:平均給与差



(10万円単位)

CRC取得者の最終学位

最終学位



学位別給与





調査結果のまとめ・考察

- ❑ CRC取得者の年齢からこの専門領域の成熟が見られる。さらなる取得者数の増加と領域発展のためには、若年層のリクルート強化が重要。そのためにも、学士レベルの生徒への働きかけ(例:リハカウンセラーのキャリア紹介)などを積極的に行う必要がある。
- ❑ 社会・文化の多様な米国では、白人(85%)が大多数を占めるリハカウンセラーの多様性、理解、教育がさらに必要である。
- ❑ リハカウンセラーの平均給与額は他の同レベルの専門職(ソーシャルワーカー等)より低く、リクルートの障壁にもなっている。
- ❑ 学位別給与額に(統計的に)有意な差が見られる。この顕著な差は、博士レベルの学位を取得する人たちへの強いインセンティブになることだろう。

(CRCC, 2008)

CRC資格のベネフィット

- ❑ CRC資格取得者は、CRCC認定の大学院修士課程以上の教育(インターンシップを含む)を終了し、資格認定試験を合格し、CRCCの規定する倫理綱領にそって活動し、資格更新にも継続教育(continuing education; CE)を条件とする。
- ❑ CRC資格が制度化したことによって、より教育水準の高い、一貫性や専門性のある資格取得者が、障がい者支援や雇用者支援に従事するようになった。
- ❑ 全米のリハカウンセラーの認定プロセスの制度化によって、プロ意識やステータスが確立しやすくなり、政府・民間の障がい者支援機関、雇用者、他の利益団体での雇用が拡大した。

(CRCC, 2008)

継続教育(CE)の必要性

- CRC資格は5年ごとに更新しなければならない。
- **目的:** リハカウンセラーとしての知識と能力を維持し、時代の変化に対応出来るような最新の情報を常に取り入れ、より効果的に障がい者支援に従事出来るよう努めること。
- **条件:** 更新するには(1)資格試験をもう一度受ける、又は(2)継続教育を5年以内に受ける、ことが条件。
- **継続教育:** 5年以内に最低100時間
 - そのうち、最低10時間は倫理教育にあて、
 - そのうち、最高50時間は専門的能力・技術の発達にもうける。

認可されている継続教育の多様性

- オンラインコース学習
- 学会、セミナー、トレーニングへの出席・発表
- 生徒の臨床指導(スーパービジョン)
- 大学の単位の獲得
- プレゼンやトレーニングプログラムの作成
- 論文の発行、リハビリ関係のジャーナルの編集
- カリキュラム開発
- 役員会や委員会の役員を務める
- 等...

米国の博士課程教育プログラム

- **重要性:** 障がい者支援に携わる従事者への教育(準学士～博士レベル)、キャリアラダーのサポートは、この専門領域の発展に必要不可欠である。その中でも博士プログラムは、リサーチの発展、学士・修士レベルの生徒の教育、そしてリーダーシップを育むことを中心とする(教育・研究者育成の重視)。
- 米国でのリハカウンセリング関係の博士プログラム提供校は約30
 - 合計約190人の博士レベル教授陣

(Maki, Berven & Peterson, 2003; Maki & Tarvydas, 2012)

(続)

- 卒業生の就職先：
 - 30%＝リハカウンセリング教育 教授・研究職
 - 40%＝実務研修を経て職リハ、医療リハ分野で臨床業務
 - 30%＝その他(福祉政策分析、等)
- リハカウンセリング分野そのものに特有の任務と職務の多様性は、博士課程カリキュラムや卒業生の進路にも反映されている。

(Maki, Berven & Peterson, 2003; Maki & Tarvydas, 2012)

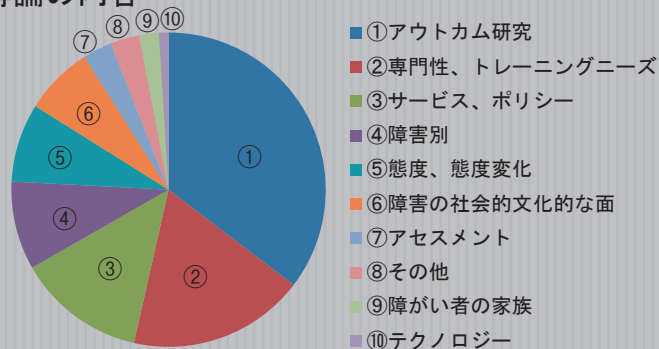
博士号取得者による研究の活性化

- 博士論文は、これまでの学業成果の集大成であり、卒業後の研究方針や生産性、CVの強化などにつながる、重要な課題である。
- Tansey, Zanskas, & Phillips (2012)
- リハカウンセリング博士課程生徒の博士論文の実態調査
 - 2005 - 2007年分
 - 論文数: N=99
 - 研究方法: 量的(79%)、質的(16%)、混合(5%)

(Tansey, Zanskas, & Phillips, 2012)

(続)

□ 博論の内容



(Tansey, Zanskas & Phillips, 2012)

考察

- アウトカム研究が盛んな背景には、エビデンス研究に基づく実践が、リハカウンセリングの領域でも求められ、浸透してきているからではないか。
- しかし、職リハサービスや障害別研究、態度研究など、論文のトピックの多くは、エビデンスレベルの高い実験的な研究を行うのは困難である。
- それも影響し、これらの論文の多くはエビデンスレベルの低い(科学的根拠の低い)研究デザインである。
- 将来の教育者としての踏み台となる博論に、生徒と指導者の更なる研究の質の向上が求められる。

(Tansey, Zanskas & Phillips, 2012)



教育目標

博士課程

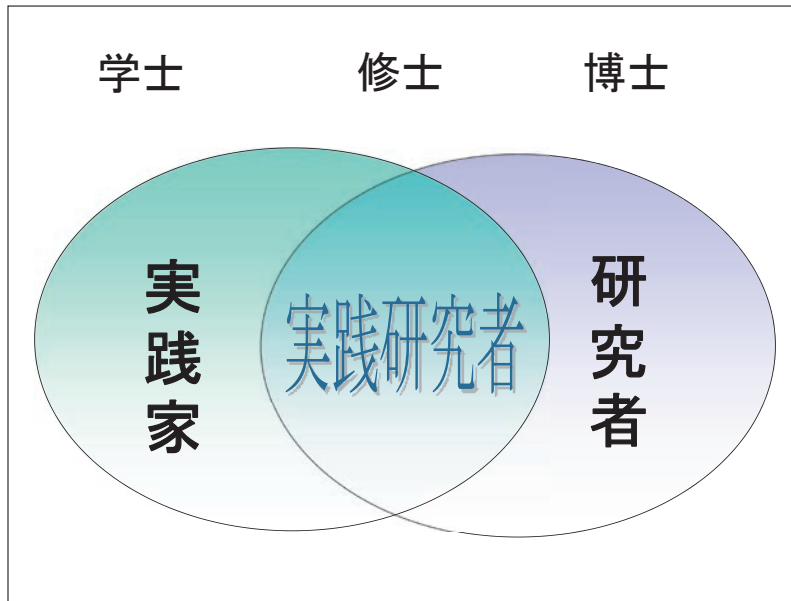
研究者の養成

修士課程

実践研究者の養成

学士課程

実践家の養成




SIUのリハ専攻

博士課程	リハビリテーション	
	リハカウンセリング	
	リハサービス運営	
修士課程	応用行動分析・療法	
	コミュニケーション障害科学	
学士課程	リハ サービス	コミュニケーション 障害科学

教育目標

博士課程	研究者の養成
修士課程	実践研究者の養成
学士課程	実践家の養成



リハ学士課程(B.S.)

- ・ 120単位
- ・ リハ現場実習(1～12単位)
- ・ リハインターン研修(450時間)
- ・ 対象別リハサービス講義
 - 1) アルコール・薬物依存
 - 2) 精神障害
 - 3) 青少年犯罪
 - 4) 成人犯罪
 - 5) 知的障害
 - 6) 身体障害
 - 7) 感覚障害
 - 8) 発達障害

教育目標

博士課程

研究者の養成

修士課程

実践研究者の養成

Scientist-Practitioner

学士課程

実践家の養成

大学院前期課程(M.S.)

- ・ 平均2年間
- ・ 講義、演習、修士論文 48単位
- ・ 実習600時間(CRCスーパーバイザー指導)

「実践研究者」として

リハカウンセラーを養成

教育目標

博士課程

研究者の養成

修士課程

実践研究者の養成

学士課程

実践家の養成

大学院後期課程 (Ph.D.)

- ・ 3年～4年
- ・ 約60単位
- ・ 研究手法の修得
- ・ 総合筆記試験(2日間)
- ・ 学位論文の執筆(1～2年)

CRCの専門知識

1. 職業カウンセリングとコンサルテーション
2. 障害医学と障害社会心理学
3. 個別カウンセリングとグループカウンセリング
4. プログラム評価法等の研究法
5. ケースマネジメントとサービス調整
6. 家族問題, 性の問題, 多文化の問題
7. リハビリテーションカウンセリングの基礎
8. 労働災害補償と法制度
9. 環境と意識のバリアフリー化
10. アセスメント

CRCの専門技術

1. アセスメントと評価
2. 判定と介入計画
3. キャリア(職業)カウンセリング
4. 障害・社会適応への個別・グループカウンセリング
5. ケースマネジメント, サービスの照会・調整
6. プログラム評価と研究
7. 環境, 就労, 態度面のバリアフリー化
8. 専門職への助言・法廷での証言
9. 評価, 職域開発, 職業紹介, 事業所支援, 通勤援助
10. リハビリテーションテクノロジーの活用に対する助言

リハカウンセリング専攻必修10科目

- ・ リハビリテーション概説
- ・ 職場開拓とプレースメント
- ・ リハにおける対人コミュニケーションスキル
- ・ 障害医学と障害社会心理学
- ・ リハカウンセリングのアセスメント
- ・ リハカウンセリングの理論と実践
- ・ リハカウンセリングのケースマネジメント
- ・ リハ研究法
- ・ リハカウンセリング実習
- ・ リハビリテーションインターンシップ

カリキュラムの例: 専門職の倫理教育

倫理的ジレンマへの
対処方法の演習
30時間

リハ研究法

大学院前期・後期課程をあわせて6教科くらい

Rehabilitation Research

リハ研究法カリキュラムの例

- ・ 研究法総論
- ・ 社会調査法
- ・ グループ実験計画法
- ・ 単一事例研究法
- ・ 多変量解析法
- ・ プログラム評価法
- ・ 研究演習(セミナー)
- ・ 学術論文の執筆法
- ・ プレゼンテーションの技術

職リハの対象者はすべての人

- ・ 障害のある人
- ・ 一時的に障害のない人
- ・ 被災者
- ・ 犯罪者
- ・ 文化的・社会的に不利な人
- ・ リストラされた人、ニート
- ・ 働きたいのに機会がない人

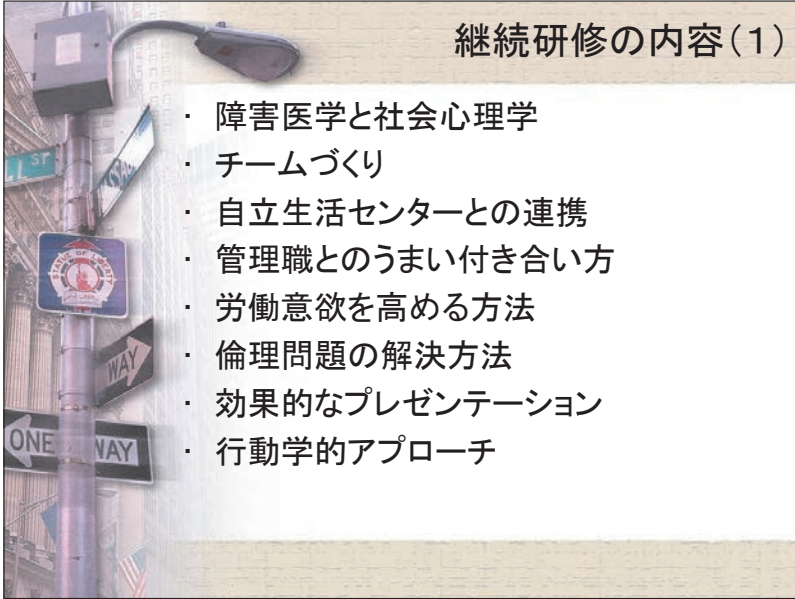
Continuing Education

CRCの継続認定には

認定日から5年ごとに

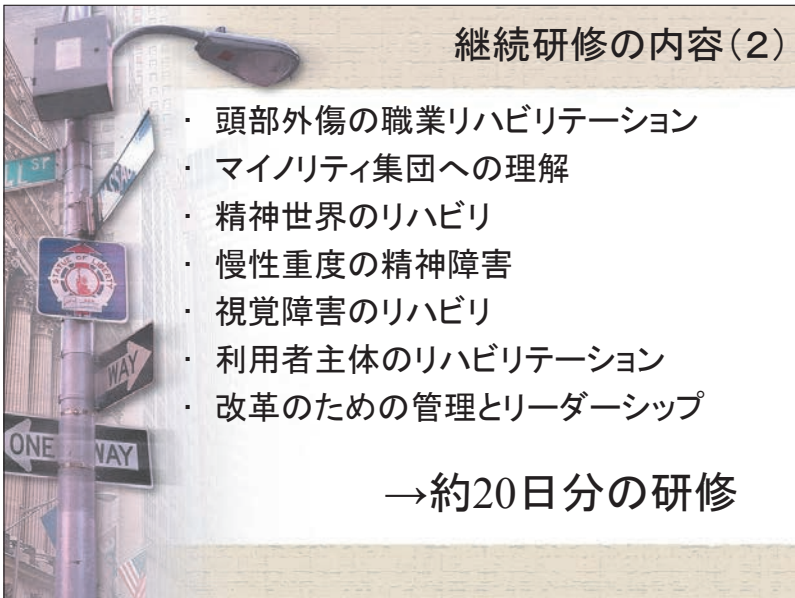
100時間以上の研修

うち10時間は「倫理」



継続研修の内容(1)

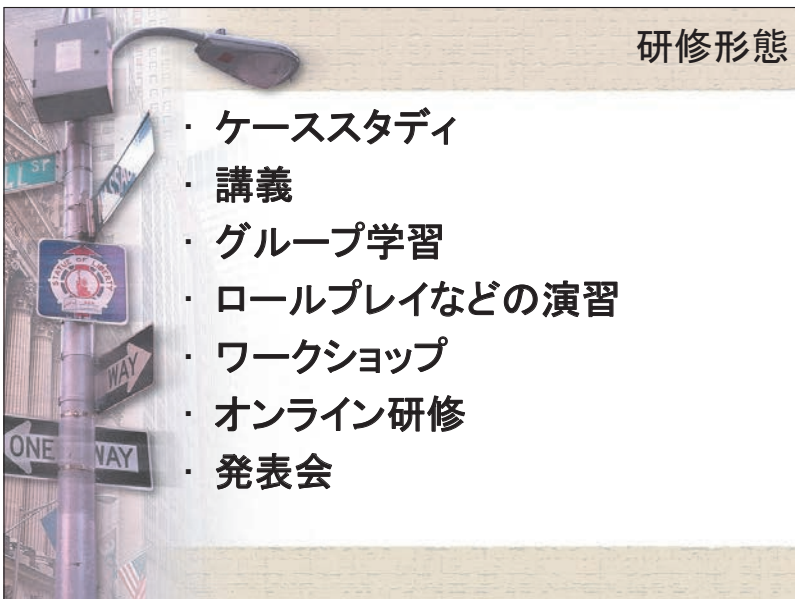
- ・ 障害医学と社会心理学
- ・ チームづくり
- ・ 自立生活センターとの連携
- ・ 管理職とのうまい付き合い方
- ・ 労働意欲を高める方法
- ・ 倫理問題の解決方法
- ・ 効果的なプレゼンテーション
- ・ 行動学的アプローチ



継続研修の内容(2)

- ・ 頭部外傷の職業リハビリテーション
- ・ マイノリティ集団への理解
- ・ 精神世界のリハビリ
- ・ 慢性重度の精神障害
- ・ 視覚障害のリハビリ
- ・ 利用者主体のリハビリテーション
- ・ 改革のための管理とリーダーシップ

→約20日分の研修



研修形態

- ・ ケーススタディ
- ・ 講義
- ・ グループ学習
- ・ ロールプレイなどの演習
- ・ ワークショップ
- ・ オンライン研修
- ・ 発表会

通信教育プログラム

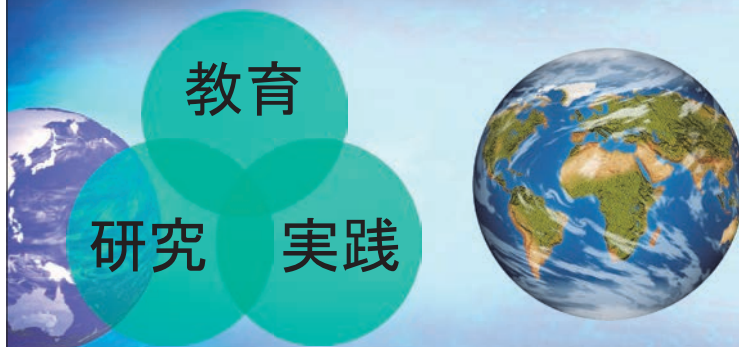
リハビリテーションカウンセラー、ジョブコーチ、
雇用専門家、スーパーバイザー、
リーダーシップ研修・・・



海外で取得できる職リハの学位

- ・ University of Wisconsin
- ・ Southern Illinois University
- ・ Michigan State University
- ・ San Diego State University
- ・ Illinois Institute of Technology
- ・ Southern University
- ・ University of Massachusetts・・・100大学+

オンライン・グローバル人材育成



資格の国際化の動き

- ・ 2008年アメリカリハカウンセリング協会による国際リハカウンセリング協会
- ・ 2013年全米リハ教育者会議による国際リハのグローバルレジストリー(教育機関の登録)
- ・ オンライン教育
- ・ オンラインリハビリテーション

最後に

- ・ 就労はひとつのトリートメント(治療)
“Work is Treatment”

職業リハの確かなアウトカムの追求が専門性の向上につながるのではないか。

確かなEBP, EBP-VRの追求がプロの使命。

第2節 アメリカにおける職業リハビリテーション専門職の養成教育・ 現任者研修・技術支援

背景と本レポートの目的

障害者職業総合センターは、マサチューセッツ州立大学ボストン校（University of Massachusetts Boston, UMass Boston）のグローバルインクルージョン・社会開発学部（School for Global Inclusion and Social Development, SGISD）の地域インクルージョン研究所（Institute for Community Inclusion, ICI）とゲスト講義及びレポートの形で、米国における（職業）リハビリテーション専門職の養成・現任者教育訓練・技術支援に関する情報提供の契約を結ぶこととなった。特に障害者職業総合センターからは、SGISDでのリハビリテーションカウンセリング修士課程に焦点を当てたゲスト講義やレポートの依頼があった。

そこで本レポートでは2013年9月3日に筆者が行ったゲスト講義で示した情報を、記述的にまとめることを目的とする（本節末 P.92 付属資料 A：パワーポイントおよび付属資料 B：サマリーレポート参照）。ゲスト講義及び本レポートは職リハ専門職のコンピテンシーに広く焦点を当てた研究プロジェクトの一部である。特に障害者職業総合センターのこの研究プロジェクトは、日本や米国、その他の国における職リハカウンセラーや他の職リハ専門職の、従来から変化してきている職務の機能や求められている水準について扱っており、日本における職リハ専門職の養成教育や現任者研修、技術支援に示唆を与えることを目的としている。

1 マサチューセッツ州立大学ボストン校、グローバルインクルージョン・社会開発学部、 地域インクルージョン研究所の概要

UMass Boston はボストンの都心にある唯一の公立大学であり、SGISD を含む 10 の学部において、170 以上の学習課程を提供している。加えて、ICI を含む 30 以上の研究所・センターがある。UMass Boston は、近年移民として入国した者、低所得者層、その他の近郊地域出身者など、非常に多様な学生に教育を提供している¹。学生のうち半数以上が、その家庭における最初の大学生である。UMass Boston の更なる情報については <http://www.umb.edu> を参照されたい。

ICI は 1967 年に設立され、40 年以上の研究活動（制度変容、政策、実践）、サービス（評価や新規モデルのパイロット）、教育研修（養成課程及び現任者研修）、技術支援、情報・研究成果・ベストプラクティスの普及（付属資料 C：ICI ポスター参照）を通じ、障害のある人の社会のあらゆる側面へのインクルージョンの促進を行ってきた。ICI は UMass Boston とボストン小児病院の共同プログラムであり、米国の障害分野の大学における 67 の先端研究拠点の一つである。UMass Boston との関係で言えば、ICI は、教育・研究・研修・その他の活動（詳細は後述する）を通じ、障害者等社会から排除されてきた人々のニーズに対応するための SGISD の一部である。

ICI の活動は、教育・雇用・健康・地域生活（ICI のキーとなる分野である）といった障害のある人の生涯にわたる問題に対応するため、障害種類については横断的に行われている。これらの分野に関し、ICI には全国レベルのセンターが 13、地方・州レベルのセンターは 5 つある。加えて、ICI のスタッフは国際的な研究プロジェクトの専門家としても、また国際的に（例えば、チェコ、スロバキア、トルコ、サウジアラビア、アラブ首長国連邦、台湾、日本）研修を提供したり技術支援する専門家としても機能し、それぞれの国の障害のある人の教育・雇用・健康・地域生活の問題に対応している。つまり、ICI のプロジェクトはニューイングランド全域、米国内

¹ 出所：UMass Boston website http://www.umb.edu/the_university/facts

の各地で、そして国際的に障害のある人のインクルージョンを促進している。

ICI の所長であり、SGISD の学部長である Kiernan 博士の下、研究者や大学院生のアシスタントを含む 240 人のスタッフが ICI で働いている。スタッフのうちおよそ半数が障害があるか、家族に障害のある人がいる。ICI についての更なる詳細は <http://www.communityinclusion.org> を参照されたい。

2012 年に設立された SGISD は、機会の均等性（インクルージョン）、すべての人の幸福や QOL の向上（社会開発）に対応できるような将来の指導者を育成しようとしている。SGISD は障害やその他の要因により社会から排除されている人たちに力点を置いている。健康、幸福、社会・経済的發展ということに関し、国際的・学際的な観点から取り組むことに焦点を当てた世界で最初の大学院である。特に教育、研究、研修、その他の活動を通して地域における能力開発のノウハウを必要としている国内外のニーズに応えている。

この学校には 5 つの大学院教育プログラムがある。

- ・グローバルインクルージョンと社会開発修士（MA）及び博士（PhD）プログラム（2014 年秋にスタート）
- ・移行指導修士プログラム(MA)（2014 年秋にスタート）（同校は現在、移行指導の大学院修了資格を与えている）
- ・リハビリテーションカウンセリング教育修士プログラム（MS）（後述する）
- ・3つの専門（視覚障害教育教員、視覚障害者の移動ガイド、視覚障害リハビリテーションセラピー）のある視覚障害教育学修士プログラム（Med）

12 のグローバルリーダーシップの能力が、同校のプログラムの根底となっている。

1. インクルージョン、社会開発、グローバリゼーションに関する根底知識
2. 内省とリーダーシップ
3. 倫理観と専門職意識
4. 批判的・創造的思考と実践への変換
5. コミュニケーション
6. 交渉と争議・論争の解決
7. 文化的多様性を認める力
8. 教育・研修・メンタリングにより他者を育てる力
9. 学際的实践とチーム構築
10. 地域・組織・システムとの協働
11. 政策とアドボカシー
12. 研究、評価と政策分析

SGISD に関する更なる情報については <http://www.umb.edu/academics/sgisd> を参照されたい。

2 リハビリテーションカウンセリング教育（養成課程）と関連する組織

（1）リハビリテーションカウンセリング教育の概況

2013 年時点で、大学ベースのリハビリテーションカウンセリング教育（Rehabilitation Counseling Education:

RCE) の修士課程は全米で 96 あり、それらはリハビリテーション教育評議会 (Council on Rehabilitation Education: CORE)²により認証されている。CORE は RCE や他のリハビリテーション分野の修士プログラムを認証する全米の組織であり、次節にて説明する。UMass Boston の SGISD で提供されている RCE プログラムは、96 の CORE 認証プログラムの一つであり、後で詳述する。

CORE によって行われた調査によれば、2010 年夏から 2011 年春に、96 の修士プログラムから 1510 人の修了生が輩出されており、うち 296 人 (20%) は障害のある人であった(CORE、日付なし)。これは前年 (1473 名の修了生のうち 286 名が障害のある人) よりも少しの増加である。2010~2011 年の修了生の上位 3 つの就職先は、州職リハ機関 (36%)、地域リハビリテーション提供機関 (23%)、リハビリテーション関連組織 (17%) であった。ほとんどのプログラム (84) の修了生は認定リハビリテーションカウンセラー (Certified Rehabilitation Counselor: CRC) の資格取得を目指している (同調査の各大学プログラムの報告に基づく) (CRC については後で詳述する)。現在の研究によれば、公的職リハプログラムに入職するための職リハカウンセラーを養成するための、CORE によって認証されている RCE プログラム修了の大学院生の数は、現在や今後の職リハプログラムに必要な専門家数からすると不足している(Dew, Alan, & Tomlinson, 2008)。これは早急に取り組むべき課題である。

(2) リハビリテーション教育評議会 (CORE)

CORE は、96 の大学の修士レベルの RCE プログラムをはじめ、学士レベルのリハビリテーションサービスや障害科学のプログラム等を認証している。CORE によれば、「プログラムの認証により、修士のリハビリテーションカウンセラー教育プログラムの継続的見直し・改善を促進し、障害のある人への効果的サービス提供を振興するものである」とされている³。この認証の目的のために、CORE は RCE プログラムの基準を示してきた (CORE, 2011a)。この基準は新規のプログラムや既認証プログラムを審査する際に用いられる。この基準に合致した新規プログラムは最大で 3 年間認証される。3 年後、認証されたプログラムは再度審査を受けなければならない。既認証で審査をパスしたプログラムについては、最大 8 年間、認証が有効となる。

CORE は今のところ、米国内のプログラムのみを認証している。しかし、CORE は現在、文化、地域、国の枠を超えて測定することのできるような教育の標準規格を同定するために、海外の大学で実施しているリハビリテーション分野や障害科学の教育プログラムの一覧を作成中である⁴。CORE についての更なる情報は、<http://www.core-rehab.org> を参照されたい。

CORE の認証は義務ではないが、ほとんどの RCE 修士プログラムは認証を希望してきた。CORE の認証の基礎であり、審査指標でもある基準は 6 つの領域に分けられる。1) 使命と目的、2) プログラム評価、3) 一般的なカリキュラムの要求水準、知識領域、学生が学習によって得られる成果、4) 臨床経験 (最低 100 時間の実習と、最低 600 時間のスーパービジョンのあるリハビリテーションカウンセリングのインターンシップ、5) 実施体制と教員体制、6) サポートと資源、である。一般的なカリキュラムの要求水準に関しては、CORE は RCE 修士プログラムに、倫理的行動、多様性と個人の相違、批判的思考をカリキュラムの中核として含めるように求めている。特に、CORE は 10 の中核的カリキュラム領域を特定している。

1. 専門職としてのアイデンティティと倫理的行動
2. 障害の心理社会的側面と文化の多様性

² 出所: CORE website: <http://www.core-rehab.org/WhatIsCORE>

³ 出所: CORE website: <http://www.core-rehab.org/WhatIsCORE>

⁴ 2013 年 10 月 15 日付 Gladnet の email “CORE Global Survey of Rehabilitation & Disability Education programs”

3. 人間の成長と発達
4. 雇用とキャリア形成
5. カウンセリングのアプローチと原則
6. グループワークと家族力動
7. アセスメント
8. 研究とプログラム評価
9. 障害の医学的、機能的、環境的な側面
10. リハビリテーションサービス、ケースマネジメントと関連するサービス

それぞれの領域はさらに細かな知識領域と、測定可能な学生が学習によって得られる成果に細分化されている。CORE(2011a)の基準の記述をご覧ください。CORE の評価は、プログラム応募者（大学関係者等）の自己点検レポート、プログラム応募者によって行われる利害関係者（学生、修了生、実習・インターンシップ先の指導者）調査、CORE の訪問調査というプロセスによって行われる。CORE の訪問調査時には、RCE プログラムコーディネーター、大学運営者、教員、学生、修了生、実習・インターンシップ先指導者からの聞き取りが行われる。認証されたプログラムは CORE に年次報告を提出しなければならない。CORE の評価・認証プロセスの詳細については、CORE (2011b) や CORE (2012)をご覧くださいか、<http://www.core-rehab.org> をご覧ください。

（3）SGISD におけるリハビリテーションカウンセリング教育（RCE）の修士プログラム

UMass Boston の SGISD で提供されている RCE の修士プログラムは、米国で認証されている 96 のプログラムの一つである。米国教育省リハビリテーションサービス局（Rehabilitation Services Administration: RSA）からの長期的研修助成によって資金が部分的に賄われており、この課程では様々な現場での仕事（例えばリハビリテーション機関、学校、キャリアサービス機関、病院・クリニック、居住型の療養施設、精神保健機関など）に向けて学生を養成している。しかし、修了生の 95%はリハビリテーションカウンセリングの領域で働いている⁵。また、この課程では学生が希望する場合、博士レベルへの進学についてもサポートしている。これは、通学でもオンラインでも利用可能な 60 単位の修士プログラムである。修了生は、追加のコースワークや経験を必要とせずに、CRC の資格試験を受験することが可能である。CRC の資格とは、職リハ専門家のための全国規模の任用資格であり、後で詳述する。修了生はマサチューセッツ州認可のリハビリテーションカウンセラー資格の教育要件を満たすが、この資格には、CRC の試験に合格することに加え、大学院修了後最低2年間のフルタイムでのスーパービジョンを受けながらの臨床経験あるいはそれと同等の経験を持っていることが求められる。

ア プログラムの概要とカリキュラム

この課程には3つの要素がある。教科コースワーク、フィールド経験、キャップストーンプロジェクト、である。

教科コースワーク：学生は一連の一般的なカウンセリング科目と、リハビリテーションカウンセリングに特有の内容の科目を履修しなければならない（リストは下記）。オンラインの学生はプログラムの開始時の2週間のセッションに2回の臨床的な科目（COU614 と COU616）に出席しなければならない。これらの2科目のみ直接の参加を求められるものである（すなわち、オンラインでは提供されない）。

⁵ 出所：SGISD, RCE program website: http://www.umb.edu/academics/sgisd/grad/rehabilitation_counseling_ms

<一般的カウンセラー教育中核科目> (全 30 単位)

- ・ COU601 心理学における研究と評価
- ・ COU605 職業的、教育的、心理的アセスメント
- ・ COU606 カウンセリングにおける倫理的基準と専門職の課題
- ・ COU608 異常心理学
- ・ COU614 カウンセリングの理論と実際 I
- ・ COU615 カウンセリングの理論と実際 II
- ・ COU616 グループカウンセリングと集団力動
- ・ COU620 人間の発達の臨床的適用
- ・ COU622 家族療法の理論
- ・ COU653 多文化カウンセリングの視点

<リハビリテーションカウンセラー教育中核科目> (全 30 単位)

- ・ COU602 障害の医学的、心理的、教育的側面
- ・ COU603 リハビリテーションの基礎
- ・ COU610 リハビリテーションにおけるケースマネジメントと計画
- ・ COU612 職業リハビリテーションと職業紹介
- ・ COU613 職業的発達とキャリア情報
- ・ COU688 リハビリテーションカウンセリング実習
- ・ COU698 リハビリテーションカウンセリングのインターンシップ (全 12 単位)

《修了に必要な単位数：60 単位》

付属資料 D「リハビリテーションカウンセリング学生ハンドブック」の 16-19 ページに科目の詳細が示されている。

フィールド経験：コースワークに加えて、学生は実習生及びインターンシップの形でリハビリテーションカウンセリングにおけるフィールド経験を積まなければならない。実習の目的は職リハカウンセラーとしての臨床経験を学生に積ませるためである。そのため、実習中に学生は主にリハビリテーション専門職の活動を見ることとなる。インターンシップの目的は、スーパービジョンの下でクライアントと接し、クライアントにカウンセリングやガイダンスを提供することを始めさせることである。

実習（3 単位）は、クリニックや日中活動センター、居住型療養施設、学校などの認証された現場での 100 時間のフィールド経験から成り立っている。100 時間のうち 40 時間以上はクライアントと直接接しなければならないが、それはインテイク面接やグループワークを促進するなどの活動に参加することを意味している。学生はインターンシップに先立つ学期で実習を終えなければならない。実習中、学生は 1 週間に最低 1 時間の現場指導者からの個別スーパービジョン、及び毎週最低 1 時間半のグループスーパービジョンをプログラム教員から受けることとなる。

インターンシップはスーパービジョンの下での 600 時間のフィールド経験から成り立っており、2つの学期に渡り職リハ機関で行われる（各学期 300 時間 6 単位、全 12 単位）。インターンシップの現場の例として、州職リハ機関、退役軍人病院・リハビリテーション施設、地域リハビリテーション提供機関、学校、民間リハビリテーション施設などがある。インターンシップの間、学生はスーパービジョンの下、クライアントと接しリハビリテーションカウンセリング活動を始める。学生は毎週現場指導者からの最低 1 時間のスーパービジョン及びプログ

ラム教員からの最低1時間のグループスーパービジョンを受ける。現場指導者はこれにより CRC 資格のための継続教育単位を得ることができる（CRC は5年ごとに、再受験あるいは 10 単位の倫理課題を含む 100 時間の継続教育単位を得ることにより、再認定を受けなければならない）。

付属資料 E「リハビリテーションカウンセリング・現場配属ハンドブック」には、現場の選択、現場指導者・学生の責任、実習・インターンシップの評価と学生へのフィードバック方法、サンプルの様式や質問紙など、実習やインターンシップに関する詳細な情報が示されている。また、付属資料 D「リハビリテーションカウンセリング学生ハンドブック」の 20-23 ページもご覧いただきたい。

キャップストーンプロジェクト：加えて、学生は研究プロジェクトや臨床ケース分析の形で、最後のプロジェクトを終えなければならない。研究プロジェクトの目的は「リハビリテーションカウンセリングにおける臨床経験を伴った上で、ジャーナルや他の科学的情報源に示された研究情報を系統的に解釈するスキルを示し、学生が実践家-科学者となるよう指導するものである（付属資料 D「リハビリテーションカウンセリング学生ハンドブック」24 ページより）。学生はフィールドでの問題や課題を同定し（通常インターンシップの初期のころ）、政策や研究活動を通じてその問題や課題に取り組むための計画を立案することが求められている。その問題が職リハカウンセラーとしての実践とどのように関係するのかということに力点が置かれている。学生は小さな研究プロジェクトを立ち上げ実行する。学生は、公式なレポート及び仲間及びプログラムの教員の前でのプレゼンテーションを通じて、自分の研究の結果を共有することが求められる。

臨床ケース分析の目的は、学生のプログラム参加を通じた学習経験を包括的に結びつけ、リハビリテーションカウンセラーとしての自己効力感・有能感を高めることを促すことである（付属資料 D「リハビリテーションカウンセリング学生ハンドブック」24 ページより）。学生はフィールドでの臨床的ケース、すなわちカウンセリングを実施したケースを同定することが求められる（通常インターンシップの初期のころ）。学生はケースのカウンセリングセッションを録音・ビデオ録画し、包括的ケース分析を作成する。さらに学生は自分の活動を文書化したもの（付属資料 F「リハビリテーションカウンセリング・キャップストーン経験」の 2 ページに挙げられている）を提出すると共に、最終レポートを作成しなければならない。

付属資料 F「リハビリテーションカウンセリング・キャップストーン経験」にキャップストーンプロジェクトの詳細が示されている。また、付属資料 D「リハビリテーションカウンセリング学生ハンドブック」の 24 ページもご覧いただきたい。

イ プログラムの課程と授業料

RCE プログラムは、フルタイムベースでも、パートタイムベースでも取り組むことが可能である。フルタイムの場合 2 年間であり、パートタイムの場合は 4 年間である。学生は課程修了まで平均 3.5 年を要している（ほとんどの学生がパートタイムである）。付属資料 D「リハビリテーションカウンセリング学生ハンドブック」の 13 ページにはフルタイムの場合の履修例、14-15 ページにはパートタイムの場合の履修例が示されている。また、オンラインでの履修というオプションも用意されている。キャンパスに通学する場合の学費は（フルタイムでもパートタイムでも）およそ 31,200 ドルである（正確な学費は学生が履修するキャンパス通学のコース数とオンラインのコース数により決まる）⁶。オンラインの場合の学費はおよそ 28,500 ドルである。資格のある学生には奨学金利用が可能であり、学費や諸費用がカバーされ、少額ながら給付金が得られる。奨学金を受け課程を修了した学生は、奨学金を受けた 1 年につき 2 年間はこの分野で働くことが求められる。

⁶ 出所：RCE program website: http://www.umb.edu/academics/sgisd/grad/rehabilitation_counseling_ms

ウ プログラムへの参加と修了

同課程では年間に8から10人の学生の入学を認めている。これはキャンパス通学とオンラインの双方を含む数字である。キャンパス通学の学生は秋に入学し、オンラインプログラムの学生は夏に入学する。2013年10月時点で、29名の学生が課程に参加している⁷。それらのうち、11人はフルタイムの学生であり、18人はパートタイムの学生である。また29人中、19人はキャンパス通学であり、10人はオンラインプログラムである。2012～2013年に全部で6名の学生が修了している。SGISDのRCE修士プログラムについては、http://www.umb.edu/academics/sgisd/grad/rehabilitation_counseling_msを参照されたい。

(4) リハビリテーションカウンセラー資格認定委員会 (CRCC)

リハビリテーションカウンセラー資格認定委員会 (Commission on Rehabilitation Counselor Certification: CRCC) はリハビリテーションカウンセリングの世界で最も大きな組織であり、1974年以来35000人以上のリハビリテーションカウンセラーを認定してきた⁸。同委員会はリハビリテーションカウンセラー認定を通じ、米国およびカナダにおけるリハビリテーションカウンセリングの質的基準を設定している。この認定は自発的なものである。リハビリテーションカウンセラーの試験を受験するためには、リハビリテーションカウンセリングあるいは近接領域における修士号を所持していなければならない⁹。試験に合格した者は認定リハビリテーションカウンセラー (CRC) となる。CRCは5年ごとに、再受験あるいは10単位の倫理課題を含む100時間の継続教育を受けることにより、再認定を受けなければならない。

ア CRC認定と州の職業リハビリテーション機関

連邦規則 (34CFR361)¹⁰では職リハ機関には人事基準 (包括的人事育成制度、Comprehensive System of Personnel Development: CSPD) を設定することが求められており、この基準は「連邦あるいは州レベルで認証された認定要件、免許要件、登録要件と合致していなければならない」とされている。ほとんどの州が、CRCの認定によって採用したカウンセラーがCSPDと合致するかどうかを判断している(Dew, Alan, & Tomlinson, 2008)。結果として、ほとんどの州の職リハ機関における職リハカウンセラーに最低限求められる学位は、修士 (リハビリテーションカウンセリング) となっている。

イ CRCの試験

試験は175問の多項選択式の問題であり、オンラインで実施される¹¹。受験者に与えられる解答時間は8日の間で3時間半である。試験は以下の10の知識領域を問うものとなっている。

1. アセスメント、評定、職業評価
2. 職場開拓、就職斡旋、キャリア・生活習慣の形成
3. 事業主に対する職業的コンサルテーション、サービス
4. ケースマネジメント、専門職の役割と実践、地域資源の利用
5. カウンセリングの基礎、専門職としての方向付け及び倫理実践、理論、社会的・文化的課題、人間の成長と発達

⁷ 出所：RCE program website: http://www.umb.edu/academics/sgisd/grad/rehabilitation_counseling_ms

⁸ 出所：CRCC website: http://www.crc certification.com/pages/about_crc/112.php

⁹ 出所：CRCC website: https://www.crc certification.com/pages/eligibility_requirements_july_2014_crc_exam/289.php

¹⁰ 出所：Code of Federal Regulations 34CFR361: http://www.doleta.gov/disability/html/docs/rehab_regs.cfm

¹¹ 出所：CRCC website: http://www.crc certification.com/pages/crc_exam_overview/120.php

6. グループ・家族カウンセリング
7. メンタルヘルスカウンセリング
8. 障害の医学的・機能的・心理社会的側面
9. 障害管理
10. 研究、プログラム評価、エビデンスに基づいた実践

CRCC は受験生の準備に様々なリソースを提供している。これには（知識領域ごとの）試験のトピック、試験の問題例、試験に役立つ文献リストが含まれる¹²。さらに、双方向的な模擬試験（50 項目のテスト）を購入することも可能である¹³。初回の試験及びCRCの再認定のための受験には385ドルの受験料がかかる¹⁴。

ウ CRCとしての再認定

CRCは5年ごとに、再受験あるいは10単位の倫理課題を含む100時間の継続教育を受けることにより、再認定を受けなければならない。様々な組織がCRCの再認定のための単位となる継続教育を行っている。再認定のための料金は295ドルである¹⁵。リハビリテーションカウンセリングのための継続教育を行う組織は、そのプログラムをCRCに対して提供するためには、CRCCから認証を得なければならない。CRCCのプログラム認証の有効期間は12か月である¹⁶。様々な組織やプログラムがCRCに対しその継続教育の単位を提供している。この中にはICIの、ニューイングランド技術支援・生涯教育（Technical Assistance and Continuing Education: TACE）センターと雇用サービスカレッジ（the College of Employment Services: CES）が含まれる（双方とも後で詳述する）¹⁷。米国教育省・国立障害・リハビリテーション研究所（National Institute of Disability and Rehabilitation Research :NIDRR）も、研究領域に関係する特別研修を実施し、研修生に対して継続教育単位を与える研究センターに対し、資金提供をしている。NIDRRは全米中の多くの研究センターに資金提供をしており、州の職リハ機関に関連のある研究に特に資金援助を行ってきた。資金提供のための条件の一つは、そのセンターが研修及び技術支援を行っているかどうかである。ICIはいくつかのNIDRRから資金を受けている、雇用、職業リハビリテーションに焦点を置いたセンターを擁している。これらのセンターは研究に加え、研修と技術支援を行っている。付属資料CのICIポスターにこれらのセンターの更なる情報が示されている。

なお、CRCの試験、認定、再認定を含むCRCCの更なる情報については<http://www.crccertification.com>をご覧ください。

3 職業リハビリテーション分野の技術支援・継続教育モデル（現任者対象）

（1）米国における技術支援・生涯教育（TACE）の構造

技術支援・継続教育（Technical Assistance and Continuing Education: TACE）センターは、「州の職リハ機関や州職リハ機関のパートナーである職リハを提供している機関や他のリハビリテーション機関（自立生活センター、クライアントアシスタンスプログラム、地域リハビリテーションプログラムなど）に対し、充実した技術支援

¹² 出所：CRCC website: http://www.crccertification.com/pages/crc_exam_preparation/72.php

¹³ 出所：CRCC website: http://www.crccertification.com/pages/crc_exam_preparation/72.php

¹⁴ 出所：CRCC website: http://www.crccertification.com/pages/application_fees/70.php

¹⁵ 出所：CRCC website: <http://www.crccertification.com/filebin/pdf/CRCCCertificationGuide.pdf>

¹⁶ 出所：CRCC website: http://www.crccertification.com/pages/program_pre_approval_for_ce_providers/115.php

¹⁷ 研修提供者リスト・CRCC認証プログラムリストは以下を参照。<http://www.crccertification.com/pages/certificants/111.php>

(TA) 及び**継続教育 (CE)** を通じ、障害のある人の雇用の量と質の成果を高める」ものである (一部強調)¹⁸。2008 年に設立され、米国教育省リハビリテーションサービス局 (Rehabilitation Services Administration: RSA) から資金提供を受けている。RSA は5年間という期間で全 10 ヶ所の TACE センターに資金提供をしており、RSA の1つの地方区分に1つのセンターがある (図1参照)。TACE のセンターの一つ、ニューイングランド TACE センター (地方区分1) は UMass Boston の ICI にあり、後で詳述する。10 の TACE センターは国レベルでのネットワークを構築している。



図3-1 : 米国における10のTACEセンターによる全米ネットワーク

(出所：米国 TACE センターネットワークの website : http://interwork.sdsu.edu/sp/ntc/tace_regions/)

各 TACE センターは担当地域について年毎の、また継続的なニーズアセスメントを行い、地域や地方のニーズに応じた研修や技術支援を組んでいる。TACE センターは、RSA が州職リハ機関に3年おきに実施することを求めている州内の包括的ニーズアセスメントを、州職リハ機関が実施することを支援している。また TACE センターは、州職リハ機関が RSA モニタリングプロセスを行うことも支援している (RSA は5年おきに州職リハ機関をチェックしている)。また TACE センターは州職リハ機関だけでなく、地域リハビリテーション機関を含む州職リハ機関のパートナーについても支援を行っている。州職リハ機関のパートナー機関のニーズアセスメントは州職リハ機関によって行われるが、その結果は TACE センターに共有される。そうすることで研修や技術支援を、パートナー機関の特定のニーズや課題に合わせて組み合わせることが可能となるのである。

TACE モデルにはいくつかの利点がある(National TACE Collaborative, 2012)。

第一に、地方に TACE センターを設置することで、各州の職リハ機関や地方それぞれの独自のニーズを詳細に把握することが可能になり、それぞれの職リハ機関との関係を構築することや、それらの機関にリーダーシップを発揮することができるとともに、文化的に、また地方独自の事情に対し素早く反応することができる。

各 TACE センターには、地方における様々な職リハの関係者から成る諮問委員会があり、多くの TACE センターが複数のレベルの諮問委員会を有している。例えば、ニューイングランド (RSA の地方区分1) では、州の職リハ機関の長は TACE センター諮問委員会のメンバーとなっている。職リハ機関の長は4半期に1回会合を行い、

¹⁸ 出所：Federal Register, Proposed Rule 03/15/2013: <https://www.federalregister.gov/articles/2013/03/15/2013-06077/rehabilitation-continuing-education-program-rcep-for-the-technical-assistance-and-continuing>

州レベル、地方レベル、国レベルの職リハの傾向について、貴重な情報を提供する。彼らは TACE センターに技術支援のニーズや可能性のある研修ニーズについて伝達している。州の職リハ研修コーディネーターも TACE センターの正規の諮問委員会のメンバーである。彼らは研修ニーズや州職リハ機関の方針について情報提供している。さらに TACE センターとの協働に関する地方での機会についても議論を行っている。

第二に、TACE センターが地方に設置されているため、国中央に1つの大きな TACE センターが置かれている状況に比べ、直接研修・オンライン研修、技術支援を通じ、地域レベル・地方レベルで発生している課題に迅速にかつ効果的に対応することが可能なことである。TACE センターの行うリハビリテーションカウンセラー継続教育は CRCC より認証を受けている。

第三に、TACE センターのスタッフ配属のアプローチは、このモデルの別の利点である。TACE センターには、元職リハ機関やパートナー機関のスタッフだけでなく、大学のスタッフ（学者や研究者）をも含む、知識のある専門的なスタッフが配属されているのである。

国レベルの TACE センターネットワークは、各 TACE センターが活用することのできる強力なものである。センター間での協働やパートナーシップは、様々な方法で促進されている。例えば、TACE センターは、研修コンテンツやベスト・効果的プラクティスの共有、共同での研修・技術支援の開発・実施、必要に応じての他地方での研修・技術支援実施を行っている。国レベルでは、TACE センターは倫理や動機づけ面接法などの分野での、研修教材を共有してきた。どのような課題が発生しておりどのように対応するかについての、TACE センター間での継続的コミュニケーションがあり、それは TACE センター間の協働を促進する機会となっている。TACE センターの国レベルでのネットワークの更なる情報については <http://interwork.sdsu.edu/sp/ntc/> をご覧いただきたい。

（2）ICI におけるニューイングランド TACE センター（RSA 地方区分1）

ニューイングランド TACE センターは UMass Boston の ICI とアサンプション大学の協働プロジェクトである。RSA 地方区分1の州職リハ機関やそのパートナー機関にサービスを行っている。地方区分1はニューイングランド地方の6つの州から成り立っており、10の州職リハ機関と2つの先住民職リハプログラムを含む¹⁹。同センターは、直接及びオンライン研修や職リハに関連する様々なトピックや課題に関する技術支援を、これらの州職リハ機関やそのパートナーに提供している。さらに同センターは地域リハビリテーション教育者協会（Association of Community Rehabilitation Educators: ACRE、後で詳述する）の研修を行い、研修修了者に対して認定を行っている。この研修は、地域リハビリテーション提供機関（多くの場合、州職リハ機関と契約している）で働く雇用支援専門職を対象としたもので、職務開発と支援に焦点を当てている。

ア TACE 研修と技術支援の計画のためのニーズアセスメント

ニューイングランド TACE センターは年毎の、及び継続的ニーズアセスメントを州職リハ機関とともにしており、それによりどの機関が研修や技術支援を必要としているのか同定することができる。RSA もまた、州職リハ機関のモニタリングレポート（RSA は各機関を5年ごとにモニターしている）を通じ、どのような研修や技術支援が必要か情報提供をしている。ニーズアセスメントは多くの場合、職リハ機関の長や管理職、職リハ研修コーディネーターとの半構造化面接の形で行われる。TACE センタースタッフは、各機関のニーズや課題に合わせて、質問を変えながら面接を行う。TACE センタースタッフが、職リハ機関の長または職リハ機関の研修コーディネーターとの会議を開催することで、地方のニーズや課題が把握されることもある。以下の項目は、過去18か月間あるいは2012～2013年に同定された、地方の課題やニーズの例である。

¹⁹ これらの機関・プログラムについては以下を参照：<http://www.tacene.org/region-1-vr-agencies>

- ・新任職リハカウンセラーの研修方法の開発・共有
- ・重複診断（薬物乱用／精神疾患）のあるクライアントへの支援技法の改善
- ・犯罪歴のあるクライアントとの接し方、成果の向上
- ・カウンセリングにおける動機づけ面接法の利用
- ・ケースロード（取り扱い件数）書類の質の改善
- ・ケースロードマネジメント・スキルの改善
- ・職リハ専門職における倫理的行動の保持
- ・スーパーバイザー及びスーパーバイザー志願者のスキル開発

イ TACE 研修と技術支援

TACE 研修と技術支援は把握された課題やニーズに沿ったものとなる。研修は直接またはオンラインで行われる。ニューイングランド TACE センターの研修イベント（直接のワークショップ、会議、オンライン研修）の過去のもの、今後の予定リストが <http://www.tacene.org/calendar> に掲載されている。TACE 研修により継続教育単位が提供される。オンライン研修は様々なコンピュータ使用経験レベルの人々に提供されている。コースは研修中継続的に関与する講師により進められる。コースの期間はおよそ1か月であり、開始日・終了日が明確になっている。コースは様々な活動（フィールドワーク活動、演習、日時の決まった電話・WEB 会議）を含み、研修コンテンツを提供するために様々な形式が用いられる（読み物、プレゼンテーション、ディスカッションフォーラム、電話・WEB 会議、動画、専門職員研修、課題）。

技術支援としては、ニューイングランド TACE センターは2種類の技術支援を提供している。すなわち、ピア技術支援と個別技術支援である。ピア技術支援は、同じ立場の人々（ピア）がお互いにサポートし問題解決する「実践共同体」（“Community of Practice” : CoP）のコンセプトに基づいている。このコンセプトは州職リハ機関やそのパートナーにうまく合致することが見出された。これにより定期的・継続的な交流（直接、電話、オンライン）が可能となり、ネットワーキング、リソース共有、問題解決に役立っている。目標は実際の知識の伝達である。ニューイングランド TACE センターは11のピア技術支援グループを立ち上げている²⁰。

1. 職リハ機関施設長
2. 職リハ研修コーディネーター
3. 職リハ機関予算管理者
4. 職リハ機関マーケティング・雇用サービスチーム（マサチューセッツ州のみ）
5. 職リハ州レベル雇用コーディネーター
6. 職リハ地域リハビリテーションプログラムコーディネーター
7. 職リハビジネス企業プログラム（ランドルフ・シェパード）スタッフ
8. 職リハアシスティブ・テクノロジー・スタッフ
9. チケット・トゥ・ワーク専門家（復職支援プログラム）
10. 州聴覚障害者支援コーディネーター
11. 移行指導専門家

ニューイングランド TACE センターは個別技術支援も行っており、個別の州職リハ機関の特定の問題、ニーズ

²⁰ それぞれの各ピア技術支援グループについては以下を参照：<http://www.tacene.org/vr-peer-ta>

や関心に対応する技術支援である。TACE センターのスタッフはこの問題、課題、ニーズについて職リハ機関と話し合い、技術支援を提供するためにカスタマイズされた計画を作成する。技術支援には特定のスタッフやグループへのコンサルテーション、ファシリテーション、リソース共有、うまくいったモデルがある機関への調査・探索、調整、ピア技術支援会議も含まれる。ニューイングランド TACE センター及び研修、技術支援については <http://www.tacene.org> をご覧いただきたい。

4 雇用支援スタッフに対するスキル研修

(1) 地域リハビリテーション教育者協会 (Association of Community Rehabilitation Educators: ACRE) のスキル研修と認定

ACRE は障害分野で働く研修講師・教育者からなる全米レベルの会員組織である。ACRE の使命は障害者雇用支援の標準レベルを上げること、スキル研修と研修修了認定により障害者雇用の成果を改善することである。ACRE は地域ベースの雇用支援における研修カリキュラムを評価し、ACRE の基準に合致するカリキュラムを認証している。カリキュラム認証有効期間は5年であり、その後は再度 ACRE に申請し、再認証を受けなければならない。ACRE により認証された研修を修了した受講者は国レベルの資格を受けることができる。ACRE に関する更なる情報は <http://www.acreeducators.org> をご覧いただきたい。

ア ACRE の基準と研修プロバイダーに対する国レベルの認定

ACRE の基準は 38 の能力から成り立っており、それは大まかには 4 つの領域に分かれる(ACRE, 2013)。

- ・ 原則的価値観・原理の実践への適用
- ・ 個別のアセスメントと雇用／キャリアプランニング
- ・ 地域の研究と職務開発
- ・ 職場や関連する支援

これらの能力は、Employment First 支援者協会 (Association of People Supporting Employment First: APSE、後に説明する) によって開発された援助付き雇用実践に必要な能力が基となっている。ACRE は援助付き雇用の枠を越え、一般雇用、カスタマイズド雇用、援助付き雇用、移行雇用といった障害者雇用への他のアプローチを含めるために、APSE の能力を精緻化・拡張したのである²¹。また ACRE の能力基準からは地域ベースの雇用支援における 2 つのレベルの研修及び認定が設定可能となっている。

1. 基礎レベル雇用支援スキル研修／認定
2. 専門レベル雇用支援スキル研修／認定

基礎レベル雇用支援スキル認定を受けるためには、40 時間の ACRE が定めた能力領域に十分合致した研修を修了しなければならない²²。専門レベル雇用支援スキル認定を受けるためにも同様に 40 時間の研修を修了しなければならない。この専門レベルの研修は、基礎レベル研修よりも専門的な知識・スキルレベルの ACRE 能力基準

²¹ 出所：ACRE website: <http://www.acreeducators.org/content/acre-2013-competencies>

²² 出所：ACRE website: <http://www.acreeducators.org/certificates/basic-employment-certificate>

に対応するものである²³。ACRE は 2005 年にスキル研修と認定を開始した。それ以来 3100 名以上の支援専門職が ACRE の認証した研修プログラムを修了し、基礎レベル雇用支援スキル認定を受けている。ACRE は ACRE の研修修了者名簿を作成している。この修了者名簿は誰でもアクセスできるオンラインのデータベースの形式となっており、氏名、RSA 地域/国名、認証の種類、認定年、州といった項目で検索が可能である²⁴。2013 年 11 月時点で、ニューイングランド（RSA 地域区分 1）には 513 名の基礎レベル雇用支援スキル研修修了者、20 名の専門レベル雇用支援スキル研修修了者がいる。

イ ACRE のカリキュラム審査と研修プログラムの認定

ACRE には定式化されたカリキュラム審査プロセスがある²⁵。研修プロバイダーは ACRE にカリキュラム審査・認定の申請書類を提出する前に、ACRE の組織のメンバーとなっていなければならない。2013 年時点ではカリキュラム審査・再認定は、ACRE の組織メンバーについては無料である。ただしこれは今後変わる可能性がある。カリキュラム審査プロセスの一環として、研修プロバイダーは自分たちのカリキュラムが ACRE で標準化されたすべての能力領域と合致するのか、アセスメントを行わなければならない。アセスメント結果や他のカリキュラム資料に加え、研修プロバイダー/審査申請者は研修自体及び研修講師の質、研修講師が研修を行うことができるという能力を有すること、研修講師の個別の地域ベースの雇用との関わりについても、その根拠書類を提出しなければならない。ACRE のカリキュラム審査委員会は、ACRE の様々なメンバーを代表する 5～8 人の委員から構成されており、同委員会によりすべての審査を行い、最終的な決定が下される。研修プロバイダーは、カリキュラムが認証されれば、研修提供を開始し、その研修により修了認定を発行することが可能となる。

ACRE は ACRE 認証の研修プロバイダーのリストを作成している。このリストはオンラインデータベースの形態をとっており、プロバイダーの名前、RSA 地方区分、国際的な対応可能性（YES/NO）、州名、研修形態（直接、オンライン、あるいは双方）で検索可能な、誰でもアクセス可能なものとなっている²⁶。2013 年 11 月時点で、ニューイングランド地方（RSA 地方区分 1）には、ICI を含む 4 つの ACRE 認証の研修プロバイダーが存在する。

ウ ACRE 認証の研修プロバイダーとしての ICI

ICI は ACRE から認証を受けた先端的雇用支援研修を提供しており、それを修了すれば ACRE の基礎レベル雇用支援スキル認定が与えられる。研修講師がリードするワークショップ、グループワークとフィールドワークを含む 7 日間の直接的研修である。研修のいくつかの部分はオンラインでも提供されている。フィールドワークは研修受講者に、研修で習ったことを実践し、スキルを強化するために行われるものである。研修受講者は、修了認定を受けるためには 40 時間の研修、6 つのフィールドワーク課題を終えなければならない。以下は 7 日間の研修のスケジュールである。

- 1 日目：「地域での雇用の基礎」（6 時間）
- 2 日目：「あなたの支援する求職者を知ろう」「成功するための計画づくり」（6 時間）
- 3 日目：「雇用を促進するためのパートナーシップ」「社会保障の労働意欲喚起への理解」（6 時間）
- 4～5 日目：「事業主のニーズを探る」「質の高いマッチング」（12 時間）
- 6～7 日目：「教示・支援技法」（12 時間）

²³ 出所：ACRE website: <http://www.acreducators.org/certificates/professional-employment-certificate>

²⁴ ACRE の作成した専門家・認定者名簿 <http://www.acreducators.org/certificate-registry>

²⁵ 出所：ACRE website: <http://www.acreducators.org/training-providers/training-provider-requirements>

²⁶ ACRE の研修提供者名簿：<http://www.acreducators.org/find-training-providers>

研修カリキュラムや研修受講料の情報については、ICI に照会されたい。ICI は 2005 年より研修を実施しており、500 名以上の基礎レベル雇用支援スキル研修修了者、20 名以上の専門レベル雇用支援スキル研修修了者を輩出している。ICI は先端的雇用支援研修を提供するという一方で、ACRE からは基礎レベルと専門レベルの双方の研修の認証を受けていることを記しておきたい。ただし、現在のところ、ICI は基礎レベル研修のみ実施している。

(2) Employment First 支援者協会 (Association of People Supporting Employment First: APSE) のスキル研修と認証

APSE は一般雇用参入を推進している全米的な会員組織である。APSE の使命は権利擁護と研修を通じ、全ての障害のある人の雇用と自立・自己充実を促進することである。その名の示す通り、APSE は雇用を第一に支援している。すなわち、一般労働市場における雇用は望ましいものであり、重度障害者を含む全ての障害者にとって達成可能な成果として捉えられている²⁷。APSE は 35 の州、ワシントン DC に支部を持ち、現在、国際的な支部の設立を行っているところである。メンバーには障害のある当事者、家族、障害者支援サービスプロバイダー・専門職、企業・事業主がいる。APSE に関する更なる情報は APSE のサイト、<http://www.apse.org> をご覧いただきたい。

ア APSE の研修、能力基準、国レベルの専門職認定

APSE は様々な研修の機会を、会員及び非会員に提供している²⁸。これには雇用支援サービスや障害のある人への支援に関するベストプラクティスを共有するために、企業や地域のリーダーも参加する年次会議も含まれる。他の研修の機会としては、職務開発、自営、移行、公共政策、組織変革、自閉症といったテーマの WEB セミナーもある。その他、支部のイベントや、援助付き雇用、精神疾患のある人の雇用といったテーマのオンラインのコースもある。

研修に加え、APSE は、雇用支援専門職に対し認定雇用支援者 (Certified Employment Support Professional: CESP) となる機会を、CESP 認定試験を通じ提供している。雇用支援専門職とは、ジョブコーチ、職場開拓員、移行雇用スペシャリスト、職務配置スタッフ、雇用スペシャリスト/コンサルタントなどである。CESP 認定試験は全米レベルの専門家グループの提唱を基に APSE が開発した、援助付き雇用支援に必要な 9 つの能力に基づいている (APSE, 2010)。

1. 援助付き雇用の基礎
2. アセスメントとキャリアプランニング
3. マーケティングと職務開発
4. 職場における訓練と支援
5. 継続的サポート
6. 福利厚生管理
7. 組織変革
8. 特別なニーズを持ったグループ
9. 自営

²⁷ APSE の「Employment First」という立場について更なる詳しい情報は <http://www.apse.org/employmentfirst/> を参照。

²⁸ 出所：APSE website: <http://www.apse.org/training/>

APSE の認定プログラムは、最初の全米レベルでの雇用支援専門職の能力に関する認定プログラムである。

イ CESP の試験、認定、再認定

APSE は CESP の試験、認定、再認定を監督するために雇用支援専門職認定評議会 (Employment Support Professional Certification Council: ESPCC) を設立した。CESP の受験資格として、希望者は教育及び職業経験要件を満たしていなければならない²⁹。高校卒業あるいは同等の資格を有していることがまず必要である。職業経験については、1年間の雇用支援専門職（それは最大3か月までの実習あるいはインターンシップを含めてもよい）としての経験、あるいは9か月の訓練を受けながらの職業経験が必要である。さらに、希望者は ESPCC の行動規範を遵守し、署名しなければならない。希望者は申込用紙を ESPCC に提出し、次に ESPCC が希望者の要件を確認する。希望者は、受験の要件を満たしていることが確認されたら、いずれかの試験会場での受験登録ができる。受験料は 159 ドルである。CESP の試験は多項選択式の問題から成っており、オンラインではなく直接的に実施され、試験時間は3時間半以上に渡る。問題は APSE の援助付き雇用支援スキルに基づく5つの領域に対応している。

1. 原則的価値観・原理の実践への適用
2. 個別のアセスメントと雇用／キャリアプランニング
3. 地域の研究と職務開発
4. 職場や関連する支援
5. 継続的サポート

試験問題は仮想事例のシナリオに基づくものであり、受験者にそれぞれの状況において最も適切な行動を解答させるものである。APSE は現在、今後の受験者のためにスタディガイドを作成中である。試験を作成するために APSE は国レベルでの問題作成専門家グループを作り、雇用支援専門家の役割や、この仕事に必要な知識やスキルを定義することを委託した³⁰。この専門家グループは各問題の内容、関連性、正確性等を分析する多くの作業グループによって吟味された一連の問題を作り上げた。これらの問題はさらに絞り込まれて最初の CESP 試験が作られた。試験問題は定期的に新しいものに入れ替えられている。試験の一環として、受験者はフィードバックの様式を受け取り、意味が分かりにくい、あるいは不正確だと感じた問題についての報告が求められる。続いてこれらの質問は、試験の新しい問題を作る専門家グループによってレビューされるのである。現在の問題を調整することに加え、新規の問題も同様に作られている。改定された試験問題も最初の試験問題作成時同様の集中的なレビューを受ける対象である。APSE は 2011 年に CESP の認定を開始した。CESP の第1回目では 503 人が受験し、うち 82.4%が合格している。第2回目はこれまでに 62 人が受験し、82.7%が合格した³¹。

CESP は、雇用支援専門職に直接関連のある 36 の継続教育単位取得または再受験により、3年ごとに再認定を受けなければならない。再認定のために希望者は 125 ドルを支払わなければならない。APSE は継続教育単位の対象となる活動のリストを作成している³²。CESP の試験、認定、再認定に関する更なる情報は、CESP (2011-2012) をご覧いただくか、APSE のウェブサイト <http://www.apse.org/certification/> をご覧いただきたい。

²⁹ 出所：APSE website: <http://www.apse.org/certification/>

³⁰ 出所：Personal communication with Jennifer Polkes, APSE CES Coordinator, November 6, 2013.

³¹ 出所：Personal communication with Jennifer Polkes, APSE CES Coordinator, September 3, 2013.

³² 継続教育単位として認められる活動のリストについては、<http://www.apse.org/docs/Activities%20Accepted%20for%20CE%20Credits.pdf> をご覧いただきたい。

(3) ICI の雇用サービスカレッジ (College of Employment Services: CES)

ICI の CES は雇用支援専門職をターゲットとしたオンラインの研修プログラムである。この研修プログラムは、雇用の面で障害のある人や他のハードルがある人を効果的に支援するために、知識、スキル、価値観を雇用支援専門職の人たちに提供することを目的としている。CES は、ICI、エルゼビア出版、ミネソタ大学地域統合研究所、APSE の協働プログラムである。CES の使命は以下の 3 つである。

- ・教育：CES はベストプラクティスであることが証明され、全米レベルの能力基準に合致したカリキュラムを提供する。それぞれの科目には、スキル、遂行能力、向上を把握するための専門的で明確な尺度が設けられている。
- ・強化：CES は雇用専門職の人たちに実践的スキルや核となる価値観の強力な基礎を伝え、彼らの目的意識や自信を高める。
- ・インスパイア：専門職の人たちは自分たちの仕事に新たな誇りを感じ、仕事に長期間従事するようになり、自分たちの仕事は充実したキャリアを成すと捉えるようになる³³。

ア プログラムのデザインとカリキュラム

カリキュラムは自分のペースで取り組めるモジュール制で、実際的な問題を基にした学習構造を用いており、学生が最大限柔軟に取り組めるように（学生はいつでも教科のコンテンツにアクセスすることが可能）、また学習プログラムの目標達成に向けた支援が受けられるようになっている。このカリキュラムは、CESP 認証試験のために APSE が定めた能力の全ての領域をカバーするものである。これは CES の修了生は、CESP となるための APSE の試験に向けて十分に準備がなされているということである。さらに CES の全ての教科は CRCC より、継続教育単位が付与されることについても認証されている。カリキュラムは 11 のコースを核として構成されている。

1. 職務開発の戦略： (1)
2. " (2)
3. キャリア形成の原理
4. 雇用サービスの基礎
5. 事業主の視点
6. 行動コーチングと支援： (1)
7. " (2)
8. 自立に向けて労働への意欲を高める
9. 資金
10. チケット・トゥ・ワーク (復職支援プログラム)
11. ネットワーキング

付属資料 G の CES リーフレットにコースの説明が示されている。この分野の専門家からなる教科構成検討委員会が全ての教科をレビューし、カリキュラムがこの分野のベストプラクティスであるように確認を行っている。既存のカリキュラムは定期的、また政策や実践上の変更があった場合はいつでも、改正されている。新しい教科も付加されている。例えば 2013 年秋・冬に、4 つの新教科が開始される。すなわち「メンタルヘルス関連の障害

³³ 出所：CES program website: <http://directcourseonline.com/employmentservices/about-ces/>

者への雇用サービス」「犯罪歴のある障害者の雇用」「ネットワーキング」「職務創造」である。CES のプログラムスタッフはさらに、学生がスキルの上達を示さなければならない場合のオンライン研修を補完する要素を現在加えようとしている。カリキュラムは研修パッケージとして購入することが可能である（価格は ICI へ問い合わせいただきたい）。教科のコンテンツは状況に応じて改編し、特定の研修ニーズに合わせることも可能である。CES に関する更なる情報は <http://directcourseonline.com/employmentservices/> をご覧いただきたい。

5 まとめ

リハビリテーションカウンセリングは米国では大学院レベルで教えられている学問分野である。リハビリテーションカウンセラー養成課程では、教科コースワーク、フィールドワーク経験、研究・臨床スキルを組み合わせたものに焦点が当てられている。これらの領域は CORE の修士レベルのリハビリテーションカウンセリングプログラムの基準により、強化されている。CORE の認証した 96 のリハビリテーションカウンセリングプログラムは、州職リハ機関にとって資格を有するカウンセラーの人材供給源である。それはこれらの機関の多くが、カウンセラーが CRC であることを求めているからである。国レベルの認定基準、スキル研修、専門職認定といった同様の傾向は、ACRE の設定した地域ベースの雇用支援スキル研修プロバイダーの基準、APSE の地域雇用支援サービスプロバイダースタッフの国レベルの認定基準という障害者雇用サービス分野でも見出される。また、州職リハ機関やそのパートナー機関を現任者研修や技術支援を通じ支援する TACE モデルに対し、RSA が多くの資金提供を行っていることについても論じた。

【付属資料】

付属資料: リハカウンセラーの養成教育から現認者研修・技術支援の仕組み (図 3-2)

雇用支援スタッフの現任者講習 (図 3-3)

付属資料 A: ゲスト講義パワーポイントスライド

(本冊子 p.96-p.112 掲載)

付属資料 B: 米国における養成過程及び現任者のリハビリテーション教育、研修、技術支援の取組みについての概要: サマリーレポート (英語)

Web link: http://www.communityinclusion.org/nivr_b/

付属資料 C: 地域インクルージョン研究所ポスター (日本語)

Web link: http://www.communityinclusion.org/nivr_c/

付属資料 D: リハビリテーションカウンセリング学生ハンドブック

Web link: http://www.communityinclusion.org/nivr_d/

付属資料 E: リハビリテーションカウンセリング・現場配属ハンドブック

Web link: http://www.communityinclusion.org/nivr_e/

付属資料 F: リハビリテーションカウンセリング・キャップストーン経験

Web link: http://www.communityinclusion.org/nivr_f/

付属資料 G: 雇用サービスカレッジ(CES)リーフレット

Web link: http://www.communityinclusion.org/nivr_g/

※付属資料 B～G は、障害者職業総合センター研究部門ホームページ上に掲載 (<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>)

【文献】

- Association of Community Rehabilitation Educators (ACRE) (2013). 2013 ACRE competencies: employment services. Retrieved from: <http://www.acreeducators.org/content/acre-2013-competencies>
- Association of People Supporting Employment First (APSE) (2010). APSE supported employment competencies. Retrieved from: <http://www.apse.org/docs/APSE%20Supported%20Employment%20Competencies%5B1%5D1.pdf>
- Association of People Supporting Employment First (APSE) (2011–2012). Certified employment support professionals, certification handbook, 2011–2012. Retrieved from: <http://www.apse.org/docs/CESP%20Candidate%20Handbook.1.12.pdf>
- Code of Federal Regulations 34CFR361, Retrieved from: http://www.doleta.gov/disability/htmldocs/rehab_regs.cfm
- Council on Rehabilitation Education (CORE) (n.d.). Annual profile of CORE accredited programs: a three-year summary, summer 2008–spring 2011. Retrieved from: <http://www.core-rehab.org/Files/Doc/PDF/AnnualProfiles/2008-2011.pdf>
- Council on Rehabilitation Education (CORE) (2011a). CORE accreditation standards (effective January 1, 2011). Retrieved from: <http://www.core-rehab.org/Files/Doc/PDF/COREStandards20120204.pdf>
- Council on Rehabilitation Education (CORE) (2011b). Preparing for CORE accreditation: graduate rehabilitation counselor education (RCE) program guidelines (a guide for graduate program coordinators). Retrieved from: <http://www.core-rehab.org/Files/Doc/PDF/Grad%20Coordinator%20Manual-May%202013%20Final.pdf>
- Council on Rehabilitation Education (CORE) (2012). Accreditation manual for masters level rehabilitation counselor education programs. Retrieved from: <http://core-rehab.org/Files/Doc/PDF/CORE%20ACCREDITATION%20%20MANUAL%209-2012.pdf>
- Dew, D. W., Alan, G.M., & Tomlinson, P. (Eds.) (IRI 2008). Recruitment and retention of vocational rehabilitation counselors (Institute on Rehabilitation Issues Monograph No. 33). Washington, DC: The George Washington University, Center for Rehabilitation Counseling Research and Education. Retrieved from: <http://iriforum.org/download/33IRI.pdf>
- Federal Register (2013). Proposed rule by the U.S. Department of Education on 03/15/2013. Retrieved from: <https://www.federalregister.gov/articles/2013/03/15/2013-06077/rehabilitation-continuing-education-program-rcep-for-the-technicalassistance-and-continuing>
- National TACE Collaborative (2012). Recommendations to improve effectiveness of the national TACE-model, Final white paper /draft (4/10/2012). Retrieved from: http://interwork.sdsu.edu/sp/ntc/collab_info/

【付属資料】

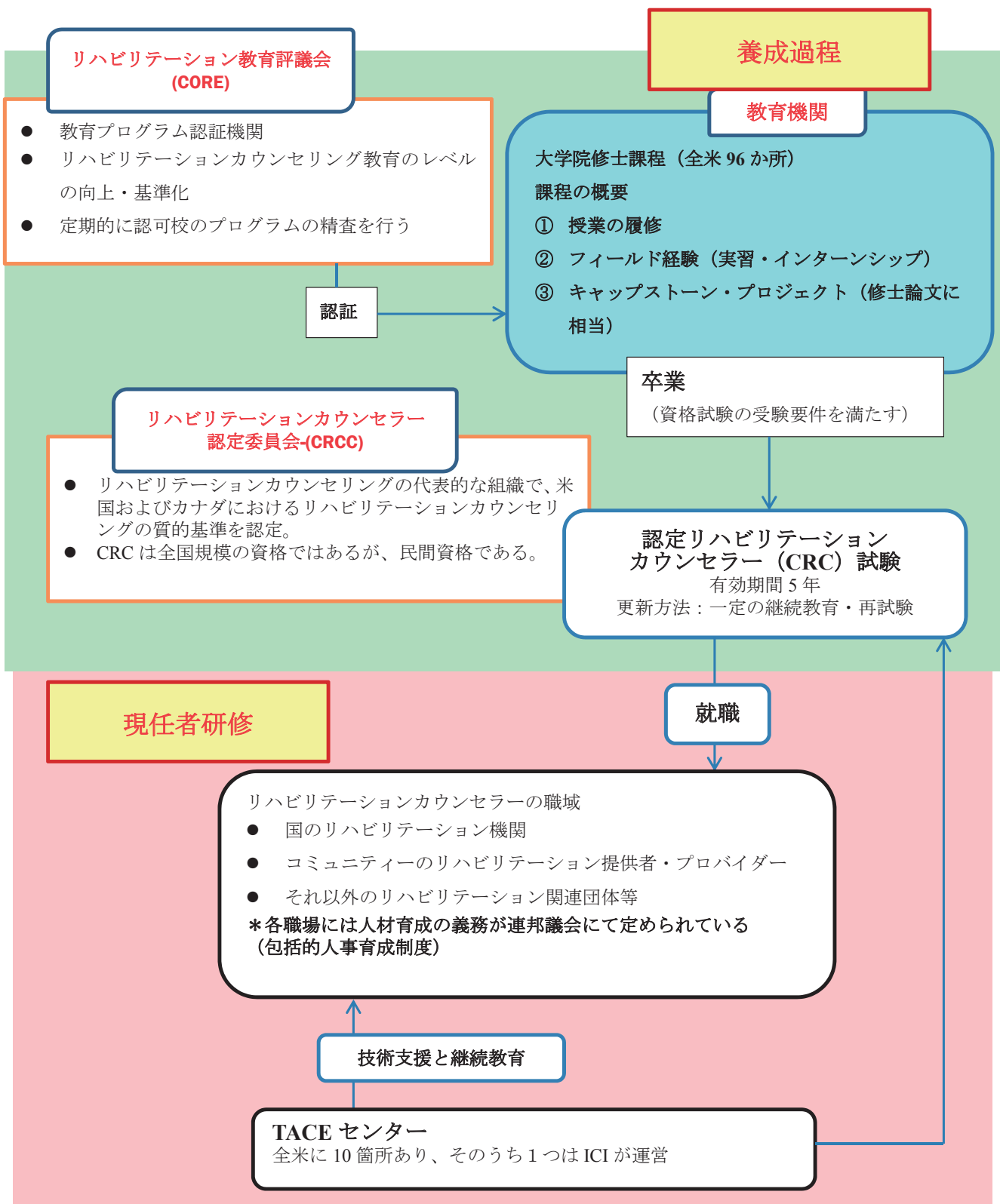


図 3-2 リハカウンセラーの養成教育から現任者研修・技術支援の仕組み

**雇用支援スタッフ
(Employment Staff) とは**

ジョブコーチ、職場開拓者 (Job Developer)、移行雇用専門家 (Transition Employment Specialist)、職務配置スタッフ (就職支援者・Job Placement Personnel)。日本でいうジョブコーチ、移行支援事業所、A型、就業・生活支援センターの就業支援担当者に相当。

1 地域リハビリテーション教育者協会 (ACRE)

ACRE

- 雇用支援スタッフ養成機関の認定
- 5年ごとに ACRE カリキュラム審査委員会による審査→再認定を受ける。
なお、ACRE の基準は 38 の能力から成り、大まかに下記の 4 領域に分かれる。
①原則的価値観・原理の実践への適用
②個別のアセスメントと雇用/キャリアプランニング
③地域の研究と職務開発
④職場や関連する支援

**研修
プロバイダー**

ACRE の定めた基準に基づく研修を行う。研修は「基礎」と「専門」の 2 つのレベルに分かれており、受講者が研修を終了すると、レベルに応じたスキルを持っていると認定される。

- 1 基礎レベル雇用支援スキル研修
- 2 専門レベル雇用支援スキル研修

→
プログラム認定

2 Employment First 支援者協会 (APSE)

APSE

- Employment Staff 資格認定機関
- ACRE の認定基準を人にも応用
- 唯一援助付き雇用の資格認定を行う機関

ESPCC

CESP の試験・認定・再認定を行う機関
(APSE の下部組織)

CESP

「雇用支援専門家」
・受験資格 高卒程度
1年の雇用支援専門職の経験など
・有効期間：3年間
・更新方法：継続教育

→
認定

図 3-3 雇用支援スタッフの現任者講習

注)

- 1 図 3-2 で示した認定リハビリテーションカウンセラーの資格取得のルートは代表的なものであり、この他にも複数のルートが存在する (例えば大学 (学士) 卒業の時点で就職後、働きながら CRC 養成プログラムのある大学院修士課程を修了し、CRC 試験を受ける)。
- 2 雇用支援スタッフの認定に係る学歴要件は高卒程度であり、高校における専攻は問わない (図 3-2 の養成課程に相当するものがない)。そのため、図 3-3 では現任者研修のみを扱っている。

An Overview of Pre-Service and In-Service Rehabilitation Education, Training, and Technical Assistance Efforts in the United States

Heike Boeltzig-Brown, PhD
Institute for Community Inclusion
School for Global Inclusion and Social Development
University of Massachusetts Boston

September 3, 2013



Presentation Overview

1. Overview of the Institute for Community Inclusion (ICI)/School for Global Inclusion and Social Development (SGISD)
2. Rehabilitation Counseling Education (Pre-Service) and Related Organizations
 - Rehab Counseling Programs Nationally
 - CORE (Council on Rehab Education)
 - Masters Program in Rehab Counseling at the SGISD
 - CRCC (Commission on Rehab Counselor Certification)
3. Vocational Rehabilitation (VR) Technical Assistance & Continuing Education Model (In-Service)
 - **National TACE (Technical Assistance and Continuing Education) structure**
 - **New England TACE Center (located at the ICI)**



Presentation Overview Cont.

4. Competency-Based Training for Employment Staff
 - ACRE (Association of Community Rehab Educators) Training Competencies & Certification
 - APSE (Association of People Supporting Employment First) Professional Competencies & Certification
 - College of Employment Services at the ICI
5. Discussion Questions / Q&A



1. Overview of the Institute for Community Inclusion (ICI) / School for Global Inclusion and Social Development (SGISD)



1.1. Institute for Community Inclusion (ICI)

- ▶ Established in 1967, ICI is a joint program of UMass Boston and Boston Children's Hospital
- ▶ Located within the School of Global Inclusion and Social Development (SGISD) at UMass Boston
- ▶ Mission: Promotion of full inclusion of persons with disabilities in their communities
- ▶ Focus areas: education, employment, health care, and community service
- ▶ Cross-disability orientation across the life span of persons with disabilities
- ▶ About 240 staff including graduate student assistants
- ▶ ICI website: <http://www.communityinclusion.org>



ICI Core Activities (Federal Legislation)

- ▶ Training (pre-service and in-service)
- ▶ Technical assistance (TA)
- ▶ Research (system change, policy and practice)
- ▶ Service (evaluation and model demonstration)
- ▶ Dissemination



1.2. School for Global Inclusion and Social Development (SGISD)

- ▶ Mission: Development of future leaders able to address issues of equality of opportunity (inclusion) and enhanced quality of life for all (social development)
- ▶ Focus areas: health, wellness, social and economic development of excluded populations
- ▶ 12 global leadership competencies guide the School's programming efforts
- ▶ Transdisciplinary, transnational, translational
- ▶ SGISD website: <http://www.umb.edu/academics/sgisd>



SGISD Academic Programs

- ▶ MA and PhD in Global Inclusion and Social Development (Fall 2014)
- ▶ MA in Transition Leadership
- ▶ MS in Rehabilitation Counseling Education
- ▶ MEd in Vision Studies



2. Rehabilitation Counseling Education (RCE) and Related Organizations



2.1. RCE Programs Nationally

- ▶ As of 2013, there are 96 masters-level RCE programs accredited by the Council on Rehab Education (CORE).
- A Survey of CORE Accredited Programs showed that:***
- ▶ **Programs graduated a total of 1,510 students between Summer 2010 and Spring 2011, including 296 students (20%) who reported a disability,**
 - ▶ **The top three places of graduate employment were (in order): VR agencies (36%), community rehab providers (23%), and rehab related entities (17%), and**
 - ▶ **Graduates of most programs (84) pursued Certified Rehab Counselor (CRC) certification (as reported by the programs).**

*Source: CORE (n.d.). Annual Profile of CORE Accredited Programs: A Three-Year Summary, Summer 2008 – Spring 2011. Retrieved from: <http://www.core-rehab.org/Files/Doc/PDF/AnnualProfiles/2008-2011.pdf>



2.2. Council on Rehabilitation Education (CORE)

- ▶ **Purpose:** To ensure that rehab counseling education (RCE) programs meet acceptable levels of quality as set out in the national CORE Standards (next slide).
- ▶ **Strategy:** Assessing masters programs in RCE for compliance and accrediting those that meet CORE standards
- ▶ Length of accreditation: max. 3 years (first time applicants), max. 8 years (previously accredited RCE programs)
- ▶ CORE does not accredit programs outside of the US
- ▶ CORE website: <http://www.core-rehab.org>



CORE Accreditation Standards (Version 2011)

Consist of 6 accreditation domains:

1. Program Mission and Objectives
2. Program Evaluation
3. General Curriculum Requirements (next slide), Knowledge Domains, and Student Learning Outcomes
4. Clinical Experience consisting of...
 - ▶ A practicum (min. of 100 hours incl. at least 40 hours of direct client service), and
 - ▶ An internship (min. of 600 hours incl. at least 240 hours of direct client service).
5. Program Administration and Faculty
6. Program Support and Resources

Link to CORE Standards: <http://www.core-rehab.org/Files/Doc/PDF/COREStandards20120204.pdf>



CORE Standards: Core Curriculum Areas

- ▶ Core curriculum emphasizes ethical behavior, diversity or individual differences, and critical thinking

10 core curriculum areas:

1. Professional Identity and Ethical Behavior
2. Psychosocial Aspects of Disability and Cultural Diversity
3. Human Growth and Development
4. Employment and Career Development
5. Counseling Approaches and Principles
6. Group Work and Family Dynamics
7. Assessment
8. Research and Program Evaluation
9. Medical, Functional, and Environmental Aspects of Disability
10. Rehab Services, Case Management, and Related Services



2.3. ICI's RCE Program Overview

- ▶ 60 credit master of science (MS) degree program, primarily online
- ▶ Funded in part by a grant from the Rehabilitation Services Administration (RSA), US Department of Education
- ▶ Accredited by CORE
- ▶ Meets academic requirements for national certification as a Certified Rehab Counselor (CRC)
- ▶ Prepares graduates for jobs in a variety of environments (such as hospitals, schools, rehab agencies, career planning centers, clinics, residential treatment facilities, and mental health agencies)



RCE Program Components

1. **Academic competencies** (stipulated by CORE)
 - ▶ Attend 2 clinically-based courses during a 2-week period (the only 2 courses that require in-person attendance)
 - ▶ Complete an online series of general counseling courses and courses specific to rehab counseling (next slides)
2. Engage in **field experiences** in rehab counseling settings: a practicum & an internship
3. Complete a **capstone project**: a research project OR a clinical case analysis

RCE Program website:

http://www.umb.edu/academics/sgisd/grad/rehabilitation_counseling_ms



RCE Curriculum

General Counselor Education Core Courses

- COU 601 Research and Evaluation in Psychology
- COU 605 Vocational, Educational & Psychological Assessment
- COU 606 Ethical Standards and Professional Issues in Counseling
- COU 608 Abnormal Psychology
- COU 614 Counseling Theory and Practice I
- COU 615 Counseling Theory and Practice II
- COU 616 Group Counseling and Group Dynamics
- COU 620 Clinical Application of Human Development
- COU 622 Family Therapy Theories
- COU 653 Perspectives in Cross Cultural Counseling

30 credits



RCE Curriculum Cont.

Rehabilitation Counselor Education Core Courses

- COU 602 Medical, Psychosocial, & Educational Aspects of Disabilities
- COU 603 Foundations of Rehabilitation
- COU 610 Case Management & Planning in Rehabilitation
- COU 612 Vocational Rehabilitation and Placement
- COU 613 Vocational Development and Career Information
- COU 688 **Practicum** in Rehabilitation Counseling
- COU 698 **Internship** in Rehabilitation Counseling (12 credits total)

30 credits

Total credits required: 60

- ▶ See handout for course descriptions and program sequence



Practicum & Internship

Practicum (pre-internship)

- ▶ One semester (3 credits)
- ▶ A supervised 100 clock hour field experience completed in a clinic, day treatment program, residential program, school, etc.
- ▶ Mostly observational activities are carried out at the placement
- ▶ Requires 40 hours of direct contact with clients
- ▶ Requires at least one hour of individual supervision weekly and 1½ hours per week of group supervision (course COU 688)

Internship

- ▶ Two semesters (6 credits each, totaling 12 credits)
- ▶ A supervised 600 hour field experience (300 hours per semester)
- ▶ Completed in a vocational rehab setting
- ▶ Carry out rehab counseling activities under supervision



Capstone Project: 2 Options

Research Project

- ▶ During the internship, student identifies a problem or issue in the field and develops a plan for addressing this problem through policy or research activities
- ▶ Emphasis is on how the problem relates to practice as a rehab counselor
- ▶ Project products: a written report and a formal presentation

Case Analysis

- ▶ During the internship, student identifies a clinical case (an individual he/she is working with in the counseling internship)
- ▶ Student audio/video tapes a counseling session of this case.
- ▶ Student must complete a comprehensive analysis of the case
- ▶ Project product: a written report



2.4. Commission on Rehabilitation Counselor Certification (CRCC)

- ▶ The world's largest rehab certification organization (currently: 16,000 certificants)
- ▶ Sets quality standards for rehab counseling in the US and Canada
- ▶ Promotes quality rehab counseling through **certification of rehabilitation counselors (CRC)**
- ▶ CRCs must re-certify every 5 years (by earning 100 hours of continuing education credits including 10 credits in ethics, OR by re-examination)
- ▶ Specific eligibility requirements (categories A – R)
 - ▶ **ICI's RCE program graduates meet category**
- ▶ CRCC website: <http://www.crccertification.com>



CRC Examination

- ▶ Consists of 175 multiple-choice questions administered online during an allotted 3.5 hours within an 8-day testing window

Exam questions address 10 knowledge domains:

- ▶ **Assessment, Appraisal, and Vocational Evaluation**
- ▶ **Job Development, Job Placement, and Career and Lifestyle Development**
- ▶ **Vocational Consultation and Services for Employers**
- ▶ **Case Management, Professional Roles and Practices, and Utilization of Community**



CRC Examination Cont.

- ▶ **Foundations of Counseling, Professional Orientation and Ethical Practice, Theories, Social and Cultural Issues, and Human Growth and Development**
- ▶ **Group and Family Counseling**
- ▶ **Mental Health Counseling**
- ▶ **Medical, Functional, and Psychosocial Aspects of Disability**
- ▶ **Disability Management**
- ▶ **Research, Program Evaluation, and Evidence Based Practice**



3. Overview of the Vocational Rehabilitation (VR) Technical Assistance & Continuing Education Model



Important Terms:

Technical Assistance (TA) = Consultation

Continuing Education (CE) = Training

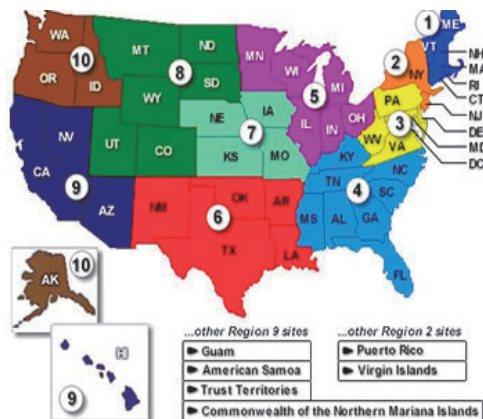


3.1. Technical Assistance and Continuing Education (TACE) Centers

- ▶ National TACE structure was established in 2008 by RSA (5 year projects)
- ▶ Funding authorized by the 1973 Rehab Act, as amended
- ▶ Purpose: To improve the ...
 - ▶ **Quantity and quality of disability employment outcomes,**
 - ▶ **Quality of VR counseling and services, and**
 - ▶ **Efficiency and effectiveness of VR agencies and partners.**
- ▶ Key Activities: Provision of training and TA to state VR agencies & providers
- ▶ 10 TACE Centers nationally – one per RSA region
 - ▶ **New England TACE Center (Region 1) – ICI is the grantee**



10 TACE Centers in the US: Formed a National TACE Collaborative



National TACE Collaborative website: <http://interwork.sdsu.edu/sp/ntcc/>



TACE Center Model – Characteristics

Intimate knowledge of unique needs of each VR agency & partners

- ▶ Culturally and regionally responsive while maintaining individualized relationships with each VR agency and its leadership
- ▶ Advisory committee structure inclusive of stakeholders

Timely responsiveness

- ▶ 10 centers allow for responsiveness to local & regional issues
- ▶ Capacity to provide in-person or online training & TA

Knowledgeable & expert staff

- ▶ TACE staff represent former VR, provider agency, and university staff
- ▶ Approved by CRCC to give CRC credits

Powerful network of resources

- ▶ National TACE Collaborative (10 TACE Centers)
- ▶ National list of content experts for training and TA
- ▶ Collaborative: shares content, conducts training or TA for other regions needed



3.2. New England TACE Center at ICI (Region 1)

- ▶ Grantee: ICI & Subcontractor: Assumption College
- ▶ Strong capacity to serve both VR & providers in Region 1 (6 New England states), which includes 10 VR agencies & 2 tribal VR programs
- ▶ Provides training online & in-person, and TA on a wide range of VR related topics and issues
- ▶ Conducts yearly needs assessments with VR agencies for them to identify where agency wants training or TA. Funder (RSA) gives input through monitoring every 5 years
- ▶ CRCC approved to provide CRC credits
- ▶ TACE offers ACRE (Association of Community Rehabilitation Educators) training providing an ACRE certification to trainees who complete it
- ▶ Region 1 TACE website: <http://www.tacene.org>



Needs Assessment to Plan TA & CE

- ▶ TACE training and TA is driven by annual and ongoing needs assessment of VR agencies as well as by RSA monitoring reports and TA Plans
- ▶ Needs assessment is tailored to individual VR agencies and their partners/providers
- ▶ Regional issues and needs may be identified by VR directors through their meetings (next slide)
- ▶ VR provider needs assessment is conducted by VR and shared with TACE so that TACE can help provide training and TA



Regional Issues & Needs

Regional issues often emerge when TACE facilitates meetings of VR directors and/or VR Training Coordinators.

A few examples are below:

- ▶ Develop/share approaches to New VR Counselor training
- ▶ Improve services & outcomes for clients with dual diagnosis (substance abuse disorders/mental illness)
- ▶ Working with & improving outcomes for clients with criminal histories
- ▶ How to utilize *Motivational Interviewing* techniques in counseling
- ▶ Improve the quality of caseload documentation
- ▶ Improve caseload management skills
- ▶ Help staff maintain ethical practices in their roles in VR
- ▶ Develop skills in supervisors & aspiring supervisors



TACE Online Trainings

To meet the regional needs of New England, TACE offers online trainings each month. Here are 2 examples:

- ▶ Employment strategies for people with psychiatric disabilities
- ▶ Creative job development for people with significant disabilities in a challenging economy

For a list of Region 1 TACE online trainings (past & future), go to the training calendar:

<http://www.tacene.org/calendar>



TACE Technical Assistance (TA)

Region 1 TACE, like most TACE Centers, offers 2 types of TA:

Peer TA & Individualized TA

Peer TA (what Region 1 TACE Calls CoP)

- ▶ Based on the concept of “Community of practice” (CoP) = people in similar positions (peers) come together to support each other – found to be well suited to VR.
- ▶ Allows for regular & ongoing interaction (in person, via phone, or online); allows for networking, resource-sharing, problem-solving. The goal is to transfer “practicable” knowledge.



Peer TA Groups/Topics

- ▶ VR Directors
- ▶ VR Training Coordinators
- ▶ VR Fiscal Administrators
- ▶ VR Marketing & Employment Services Team (MA only)
- ▶ VR Statewide Employment Coordinators
- ▶ VR Community Rehabilitation Program (CRP) Coordinators
- ▶ VR Business Enterprise Program (Randolph-Sheppard) staff
- ▶ VR Assistive Technology Staff
- ▶ Ticket-To-Work Specialists (return to work)
- ▶ State Coordinators for the Deaf
- ▶ Transition Staff

For a description of each Peer TA Group, go to:

<http://www.tacene.org/vr-peer-ta>



TACE TA Cont.

Individualized TA

- ▶ A problem, issue, or concern is discussed with the TACE liaison and a plan to provide TA is established.
- ▶ Meetings are held (in person, via phone or online) where ideas are shared, tools shared or developed and agency works with TA provider to explore new approaches
- ▶ TA may include consultation with specific staff or groups, facilitation, resource sharing, outreach/exploration of agencies with successful models, coordination or Peer TA meetings, etc.



4. Competency-Based Training for Employment Staff



Training Issues and Solutions

Issues:

1. Extensive need for training for the many employment service providers in the US
2. Many training providers and approaches to training
3. Need for some standards in the field to promote high quality of employment services in the US

Solutions:

1. Establish training competencies and certification, and a system to promote quality training among providers
Example: Association of Community Rehabilitation Educators (ACRE) national certification for training in community-based employment services
2. Establish professional competencies, and an examination and certification process
Example: Association of People Supporting Employment First (APSE) national certification for employment support professional



Important Distinction:

Association of Community Rehabilitation Providers (ACRE) certifies training providers

Association of People Supporting Employment First (APSE) certifies employment support professionals



4.1. Association of Community Rehabilitation Educators (ACRE) - Training Certification

- ▶ ACRE employment competencies are based on the APSE competencies but expand beyond supported employment
- ▶ Employment competencies allow for 2 levels of training in Community-Based Employment Services:
 1. **Basic Employment Services Certificate, and**
 2. **Professional Employment Services Certificate.**
- ▶ ACRE has a structured curriculum review process
- ▶ Curriculum must be re-certified every 5 years
- ▶ ACRE website: <http://www.acreducators.org>



Basic Employment Services Certificate

- ▶ Training must be 40 hours long & sufficiently address competencies in 7 areas:
 - ▶ **Introduction (values, ethics, rights, legislation, best practice) (4 hours)**
 - ▶ **Assessment & Career Planning (5 hours)**
 - ▶ **Marketing & Job Development (6 hours)**
 - ▶ **Job Acquisition (decision-making, impact on benefits, preparation) (3 hours)**
 - ▶ **On Job Training/Support (5 hours)**
 - ▶ **Ongoing Supports (2 hours)**
 - ▶ **Specific Disabilities (1 hour)**
 - ▶ **Other topics (14 hours)**
- ▶ **Professional Employment Services Certificate** is a follow-up training certification (also must be 40 hours long & address the same competency areas, yet at a more advanced knowledge & skill level)



4.2. Association of People Supporting Employment First (APSE) – Professional Certification

- ▶ The only national membership organization in the US that exclusively focuses on supported employment (SE)
- ▶ Assembled a national expert group to develop a set of competencies for SE in 2001 (next slide)
- ▶ Offers the **Certified Employment Support Professional (CESP)** (since 2011) – the first national competency-based certification for employment services staff
- ▶ Structured examination process that leads to CESP
- ▶ Professionals must re-certify every 3 years (need 36 CRC credits directly related to ESP)
- ▶ APSE website: <http://www.apse.org>



APSE Supported Employment Competencies (Version 2010)

1. Introduction to Supported Employment
2. Assessment and Career Planning
3. Marketing and Job Development
4. On-the-Job Training and Supports
5. Ongoing Supports
6. Managing Benefits
7. Organizational Change
8. Special Populations
9. Self-Employment

For a description of each competency domain and sub-domains, see:

<http://www.apse.org/policy/positions.cfm>



CESP Certification Process

1. Meet eligibility requirements
 - ▶ **Education: high school diploma or equivalent**
 - ▶ **Experience: 1 year of ESP experience that may include max. 3 month of internship/practicum OR 9 months of ESP incl. training component**
 - ▶ **Agree to and sign the ESPC Council Code of Conduct**
2. Submit application to APSE/ESPC Council
3. Take and pass the examination (next slide)
4. Meet professional development requirements to maintain CESP status



CESP Examination

Made up of multiple-choice questions that address five content areas based on the APSE competencies

The 5 content areas are:

1. Application of Core Values and Principles to Practice
2. Individualized Assessment and Employment/Career Planning
3. Community Research and Job Development
4. Workplace and Related Supports
5. Ongoing Supports



4.3. ICI's College of Employment Services (CES)

College of Employment Services

About Curriculum Purchase Courses Learning Management News & Highlights Events Contact

You guide people to meaningful employment. We put you on a course that makes it possible.

See the Difference Watch the Video



CES Overview

- ▶ An integrated, web-based training curriculum developed by ICI and designed for employment support professionals
- ▶ Addresses critical knowledge and skills areas (next slide)
- ▶ Uses self-paced modules & a practical problem-based learning structure
- ▶ Meets the APSE supported employment competencies
- ▶ Available for purchase as a complete training package
- ▶ Can be modified to other contexts and to meet more specific training needs
- ▶ CES website:
<http://directcourseonline.com/employmentservices/>



CES Core Curriculum

Made up of 11 core courses:

1. Strategies for Job Development: Part 1 & 2
2. Principles of Career Development
3. Foundations of Employment Services
4. Business Perspectives
5. Performance Coaching and Support: Part 1 & 2
6. Using Work Incentives Towards Self-Sufficiency
7. Funding
8. Ticket to Work
9. Networking

Courses in development: Employment Services for People with Mental Health Disabilities, Employment for People with Disabilities and Criminal Histories, and Job Creation.



5. Some Questions for You ...

- ▶ What emerging trends and training issues are you (NIVR) facing in Japan?
- ▶ What models and approaches have you used to address those trends and issues, and how effective have you been? For example, do you use online training?
- ▶ What is your *vision* for the NIVR rehab counselor training program?
- ▶ In what ways are you supporting local VR centers? Do you see the role of local VR centers and VR counselors change in the next 3 – 5 years and, if so, what ways? How are you preparing for this change?



Questions Cont.

- ▶ What is your *vision* for the NIVR job coach training program?
- ▶ In what ways are you supporting rehabilitation community providers through training and technical assistance?
- ▶ How will the new Japanese disability anti-discrimination legislation, particularly the requirement for public employers to provide reasonable accommodations, affect the work of the local VR centers, their staff, and community partners? How are you preparing for this?



Contact Information

Heike Boeltzig-Brown, Ph.D.
Senior Research Associate & Program Developer
Institute for Community Inclusion
School for Global Inclusion and Social
Development
University of Massachusetts-Boston

Tokyo office:

6-12-4-403 Akasaka, Minato-ku,
Tokyo 107-0052 Japan

Phone: 080-4807-5131

E-mail: Heike.Boeltzig@umb.edu

Website: <http://www.communityinclusion.org>



ご清聴ありがとうございました。



参 考

アメリカ労働統計局 職業ハンドブック
US Bureau of Labor Statistics : Occupational Outlook Handbook
リハビリテーションカウンセラー
Rehabilitation Counselors

※これは、次のホームページの内容を本調査研究担当者が和訳したものである。
<http://www.bls.gov/ooH/community-and-social-service/rehabilitation-counselors.htm#tab-1>

<リハビリテーションカウンセラーは何を行うか>

リハビリテーションカウンセラーは、精神的・身体的な障害のある人が自立して生活することを支援する。リハビリテーションカウンセラーは、職業生活や個人生活を営むに当たってクライアントが遭遇する、個人的・社会的・職業的な障害を乗り越えるために、クライアントとともに活動する。

職務

一般的にリハビリテーションカウンセラーが行う仕事は次のものである。

- ・個別カウンセリングやグループカウンセリングを通して、クライアントが障害に適応していくことを支援すること。
- ・クライアントの能力、興味、経験、スキル、健康状態、教育状況を評価すること。
- ・医師、メンタルヘルスカウンセラー、サイコロジスト等の専門家とコンサルテーションをしながら支援計画を作成すること。
- ・クライアントの価値観、強み、制限、目標に基づいて支援計画を決定すること。
- ・クライアントが医療ケア、キャリアトレーニング等のサービスを受けるための調整を行うこと。
- ・事業主に障害のある人のニーズや能力を理解できるよう説明を行うこと。
- ・クライアントが自身の強みを伸ばし、また、制限を受けていることを克服するための戦略を立てることを支援すること。
- ・クライアントがより自立して生活し、あるいは働くことを支援するツール・資源（車いすやコンピュータプログラムなど）を整備すること。
- ・クライアントの経過を確認し、必要に応じて支援計画を更新すること。
- ・障害のある人が地域社会で生活をしたり、彼らの選んだ仕事をするための権利を擁護すること。

リハビリテーションカウンセラーは、身体・精神・感情・社会的な障害のある人々を彼らの人生の様々な局面において支援する。例えば、障害のある学生が障害に適応し学校から職場へ移行するための支援、退役軍人が精神・身体の不調に対処するための支援、あるいは、高齢者が病気やけがによる人生後半の障害に適応するための支援などである。リハビリテーションカウンセラーは雇用に関することを扱うため、児童ではなく、学生や成人をクライアントにすることが一般的である。

中には、個人開業をしているリハビリテーションカウンセラーもいる。彼らは、将来クライアントになる見込みのある人に関するマーケティングを行い、また、保険会社やその契約者と連携して活動している。

<就業環境>

2010年において就業しているリハビリテーションカウンセラーは、約129,800人である。その就業場所は、大学、小・中学校、刑務所、自立生活支援施設等、種々にわたっている。また、自営や、州立や民間、あるいは非営利のリハビリテーション機関でも働いている。

2010年においてリハビリテーションカウンセラーを多く雇用している業種は以下のとおり。

職業リハビリテーションサービス	30%
入所介護施設	15%
州政府機関（教育・病院を除く）	15%
個人・家族サービス	14%
地域行政機関（教育・病院を除く）	6%

就業スケジュール

ほとんどのリハビリテーションカウンセラーはフルタイム勤務である。

<リハビリテーションカウンセラーになるには>

ほとんどの場合、リハビリテーションカウンセラーは、リハビリテーションカウンセリング又は関連分野の修士号を有していなければならない。職位として認定又は免許を要する場合もある。

教育

リハビリテーションカウンセリング又は関連分野の修士号を雇用要件としている場合がほとんどである。リハビリテーションカウンセリングの修士課程のほとんどは、入学要件としての学士号の分野に限定を設けていない。これらの修士課程は、クライアントのニーズ評価、就職戦略の策定と実施、メンタルヘルスカウンセリングを柱としている。また、インターンシップ等の監督下における実習を必修としていることが一般的である。

リハビリテーションと障害学の学士号所持者を雇用するところもある。しかし、これらの者が提供できるサービスの範囲は、修士号所持者が提供できるものよりも狭い。学士課程においては、障害者を取り巻く問題やリハビリテーションを提供するプロセスについて教える。

免許

免許を所有するリハビリテーションカウンセラーを優遇する雇用主もいるが、免許が必要となる場合は多くはない。しかしながら、個人開業する場合は免許が要件となる。免許取得要件は、修士号と2,000～3,000時間の監督下による臨床経験である。さらに、州による試験に合格し、毎年継続教育単位を取得しなければならない。詳細は、「全国認定カウンセラー委員会 (National Board of Certified Counselors)」のHPで州規定委員会 (state regulating boards) の情報を参照のこと。

認定

認定リハビリテーションカウンセラー（CRC）を優遇する雇用主もいる。認定申請者は、専門教育を履修し、実習と監督下による臨床経験要件を満たすとともに、試験に合格しなければならない。認定取得後は、継続教育要件を満たさなければならない。詳細は、リハビリテーションカウンセラー認定委員会（CRCC）に問い合わせのこと。

重要な資質

思いやり：リハビリテーションカウンセラーは、ストレスフルで難しい状況に対処する人々と共に働くこととなるため、クライアントに対して思いやり、共感することができなければならない。

傾聴スキル：十分な傾聴スキルが不可欠である。リハビリテーションカウンセラーは、クライアントの課題、関心、価値観を理解するため、すべての注意をクライアントに向ける必要がある。

忍耐強さ：新しいスキルや戦略を学ぶ人を支援するため、リハビリテーションカウンセラーは、クライアントが自分の障害について学び、障害からくる影響に対処しようと努力することについて、忍耐強さを持っていなければならない。

対人スキル：様々なタイプの人と共に働けることが不可欠である。リハビリテーションカウンセラーは、クライアントやその家族、雇用主、他の専門家との間の直接的な対応に多くの時間を費やすこととなるため、彼らと良好な共働関係を育むことができなければならない。

会話スキル：リハビリテーションカウンセラーは、クライアントと効果的にコミュニケーションし、容易に理解可能な方法で考えや情報を伝える能力を有していることが必要である。

<収入>

年間賃金 中位値（2010年5月）

地域社会サービスの職業	\$ 39,280
全職業	\$ 33,840
リハビリテーションカウンセラー	\$ 32,350

注)「全職業」はアメリカ経済における全職業

出所：アメリカ労働統計局、職業別雇用統計

2010年5月におけるリハビリテーションカウンセラーの年間賃金の中位値は\$ 32,350であった。年間賃金の中位値とは、その職業従事者の半数がその額を超える賃金を得ており、半数がその額未満の賃金を得ているという賃金額のことである。下位10%の年間賃金額は\$20,770未満、上位10%の年間賃金額は\$56,720超であった。

2010年におけるリハビリテーションカウンセラー雇用数上位5業種の年間賃金の中位値は以下のとおり。

州政府機関（教育・病院を除く）	\$42,930
地域行政機関（教育・病院を除く）	\$38,790
個人・家族サービス	\$30,310
職業リハビリテーションサービス	\$29,100
入所介護施設	\$28,110

ほとんどのリハビリテーションカウンセラーは、フルタイムで働いている。

<展望>

雇用変化率 2010～20年

リハビリテーションカウンセラー	28%
地域社会サービスの職業	24%
全職業	14%

注 「全職業」はアメリカ経済における全職業
出所：アメリカ労働統計局、雇用見通しプログラム

リハビリテーションカウンセラーの雇用は、2010年から2020年の間に28%増加すると見込まれており、この伸び率は全職業平均の伸び率よりも大きい。リハビリテーションカウンセラーに対する需要は、高齢者人口の増加、退役軍人や障害者等のリハビリテーションニーズの継続的な増大を反映して伸びることが予測されている。

高齢者は、ほかの年齢層に比べて、障害者となり、あるいは、けがをする可能性が高く、障害への適応や自立生活のための術を学ぶ必要が生ずることになる。その結果、彼らは、リハビリテーションカウンセラーのサービスを求めることになる。すなわち、この年齢層が拡大すれば、リハビリテーションカウンセラーのニーズも増大することになる。

加えて、軍務により障害者となった退役軍人の支援に対するリハビリテーションカウンセラーへのニーズは増え続けるであろうし、リハビリテーションカウンセラーは学習障害や自閉症スペクトラム障害を有する者、薬物中毒患者といった人々を支援することも求められるであろう。

2010～2020年におけるリハビリテーションカウンセラー雇用数上位5業種の雇用数の伸び予測は以下のとおり。

個人・家族サービス	67%
職業リハビリテーションサービス	30%
入所介護施設	24%
地域行政機関（教育・病院を除く）	9%
州政府機関（教育・病院を除く）	4%

リハビリテーションカウンセラー雇用数見通し（2010～2020）

職業名	標準職業分類コード	雇用数 2010	雇用見通し 2020	増加 2010～20		業種別雇用 数
				比率	実数	
リハビリテーションカウンセラー	21-1015	129,800	166,400	28	36,600	【Excel表 にリンク】

出所：アメリカ労働統計局、雇用見通しプログラム

<類似の職業>

(略)

終章

職リハ人材の専門性に関する整理と課題
—まとめに代えて—

終章 職リハ人材の専門性に関する整理と課題—まとめに代えて—

1 障害者職業カウンセラー及び職場適応援助者（ジョブコーチ）の位置づけ

第3章で、アメリカにおける認定リハカウンセラー（CRC）及び雇用支援専門職の資格と、資格化を通じたこれらの質の確保の実際について見た。

わが国においてこれらに対応する人材の代表は、障害者職業カウンセラー及び職場適応援助者（ジョブコーチ）であるが、第2章で見たように、障害者職業カウンセラーは、わが国の職リハ関係者により「基本的に職リハの全般に携わる、いわばオールマイティな職リハ人材」として認識されており、また、職場適応援助者（ジョブコーチ）については「課題へのタイムリー（迅速）な対応」と「事業主・従業員に対する啓発・研修や他の支援者等に対する研修・育成」に当たる人材と認識されていると言えよう。

ここで、障害者職業カウンセラー及び職場適応援助者（ジョブコーチ）の位置づけについて、改めて確認しておきたい。

(1) 障害者職業カウンセラー

障害者職業カウンセラーは、法令上次のように規定されている（下波線は筆者による）。

○障害者の雇用の促進等に関する法律

（障害者職業カウンセラー）

第24条 機構は、障害者職業センターに、障害者職業カウンセラーを置かなければならない。

2 障害者職業カウンセラーは、厚生労働大臣が指定する試験に合格し、かつ、厚生労働大臣が指定する講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければならない。

○障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則

（法第24条第2項の厚生労働省令で定める資格）

第4条の5 法第24条第2項の厚生労働省令で定める資格を有する者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- 一 公共職業安定所において、5年以上障害者の職業紹介に係る事務に従事した経験を有する者
- 二 前号に掲げる者と同等以上の経験を有するものと厚生労働大臣が認める者

○障害者の雇用の促進等に関する法律第24条第2項の厚生労働大臣が指定する試験及び厚生労働大臣が指定する講習（昭和63年4月1日 労働省告示第26号）

第1条 障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第24条第2項の厚生労働大臣の指定する試験は、次のとおりとする。

- 一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（第2条第1号において「機構」という。）が実施する法第19条の障害者職業センターにおいて障害者職業カウンセラーとして障害者の職業指導等に係る事務に従事することとなる職員を採用するための試験
- 二 昭和63年4月1日前に雇用促進事業団（第2条第2号において「事業団」という。）が実施した心身障害者職業センターにおいて障害者の職業指導等に係る事務に従事することとなる職員を採用するための試験

第2条 法第24条第2項の厚生労働大臣の指定する講習は、次のとおりとする。

- 一 機構が実施する障害者職業センターにおいて障害者職業カウンセラーとして障害者の職業指導等に係る事務を遂行するため必要とされる基礎的な知識及び技術を付与するための講習
- 二 昭和63年4月1日前に事業団が実施した心身障害者職業センターにおいて障害者の職業指導等に係る事務を遂行するため必要とされる基礎的な知識及び技術を付与するための講習

すなわち、障害者職業カウンセラーとは、①機構の障害者職業カウンセラー採用試験に合格し、かつ、②機構のカウンセラー補研修(採用後1年間にわたって実施される、地域障害者職業センターにおける実地研修も含む研修)を修了した者である。

この要件、特に②を満たすには、障害者職業カウンセラーとして機構に採用され機構の職員とならなければならない。

さらに踏み込んでみよう。機構の障害者職業カウンセラー補研修(=厚生労働大臣の指定する講習)を修了し、障害者職業カウンセラーとなるが、その後、何らかの事情により、機構を退職し、企業や支援機関に再就職した場合はどのように位置づけられるか。

この場合について、法令には明確な規定はないのであるから、その人は障害者職業カウンセラーを名乗り続けることは可能と考えられる(すなわち、「元機構職員である障害者職業カウンセラー」)。

しかし、これには、「継続的なスキルアップを無視してよいのか」及び「障害者職業センターにおいて障害者の職業指導等に係る事務に従事することとなる、という趣旨(規定)に反するのではないか」という問題がある。職リハ関係者が障害者職業カウンセラーを「基本的に職リハの全般に携わる、いわばオールマイティな職リハ人材」として認識する源泉は、「機構が、職員である障害者職業カウンセラーを対象として、継続的スキルアップ研修を継続的に実施していること」と、「地域障害者職業センターにおいて、手帳の有無にかかわらず、すべての障害者を対象とした支援の実務経験を積んでいること」であると言ってもよいと思われる。

このことを踏まえ、支援機関や企業において引き続き障害者の職リハ支援を実施している元機構職員である障害者職業カウンセラーを対象とした支援スキル維持・向上の機会を、機構が整備し、元機構職員である障害者職業カウンセラーを名実ともに活かしていくことは、わが国の職リハの基盤強化につながるのではなかろうか。^{1 2}

(2) 職場適応援助者(ジョブコーチ)

職場適応援助者(ジョブコーチ)の法令上の規定は次のとおりである(下波線は筆者による。)

○障害者の雇用の促進等に関する法律

(障害者職業総合センター)

第20 障害者職業総合センターは、次に掲げる業務を行う。

(一～二、略)

¹ 例えば、機構において職員である障害者職業カウンセラーを対象として実施している研修のうち、5年目研修(障害者職業センターで3年超の実務経験者)を修了していれば、機構職員でなくなった後も障害者職業カウンセラーを名乗ることができる旨、機構理事長が認め、有効期限付きの証書を交付する。証書の有効期限内に機構が実施するスキルアップ研修を受講・終了することにより、有効期限が更新される。

² 障害者職業カウンセラーについては、形としては「国家資格的」と考えることも可能であろう。障害者職業カウンセラーの国家資格化については、現在地域障害者職業センターにおいて業務に当たっている障害者職業カウンセラーの約6割が、「専門職として国家資格化の必要あり」との認識を持っていることが示されている(八重田, 2013)が、この件については、上記の障害者職業カウンセラーの位置づけの意味と現状、「資格化」のあり方、そして、他の職リハ人材が資格化をどのように認識しているか、も含めて考えなければならぬことであろう。職場適応援助者(ジョブコーチ)についても同様と考えられる。

三 第 24 条の障害者職業カウンセラー及び職場適応援助者（身体障害者、知的障害者、精神障害者その他厚生労働省令で定める障害者（以下「知的障害者等」という。）が職場に適応することを容易にするための援助を行う者をいう。以下同じ。）の養成及び研修を行うこと。
(以下、略)

(納付金関係業務)

第 49 条 厚生労働大臣は、身体障害者又は知的障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

(一～四、略)

四の二 身体障害者又は知的障害者に対する職場適応援助者による援助であつて、次のいずれかを行う者に対して、その要する費用に充てるための助成金を支給すること。

イ 社会福祉法第 22 条に規定する社会福祉法人その他身体障害者又は知的障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人が行う職場適応援助者による援助の事業

ロ 身体障害者又は知的障害者である労働者を雇用する事業主が身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う職場適応援助者を置くこと。

(以下、略)

○障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則

(法第 49 条第 1 項第 4 号の 2 の助成金)

第 20 条の 2 の 3 法第 49 条第 1 項第 4 号の 2 の助成金は、職場適応援助者助成金とする。

(職場適応援助者助成金)

第 20 条の 2 の 3 職場適応援助者助成金は、次の各号のいずれかに該当するものに対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。

一 法第 49 条第 1 項第 4 号の 2 イに規定する社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）第 22 条に規定する社会福祉法人その他障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人（次項において「社会福祉法人等」という。）であつて、障害者（身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者支援法（平成 16 年法律第 167 号）第 2 条第 2 項に規定する発達障害者（次号及び第 34 条において「発達障害者」という。）その他職場適応援助者（法第 20 条第 3 号に規定する職場適応援助者をいう。以下同じ。）による援助が特に必要であると機構が認める者であつて、職場適応援助者による援助を受けなければ、事業主による雇入れ又は雇用の継続が困難であると機構が認めるものに限る。）が職場に適応することを容易にするための第 1 号職場適応援助者による援助の事業を行うもの（当該事業を適正に行うことができると機構が認めるものに限る。）

二 障害者（身体障害者、知的障害者、精神障害者及び発達障害者に限る。）である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う第 2 号職場適応援助者の配置を行う事業主（第 2 号職場適応援助者による援助を適正に行うことができると機構が認めるものに限る。）

2 前項第 1 号の第 1 号職場適応援助者とは、職場適応援助者のうち、次に掲げるいずれかの研修を修了したものであつて、社会福祉法人等が行う職場適応援助者による援助の事業により行われる援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると機構が認めるものをいう。

一 法第 20 条第 3 号及び第 22 条第 4 号の規定に基づき法第 19 条第 1 項第 1 号の障害者職業総合センター（次項において「障害者職業総合センター」という。）及び法第 19 条第 1 項第 3 号の地域障害者職業センター（次項において「地域障害者職業センター」という。）が行う第 1 号職場適応援助者の養成のための研修

二 第 1 号職場適応援助者による援助の実施に関し必要な知識及び技能を習得させるためのものとして厚生労働大臣が定める研修

3 第 1 項第 2 号の第 2 号職場適応援助者とは、職場適応援助者のうち、次に掲げるいずれかの研修を修了したものであつて、事業主が行う職場適応援助者を配置することによる援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると機構が認めるものをいう。

一 法第 20 条第 3 号及び第 22 条第 4 号の規定に基づき障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターが行う第 2 号職場適応援助者の養成のための研修

二 第 2 号職場適応援助者による援助の実施に関し必要な知識及び技能を習得させるためのものとして厚生労働大臣が定める研修

4 職場適応援助者助成金の額その他必要な事項については、第 1 項各号に掲げるものの区分に応じ、それぞれ厚生労働大臣の定めるところによる。

職場適応援助者の定義は、法第 20 条第 3 号の（ ）書きのみである。また、職場適応援助者に対する研修修了の規定は、施行規則第 20 条の 2 の 3 第 2 項及び第 3 項にあるが、これらは、職場適応援助者そのものの要件ではなく、納付金に基づく助成金の支給対象となる職場適応援助者（第 1 号職場適応援助者、第 2 号職場適応援助者）の要件である。なお、地域障害者職業センターに配置される配置型職場適応援助者は納付金に基づく助成金の支給対象ではなく、機構が雇用主として研修を実施している。

すなわち、次のように整理できる。

ア 「ジョブコーチ」という名称は一般名詞として自由に使用できるが、「職場適応援助者」という名称も、知的障害者等が職場に適応することを容易にするための援助を行う者であれば特段の制限なく使用できる。

イ 職場適応援助者（ジョブコーチ）は次のように区分できる。

- a 国が行う事業としての職場適応援助を担う者である「配置型職場適応援助者（ジョブコーチ）」「第 1 号職場適応援助者（ジョブコーチ）」「第 2 号職場適応援助者（ジョブコーチ）」。これらの職場適応援助者（ジョブコーチ）は一定の研修修了が要件である。
- b 以外の職場適応援助者（ジョブコーチ）。なお、これらを明確に対象とした研修はない（もちろん、機構が実施する障害者支援のための講習等を受講することは可能）。

このイの b は、障害者の職場適応援助の裾野あるいは土台と言えようが、これに当たる人材については、小川（2013）も指摘しているように、その要件も、また研修機会も、ともに明確ではないのが現状と言わざるを得ないであろう。³

2 今後職リハ人材に求められることが考えられる事項について

平成 25 年 6 月、障害者の雇用差別禁止、精神障害者の雇用義務化等を内容として障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）が改正された。

障害者の雇用差別禁止に関連しては、募集・採用や職場における待遇についての差別禁止とともに、均等な待遇の確保を図るための措置（いわゆる「合理的配慮の提供」）の義務が新たに規定され、併せて、調停等の紛争解決についても規定され、これらの規定は、平成 28 年 4 月 1 日から施行されることとなっている（なお、精神障害者の雇用義務化は平成 30 年 4 月 1 日から施行）。

（1）合理的配慮に関する助言

この法改正を受けて、「何が障害者差別なのか」「合理的配慮とは何をどうすればいいのか」等について盛んな議論が行われている。これらのうち、「合理的配慮」については、職リハ人材（支援者）の側から言うならば、事業主に対して通常実施している「障害者の就職促進・継続雇用のための工夫・アドバイス等」が「合理的配慮の提案」に他ならないものであり、このことをしっかりと認識しておきたい。そして、今般の合理的配慮の提供義務が規定されたことにより、職リハ人材（支援者）による工夫・アドバイス等に対する事業主からの期待は、より一層大きなものとなることも、併せて認識しなければならない。

³ 大学における学生によるジョブコーチ支援の実践的な取組例はある（望月, 2007、山口他, 2009）。ただし、この取組は、「大学が（特別支援）学校や企業とは別の、これらを仲介する独立した固有のセクターとして、障害のある個人に対する就職支援について社会的資源としての役割を担おうとする試み」であり、学生にとっての教育的効果（学生のキャリアアップ）は、この取組を実践する中で得られる「副次的な」効果とされている。つまり、正面から大学におけるジョブコーチ養成・教育を目的とした取組ではない。

(2) 紛争解決への関与

改正障害者雇用促進法は、障害者である労働者と事業主との間の差別、合理的配慮義務に関する紛争の調停について新たな規定を設け、その中で、「紛争調停委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。」としている（第74条の8）。

この「参考人」に職リハ人材（支援者）が含まれることは容易に想定できるであろう。すなわち、職リハ人材（支援者）は、紛争調停の場において、関係障害者の障害の特性や実施した、あるいは実施すべき支援・工夫等について、的確に意見を述べる事が求められることになる。また、紛争が調停では解決できず司法の場に移行したならば、司法の場における意見陳述を求められる可能性もある。⁴

(3) 積極的な広報

第2章において、「地域や事業所に対する積極的な広報」を、職リハ関係者が認識する職リハ人材（支援者）の専門性として挙げられた数は少ないものの留意すべき事項と指摘した。上記のように合理的配慮の提供に関する専門性の発揮への期待が大きくなることと並行して、この「広報」の重要性が大きくなるものと考えられる。

3 隣接分野の対人援助職人材を対象とした職リハ研修―「連携」の土台強化の取組として―

景気動向やグローバル化といった経済社会の大きな動きと、それらを受けた産業構造・職業構造、就業形態の変化や、高齢化の一層の進展等人口構造の変化の中で、一人ひとりが職業生涯を通じてその職業能力を向上し活用していくことができるようにすることが非常に重要な課題であるとの認識が、一層強まっている。そして、個人のそのような努力・取組を効果的に支援する「キャリア形成支援」の充実・強化の重要性も、併せて増大している。

個人の職業生涯を通じたキャリア形成を支援すること、すなわち、キャリア・コンサルティングであり、それを担当する専門人材がキャリア・コンサルタントであって、その的確な活動の重要性が増大しているということである。⁵

さて、職リハ人材と同様、キャリア・コンサルタントが「対人援助職」であることは論を待たないが、その役割については、具体的に以下のように整理されている。⁶

- ・求職者や転職希望者などに、さまざまな相談支援を行う。
- ・企業外では、新卒の学生やリストラされた方、出産後に再就職を希望する主婦などの求職者に対して、コンサルティングを行い、企業などへの就職をサポートする。

⁴ 八重田によれば、アメリカのリハビリテーションカウンセラーには「コンサルティングの能力」も求められる（第3章第1節参照）。具体的には、職リハ専門家として他の分野の専門家等に対してアドバイスをすることであり、そこには裁判所での証言も含まれるとのことである。

⁵ 平成23年度～27年度を対象期間とする「第9次職業能力開発基本計画（平成23年4月15日厚生労働省告示第143号）」は、「職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の促進（第4部の4）」において、「…職業生涯の長期化や働き方の多様化等が進む中、…個々人に合った職業生涯を通じたキャリア形成を支援していくことが必要」であり、「産業・就業構造の変化等で経済情勢が変化中、職業生活の大きな変更を余儀なくされる状況においては、キャリア・コンサルティングが果たす役割が非常に大きくなっている」として、「職業生涯にわたる個々人の主体的なキャリア形成の取組を支援する観点から、…職業生涯の節目において、キャリア・コンサルティングを受けることができる環境を整備し、キャリア・コンサルティングの活用を一層進めて行くことが重要」で、「専門的な相談支援を担うキャリア・コンサルタントについて、…人材の確保・質の向上を図る必要がある」と、キャリア形成支援のためのキャリア・コンサルティング及びその担い手としての専門人材であるキャリア・コンサルタントの重要性を明記している。

⁶ 特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会 <http://new.career-cc.org/home/beginner/about.html>

- ・企業内では、従業員が職場で直面する問題や悩みを解決する方向へ促し、事業の効率化や従業員のモチベーション向上へと導くこと等にとどまらず、人員配置や教育研修の実施等、組織への働きかけも行う。

近年、職業生活におけるメンタルヘルスの対応が課題となっており、また、特に、教育や就職支援において発達障害の特性についての正しい理解・知識を踏まえた配慮・支援の重要性が増大していると言われている（本項冒頭の第9次職業能力開発基本計画に言う「働き方の多様化」は、これらの要素（課題）も含めて認識することが重要であろうと考える）。

すなわち、このような課題に適切に対応することもキャリア・コンサルタントの職務に含まれるものであり、これらに止まらず、障害や障害者支援、すなわち職リハについて「具体的な」「正しい」知識・認識を有していることが不可欠となる。キャリア・コンサルタントの専門性を認定するキャリア・コンサルティング技能検定試験の範囲には、次の事項が含まれている（1級、2級とも）⁷が、それは、このことを踏まえたものであると言えよう。

- ・メンタルヘルスに関する理解

- ：代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者へ対応する際の特別な配慮の必要性並びに専門機関へのリファー等、専門家の関与の重要性について、一般的な知識を有すること。

- ・相談者の類型的・個人的特性に関する理解

- ：相談者の類型的・個人的特性（例えば、障害者については障害の内容や程度）等によって、留意すべき点があることについて、一般的な知識を有すること。

また、実際に「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援」に関する問題や「他の専門機関に対するリファー（引継ぎ・つなぎ）」に関する問題が出題されている。⁸

しかしながら、高等教育機関等における実際のコンサルティング場面においては、特に、発達障害者あるいは発達障害が疑われる者に対する支援は課題と認識されてはいるものの、専門機関との連携も含めて効果的な対応に苦慮している実態にあるようである。⁹

このような実態を考慮し、また、障害や障害者の就労に係る課題に関してリファーを受ける職リハ専門機関の観点から、キャリア・コンサルタントの職リハ専門性の習得・向上の一つの選択肢として、当機構がキャリア・コンサルタントに対する研修を「明示的に」実施することの意義は大きいと言えよう。

第2章参考1において、職リハ隣接分野の対人援助職を対象として、「これらの資格を基礎資格として、さらに職リハ固有の内容を研修、あるいは試験により専門性を認証することを検討するのか、等についても今後検討していく必要があるだろう」と述べているのは、キャリア・コンサルタントにも当然当てはまるものである。

⁷ 1級キャリア・コンサルティング技能検定試験の試験科目及びその範囲並びにその細目 <http://www.career-kentei.org/gaiyou/>

⁸ 例えば、1級2012年度第2回学科試験問題の問27、問42 <http://www.career-kentei.org/mondai/>

⁹ 例えば、独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JIL-PT）の労働政策フォーラム「現代社会の諸問題とキャリア・コンサルティングー多様化する個別キャリア支援のあり方を考えるー」（2013年12月6日、於：浜離宮朝日ホール 小ホール（東京・築地））でのパネラーによる発表・討論において、その実態が言及された。

第2章参考1において言及されているのは、障害者（の日常生活）支援を第一とする専門職人材である社会福祉士¹⁰を対象とした職リハに向けたアプローチの取組であるのに対して、ここで言及しているのは、障害者支援を第一としてはいない専門職人材であるキャリア・コンサルタントを対象とした職リハに向けたアプローチの取組であること、つまり、互いに向き合った（逆方向を向いた）ベクトルの取組であることに留意したい。すなわち、隣接分野の対人援助職人材を対象とした職リハ研修は「双方向的」であると言えよう。

このような隣接分野の対人援助職人材が職リハの正しい理解・認識を持つための研修を実施することは、職リハ人材が「連携（コーディネート）」に係る専門性を発揮する土台を堅固にするものであることは間違いない。

また、このような研修を実施することも、「職リハ人材の専門性」であると認識されていることを繰り返し明記しておきたい。

【文献】

- 小川 浩 (2013) 職業リハビリテーション分野における人材養成の動き. リハ研究, No.156, 28-33
- 松為信雄 (2013) 障がい者の雇用に向けた支援者の育成. 日本労働研究雑誌, No.639/October, 54-62
- 望月 昭 (2007) 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—. 立命館文学, 599, 134-140
- 望月葉子 他 (2013) 調査研究報告書No.112 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター
- 八重田 淳 他 8 20139 科学的根拠に基づく職業リハビリテーション実践 (EBP-VR) とは何か?. 日本職業リハビリテーション学会 第41回埼玉大会プログラム・発表論文集, 76-77
- 山口真理子 他 (2009) 立命館学生ジョブコーチという取り組み. 対人援助学会第1回大会ポスターセッション 発表抄録 No.18

¹⁰ 社会福祉士及び介護福祉士法第2条は、社会福祉士を、「専門的知識及び技術をもって、身体上若しくは精神上の障害があること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する者又は医師その他の保健医療サービスを提供する者その他の関係者との連絡及び調整その他の援助を行うことを業とする者」と定義している。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No. 82

「職業リハビリテーションを担う人材の専門性に関する基礎的研究」

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

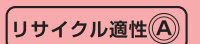
発行日 2014年4月
印刷・製本 情報印刷株式会社

©2014 障害者職業総合センター



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。