

各養成研修機関の取組状況

- ・ 佐藤委員 提出資料：高齢・障害・求職者雇用支援機構における職場適応援助者養成のための研修について
- ・ 小川委員 提出資料：職場適応援助者養成研修の現行のカリキュラムの中で工夫している点
- ・ 酒井委員 提出資料：全国就業支援ネットワーク、大阪障害者雇用支援ネットワークにおける研修について
- ・ 鈴木委員 提出資料：現行の養成研修カリキュラムの中で工夫点

高齢・障害・求職者雇用支援機構における 職場適応援助者養成のための研修について

1 職場適応援助者養成研修

(1) 特徴

- 職場適応援助者の職務を遂行する上で必要な基本的な知識、支援技法の習得を目的とした講義等が中心の集合研修（総合センター・大阪センター）と、職場適応援助者としての態度及び集合研修で学んだ知識、支援技法をより確実なものとするための演習等が中心の実技研修（全国の地域センター）により実施している。
- 実技研修を行う地域センターは、実際の支援場面を活用し具体的な支援事例を用いて研修を実施している。また、研修修了後の職場適応援助者としての活動をサポートできるように研修実施をとおして受講者との関係構築を図っている。

(2) 工夫、留意している点

- 集合研修開始時に、職場適応援助者による支援のプロセスと研修カリキュラムの関係について解説を行っている。
- 訪問型職場適応援助者養成研修については、特に、事業主支援の知識やノウハウの習得に重点を置いている。
- 企業在籍型職場適応援助者については、所属企業の状況や組織内での立場等によって求められる役割が異なるため、企業在籍型職場適応援助者に講師を依頼する科目では、可能な限り多様な立場等の者を講師とするとともに、必要に応じて進行者（機構職員）が補足をしている。

(3) カリキュラムの変更（別紙1、2）

2 職場適応援助者養成のための研修体系

- 職場適応援助者養成研修修了者の支援の質の維持・向上や地域の支援力の向上に向けて、職場適応援助者養成のための研修体系を構築した。（別紙3）
- 職場適応援助者支援スキル向上研修は、「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報告書」を踏まえ、平成21年度に新設した。（別紙4）
- 職場適応援助者養成研修及び職場適応援助者支援スキル向上研修を修了後も、継続的に研修受講の機会を持てるように、平成30年度から、全国の地域センターにおいて、養成研修修了者サポート研修及び支援スキル向上研修修了者サポート研修を開始した。各地域センターは、地域事情や受講者のニーズ等に応じて、関係専門領域に関する講義やケーススタディ等の科目により、各研修を年3回開催している。

訪問型職場適応援助者養成研修カリキュラム

区分	科目	形態	内 容	時間 (分)	主な変更点
集 合 研 修	職業リハビリテーションの理念	講義	職業リハビリテーションの基本理念	60	
	就労支援のプロセス	講義	就労支援のプロセスにおける職場適応援助者による支援の位置づけ	60	他の科目から独立
	訪問型職場適応援助者の役割	講義	訪問型職場適応援助者の職務及び職場適応援助者による援助の事業、職業リハビリテーション計画及び訪問型職場適応援助者による支援計画について	120	
	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	講義	知的障害及び発達障害の障害特性と職業的課題、支援方法	110	
	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	講義	精神障害の障害特性と職業的課題、支援方法	110	
	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害・高次脳機能障害・難病)	講義	身体障害、高次脳機能障害及び難病の障害特性と職業的課題、支援方法	140	「難病の患者に対する医療等に関する法律」施行を踏まえ【難病】を追加
	労働関係法規の概要	講義	労働基準法、最低賃金法等労働関係法規の概要	60	他の科目から独立
	課題分析の理論	講義	課題分析の概念、内容、実施方法及び活用等	120	
	作業指導の実際Ⅰ	講義 演習	課題分析技法を活用した作業指導及び作業環境へのアプローチの方法	180	
	事業主支援の基礎理解	講義	企業の視点や企業文化、訪問型職場適応援助者による事業主支援の心構え、効果的支援方法	90	
	職場における雇用管理の実際	講義	企業側から見た障害者雇用管理の現状と就労支援における企業ニーズ	120	
	企業へのアプローチと事業所における調整方法	講義 演習	企業へのアプローチ方法、事業所への働きかけと調整方法	120	演習を効果的に実施するために、実技研修(各地域センターが実施)から移行
	ケースマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	ケースマネジメントの理念に基づく、職業生活を支える生活支援の考え方と方法、家族への支援の考え方と方法。職業生活支援における企業の役割と関係機関の連携	60	
	支援記録の作成Ⅰ	講義	支援記録作成に関する基礎的事項	60	
ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際Ⅰ	事例研究	具体的支援事例の検討を通じての、訪問型職場適応援助者の職務及び支援技法	160	支援ニーズが高い精神障害、発達障害の支援事例を取り上げている	
実 技 研 修	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義 意見交換	関係機関の役割の理解と連携のあり方、関係機関への情報提供の仕方	60	他の科目から独立
	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	アセスメントの方法、支援計画及びフォローアップ計画の意味、内容、支援計画に基づく支援のあり方	180	
	作業指導の実際Ⅱ	講義 演習	課題分析技法を活用した作業指導及び作業環境へのアプローチの実践的方法	120	
	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	事業所における支援の際の心構え、留意事項及び支援方法についての具体的理解(事業所実習を通じての、事業所のアセスメント、課題分析等の演習、支援の実際)	420	
	支援記録の作成Ⅱ	演習	支援記録の作成方法と活用方法	60	
	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際Ⅱ	事例研究	具体的支援事例の検討を通じての、支援上の課題等の的確な整理方法、具体的支援方法・技法	120	
合 計 時 間 (分)				2,530	
うち、集合研修実施分				1,570	
うち、実技研修実施分				960	

訪問型だけの科目

企業在籍型職場適応援助者養成研修カリキュラム

区分	科目	形態	内 容	時間 (分)	主な変更点
集 合 研 修	職業リハビリテーションの理念	講義	職業リハビリテーションの基本理念	60	
	就労支援のプロセス	講義	就労支援のプロセスにおける職場適応援助者による支援の位置づけ	60	他の科目から独立
	企業在籍型職場適応援助者の役割	講義	企業在籍型職場適応援助者の職務及び職場適応援助者による援助の事業、職業リハビリテーション計画及び企業在籍型職場適応援助者による支援計画の活用	120	
	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	講義	知的障害及び発達障害の障害特性と職業的課題、支援方法	110	
	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	講義	精神障害の障害特性と職業的課題、支援方法	110	
	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害・高次脳機能障害・難病)	講義	身体障害、高次脳機能障害及び難病の障害特性と職業的課題、支援方法	140	「難病の患者に対する医療等に関する法律」施行を踏まえ【難病】を追加
	労働関係法規の概要	講義	労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要	60	他の科目から独立
	課題分析の理論	講義	課題分析の概念、内容、実施方法及び活用等	120	
	作業指導の実際Ⅰ	講義 演習	課題分析技法を活用した作業指導及び職場環境へのアプローチの方法	180	
	職場における雇用管理の実際	講義	障害者の雇用管理の現状と課題、職域開拓と職務の再構成やナチュラルサポート形成の方法	120	「職業生活継続のための企業の役割」としていた科目のタイトルと内容の一部を変更し、企業在籍型JCの立場からの雇用管理の内容に変更
	事業所内における調整	講義 演習	事業所内における管理者、社員への理解の促進。ケース会議等を通じて関係者と合意形成を図る方法	120	演習を効果的に実施するために、実技研修(各地域センターが実施)から移行
	障害者福祉と就労支援	講義	障害者総合支援法における就労支援の位置づけ、障害の概念、社会福祉の視点等	90	実技研修(各地域センターが実施)から移行
	ケースマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	ケースマネジメントの理念に基づく、職業生活を支える生活支援の考え方と方法、家族への支援の考え方と方法。職業生活支援における企業の役割と関係機関の連携	60	
	支援記録の作成Ⅰ	講義	支援記録作成に関する基礎的事項	60	
ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際Ⅰ	事例研究	具体的支援事例の検討を通じての、企業在籍型職場適応援助者の職務及び支援技法	160	支援ニーズが高い精神障害、発達障害の支援事例を取り上げている	
実 技 研 修	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義 意見交換	関係機関の役割の理解と連携のあり方、関係機関への情報提供の仕方	60	他の科目から独立
	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	アセスメントの方法、支援計画及びフォローアップ計画の意味、内容、支援計画に基づく支援のあり方	180	
	作業指導の実際Ⅱ	講義 演習	課題分析技法を活用した作業指導及び職場環境へのアプローチの実践的方法	120	
	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	事業所内での指導等について(事業所実習を通じての、事業所のアセスメント、課題分析等の演習、支援の実際)	420	
	支援記録の作成Ⅱ	演習	支援記録の作成方法及び活用方法	60	
	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際Ⅱ	事例研究	具体的支援事例の検討を通じての、支援上の課題等の的確な整理方法、具体的支援方法・技法	120	
合 計 時 間 (分)				2,530	
うち、集合研修実施分				1,570	
うち、実技研修実施分				960	

 企業在籍型だけの科目

職場適応援助者(訪問型、企業在籍型)養成のための研修

平成21年度～

ステップ2
ジョブコーチの実務経験が1年以上ある方

**職場適応援助者
支援スキル向上研修【4日間】**
ジョブコーチとしての支援スキルの向上

障害者職業総合センター・大阪障害者職業センター

平成30年度～

**支援スキル向上研修修了者
サポート研修【年3回】**
困難性の高い支援の実践ノウハウの付与
全国の地域障害者職業センター

平成30年度～

ステップ1
ジョブコーチをめざす方

**職場適応援助者養成研修
【集合研修4日間・実技研修3日間】**
ジョブコーチ支援をする際に必要な知識・技術の習得

障害者職業総合センター・大阪障害者職業センター【集合研修】
全国の地域障害者職業センター【実技研修】

**養成研修修了者
サポート研修【年3回】**
支援の実践ノウハウの付与
全国の地域障害者職業センター

職場適応援助者支援スキル向上研修カリキュラム

科目名	形態	内 容	時間 (分)
精神障害者のアセスメントと支援技法	講義 ・ 演習	精神障害者等に対するアセスメントの視点と効果的な技法及び支援での活用方法	210
発達障害者のアセスメントと支援技法	講義 ・ 演習	発達障害者等に対するアセスメントの視点と効果的な技法及び支援での活用方法	210
企業における雇用管理の実際	講義 ・ 演習	職場における障害者の雇用管理上の工夫・留意点、職場のナチュラルサポートを継続させるための方法	210
職場適応援助に関連する理論・技法	講義 ・ 演習	障害者支援、事業主支援及び援助のマネジメント等に関する問題解決力や対応力の向上に幅広く関連する理論や技法	330
ケーススタディ	事例検討	精神障害者や発達障害者等の支援困難な事例について意見交換を行い、支援方法等を学習	180
支援の現状と課題	意見 交換	職場適応援助者として支援を行う上でのアセスメントや支援計画の策定、職場内の雇用管理体制の構築、関係機関の連携、経験の少ない職場適応援助者に対する指導等の現状と課題について、意見交換を行い、今後の課題改善について検討	180
計			1,320

職場適応援助者養成研修の 現行のカリキュラムの中で 工夫している点

NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク
小川 浩

変化の要素 ～10年で何が変化したのか？～

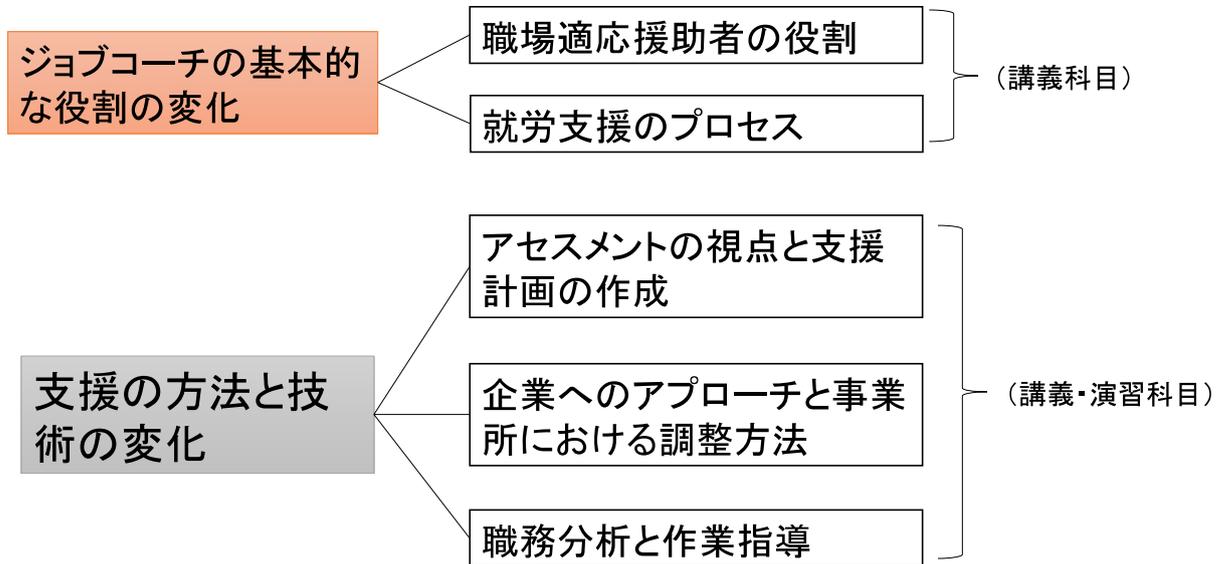
支援対象者の変化

- 知的障害者中心から精神障害者及び発達障害者の支援へ
- 「仕事を教える」から「何故うまくいかないのか原因を発見して助言する」支援へ。
- 生活面の支援、ストレス対処、自己理解など、支援内容が多様化。
- 現業中心から事務系も含めた幅広い職種を想定。
- 集中型・グループ型雇用管理から、分散型・個別型雇用管理へ。

受講者の変化

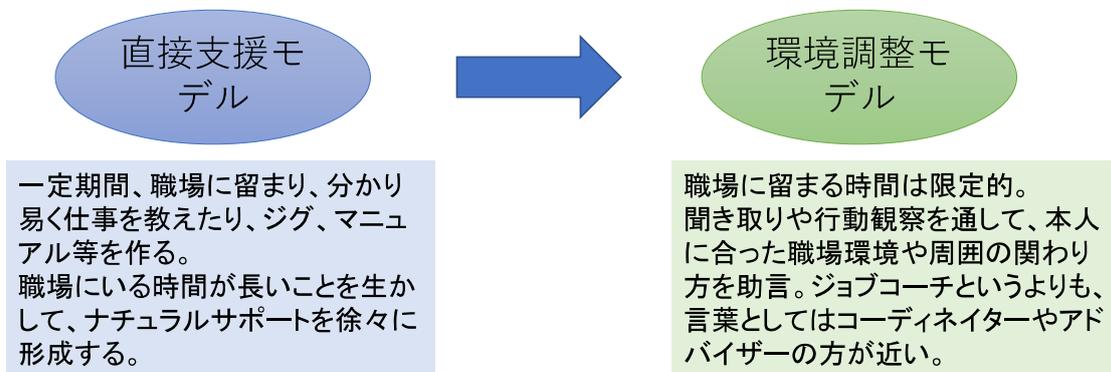
- 企業在籍型の増加
 - 大企業の企業在籍型が多く、中小企業支援の意識が低下。
 - 現場指導員だけでなく定着支援担当や管理職まで幅広い層が受講。
- 訪問型は「就労定着支援事業の加算」目的が増加
 - ジョブコーチ支援を本格的に行う人が減っている。
 - 中・長期的な定着支援に関心が置かれている。
 - 企業との調整の経験が乏しい。

変化を踏まえたプログラムの工夫 特に変化の大きい科目



(講義) 職場適応援助者の役割

- 仕事を教えるなどの「直接支援」から、仕事の選定、周囲の関わり方、コミュニケーションの取り方、相談・サポート体制の構築など、職場環境の調整役としてのジョブコーチへ。



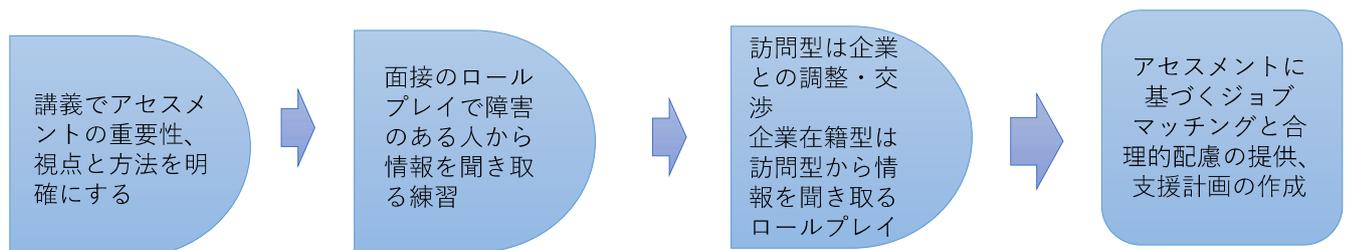
モデルカリキュラムでは、就労支援の流れ、職場適応援助者の役割、制度等を扱うことは書かれているが、どのように伝えるのかは書かれていない。科目や時間数の検討の次の段階で、「内容」についても検討できると良い。

(講義) 就労支援のプロセス

- 「就労相談」→「アセスメント・職業準備支援」→「職業紹介・ジョブマッチング」→「職場適応援助」→「フォーアップ(定着支援)」という基本的な流れは変わらない。
- 基本プロセスが軽視されがちな現状を指摘し、それによって生じる問題を明確化。
 - 「職場適応援助」と「就労定着支援」の違いと流れを明確化。
 - 雇用前後の「職場適応援助」によって障害のある人が働きやすい職場環境を集中的に構築。その状態をモニタリングし、必要に応じた介入を行うのが「就労定着支援」。両者の一貫性が必要。
 - 制度活用のモデルを説明することをシラバスに明記して欲しい。
- 企業在籍型の目線を重視。

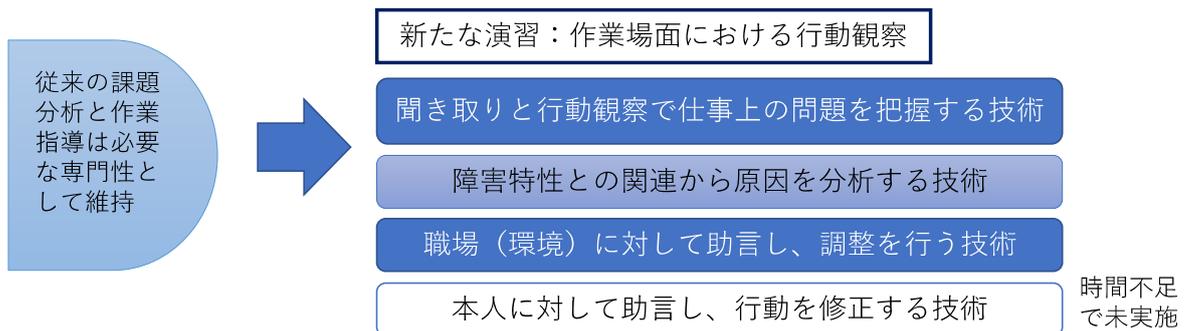
(講義・演習)アセスメントの視点と支援計画に関する理解

- 精神障害・発達障害の雇用が増えたことで、障害特性が分かり難くなり、雇用後に問題が表面化することが多くなった。
- 雇用前後にアセスメントをしっかり行うこと。それによって得られた情報をジョブマッチングや関わり方の配慮に生かすこと。その調整の橋渡しの役割をジョブコーチが行うことを講義→演習で強調している。



(講義・演習) 課題分析と作業指導

- 精神や発達障害者の雇用が増える中、仕事のやり方を直接教える機会は減っている。
- 障害のある本人も望まないため、特別な教え方はせず、普通に教えてうまくいかなかったら修正するやり方が主流となっている。
- こうした現状を踏まえ、課題分析と作業指導に加え、行動観察で問題を把握し、記憶、注意、こだわり等の特性と関連させ、対応方法を考える演習を新たに取り入れている。



修正が必要と思われるポイント

- 全体に時間数は増やせないが、加えたい内容は多い。
- 時間数を減らしても良いと思われる科目。
 - 職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセスを統合。1時間。
 - 職務分析と作業指導(4～6時間)→(2～3時間)
 - または、そのまま内容に行動観察とフィードバックを入れられると良い。
 - 支援記録の作成は、課題分析と作業指導に吸収してはどうか。
- 増やしたい内容。
 - 障害者の権利とジョブコーチの職業倫理(講義:0.5時間)。
 - 相談及び面談による問題の解決(講義・演習:2～3時間)。
 - ストレスの把握とストレスマネジメント(講義・演習:2～3時間)。
- その他、スキルアップ研修科目としての検討を望む。

第2回職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会資料

2020.09.28

ジョブコーチ連絡協議会 酒井 京子

○全国就業支援ネットワーク、大阪障害者雇用支援ネットワークにおける研修について

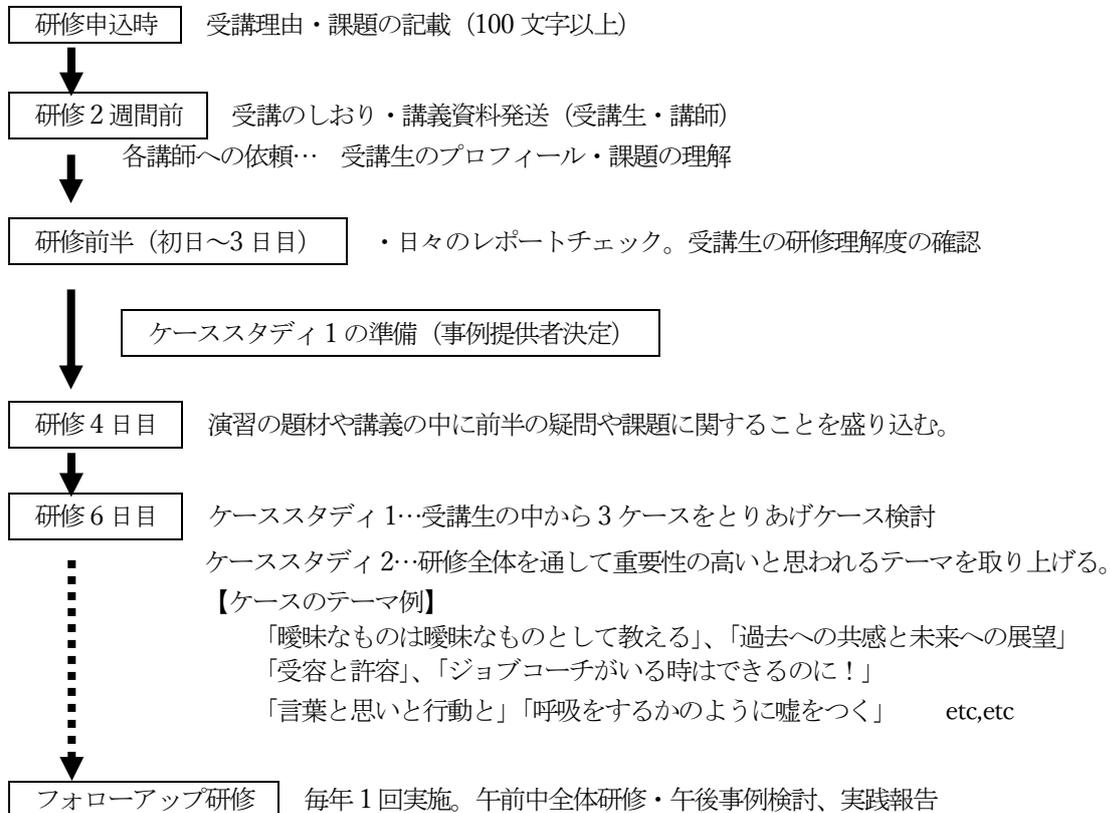
カリキュラムにおける視点	工夫している点
<p><本人を知る></p> <ul style="list-style-type: none"> ・働く力を見極める ・個人特性のアセスメント ・障害特性について 	<ul style="list-style-type: none"> ・アセスメント力の向上／強化 ・「地域の産業動向や雇用情勢に合った職業能力開発」(全就) ・障害特性(精神障害)は精神科医が講義を担当(大阪) ・「事例研究」 ・身体・知的障害事例中心 → 精神・発達障害のウェイト大へ
<p><仕事を知る></p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業経営、ミッションの理解 ・職務分析、工程分析 ・職場環境アセスメント ・わかりやすい作業指示書、マニュアルの作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業文化・経営の視点を学ぶ ・「賃金はこうして決まる」税理士による担当科目(大阪) ・事業所実習において「教える－教えられる」の体験 ・実習先は所属機関の状況を勘案して割り振り ・事業所実習における気づきの振り返りを行い、全体で共有
<p><人と仕事をつなぐ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ケアマネジメントの視点 ・社会資源の把握・活用 ・就労支援にかかる制度 <p>地域における就業支援ネットワークの構築及び参画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課題の共有／ノウハウの共有 ・情報交換 ・社会資源の創造、提言 	<ul style="list-style-type: none"> ・オリジナル科目(既定の時間外) ・「障がい者をとりまく近年の動向」(全就) ・「プレゼンテーション」 ・研修の最後にこれからの自身のジョブコーチ活動について全受講生に対しプレゼンテーションを行い、その後毎年開催するアドバンス研修において受講後の活動の振り返りを行う(PDCA)(大阪)
<p><全体を通して工夫している点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・講義・演習毎にミニレポート(コミュニケーションカード)作成による振り返り(感想、気づきなど) ・全体を通じたアンケートによる満足度／研修改善事項の調査 ・グループでの演習においては議論が深まるよう、状況によるグループメンバーの入れ替えを適宜行う ・受講生同士のネットワークづくりを促すために研修初日に懇親会を設定 ・アドバンス研修で事例報告や課題の共有を行う 	

第2回 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会

現行の養成研修カリキュラムの中で工夫点

特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん
代表理事 鈴木 修

研修の大まかな流れ



工夫点

1. 講義資料および受講のしおり (受講生のプロフィール) を2週間前に講師にも届くようにし、事前に受講生の全体像をつかみ、講義の際の参考にしていく。
2. 講義レポートは翌日提出という形をとり、受講生の理解度および疑問点などを把握するようにしている。(不十分の場合はすぐに再提出)
3. 3日目以降の演習、講義では、可能な範囲で受講生のニーズに近いケースを取り上げる
4. 最終日は、受講生から事例提供されたケース検討を3ケース実施する。取り上げるケースも、就職・適応期・定着期、訪問型・企業在籍型・関係機関等のバランスを考慮している。
5. 最終日の後半のケーススタディでは、養成研修全体のまとめた意味合いをもたせ、ジョブコーチ支援現場で起きた事例をとりあげ、研修終了後の活動の基本的な視点を伝える。
6. 全体を通し、ジョブコーチとして直面するであろう事例を研修のベースにおくために、都度受講生全体の状況やスキル、ニーズにより流動的な部分も出てくる。最近の傾向としては、直接的な作業指導の問題よりも、雇用現場における調整、問題点の分析と対応方法、本人・他の従業員へのフィードバック等が多くなっている。
7. 直接的な作業指導のニーズは減ってきているが、「作業 (仕事) 分析の視点」の重要性は変わらないと考えている。
8. 2007年研修開始より年に一回、フォローアップ研修を修了生対象に開催。午前全体研修、午後は修了生から提供された事例を元にケース検討、実践報告を実施している。