

## 第3回 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会 (議事次第)

日時：令和2年11月4日(水)  
10:00～12:00

場所：経済産業省別館227号会議室

1. 養成研修のカリキュラムの見直しについて
2. 養成研修の研修方法等の見直しについて
3. 大学等における職場適応援助者養成研修について
4. その他

### 【配布資料】

- 資料1-1：養成研修のカリキュラムの見直しについて
- 資料1-2：モデルカリキュラム見直し案
- 資料2：養成研修の研修方法等の見直しについて
- 資料3：小川委員ご提出資料（高等教育機関における職場適応援助者養成研修）

### 【参考資料】

- 参考資料1：これまでの主なご意見
- 参考資料2：小川委員ご提出資料（ジョブコーチの専門性に関する調査）
- 参考資料3：大臣指定の職場適応援助者養成研修の実施方法等に係る現行の要件
- 参考資料4：高等教育機関における職場適応援助者養成研修の実施について

## これまでの主なご意見

- 中長期的なジョブコーチのあり方を念頭におきながら、環境変化に対応するための研修のあり方に焦点をあてて議論していくべきである。
- モデルカリキュラムは、どこに重点を置いてどのように教えるのかといった詳細が明示されていない。自由度が高くて良い面もあるが、養成研修の質を担保することを考えると、より具体的に何をどのように教えるのか示した方がよいのではないか。
- これまで訪問型については、福祉を担っている人材に企業文化をいかに知ってもらうかということを念頭に研修を進めてきたが、営利法人が運営する就労系福祉サービスの受講者が増えるなど受講者層が変化する中で、研修内容についても考えていく必要があると思う。
- 地域の就労支援を担う多様な事業ができたことによって、就労支援のプロセスが分断されて、自分が担当している部分しか見えなくなっている。そのため、**全体のプロセスを伝える必要がより強くなっている。**
- 研修前に、困っていることや事例、受講理由を提出してもらい、事前に講師と受講者に提供することで、できる限り演習や事例研究の内容に受講者のニーズを入れるようにしている。
- 支援対象者の変化に伴い、事例研究において、精神・発達障害のウエイトを高くしている。
- 「相談支援型」の場合、情報を収集し、分析するスキルがより求められる。アセスメントについては、実地でしか学べないこともあるが、座学によりベースとなる知識を身につけておくことは必要ではないか。

- モデルカリキュラムは、どこに重点を置いてどのように教えるのかということが明示されていないため、自由度が高くて良い面もあるが、養成研修の質を担保することを考えると、より具体的に何を教えるのか示した方がよいのではないか。
- 研修の内容については、受講者層の変化や受講者のニーズに対応していくことが求められる。
- 情報を収集し、分析するスキルがより求められるようになっている。アセスメントについては、実地でしか学べないこともあるが、座学によりベースとなる知識を身につけておくことはできる。

## これまでの主なご意見

- 以前のカリキュラムは知的障害者への支援がメインだったので、どういった作業ができるかを考えることが焦点だった。現在は精神・発達障害者への支援ニーズが増えてきたため、研修カリキュラムの中で、生活面の課題へのアプローチや自己認識と他者からの評価のズレの調整等ができるよう演習内容を工夫している。各養成機関も様々な工夫をしていると考える。
- 研修カリキュラムに手話や点字等に関するカリキュラムを盛り込んで、全ての障害種別に専門的に対応できるようにすることは難しい。障害への配慮、専門家にどう繋ぐか、といった普遍的な内容の習得が必要である。
- 研修の中で、助成金の申請方法等の実例を示されると活用が進むのではないか。
- 支援者は、障害の当事者から学ぶところが大きい。当事者の話を聞く機会を研修の中で設けてはどうか。特に、成功例ではなく、失敗した経験のある人の例を聞くことは参考になる。
- 限られた時間の中で、当事者の話を聞くことはインパクトが大きく、典型的なイメージを作ってしまうことから、プラス面とマイナス面がある。養成研修は全障害を対象にしているため、どこにポイントを置くかも難しい。
- 当事者の話を聞くことを、カリキュラムの方法や工夫の1つとして入れることは考えられるのではないか。



- 精神障害者への支援ニーズに伴い、生活面の課題へのアプローチや自己認識と他者からの評価とのズレの調整等ができるよう演習内容を工夫している。
- 研修カリキュラムに、手話や点字等の全ての障害種別に専門的に対応できるように盛り込むことは難しい。障害への配慮、専門家にどう繋ぐかといった普遍的な内容を含めることが必要。
- 研修の中で、助成金の申請方法等の実例を示すと活用が進むのではないか。
- 支援者は、障害の当事者から学ぶことが大きいため、研修の中で当事者から話を聞く機会を設けることは参考になる。プラス面もあるが、典型的なイメージを作ってしまうおそれ等のマイナス面も考えながら、カリキュラムの工夫の1つとして入れることは考えられるのではないか。

### <スキルアップ研修>

- これからジョブコーチを始めるという段階で、多くの知識を伝えるよりも、実務をやって必要性がわかるようになってからのの方が受け止めやすくなるものもある。
- JEEDのスキル向上研修ではストレス対処、認知行動療法、応用行動分析等をカリキュラムに入れている。実務経験を積んだ人が受講し、これらに関して、基礎的な知識を身につけることで実務の中で更なるスキルアップを図っている。この10年の中で、本人や企業の人と面談を通じて支援を行うことが増えたため、面談を通じて情報を収集、整理、分析する力を身につけてもらえるよう、カリキュラムを改編した。
- 根幹の部分をしっかり教えれば、その後の経験の蓄積などで上がっていくスキルもある。スキルアップのために、知識を実務に活用し、実務をやった人がまた新しい知識を学ぶといったわかりやすい段階を示すことは重要である。
- 時間数を増やすのは困難であり、現在の研修時間を前提として考えていくべきである。一方で、相談支援に対応した内容も盛り込むこととなると、現在の研修時間ではおさめられないため、スキルアップ研修を各養成機関でもできるような仕組みを作るべきではないか。その際、スキルアップ研修を受けたことで受講者にとって何かメリットがあるとよいのではないか。



- これからジョブコーチを始めるという段階で、多くの知識を伝えるよりも、実務をやって必要性がわかるようになってからのの方が受け止めやすくなるものもある。スキルアップのためには、知識を実務に活用し、実務をやった人がまた新しい知識を学ぶと行ったわかりやすい段階を示すことが重要である。
- 相談支援に対応した内容の追加は、現在の研修時間ではおさめられない。そのため、別途スキルアップができるような仕組みを考えるべきではないか。また、スキルアップ研修を受けることで何らかのメリットがあるような仕組みも検討していくことがよいのではないか。

### <各科目における工夫>

- 「アセスメントの視点と支援計画に関する理解」…本人からきちんと聞き取り、アセスメントをして、内容を解釈する演習では、企業在籍型と訪問型でチームを組んで面接のロールプレイをしている。訪問型の場合は企業の担当者に本人の特徴と必要な配慮を伝えていくこと、企業在籍型の場合は、採用時から支援者と連携してアセスメントをすることを強調している。
- 「課題分析と作業指導」…当初は、わかりやすく教える技術、システマティックインストラクションに時間をかけて行っていたが、一から仕事を教える機会が減ってきたため、この部分を短縮し、**作業場面における行動観察**を入れている。実際の作業場면을ビデオで見て、どのような問題があり、どのような障害特性と関連しているのかシートに書き、それを本人にフィードバックしていく演習をしている。

### <独自科目>

- 地方で研修を行なう際に、地域の産業動向を踏まえた職業能力開発に関する科目を設けている。
- 自社での課題解決に向け、研修で学んだことをどう活かしたいかというプレゼンテーションを行っている。

### <時間数を減らした方がよいと思われる科目>

- 「**職リハの理念**」と「**就労支援のプロセス**」の統合
- 「**企業文化**」と「**雇用管理の理解**」の統合
- 「**職務分析と作業指導**」の時間を短縮するか、その中に**行動観察**を入れる。

### <追加した方がよいと思う科目>

- 「**障害者の権利とジョブコーチの職業倫理**」…障害者基本法の障害者の働く権利や共生社会の実現を意識しながら、雇用率を達成しなければならない企業と障害のある人をサポートしていくという基本スタンス等を伝える。
- 「**相談及び面談による問題の解決**」や「**ストレスの把握とストレスマネジメント**」…科目としては入れたいが、スキルアップ研修がよいのではないか。

【現行】訪問型職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

No	科目	共通/訪問型/企業実習	内容	形態	時間数
①	職業リハビリテーションの理念	共通	・職業リハビリテーションの基本理念	講義	0.5~1
②	就労支援のプロセス	共通	・就労支援のプロセス	講義	1~2
③	訪問型職場適応援助者の役割	共通、訪問型	・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・守秘義務と情報の共有化	講義	1~2
			・訪問型職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス ・ケース会議の開催と留意事項	講義	1~2
④	障害特性と職業的課題	共通	・障害特性と職業的課題 ・障害特性に応じた支援方法、就業支援事例	講義	3~5
⑤	就労支援に関する制度	共通	・障害者雇用施策の概要 ・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要	講義	1~3
⑥	職場における雇用管理	共通	・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・就労支援における企業のニーズ	講義	1~2
⑦	企業文化の理解	訪問型	・企業経営の基礎 ・企業の視点や企業文化の理解 (可能であれば、企業の見学を行う)	講義 (見学)	1~3
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	共通、訪問型	・アセスメントの視点と方法	講義 演習	1~2
			・支援計画の意味、内容と活用方法 ・支援計画作成のためのアセスメント、プランニングの方法 ・フォローアップ計画の意味と活用方法	講義 演習	2~4
⑨	企業へのアプローチと事業所における調整方法	訪問型	・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	講義 演習	2~4
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	共通	・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成	講義 演習	3~6
⑪	職務分析と作業指導	共通	・職務分析、工程分析 ・わかりやすい伝え方 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案	講義 演習	4~6
⑫	支援記録の作成	共通	・支援記録の作成方法と活用方法	講義 (演習)	1~3
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	共通	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割 ・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方	講義	1~2
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	共通	・ケアマネジメントの理念 ・職業生活を支える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との連携	講義	1~3
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	共通	・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ	事例研究	2~4
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	共通	(必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う) ・事業所実習 ・事業所における雇用管理の理解 ・事業所のアセスメント演習 ・仕事の伝え方、職務分析等の実習	実習	7~8



【研究会意見反映版(案)】訪問型職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

資料1-2

No	科目	共通/訪問型/企業実習	内容	形態	時間数
①	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	共通	・職業リハビリテーションの基本理念 ・就労支援のプロセスにおける職場適応援助者の役割と活用	講義	1~2
③	訪問型職場適応援助者の役割	共通、訪問型	・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・ <b>職場における障害者の権利擁護</b> ・守秘義務と情報の共有化	講義	1~2
			・訪問型職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス ・ケース会議の開催と留意事項	講義	1~2
④	障害特性と職業的課題	共通	・障害特性と職業的課題【 <b>身体障害(視覚、聴覚、肢体不自由、内部障害)、知的障害、精神障害(高次脳機能障害、若年性認知症を含む)、発達障害、難病</b> 】 ・障害特性に応じた支援方法、就業支援事例 (可能であれば、障害当事者の話を聞く機会を設ける。)	講義	3~5
⑤	就労支援に関する制度	共通	・障害者雇用施策の概要 ・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要	講義	1~3
⑥	職場における雇用管理	共通	・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・ <b>ストレスの把握と対処</b> ・就労支援における企業のニーズ	講義	1~2
⑦	企業文化の理解	訪問型	・企業経営の基礎 ・企業の視点や企業文化の理解 (可能であれば、企業の見学を行う)	講義 (見学)	1~3
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	共通、訪問型	・アセスメントの視点と方法	講義 演習	1~2
			・支援計画の意味、内容と活用方法 ・支援計画作成のためのアセスメント、プランニングの方法 ・ <b>面接・面談のポイント</b> ・フォローアップ計画の意味と活用方法	講義 演習	2~4
⑨	企業へのアプローチと事業所における調整方法	訪問型	・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	講義 演習	2~4
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	共通	・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成	講義 演習	3~6
⑪	職務分析と <b>行動観察</b> 、作業指導	共通	・職務分析、工程分析 ・ <b>行動観察とフィードバック</b> ・わかりやすい伝え方 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案	講義 演習	4~6
⑫	支援記録の作成	共通	・支援記録の作成方法と活用方法	講義 (演習)	1~3
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	共通	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割 ・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方	講義	1~2
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	共通	・ケアマネジメントの理念 ・職業生活を支える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との連携	講義	1~3
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	共通	・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ	事例研究	2~4
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	共通	(必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う) ・事業所実習 ・事業所における雇用管理の理解 ・事業所のアセスメント演習 ・仕事の伝え方、職務分析等の実習 (可能であれば、障害当事者の話を聞く機会を設ける。)	実習	7~8

【現行】企業在籍型職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

No	科目	共通/訪問型/企業在籍型	内容	形態	時間数
①	職業リハビリテーションの理念	共通	・職業リハビリテーションの基本理念	講義	0.5~1
②	就労支援のプロセス	共通	・就労支援のプロセス	講義	1~2
③	企業在籍型職場適応援助者の役割	共通、企業在籍型	・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・守秘義務と情報の共有化	講義	1~2
			・企業在籍型職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス	講義	1~2
④	障害特性と職業的課題	共通	・障害特性と職業的課題 ・障害特性に応じた支援方法、就業支援事例	講義	3~5
⑤	就労支援に関する制度	共通	・障害者雇用施策の概要 ・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要	講義	1~3
⑥	職場における雇用管理	共通	・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・就労支援における企業のニーズ	講義	1~2
⑦	社会福祉の現状	企業在籍型	・障害者自立支援法における就労の位置付け ・障害の概念、社会福祉の視点等 (可能であれば、就労移行支援事業所等の見学を行う)	講義 (見学)	1~3
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	共通、企業在籍型	・アセスメントの視点と方法	講義 演習	1~2
			・支援計画の意味、内容と活用方法 ・支援計画作成のためのアセスメント、プランニングの方法	講義 演習	2~4
⑨	事業所内における調整	企業在籍型	・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の理解	講義 演習	2~4
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	共通	・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成	講義 演習	3~6
⑪	職務分析と作業指導	共通	・職務分析、工程分析 ・わかりやすい伝え方 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案	講義 演習	4~6
⑫	支援記録の作成	共通	・支援記録の作成方法と活用方法	講義 (演習)	1~3
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	共通	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割 ・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方	講義	1~2
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	共通	・ケアマネジメントの理念 ・職業生活を支える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との連携	講義	1~3
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	共通	・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ	事例 研究	2~4
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	共通	(必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う) ・事業所実習 ・事業所における雇用管理の理解 ・事業所のアセスメント演習 ・仕事の伝え方、職務分析等の実習	実習	7~8



【研究会意見反映版(案)】企業在籍型職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

No	科目	共通/訪問型/企業在籍型	内容	形態	時間数
①	職業リハビリテーションの理念	共通	・職業リハビリテーションの基本理念 ・就労支援のプロセスにおける職場適応援助者の役割と活用	講義	1~2
③	企業在籍型職場適応援助者の役割	共通、企業在籍型	・職場適応援助者の制度と役割 ・職場適応援助者の支援の流れ ・ <b>職場における障害者の権利擁護</b> ・守秘義務と情報の共有化	講義	1~2
			・企業在籍型職場適応援助者の役割 ・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス	講義	1~2
④	障害特性と職業的課題	共通	・障害特性と職業的課題【 <b>身体障害(視覚、聴覚、肢体不自由、内部障害)、知的障害、精神障害(高次脳機能障害、若年性認知症を含む)、発達障害、難病</b> 】 ・障害特性に応じた支援方法、就業支援事例 (可能であれば、 <b>障害当事者の話を聞く機会を設ける。</b> )	講義	3~5
⑤	就労支援に関する制度	共通	・障害者雇用施策の概要 ・労働基準法、最低賃金等基本的な労働関係法規の概要	講義	1~3
⑥	職場における雇用管理	共通	・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・ <b>ストレスの把握と対処</b> ・就労支援における企業のニーズ	講義	1~2
⑦	社会福祉の現状	企業在籍型	・障害者自立支援法における就労の位置付け ・障害の概念、社会福祉の視点等 (可能であれば、就労移行支援事業所等の見学を行う)	講義 (見学)	1~3
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	共通、企業在籍型	・アセスメントの視点と方法	講義 演習	1~2
			・支援計画の意味、内容と活用方法 ・支援計画作成のためのアセスメント、プランニングの方法 ・ <b>面接・面談のポイント</b>	講義 演習	2~4
⑨	事業所内における調整	企業在籍型	・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の理解	講義 演習	2~4
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	共通	・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職域開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成	講義 演習	3~6
⑪	職務分析と作業指導	共通	・職務分析、工程分析 ・ <b>行動観察とフィードバック</b> ・わかりやすい伝え方 ・ジグや道具の活用と作業改善の提案	講義 演習	4~6
⑫	支援記録の作成	共通	・支援記録の作成方法と活用方法	講義 (演習)	1~3
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	共通	・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割 ・関係機関の役割分担と連携のあり方 ・関係機関への情報提供の仕方	講義	1~2
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	共通	・ケアマネジメントの理念 ・職業生活を支える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との連携	講義	1~3
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	共通	・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ	事例 研究	2~4
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	共通	(必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う) ・事業所実習 ・事業所における雇用管理の理解 ・事業所のアセスメント演習 ・仕事の伝え方、職務分析等の実習 (可能であれば、 <b>障害当事者の話を聞く機会を設ける。</b> )	実習	7~8

## これまでの主なご意見

### <全般>

- 以前は6日間連続で研修をしていたが、企業在籍型の受講者から、連続した研修は参加がしにくいという声を聞き、現在は3日ずつに分割して実施している。
- 様々な立場の受講者が参加するため、可能な限り多様な立場の人に講師を依頼している。
- 各科目の開始時に、実際のジョブコーチ支援とどのように関係しているかを解説している。
- 研修の実施を通じて受講者との関係構築を図り、修了後のジョブコーチ活動を円滑にスタートできるようサポートしており、OJTで支援スキルを伝えている。

### <演習>

- 社会福祉士等と違い、ジョブコーチ養成研修については、演習方法等についてきちんと議論がされてきておらず、研修機関それぞれが工夫している状況にある。今後、そういったものを作っていくために、この研究会を議論のスタートにしたい。
- アセスメントの演習の中で、企業在籍型と訪問型でチームを組んで面接のロールプレイをしている。
- 実際の作業場面をビデオで見て、どのような問題があり、どのような障害特性と関連しているのかをシートに書き、本人にフィードバックする演習をしている。

### <実習>

- 実習先は、できる限り受講者が自社に戻ったときに参考にしてもらえるような割り振りにしている。
- 実習では、企業のアセスメントに重点を置いている。事業所実習での気づきは大きく、最終日に各自の気づきを全体で共有することでさらなる学びにつながる。
- 実習の中で、教えるー教えられる体験をし、どうわかりやすく伝えるのかを体験してもらっている。
- コロナウイルス感染対策の影響で実習先の確保が綱渡り状態である。カリキュラムの中に実習を含めることがよいか、切り離すことができるか等も考えられるのではないか。

- 1 ジョブコーチ養成研修は、全ての科目について集合研修の形式で行ってきた。一方、今年度は、コロナウイルス感染拡大防止の観点から、講義や演習について、一定の条件の下でオンラインによる実施を認めている。今後、ウィズ・ポストコロナ社会の中で、研修の質を担保しつつ、どのような講義や演習の方法が考えられるか。

(見直し案)

○ 講義

集合形式で行うことが望ましいが、双方向性が確保され、参加状況の確認ができる形式でのオンラインによる実施も認めることとする。

○ 演習

対人援助業務であることや、他の受講者の意見や経験の共有など、集合形式で行うことによるメリットも大きいことから、現行どおり、集合形式での実施とする。ただし、同一科目の中で、講義と演習を行う場合の講義部分や、講義の中で個人ワークを行う部分については、オンラインでの実施も認めることとする。

- 2 実習については、実習先の確保が困難な一方で、受講者からの評価が高い科目である。ウィズ・ポストコロナ社会の中で、どのような実習のやり方が考えられるか。

(見直し案)

○ 実習

現行どおり、実際にジョブコーチによる援助が行なわれている事業所又は障害者の雇用管理に関して十分な実績のある事業所において実地の研修を行うこととする。予定の研修期間内での実施が難しい場合は、なるべく早期に実施することが望ましいが、年度内の実施が難しい場合は、年度をまたいでの実施も認めることとする。

- 3 講師の要件等その他研修方法について、研修の質の担保・向上の観点から見直すべきことはあるか。



# 高等教育機関における 職場適応援助者養成研修

大妻女子大学人間関係学部  
人間福祉学科

OTSUMA WOMEN'S UNIVERSITY

## 本学科がJC養成に取り組み始めた背景



### 企業側の人材ニーズ

障害者雇用現場でも様々な専門性が求められている。精神保健、社会福祉分野からのリクルートも難しくなっている。  
国家資格を持つ新卒者を採用し、自社で育成することへの関心が少しずつ高まる。

### 実績

本学科の卒業生が新卒で特例子会社に採用され、一定の評価を得ている。  
在学中に「福祉」だけでなく、就労支援や障害者雇用の視点で教育を行うことの効果があるのではないか。

### 大学側の事情

国家資格所持者について、障害者施設や病院SW以外に進路の多様性を持たせることで、独自の魅力を出していきたい。

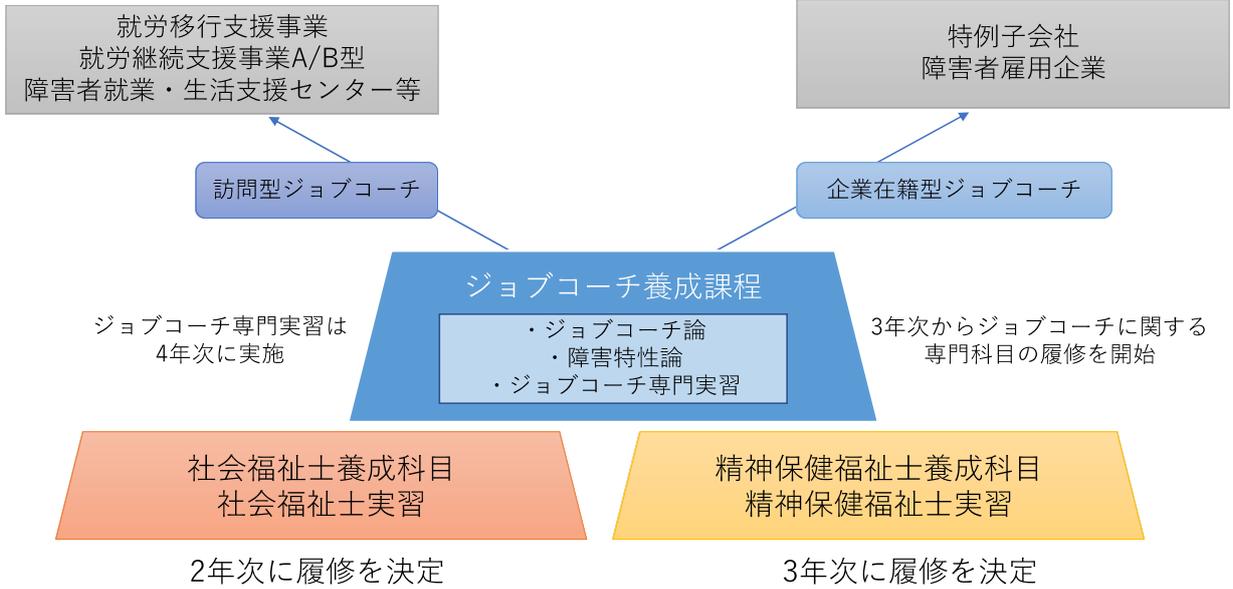
### 学生の希望

障害者福祉に興味はあるが、一般企業でも働きたいという希望を持つ学生層が増加。企業在籍型ジョブコッチはそれらの学生のニーズに合致する面がある。

OTSUMA WOMEN'S UNIVERSITY



# 国家資格の上に専門科目を履修



## OTSUMA WOMEN'S UNIVERSITY

社会福祉士養成科目【現行】	一般養成 (時間数)	短期養成 (時間数)	大学等			社会福祉士養成科目【見直し後】	一般養成 (時間数)	短期養成 (時間数)	大学等	
			指定科目	基礎科目					指定科目	基礎科目
①人体の構造と機能及び疾病	30		○	○	大学等においては3科目のうち1科目を履修	①医学概論	30		○	○
②心理学理論と心理的支援	30		○	○		②心理学と心理的支援	30		○	○
③社会理論と社会システム	30		○	○		③社会学と社会システム	30		○	○
④現代社会と福祉	60	60	○	○		④社会福祉の原理と政策	60	60	○	○
⑤社会調査の基礎	30		○	○		⑤社会福祉調査の基礎	30		○	○
⑥相談援助の基盤と専門職	60		○	○		⑥ソーシャルワークの基盤と専門職	30		○	○
⑦相談援助の理論と方法	120	120	○	○		⑦ソーシャルワークの基盤と専門職(専門)	30		○	○
⑧地域福祉の理論と方法	60	60	○	○		⑧ソーシャルワークの理論と方法	60	60	○	○
⑨福祉行政と福祉計画	30		○	○		⑨ソーシャルワークの理論と方法(専門)	60	60	○	○
⑩福祉サービスの組織と経営	30		○	○		⑩地域福祉と包括的支援体制	60	60	○	○
⑪社会保障	60		○	○		⑪福祉サービスの組織と経営	30		○	○
⑫高齢者に対する支援と介護保険制度	60		○	○		⑫社会保障	60		○	○
⑬障害者に対する支援と障害者自立支援制度	30		○	○		⑬高齢者福祉	30		○	○
⑭児童や家庭に対する支援と児童・家庭福祉制度	30		○	○		⑭障害者福祉	30		○	○
⑮低所得者に対する支援と生活保護	30		○	○		⑮児童・家庭福祉	30		○	○
⑯保健医療サービス	30		○	○		⑯貧困に対する支援	30		○	○
⑰就労支援サービス	15		○	○	大学等においては3科目のうち1科目を履修	⑰保健医療と福祉	30		○	○
⑱権利擁護と成年後見制度	30		○	○		⑱権利擁護を支える法制度	30		○	○
⑲更生保護制度	15		○	○		⑲刑事司法と福祉	30		○	○
⑳相談援助演習	150	150	○	○		⑳ソーシャルワーク演習	30	30	○	○
㉑相談援助実習指導	90	90	○	○		㉑ソーシャルワーク演習(専門)	120	120	○	○
㉒相談援助実習	180	180	○	○		㉒ソーシャルワーク実習指導	90	90	○	○
合計	1,200	660	22科目	16科目		㉓ソーシャルワーク実習	240	240	○	○
						合計	1,200	720	23科目	15科目



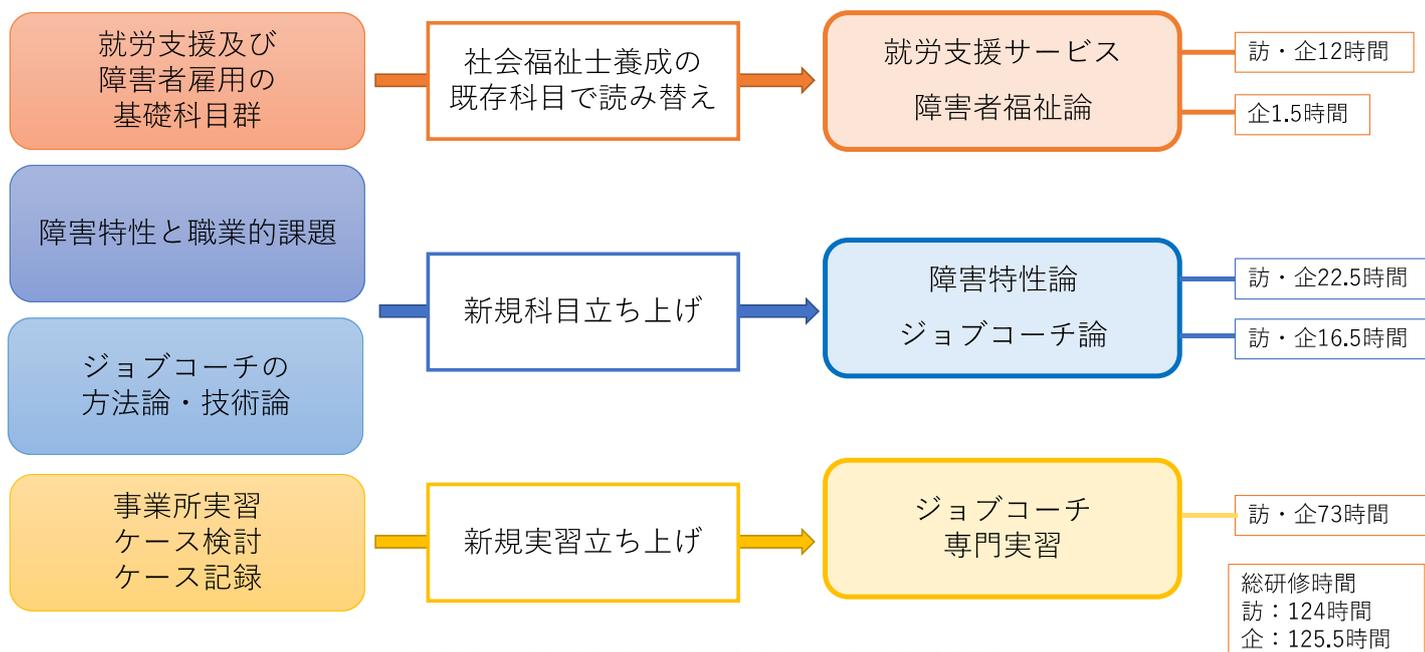
## OTSUMA WOMEN'S UNIVERSITY



【現行】 精神保健福祉士養成科目	一般養成 (時間数)	短期養成 (時間数)	大学等		【見直し後】 精神保健福祉士養成科目	一般養成 (時間数)	短期養成 (時間数)	大学等	
			指定科目	基礎科目				指定科目	基礎科目
①人体の構造と機能及び疾病	30		○	○	①医学概論	30		○	○
②心理学理論と心理的支援	30		○	○	②心理学と心理的支援	30		○	○
③社会学理論と社会システム	30		○	○	③社会学と社会システム	30		○	○
④現代社会と福祉	60		○	○	④社会福祉の原理と政策	60		○	○
⑤地域福祉の理論と方法	60		○	○	⑤地域福祉と包括的支援体制	60		○	○
⑥社会保障	60		○	○	⑥社会保障	60		○	○
⑦低所得者に対する支援と生活保護	30		○	○	⑦障害者福祉	30		○	○
⑧福祉行政と福祉計画	30		○	○	⑧権利擁護を支える法制度	30		○	○
⑨保健医療サービス	30		○	○	⑨刑事司法と福祉	30		○	○
⑩権利擁護と成年後見制度	30		○	○	⑩社会福祉調査の基礎	30		○	○
⑪障害者に対する支援と障害者自立支援制度	30		○	○	⑪精神医学と精神医療	60	60	○	
⑫精神疾患とその治療	60	60	○		⑫現代の精神保健の課題と支援	60	60	○	
⑬精神保健の課題と支援	60	60	○		⑬ソーシャルワークの基礎と専門職	30		○	○
⑭精神保健福祉相談援助の基礎（基礎）	30		○	○	⑭精神保健福祉の原理	60	60	○	
⑮精神保健福祉相談援助の基礎（専門）	30	30	○		⑮ソーシャルワークの理論と方法	60	60	○	
⑯精神保健福祉の理論と相談援助の展開	120	120	○		⑯ソーシャルワークの理論と方法（専門）	60	60	○	
⑰精神保健福祉に関する制度とサービス	60	60	○		⑰精神障害リハビリテーション論	30	30	○	
⑱精神障害者の生活支援システム	30	30	○		⑱精神保健福祉制度論	30	30	○	
⑲精神保健福祉援助演習（基礎）	30		○	○	⑲ソーシャルワーク演習	30		○	○
⑳精神保健福祉援助演習（専門）	60	60	○		㉑ソーシャルワーク演習（専門）	90	90	○	
㉑精神保健福祉援助実習指導	90	90	○		㉒ソーシャルワーク実習指導	90	90	○	
㉒精神保健福祉援助実習	210	210	○		㉓ソーシャルワーク実習	210	210	○	
合計	1,200	720	22科目	13科目	合計	1,200	750	22科目	12科目

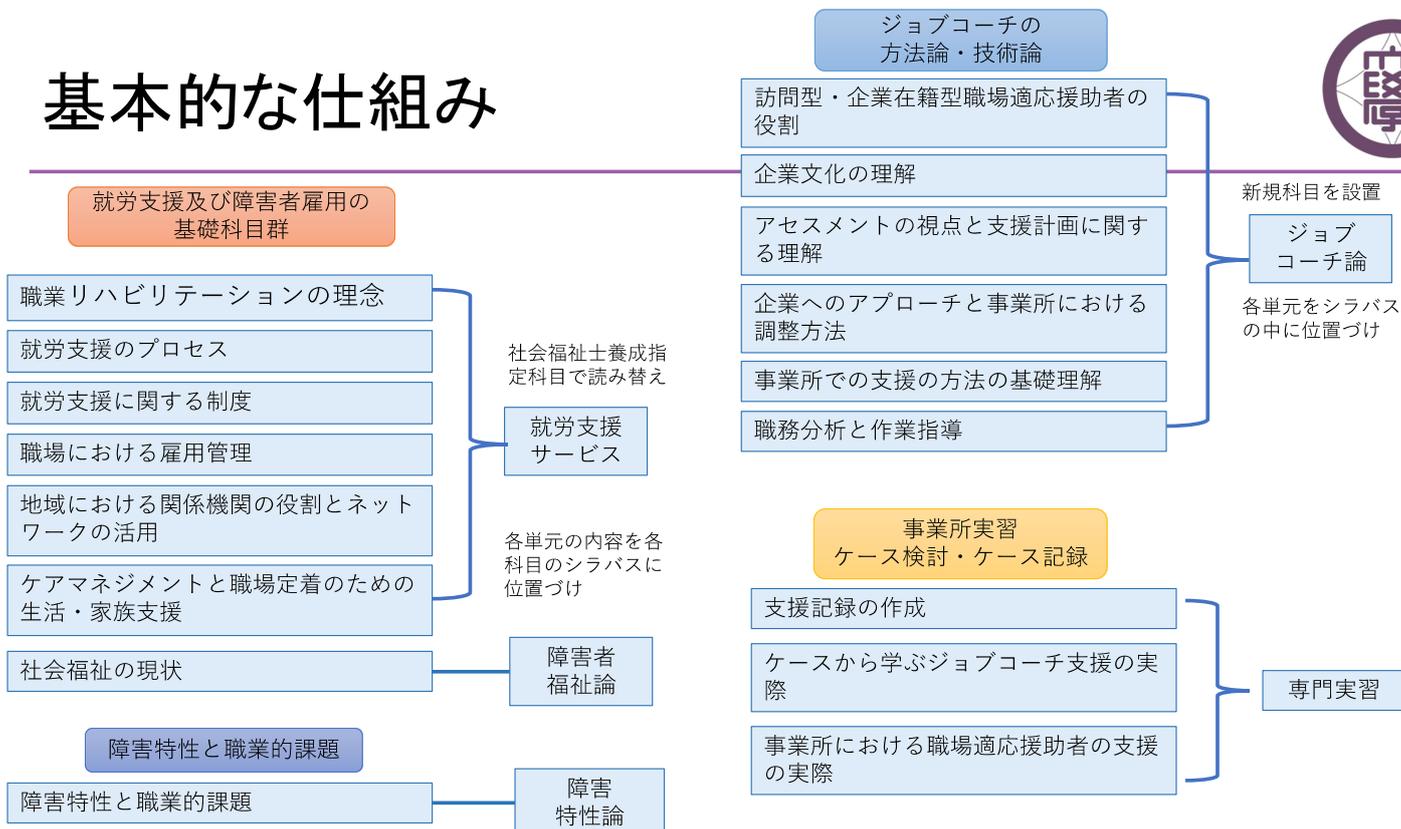
OTSUMA WOMEN'S UNIVERSITY

## 基本的な仕組み



OTSUMA WOMEN'S UNIVERSITY

# 基本的な仕組み



OTSUMA WOMEN'S UNIVERSITY

# 1期生の状況



- 平成30年度入学生から「職場適応援助者養成」の指定が開始。1期生が現在3年生。
- 説明会の段階では15名の希望者がいたが、専門実習に進む学生は5名。
- 卒業と同時に国家試験合格が求められていることは学生にとって高いハードルとなっている。もし落ちたら学びの成果がゼロになるのは厳しい。
- 今後、毎年度コンスタントに10名程度の研修修了者を出していくことが目標。

・学年が上がるにつれて、人数は絞られてくる。卒業と同時の国試合格が厳しいことと、4年に実習を行わなければならないことがネックとなっている。資格取得のメリットが明確になっていくことが必要。



OTSUMA WOMEN'S UNIVERSITY



## 今後の課題

---

- 今後、就労支援、障害者雇用領域の人材確保は厳しさを増すことが予想されることから、高等教育機関での人材養成は益々重要となる。
- 高等教育機関での人材養成の取り組みは、人材の輩出だけでなく、教育・研究の促進にもつながり、広い意味で当該分野の発展と質の向上につながる。
- 複数の大学が興味を示しているが、新規科目の立ち上げは担当教員の確保とコスト増が伴うため容易ではない。コストに見合うだけの学生確保のため、魅力を高めていく必要がある。良好な就職実績と、その職業の社会・経済的ステータスの向上が望まれる。
- 読み替えの重要な受け皿である「就労支援サービス」が、来年度から社会福祉士養成の指定科目から外れたことは大きな痛手である。それを理由に立ち止まるのではなく、むしろ積極的に前進させていく必要がある。
- 高等教育機関における職場適応援助者養成研修が、労働と福祉を跨ぐ就労支援・障害者雇用のコーディネーター的役割の養成へと発展していくことを期待したい。

OTSUMA WOMEN'S UNIVERSITY

## これまでの主なご意見

# 1. 現状と中長期的課題

## これまでの主なご意見

### <現状>

- ジョブコーチに求められる役割・スキルは、人材育成あり方研の頃から変化していないと考える。
- 企業において精神・発達障害者の雇用が進むことで、障害への対応に、より専門性が求められるようになり、特例子会社の社員だけでなく、一般企業の障害者担当や人事の方の受講者が増えてきたと考えられる。
- 訪問型については、ジョブコーチが職場に入って作業支援の必要がある対象者が減少してきており、従来のジョブコーチ支援のスタイルとは合わなくなってきたことが考えられる。
- 養成研修の受講者の変化としては、都市型、大企業型の受講者が多くなり、地方の社会福祉法人の参加が減ってきていることである。
- 実態調査の結果からも、企業在籍型ジョブコーチの増加は明確であり、地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)報告書の方向性がきちんと実績を上げていることが見て取れる。一方で、訪問型については、経験年数が少ない人たちが研修を受け、助成金もあまり活用されていないという現状が見て取れる。



- ジョブコーチに求められる基本的な役割・スキルは大きく変化していない。
- ジョブコーチの支援対象者の変化が、受講者層の変化や増減に影響しているのではないか。
- 養成研修の受講者の変化としては、都市部や大企業からの受講者が多くなり、地方の社会福祉法人からの参加が減ってきていることである。実態調査結果からも同様の傾向が示されている。

## <地域の就労支援体系とジョブコーチ支援>

- ジョブコーチ支援と就労定着支援事業や障害者就業・生活支援センターとの連携・棲み分けを考える必要がある。地域におけるジョブコーチの配置・活動状況を見て、もしジョブコーチがいない地域があれば、その地域をどう支えていくかということも考えなければならない。
- 就労移行支援事業を運営する営利法人が増えており、ジョブコーチ支援よりも、コストを賄いやすい職場定着支援事業に流れているのではないか。
- 就労定着支援事業は、雇用して6ヶ月経過した後からしか利用できないため、職場適応時にジョブコーチ支援を行った上で、就労定着支援事業につなげるのが良いと思うが、そのモデルが浸透していない。
- 訪問型が長く支援に入り続けるのではなく、まず訪問型が支援を行い、その後、企業在籍型に引き継ぐ形で定着しているケースが多いと考える。
- 以前からの議論の中で、経験豊富なジョブコーチをどう作っていくかという話がある。障害者就業・生活支援センターに主任職場定着支援担当者が配置されるようになったが、ジョブコーチの経験年数の豊富な人を配置できていない現状がある。また、地域のジョブコーチに対してどうスーパーバイズしていくか、地域の支援ニーズをどう掘り起こしていくかが課題である。



- 地域の就労支援体系の中で、ジョブコーチ支援と、障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業の役割や連携を整理することは、中長期的な課題である。
- 現行の制度下でも、配置型・訪問型ジョブコーチから企業在籍型ジョブコーチへのつなぎ、ジョブコーチ支援から就労定着支援事業へのつなぎ等の連携が考えられる。
- 経験豊富なジョブコーチをいかに育て、地域においていかに活躍してもらうかは依然として課題である。

## <特定の障害種別を専門とするジョブコーチの養成>

- 視覚・聴覚障害者へのジョブコーチ支援も根強い課題である。ICT機器の進歩等により、職域が拡大しており、今後全国的な課題になるのではないか。
- 視覚・聴覚障害者のジョブコーチ支援について、活動している地域ではニーズがあるという実感がない。全国的なニーズがどれくらいあるのか検討が必要である。
- 視覚・聴覚障害者に対応できるジョブコーチの養成を考えた時、ジョブコーチに点字や手話などのスキルを習得してもらうことはコストが高すぎる。点字や手話などのスキルがある人に研修を受講してもらうためのインセンティブがあればいいと思う。何かネックになっていることがあれば、解消する取組を考えていくことが必要である。
- 医療機関のデイケアスタッフ等は、精神障害に関する専門性はあるが、就労支援に関するノウハウがない。精神障害に関する専門性がある人にジョブコーチのスキルを付与していく方が効率的である。特定の障害に関する専門性がある人向けに特別枠を設け、ジョブコーチのスキルを身につけてもらってはどうか。
- ジョブコーチの量の確保ができてくると、特定の障害種別について専門性が高いジョブコーチがどこにいるかといった情報を展開することもできるのではないか。



- 特定の障害種別を専門とするジョブコーチの養成については、専門的なスキルを持った人にジョブコーチのスキルを付与していく方が効率的である。そのため、そういった専門性を有する人たちの受講が増えるよう、積極的な周知を行うとともに、特別枠を設ける等のインセンティブを検討していくことが必要ではないか。

## <就労支援を担う人材の底上げ>

- 就労支援を担う人材として、就労定着支援事業や医療関係者など裾野が広がっている中で、就労支援の底上げのために、汎用的な就労支援の基礎的な知識・スキルを身につけられる研修の議論は別途必要である。
- 精神科単科病院として就労支援も行っているが、ハローワークとの医療連携モデル事業により、病院としても就労にやっと目が向くようになってきた。
- 養成研修の受講者として、医療機関からの受講者が増えている。児童の支援や生活困窮者の支援をしている者の応募もある。企業在籍型として、障害のある当事者の受講も増えてきている。
- 就労支援機関が急増している中、現場でも人材育成は課題である。ジョブコーチ養成研修は就労支援についての基礎的な知識を習得できる研修として、経験の少ない者でも受講でき、受講後のジョブコーチ活動が必須ではないという点で気軽さがある。
- 企業在籍型について、障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を要件にし、ジョブコーチ養成研修では基礎的な部分は省略して、専門的なところに焦点をあててはどうか。
- 中長期的なジョブコーチのあり方を念頭におきながら、環境変化に対応するための研修のあり方に焦点をあてて議論していくべき。
- ジョブコーチ養成研修の受講者は、助成金活用を前提にした層・助成金を活用する準備がある層・助成金を活用する予定がない層に分けられるが、本研究会では、助成金を活用する層や活用する準備がある層を念頭に議論し、それ以外の対象者に対しては次のステップとして中長期的な視点で議論をするのがよいのではないか。



- 就労支援の知識・スキルを習得したいという支援者の裾野は隣接分野にも広がってる。
- 就労支援を担う人材の底上げのため、就労支援の基礎的な知識・スキルを習得できる研修を様々な就労支援関係者に受講してもらえらるような仕組みは別途議論が必要であり、中長期的課題である。
- 本研究会では、中長期的なジョブコーチのあり方を念頭におきつつも、現行の制度の中で、ジョブコーチとして活動の意向がある層を対象とした研修のあり方について議論を行う。

## 2 ジョブコーチに求められる役割・必要なスキル

### これまでの主なご意見

#### <ジョブコーチに求められる役割・スキル>

- ジョブコーチに求められる役割・スキルは、人材育成あり方研の時点から変化していないと考える。
- ジョブコーチは、障害者本人と企業の双方を理解して調整していく役割である。
- 合理的配慮の提供の義務化も変化した点の1つである。合理的配慮に関して、障害者と職場をどう繋ぐかもジョブコーチの役割として考えられる。
- ジョブコーチは雇用の現場に入って支援していくため、何がその人の課題かを分析する力が必要である。現場で、障害者本人が働く環境をどう理解して、どう見立てるかが重要である。
- この10年で、知的障害者から、精神・発達障害者への支援という支援対象者の変化があったことから、仕事を一から教えるのではなく、なぜうまくいかないのかという原因を発見して助言するといった支援にシフトしている。また、仕事内容については、現業系から事務系へ、雇用管理については集中型・グループ型から分散型といった変化もある。支援対象の範囲は、生活面やストレス対処、自己理解などに広がってきている。
- そういった変化によって、ジョブコーチの役割についても変化した部分がある。直接支援を行う形から職場環境を調整していく形に変わってきており、「ジョブ」の「コーチ」ではなく、コーディネーターやアドバイザーに近くなっている。

- 
- ジョブコーチに求められる基本的な役割・スキルは大きく変化していない。
  - ジョブコーチは、障害者本人と企業の双方を理解して調整していく役割である。ジョブコーチは雇用の現場に入っていくため、障害者本人が働く環境を理解し、何が課題かを分析する力が必要である。
  - 支援対象者や支援先の仕事内容や雇用管理の変化を受け、直接支援する形から職場環境を調整する形に変わってきている。

## <精神・発達障害者の支援の特徴>

- 精神・発達障害者の支援ニーズが増加したことから、「作業支援型」から「相談支援型」のジョブコーチ支援が増えてきている。一部の職場では、情報セキュリティの観点などから仕事場への立ち入りが制限されており、現場での支援が出来ない場合がある。
- ジョブコーチによる相談支援と、障害者就業・生活支援センター担当者や病院のカウンセラーによる相談支援とは何が違うのかを明確にした上で、ジョブコーチに必要な知識、スキルを考えることが重要ではないか。
- ジョブコーチは、短期間の中で今起こっている職業上の課題を解決する役割である。一方課題には短期で解決できるものと、長期に渡って支援をし続けなければいけないものがあり、後者については障害者就業・生活支援センター等が継続的に支援していくことが必要ではないか。
- 就職直後のみならず、職場になじんだ後でも、職場には言えない悩みを抱えていることもあり、職場外のサポートが大切である。ジョブコーチ支援期間終了がゴールではなく、何らかの継続的な支援が必要である。
- 本人とのカウンセリング等を踏まえて、企業と本人を調整していくことが求められるが、これからの職業人生をどうしていくかといったキャリアコンサルティングの視点も大事である。
- 「相談支援型」について、福祉分野では相談支援事業があり、本人の話を聞くというイメージがあるが、ジョブコーチは本人のみならず、職場からの聞き取りや観察、分析をし、課題をさせて調整していくものであり、キーワードの使い方は慎重にすべきである。



- 精神・発達障害者の支援ニーズの増加に伴い、職務遂行上の課題に対して、作業手順や治具等を工夫するなど職場において直接支援をすることから、職場におけるコミュニケーションや人間関係の課題に対して、本人や職場からの聞き取り、分析や助言、環境調整を行う支援が増えてきている。後者の場合、情報を収集し分析するスキルがより求められる。
- ジョブコーチは、今起こっている職業上の課題を短期間の中で解決する役割である。一方、課題には短期で解決できることと長期に渡って支援をし続けなければいけないものもあり、後者については、障害者就業・生活支援センター等が継続的に支援していくことが必要ではないか。

## ＜アセスメントの重要性＞

- 「相談支援型」によるジョブコーチ支援の場合、情報を収集し、分析するスキルがより求められる。
- 精神・発達障害者に対しては、本人が気づいていない課題を把握・説明するスキルが求められる。全てを疾病のせいにならず、課題を抽出し、どういった課題でつまづいているのかアセスメントして整理することが重要である。
- アセスメントは、結果をどう伝えるかを含めてアセスメントであり、どう伝えるかの技術が必要である。
- アセスメントについては、実地でしか学べないこともあるが、座学によりベースとなる知識を身につけておくことは必要ではないか。
- 精神・発達障害者がどういう人たちなのかという根本的な理解が必要。課題の背景には障害に起因した問題点があることが多いため、障害特性の理解が重要である。

## ＜その他＞

- 課題を解決していくために、地域の支援機関をどう活用するかという視点も必要である。
- 精神障害者は抱えている問題が様々であり、経済的な問題や生活支援等その他の支援との連携が必要である。
- 知的障害者を対象にした従来型のジョブコーチ支援のニーズは地方を中心にまだあり、作業支援に関するスキルはジョブコーチに欠かせない要素である。

- 
- 精神・発達障害者に対しては、本人も気づいていない課題を抽出し、どういった課題でつまづいているのかアセスメントして整理し、説明するスキルが求められる。
  - アセスメントは、結果をどう伝えるかを含めてアセスメントであり、どう伝えるかの技術が必要である。実地でしか学べないこともあるが、座学によりベースとなる知識を身につけておくことはできる。
  - 精神障害者は抱えている問題が様々であり、経済的な問題や生活支援等その他の支援との連携が必要である。
  - 知的障害者を対象にした従来型のジョブコーチ支援のニーズは依然としてあり、作業支援に関するスキルはジョブコーチに欠かせない要素である。

厚労省「職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会」第3回資料  
 ジョブコーチ連絡協議会、大妻女子大学小川研究室 「ジョブコーチの専門性に関する研究」

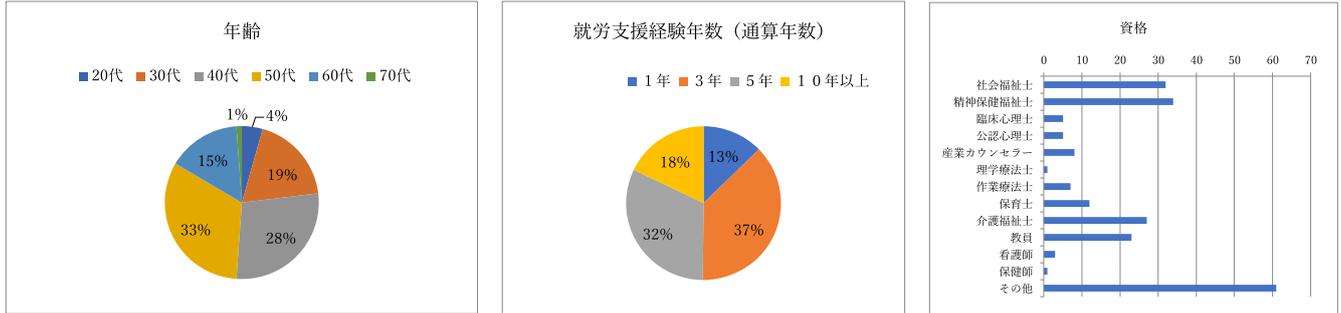
1. 調査の概要：

- 1) 対象： 民間の厚生労働大臣指定機関<sup>注1)</sup>による職場適応援助者養成研修修了者のうち、過去3年間（平成29年度～令和1年度）に研修を修了した者。
- 2) 方法： 養成研修機関からメール又は郵送で調査への協力を依頼、ホームページにて質問事項に回答を入力するウェブ調査の形で実施した。
- 3) 調査内容：
  - 1) 基礎的事項：
  - 2) 現在行っている業務に関する質問
  - 3) 重要だと思っているが行えていない業務に関する質問
  - 4) ジョブコーチに必要と思われる知識・スキルに関する質問
  - 5) 自分に備わっていると思われる知識・スキルに関する質問

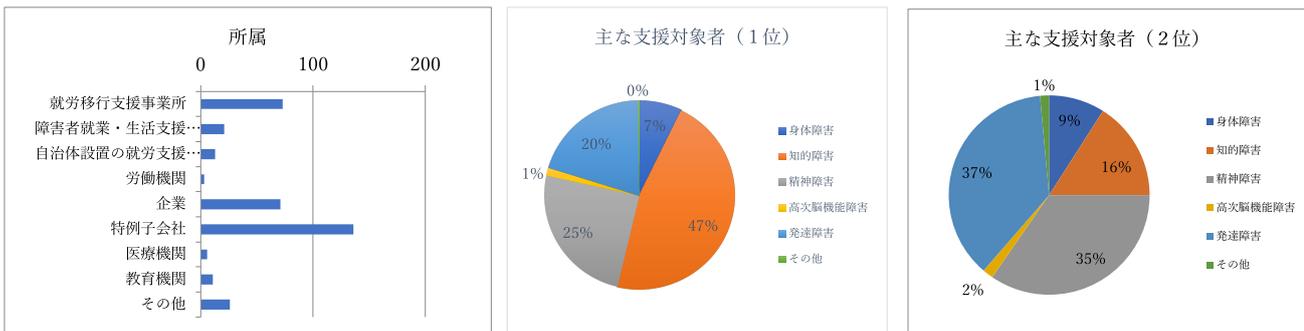
※ 全国就業支援ネットワーク、大阪雇用支援ネットワーク、くらしえん・しごとえん、ジョブコーチ・ネットワーク

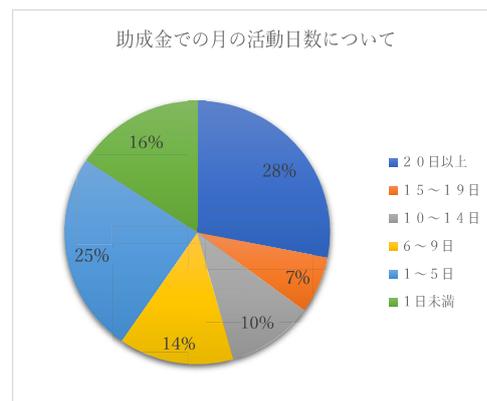
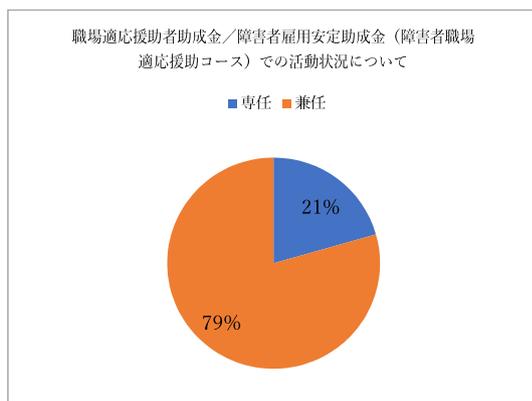
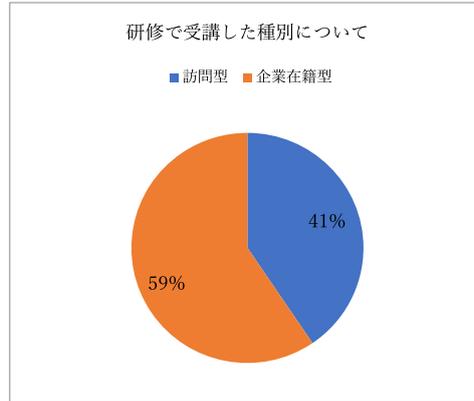
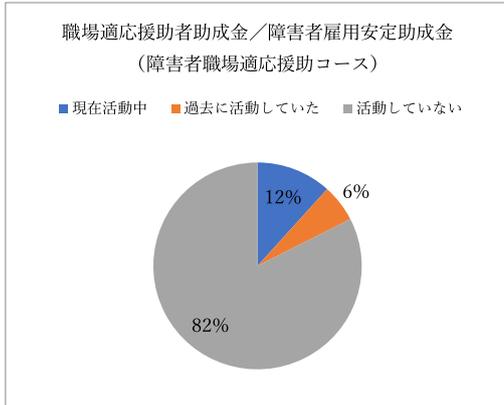
2. 結果の概要

1. 基礎データ



厚労省「職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会」第3回資料  
 ジョブコーチ連絡協議会、大妻女子大学小川研究室 「ジョブコーチの専門性に関する研究」



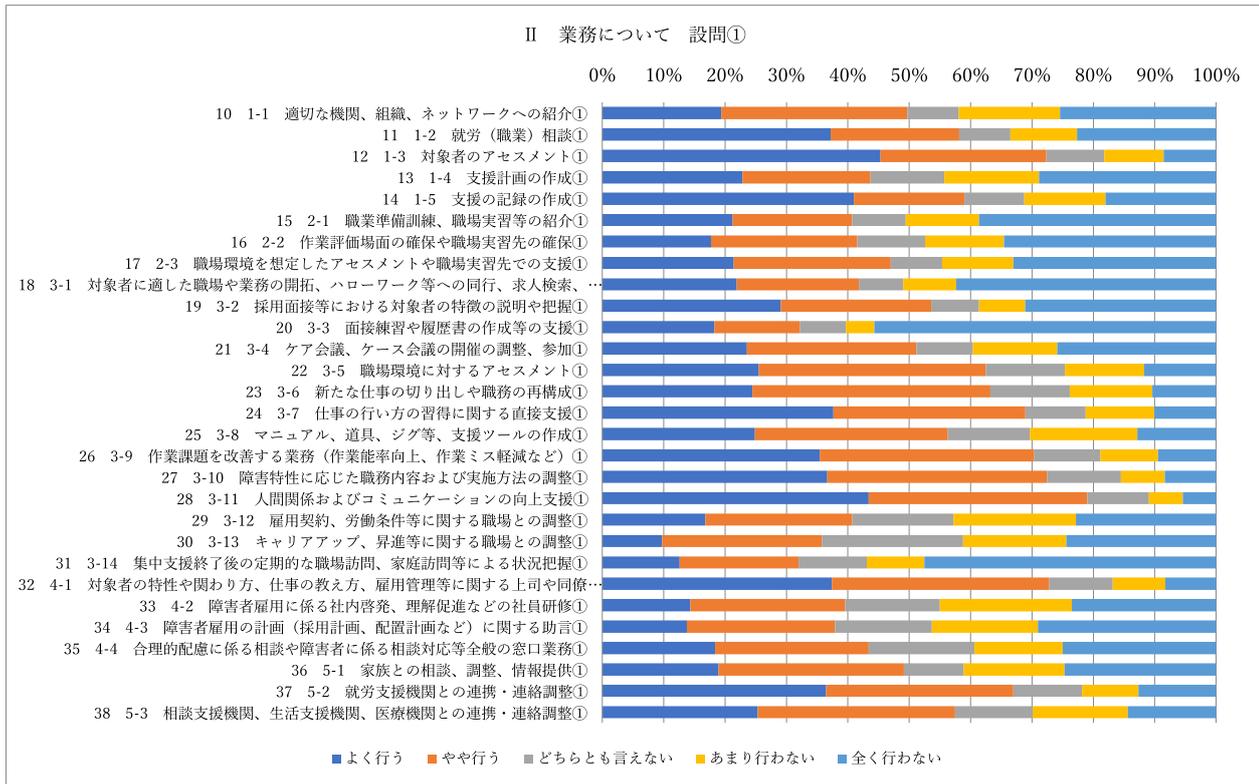


2. 業務について

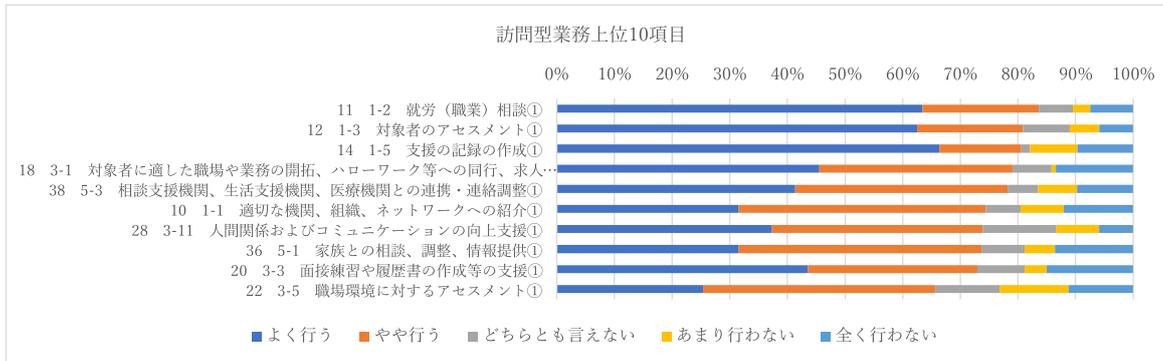
対象者が行っている業務について、(1) 基本事項、(2) ジョブマッチングに関する支援、(3) 職場適応援助・定着支援、(4) 職場内調整、職場内支援 (ナチュラルサポートの形成) (5) 連絡調整からなる29項目について、以下の設問で「よく行う」「やや行う」「どちらともいえない」「あまり行わない」「全く行わない」の5段階で評定を依頼した。

支援の頻度についてお伺いします。あなたの所属先の役割の中で、下記のジョブコーチの業務について、直接実施する機会はその程度ありますか？よく行うかどうかについて、もっとも当てはまるものに○をつけて下さい。

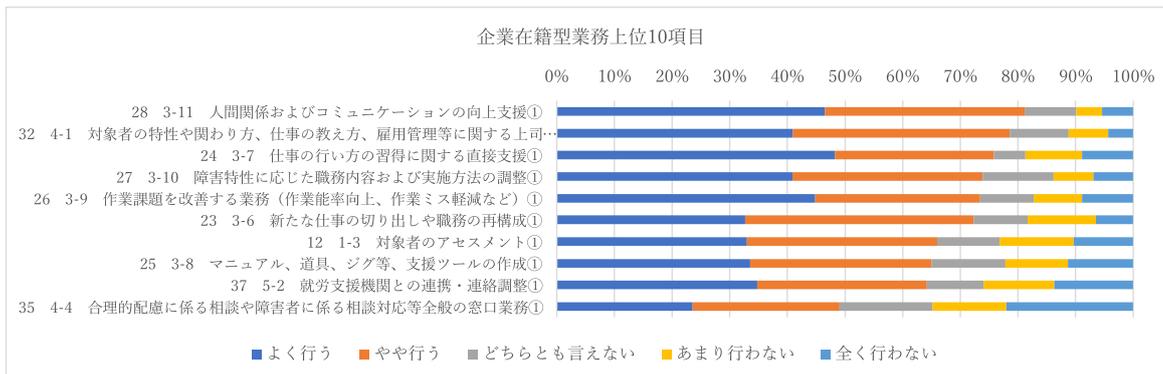
1) 全体の結果



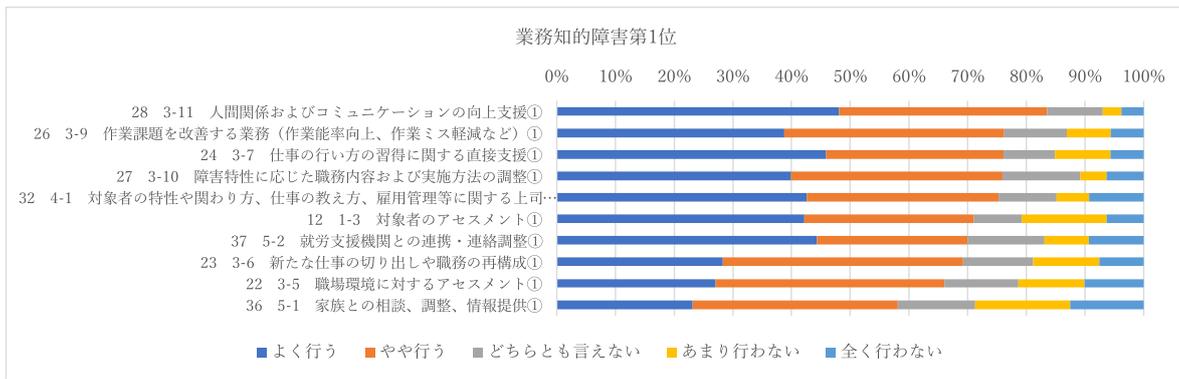
2) 訪問型 (上位10項目) ※「よく行う」「やや行う」の合計で上位10項目を抽出した。



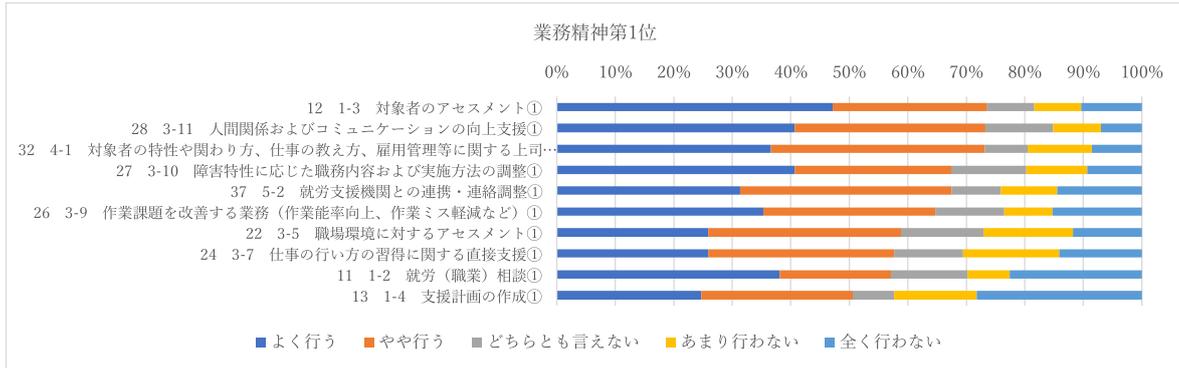
3) 企業在籍型 (上位10項目) ※「よく行う」「やや行う」の合計で上位10項目を抽出した。



4) 主な支援対象者の1位を知的障害とした群 ※「よく行う」「やや行う」の合計で上位10項目を抽出した。

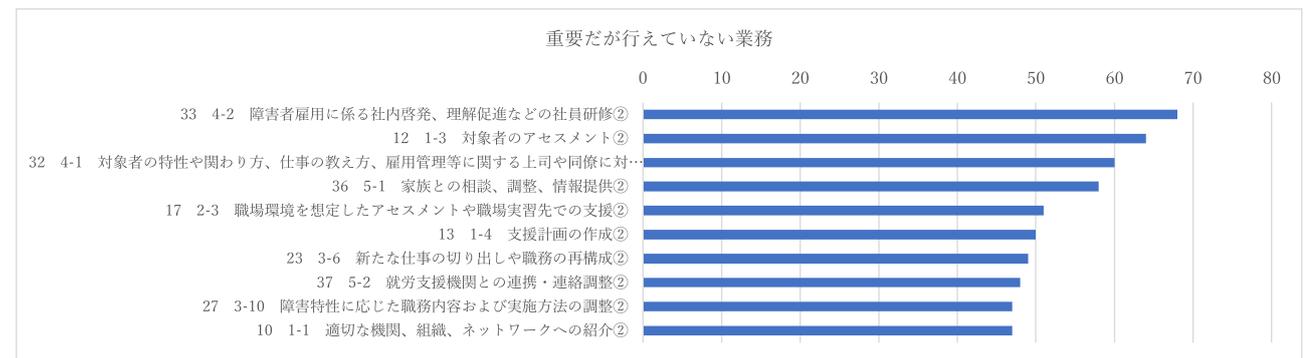


5) 主な支援対象者の1位を精神障害者とした群 ※「よく行う」「やや行う」の合計で上位10項目を抽出した。



3. 重要だが行えていない業務 (上位10項目)

②ジョブコーチの業務として重要と思うものの、何らかの理由で行えていないものがあれば、その項目にチェックをしてください (複数回答可)。



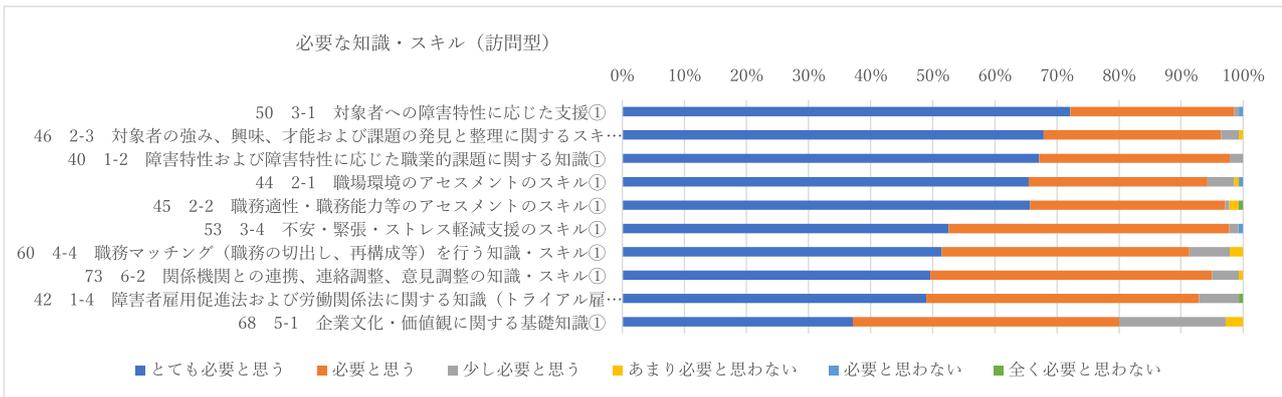
4. 知識・スキルについて

ジョブコーチの知識・スキルについて、(1) 基本的知識、(2) アセスメント・プランニング、(3) 障害特性を考慮した支援方法、(4) マッチング・職場適応支援、(5) 職場内調整、職場内支援 (ナチュラルサポートの形成) (6) 連絡調整、(7) 人材育成、の各領域から成る37項目について、「どの程度必要と思うか」「どの程度自分に備わっていると思うか」の2つの観点で5段階の評定を依頼した。

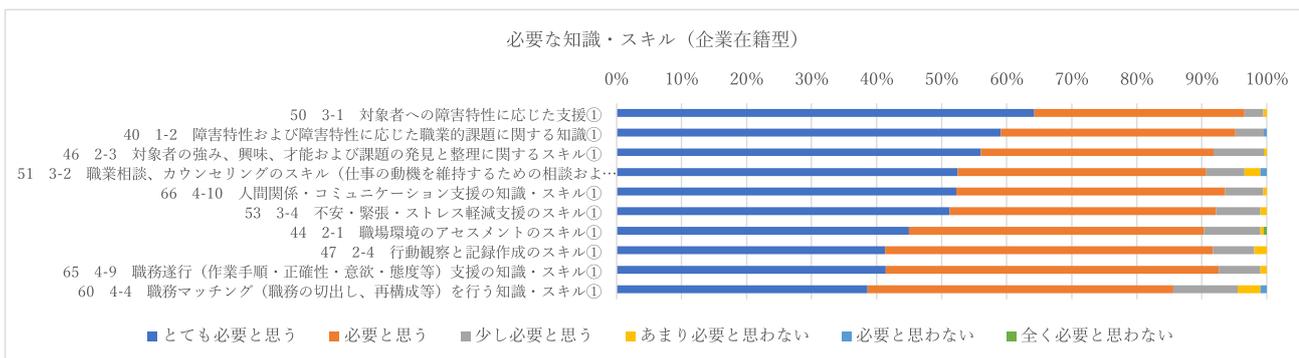
1) ジョブコーチに必要とされる知識・スキル

あなたの所属先の役割の中で、下記のジョブコーチの知識・スキルは、どの程度必要としますか。最も当てはまるものに○をつけて下さい。  
 「とても必要と思う」「必要と思う」「少し必要と思う」「あまり必要と思わない」「必要と思わない」「全く必要と思わない」

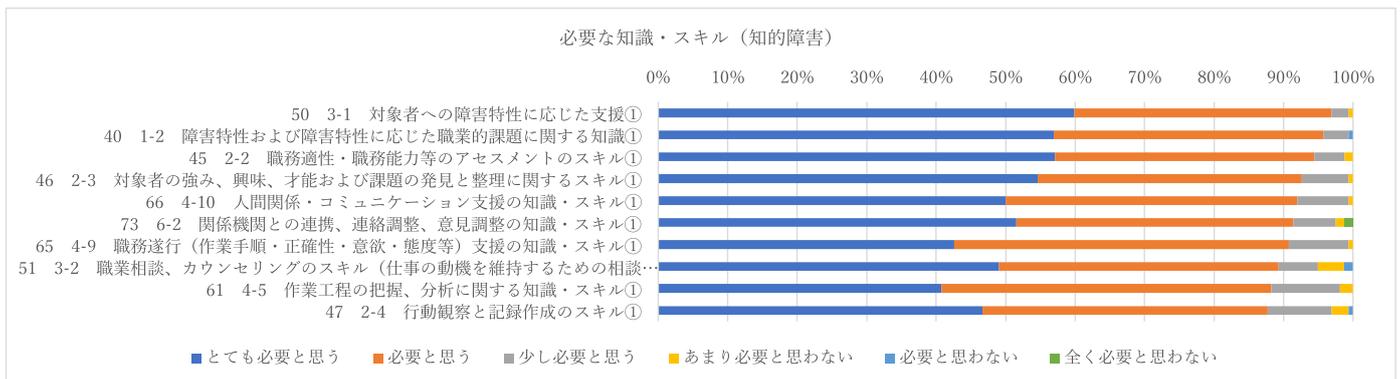
①必要と思われる知識・スキル（訪問型）



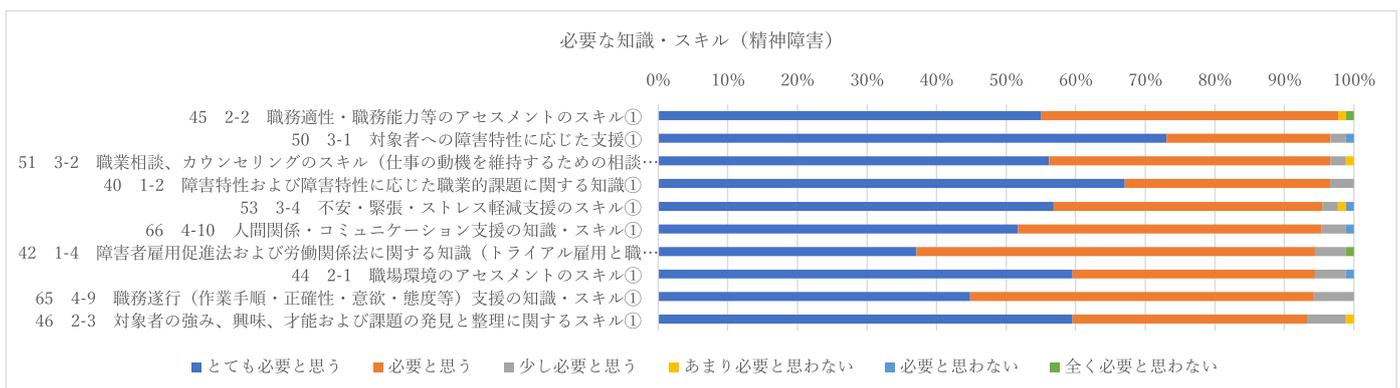
②必要と思われる知識・スキル（企業在籍型）



③必要と思われる知識・スキル（主な支援対象者の1位を知的障害者とした群）

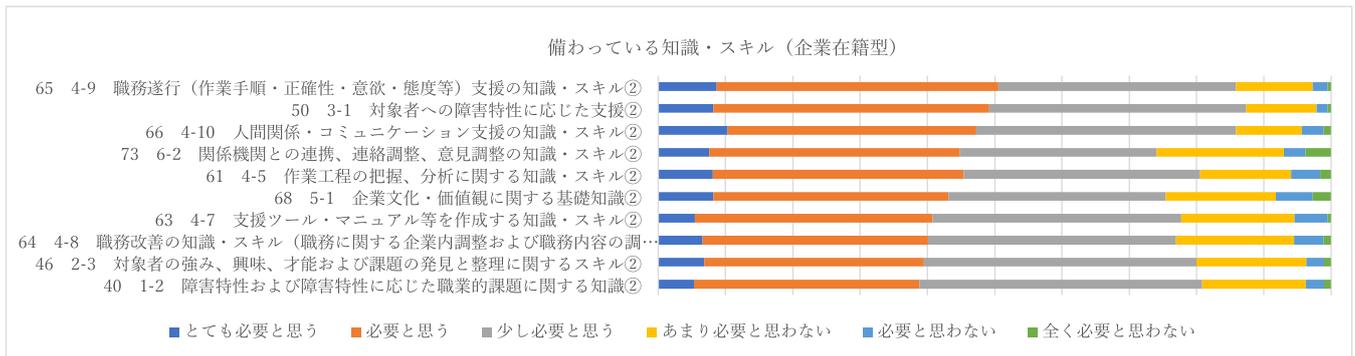
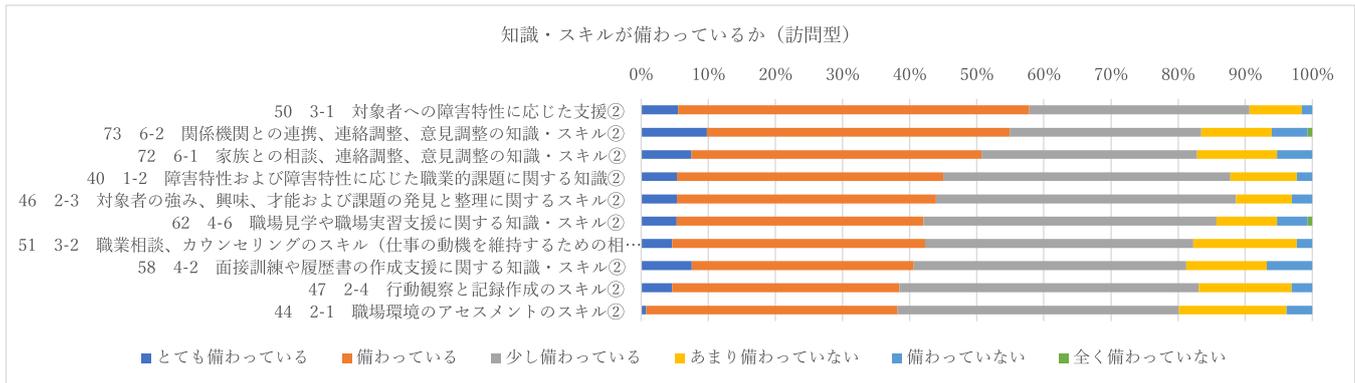


④必要と思われる知識・スキル（主な支援対象者の1位を精神障害者とした群）



2) 自分に備わっていると思う知識・スキル

あなたの所属先の役割の中で、下記のジョブコーチの知識・スキルは、どの程度必要とご思いますか。最も当てはまるものに○をつけて下さい。



# 大臣指定の職場適応援助者養成研修の実施方法等に係る現行の要件

## 1. 総研修時間

42時間以上(うちモデルカリキュラムに定めた内容に関する研修時間は38時間以上)

## 2. 研修日程

研修日程を連続して行わない場合は、全日程が1年以内に終了するよう設定すること。

## 3. 研修実施方法

職場適応援助者養成研修においては、講義、演習、事例研究及び実習(通信教育を除く。)を行うこと。

- 講義…習得すべき事項に関する説明を十分に行った上で、事例を用いて具体的な説明を行う等、実践的な内容となるよう工夫すること。
- 演習…全ての受講者が主体的に参加できる模擬的实践(実技)を行うこと。
- 事例研究…障害種別の事例、成功事例又は失敗事例等、複数の事例を用い、具体的な援助の内容が理解できる内容とすること。
- 実習…実際に職場適応援助者による援助が行なわれている事業所又は障害者の雇用管理に関して十分な実績のある事業所において実地の研修を行うこと。

## 4. 講師

- ・カリキュラムの各科目に応じた講師の要件は別表のとおり。
- ・複数人の体制をとることにより客観性を確保すること。

## 5. 研修カリキュラム

- ・訪問型・企業在籍型の区分に応じ、それぞれ次に掲げる要件を満たすこと。
- ・それぞれのカリキュラムの科目中、その内容が相互に共通する科目又は双方の視点を取り入れることが効果的であると考えられる科目については、合同の研修を行うことができる。このとき、合同で研修を行う科目は、一方に関する内容に偏らないよう留意するとともに、それぞれのモデルカリキュラムで定められた内容、時間等を下回らないものとする。
- ・受講生のレベルや地域の実情等に応じてモデルカリキュラムに掲げる科目以外の独自の科目を設定することもできるが、当該科目が研修の目的に合致し、かつすべての受講生に有益な内容であると認められる場合に限られるものとする。

講師の要件

	講師の要件	訪問型科目	企業在籍型科目
1	職業リハビリテーションに関し学識経験を有する者であること	①職業リハビリテーションの理念 ②就労支援のプロセス	①職業リハビリテーションの理念 ②就労支援のプロセス
2	職場適応援助者による援助に関し学識経験を有する者又はこれに準ずる者であること	③訪問型職場適応援助者の役割	③企業在籍型職場適応援助者の役割
3	当該障害の特性及び職業的課題について学識経験を有する者であること	④障害特性と職業的課題	④障害特性と職業的課題
4	障害者雇用施策及び労働関係法令等に精通している者	⑤就労支援に関する制度	⑤就労支援に関する制度
5	事業所における障害者の雇用管理に関し実務経験を有する者であること	⑥職場における雇用管理 ⑦企業文化の理解	⑥職場における雇用管理
6	障害者就労支援に携わる福祉施設における実務経験を有する者または社会福祉制度に関し学識経験を有する者であること	-	⑦社会福祉の現状
7	課題分析の理論に精通し、作業指導に関し3年以上の実務経験を有する者又はこれに準ずる者であること	⑩職務分析と作業指導	⑩職務分析と作業指導
8	障害者の就労支援に関し3年以上の実務経験を有する者又はこれに準ずる者であること	⑬地域における関係機関の役割とネットワークの活用 ⑭ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	⑬地域における関係機関の役割とネットワークの活用 ⑭ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援
9	訪問型職場適応援助者及び企業在籍型職場適応援助者として実施した援助の日数の累積が240日以上である者又はこれに準ずる者であること	⑨企業へのアプローチと事業所における調整方法 ⑩事業所での支援方法の基礎理解 ⑫支援記録の作成 ⑯事業所における職場適応援助者の支援の実際	⑨事業所内における調整 ⑩事業所での支援方法の基礎理解 ⑫支援記録の作成 ⑯事業所における職場適応援助者の支援の実際
10	職業リハビリテーション業務に精通し、職場適応援助者による援助に関し学識経験を有する者又はこれに準ずる者であること	⑧アセスメントの視点と支援計画に関する理解 ⑮ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	⑧アセスメントの視点と支援計画に関する理解 ⑮ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際

# 高等教育機関における職場適応援助者養成研修の実施について

大学等において社会福祉士等の養成課程で学ぶ学生にジョブコーチの知識・スキルを習得してもらい、卒業後の活動に活かしてもらうため、平成30年7月に大学等の高等教育機関を研修機関に含める改正を行った。

## 1. 研修実施に係る要件（高等教育機関に限った要件を抜粋。以下同じ。）

- 実施機関：学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する大学及び高等専門学校並びに同法第124条に規定する専修学校(以下「高等教育機関」という。)
- 対象者：在学中の学生
- 各年度の実施回数：毎年度新しい受講者を対象に継続的に実施すること
- 研修日程：最長3年
- 実習時間：40時間(5日間)以上
- 総研修時間：74時間以上(うちモデルカリキュラムに定めた内容に関する研修時間は67時間以上)
- 受講料：高等教育機関の授業料に含まれる(別途徴収しないこと)
- 修了基準：
  - ・すべてのカリキュラムを履修していること
  - ・障害理解及び障害者支援の専門的知識の獲得が可能な課程(社会福祉士、精神保健福祉士又は作業療法士等養成課程)を専攻
  - ・当該課程を卒業する日の属する年度において、当該国家資格試験を受験し、合格すること。

## 2. 研修機関に係る要件

- ジョブコーチ等の障害者就労支援業務の実務経験が3年以上ある者又は職業リハビリテーションに係る研究業績のある学識経験者を研修の届出を行う日から起算して3年以上前から常勤で1名以上雇用していること。

## 3. 研修業務の実施に関する規程の要件

- 修了日：高等教育機関が職場適応援助者養成研修の受講終了者の国家資格試験の合格を確認した日。