

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あることから、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。