


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。自由度が高くても良い面もあるが、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。
- 訪問型ジョブコーチの中には、企業寄りになってしまう人がいる。企業の要望に全面的に応えるのではなく、ブレーキを掛けたりすることが学べるとよい。
- 訪問型ジョブコーチの実際の業務が、研修カリキュラムとマッチしていないことが実態調査からわかった。そのため、研修では訪問型ジョブコーチの役割をきちんと伝えていくことがより求められる。事前にアセスメントをし、それをきちんと職場に伝えて、初期の適応支援と調整を行っていくことが役割だということを伝えていくことが必要である。
- 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。

- 
- 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、自由度が高くても良い面もあるが、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。
 - 養成研修では、訪問型ジョブコーチがどういった役割を担い、どういった立ち位置で支援を行っていくかといった基本からきちんと伝えていくことが求められる。

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。
- 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。
- 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きている。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。
- 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。
- 研修科目・内容をスクラップアンドビルドする際、スクラップするものがない場合は、その中で何が重要かを認識しながら内容に盛り込んでいくことが求められる。



- 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。
- 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きている。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。
- 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である。
- カリキュラムの見直しに当たっては、スクラップアンドビルドを基本とするが、特段削減が必要な科目はない場合は、その中で何が重要かを認識しながら内容に盛り込んでいくことが求められる。

これまでの主なご意見

<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、あふれるものについては、スキルアップのための研修の中で位置づけていくことが必要である。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。

<スキルアップのための研修の内容(案)>

- ・ 職場適応援助に関連する理論・技法

(例) 応用行動分析、ストレスの把握と対処のための支援技法、アンガーマネジメント、職業カウンセリング「就労パスポート」や「ナビゲーション・ブック」の作成と活用

- ・ 障害種別の課題と支援方法(視覚障害、聴覚障害、高次脳機能障害等)

- ・ ケーススタディ

<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・内容>

- 「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・内容>

- 「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。
- 研修の中で、助成金の申請方法等の実例が示されると助成金の活用が進むのではないか。
- 「産業医との連携・付き合い方のポイント」・・・企業規模にもよるが、現場では必要になる場合がある。
- 「労働安全衛生法」「休職制度」・・・労働法規の説明の中で入れた方がよいのではないか。

<就労支援のプロセス>

- 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。
- 訪問型ジョブコーチの実際の業務が、研修カリキュラムとマッチしていないことが実態調査からわかった。そのため、研修では訪問型ジョブコーチの役割を伝えていくことが一層求められる。事前にアセスメントをし、それを職場に伝えて、初期の適応支援と調整を行っていくことが役割だということを伝えていくことが必要である。

<行動観察とフィードバック>

- 職場で働いている場面を撮ったビデオを受講者に見せて、アセスメントをする演習を行っている。ビデオは、一連の手順の中で修正した方がいい点をあえて盛り込んだ上で作成している。
- 学習のメカニズムと強化と弱化について解説をした上で、演習では、作業課題を分析し、それを実際に行い、受講者同士で行動観察をして記録を取り、それに基づいてフィードバックを行っている。
- 精神障害の場合は、課題になる場面を動画にすることが難しいため、この科目内ではなく、別の演習の中で、発せられた言葉などに対して、どうフィードバックしていくかを考える演習を行っている。
- 行動観察は、アセスメントの中にも含まれる内容である。環境調査における行動観察と、作業指導における行動観察とを区別して、伝えていくとよりよいと思う。
- 「アセスメントの視点」の中で動画を活用しており、同じ動画を見せて、どこを見ていくかという切り口でグループワークを行うが、受講生によって切り口は様々であり、特に訪問型と企業在籍型の違いが明らかになる。

<ストレスの把握と対処>

- ジョブコーチとしては大事な内容だが、しっかり教えるには2～3時間は必要になるため、養成研修ではなく、スキルアップのための研修の中で取り上げていく内容になると思う。
- 定着する人は、ストレス対処がうまくいってる人であり、ストレスがあっても、相談して自分の抱えている問題を解消できている人である。大事なことなので、別の機会にしっかり取り上げてほしい。
- 企業ではストレスチェックを行っているが、ただ実施するのみで活用できていなかったり、訪問型ジョブコーチの中には存在さえ知らない人もいる。産業医との連携も含め、そういったものの活用についても触れていくとよい。
- ストレスチェックやストレスファクターをアセスメントしておくこと、自分でモニタリングすること、ストレス対処を周りが共有すること、相談のラインを整備しておくことなど、いくつかの段階に分かれるが、研修の中に全て入れることはできない。今回はどこかに明記しておくことをファーストステップにして、あとは各機関が工夫して実施するのがよい。
- 研修の中では、ストレスの把握と対応の重要性やアウトラインを押さえておくことになると思う。

<当事者の話を聞く機会>

- 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もあることから、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。
- 企業在籍型ジョブコーチは、自社で採用された者のことはよく知っているが、採用している人材には傾向がある。そのため、タイプの違う人や、働くというステップになかなか行けない人のプロセスなどに触れていく機会があってもよいのではないか。ジョブコーチは、経験の数や幅で力量が分かれるところがあるので、カリキュラムのどこでもよいので、機会として入れてもらいたい。
- 本人が自分の特性や配慮事項について自分の言葉で作成する「就労パスポート」や「ナビゲーションブック」などを研修の素材とすることも考えられるのではないか。
- 当事者の声を聞くことの重要性は全体でコンセンサスを得られていると思うので、研修全体の中で、可能であればこの科目に入れるという表現の仕方になるのではないか。