


## 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。
- 今年度はコロナウイルス感染対策により、臨時的な対応を行っているため、その経験によってノウハウが蓄積されている面もある。今後の研修のあり方にどう反映していくかの検討が必要だと思う。
- 「アセスメントの視点と支援計画に関する理解」と「ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際」の講師要件について、学識経験が求められているが、この科目については現場の支援から学ぶところが大きいため、学識経験より、現場での支援経験の方が優先されるべきだと考える。そのため、例えば3年以上の実務経験を有する等と変更してはどうか。

- 
- 各養成研修機関は、研修の実施にあたって、研修の質の確保や受講者のニーズを踏まえ、研修の方法についても様々な工夫を行っている。
  - 例えば、受講者が参加がしやすくなるよう日程を分割して実施している機関もある。また、様々な立場の受講者により参考になるよう多様な立場の人に講師を依頼したり、研修期間中に関係構築を図り、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いる機関もある。
  - 今年度はコロナ渦により、養成研修に一部オンライン方式を導入する等臨時的な対応を行っているが、こうした対応を踏まえ、今後の恒常的な研修方法のあり方にどう反映していくか検討が必要である。

### <オンライン方式の導入について>

- ジョブコーチは現場で支援をすることが本旨であり、息づかいと鼓動を感じられる環境の中で、演習は相互作用やグループダイナミクスを活かして実施することがあるべき姿であり、実習は現場を見ることに勝るものはない。しかし、コロナウイルスの影響がある中で何から対応していくことは、求められてくる。
- 養成研修では、実践経験があり、かつそれを理論的に伝えられる講師をピックアップし、理論と実践を融合させて伝えている。このスタイルができるのは、基本的には対面型であると考えた方がよい。
- 養成研修は、双方向性が大事である。録画されたものを好きな時間に視聴するオンデマンド方式だと双方向性の担保が難しい。オンライン方式でも、双方向性と参加状況が確認できるという点で、リアルタイム方式になるだろう。
- 講義のオンライン化は、今後の可能性としては検討できるが、課題も多い。リアルタイムでやること、受講者の状況をきちんと把握すること、レポートの課題を出すこと、授業の前半と中盤と後半で小テストを設けることなど学習状況の把握を、対面式以上にきちんとやっていく必要がある。もし今後恒常的にオンライン講義を取り入れるのであれば、基本的な共通テストなどを検討していくとよいのではないか。
- 同じ1時間の講義でも、対面とオンラインとでは、伝える内容が違ってくる。対面では、基本的な理論に加えて、様々なエピソードを入れたり、臨場感のある中で、基本的な理論を実践でどう応用されているのかという多様な情報を伝えることができる。ジョブコーチ養成研修の場合は、特にそれが重要だと思う。一方、オンラインでは情報過多になるため、基礎的な理論のみに絞り、それをクリアに伝えた上で、習得状況を確認することが必要になると思う。
- 講義をオンライン方式でやる場合は、基本的な理論のみを押さえて、それ以外は演習などでカバーしていく組立て方にしないと、ジョブコーチ養成研修としてはふさわしくない面があるのではないか。
- オンライン方式のメリットは、ジョブコーチの活動状況が低調な地域からの受講が可能となる点、法人の了解が取れず都道府県をまたぐ移動ができない者が受講できる点、研修日程を分割する場合の交通費の節約ができる点が挙げられる。
- 講師をオンライン方式にすると、場所と時間を選ばないため、講師の幅が広がるというメリットもある。
- 6日間だけの研修であるため、初日から顔を合わせながら、受講者同士で観察したり、距離の縮め方などを学んでいく。オンライン方式による実施は、可能性として考えられるが、基軸は対面でやっていくべきである。

- 
- ジョブコーチは現場で支援を行うことが本旨であり、養成研修は理論を実践にどう応用させていくかを伝えるものであるため、引き続き対面型での研修が基本であると考え。演習は相互作用やグループダイナミクスを活かして行うことがあるべき姿であり、実習は実際に現場を見ることに勝るものはない。しかし、今般のコロナ渦や今後何らかの状況により、養成研修が実施できずにジョブコーチの養成が中断してしまうという事態を避けるためには、特例的な何らかの措置を検討しておくことが求められる。
  - 仮にオンライン方式で行う場合は、双方向性と参加状況の確認は不可欠であり、単に録画された講義を適宜視聴するオンデマンド方式ではなく、双方向性の担保が求められる。
  - 講義をオンライン方式で実施する場合、双方向性が担保されたりリアルタイム方式で行なうこと、受講者の出席・参画状況を把握すること、レポートの課題を出すこと、授業を分割して小テストを設けることなど習得状況の把握を対面式以上にやっていく必要がある。
  - また、対面では、基本的な理論に加えて、通常、様々なエピソード情報が加えられるほか、実践でどう応用されているのかという多様な情報が提供される。ジョブコーチ養成研修の場合は、特にこうした付加情報も重要であるが、一方で、オンライン方式では情報過多になるため、基本的な理論のみに絞り、習得状況を確認することが求められる。このため、オンライン方式による講義を行う場合には、演習等による補完が一層重要となる。
  - オンライン方式による養成研修は、ジョブコーチの活動状況が低調な地域からの受講が可能となる点、受講にあたって法人の了解が取りやすくなる点、移動コストが減る点、講師のオンライン化により講師の幅が広がる点等のメリットもある。しかしながら、一方で、課題も多く、またジョブコーチ支援や養成研修の性質を考えると、特例的な措置として柔軟な対応はその都度検討するものの、基軸は対面でやっていくべきであると考え。

### <演習を行う上での工夫>

- 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。

### <演習方法の見直しについて>

- 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。
- 演習については、今年度は内容をできるだけ担保した上で、オンライン方式での演習を組み立てた。今後も恒常的にそうあるべきではないと考えているが、今後のコロナ渦の影響が不透明なため、中止を避けるためにも、今年度はオンラインによる実施を試みたいと思っている。

### <実習を行う上での工夫>

- 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－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。

### <実習の見直しについて>

- 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。
- 企業によっては、出勤を控えている所もあり、日頃の支援もオンラインによる支援の要請が多い中、実習という形で外部者を受け入れてもらうことの難しさは当面続くと思う。理解のある会社もあるが、折衷案としては、一定割合を企業の担当者の話を聞いたり、演習するといった形で振替ができるかとのよいのではないか。
- 実習を延期して実施することについて、実習だけができずに年度をまたいだ場合、修了が遅れて活動時期に影響が出るため、他の代替案の検討も必要ではないか。例えば、事業所の様子をビデオで撮り、事業所担当者に来てもらって、ビデオを基に演習するなどの方法も考えられる。



- 感染者が多くない地域でも、事業所の抵抗感があり、少人数でも受け入れ不可といった声もある。
- 今年度は、確かに実習先の確保は厳しく、例年の定員枠分は確保できず、6割程度になった。別の代替案を準備するのか、規模を縮小して、確保できる中でやっていこうと考えるか、そのどちらかだと思ふ。
- 病院で看護学生の実習を受け入れる際には、実習期間を短縮し、感染対策を徹底して対応している。実習を通して得られるものは、座学とは全然違うので、短縮したとしても、その場の確保ができることが望ましいと思ふ。
- 実習の受け入れについて、事業所から、他県の方はお断りしたいという話もあるが、なんとか受け入れ先を探して実施している。実習をはじめ、養成研修は対面が基本だと思っている。実習のみ他機関の実習を受講できるようにするなどの工夫が考えられるのではないか。



- ジョブコーチ養成研修については、社会福祉士等と違い、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ていきたい。
- 演習については、今年度コロナ渦において、内容をできるだけ担保した上で、オンライン方式により行うことを一部認めている。今回のオンライン方式による演習の実施状況や効果を検証し、今後の非常事態に備えていくことは考えられる。
- 実習については、コロナ渦の影響で実習先の確保が困難な状態となった。感染者が多くない地域でも、事業所の抵抗感により、少人数でも受け入れ不可になった状況も散見された。実習のみ、日程を延期して実施することも考えられるが、養成研修の修了が遅れることは、活動開始時期にも影響することから、こうした非常事態下においては、実習時間の一定割合を、ビデオによる事業所映像を視聴しながら事業所担当者から説明を受けたり、映像を題材に演習を行うなど柔軟な対応も検討することが考えられる。
- 一方で、実習の受け入れが断られても他の受け入れ先を確保したり、実習受け入れの許容範囲内において定員の規模を縮小するなどして実習を実施している機関もある。実習を通して得られるものは、座学では得がたいものであり、可能な限り実施することが望ましい。また、他県からの受講者等については、実習のみ他機関の実習を受講できるようにするなどの柔軟な運用も考えられる。

## 研修方法の見直し案

- 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>

ジョブコーチは現場で支援をすることが本旨であり、養成研修では、基本的な理論のみならず、それをいかに実践に応用していくかということも学んでもらうものであるため、現行どおり、対面型での研修を基本とする。ただし、コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言等、非常事態においては、以下の点に留意の上、オンラインでの実施を認めることとする。

- ・ リアルタイム方式で実施し、双方向性の確保と参加状況の確認を行うこと。
- ・ レポート課題や授業内で小テストを設ける等学習状況の把握を行うこと。
- ・ 具体的なエピソードや理論の実践への応用など実践的な内容などオンラインでの講義の中に含めることが困難な内容については、対面型の授業等で補完すること。
- ・ 演習は原則対面型とするが、同一科目内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可能とする。

- 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)

実習は、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。また、移動を少なくする観点から、地域外の受講者等の場合は他機関と協力して実習を行うことも可能とする。