

[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	形態	内容	形態	時間数
	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
	就労支援のプロセス	共通	就労支援のプロセス	講義	1~2
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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

No	科目	形態	内容	形態	時間数
	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
	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 職場における障害者の権利擁護(障害者権利条約、合理的配慮等) 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
	障害特性と職業的課題	共通	障害特性と職業的課題(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) 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
	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、労働安全衛生法等基本的な労働関係法規の概要 活用できる助成金制度の概要	講義	1~3
	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 ストレスの把握と対処の重要性 就労支援における企業のニーズ	講義	1~2
	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
	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 面接・面談のポイント フォローアップ計画の意味と活用方法	講義 演習	2~4
	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
	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 ストレスの把握と対処の重要性	講義 演習	3~6
	職務分析と行動観察、作業指導	共通	職務分析、工程分析 作業指導における行動観察とフィードバック 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
	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
	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
	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
	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
	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	形態 / 対象 / 企業在籍型	内容	形態	時間数
	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
	就労支援のプロセス	共通	・就労支援のプロセス	講義	1~2
	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	・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
	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
	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
	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
	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
	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	企業在籍型	・アセスメントの視点と方法	講義 演習	1~2
		共通、企業在籍型	・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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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	形態 / 対象 / 企業在籍型	内容	形態	時間数
	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
	企業在籍型職場適応援助者の役割	共通	・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 ・職場における障害者の権利保護(障害者権利条約、合理的配慮等) ・守秘義務と情報の共有化	講義	1~2
		企業在籍型	・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
	障害特性と職業的課題	共通	・障害特性と職業的課題(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) ・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
	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、労働安全衛生法等基本的な労働関係法規の概要 ・活用できる助成金制度の概要	講義	1~3
	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 ・ストレスの把握と対処の重要性 ・就労支援における企業のニーズ	講義	1~2
	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
	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	共通	・アセスメントの視点と方法	講義 演習	1~2
		企業在籍型	・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 ・面接・面談のポイント	講義 演習	2~4
	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
	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 ・ストレスの把握と対処の重要性	講義 演習	3~6
	職務分析と行動観察・作業指導	共通	・職務分析、工程分析 ・作業指導における行動観察とフィードバック ・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
	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
	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
	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
	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
	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

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、非常事態下においては、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。

- ・ 原則、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。
- ・ 繰り返し視聴することで知識の定着が図られるような内容については、オンデマンド方式での実施も認める。
- ・ 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。その他の演習をオンライン方式で実施する場合は、演習の内容・方法について事前に厚労省と協議の上可能とする。その場合、全国一律に実施するのではなく、地域・時期等により判断する。

- 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。今後、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。

ただし、非常事態下においては、以下のような特例的な実施を認めることとする。

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 事業所内で実施することと同等の効果が得られるのであれば、一部の内容について、演習やオンライン等により代替することについて、事前に厚労省と協議の上可能とする。仮に代替方法をとる場合でも、全国一律に実施するのではなく、地域・時期等により判断する。