

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。
- 養成研修はJEEDと大臣指定の民間団体が両輪で進めてきた。大臣指定の研修もモデルカリキュラムをベースにしており、内容に大きな相違はないが、各機関が創意工夫をする中で実施している。受講料が、有料、無料という違いはある。大臣指定の研修に何か違う役割を期待されているのであれば、役割分担を整理する必要があるのではないか。
- コロナ渦で定員を絞っており、大臣指定の養成研修機関は損益分岐点ぎりぎりになっている。例えば、障害のある当事者の受講希望があり、必要な配慮のため追加で経費がかかる場合があるが、そういう場合は、JEEDの研修を受講してもらう等の整理が可能ではないか。
- 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。
- 養成研修が現在の制度になって以降、JEEDと大臣指定の研修機関は、いわば両輪としてジョブコーチの養成を行ってきた。共に同じモデルカリキュラムに基づいた内容となっており、大枠は相違ないが、その中で各機関が創意工夫をしながら実施している。財源面では、JEEDの養成研修は国から交付された運営費交付金により無料で実施しているが、大臣指定の養成研修は受講料を徴収して実施しているという違いもあることから、例えば養成研修修了者が少ない地域の受講者や特別な配慮が必要な受講者等について、どのように役割分担・協力をしていくか整理していくことが求められる。
- 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。
- 訪問型のジョブコーチ支援について、制度の見直しにより、職場定着状況やペア支援数等年間の活動状況の報告がなくなり、どんな活動をしているか把握がしにくくなった。
- 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。

<高等教育機関におけるジョブコーチ養成研修の現状>

- 養成研修制度の見直しにより、平成30年度から高等教育機関においてもジョブコーチ養成研修を行うことが可能となった。大妻女子大学では、平成30年度にジョブコーチ養成研修を開始し、1期生が現在3年生になった。希望者は当初15名いたが、実習まで進む学生は5名に絞られた。卒業と同時に国家試験合格が求められており、大きなハードルになっている。今後は、毎年10名程度の修了者を出していくことが目標である。
- 社会福祉士や精神保健福祉士の養成課程の上にジョブコーチ養成課程を乗せた形になっており、一部の科目は社会福祉士養成科目で読み替えている。
- 新規科目として立ち上げた「ジョブコーチ論」では、就労支援をどう進めるかについて方法と技術を教えている。本人のみならず企業をサポートする視点が重要だという理念を伝えた上で、企業がどのようなことに困るかといった演習をすると学生の視点が変わっていくのを感じる。
- 実習については、社会福祉士、精神保健福祉士の実習とは別途の枠組みで2週間実施している。
- 複数の大学から養成研修の相談があったが、担当教員の確保と新規科目を立ち上げは、コストがかかり、大学当局からの許可が簡単には下りない。コストに見合うだけの学生確保のために、魅力を高めていく必要がある。例えば、就職につながる、社会・経済的なステータスが良く等の魅力づくりもしていけないと思う。

<高等教育機関で養成研修を実施する意義>

- 今後、就労支援、障害者雇用分野の人材確保は、ますます厳しさを増していくことが予想される。障害者支援分野の中でも就労支援はマイナーな領域である。特例子会社等でも支援人材の確保の難しさはあると思う。高等教育機関での人材養成の取組は、こうした人材の輩出に寄与できる。
- 就労支援を担う人材を考えた時に、例えば就労移行支援事業所はこの10年で約3千か所できたが、担う人材の層が薄い。高等教育においてきちんと学んだ人材を就労支援の分野や社会に輩出する仕組みは大事だと思う。
- 最終的に修了者が絞られるとしても、大学でジョブコーチについて学んだことは、どの道に進んでも意味があると思う。環境・土台を作っておくという意味合いでも、素晴らしい取組だと思う。

- 作業療法士の養成課程の中で、就労支援を教えると、興味を持ってくれる学生が何人かいる。ほぼ全員医療分野に進むが、就労に興味を持つきっかけをまず作ることができる。
- 社会福祉士養成科目の「就労支援サービス」について、大学に所属している教員が大学の正規科目として教えているケースはかなり限られている。研究者・教育者を育てていくという意味でも、高等教育機関にこういった科目があることは重要である。ジョブコーチ養成研修を大学が取り組むことで、教育や研究の活性化という広い意味での発展と質の向上にも、つながっていくのではないか。
- 高等教育機関における職場適応援助者養成研修が、労働と福祉をまたぐ就労支援・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。



- 養成研修制度の見直しにより、平成30年度から高等教育機関においてもジョブコーチ養成研修を行うことが可能となった。現在、1機関(大妻女子大学)が指定を受けており、社会福祉士や精神保健福祉士の養成課程を専攻している学生に対してジョブコーチ養成課程を実施している。修了者の質の担保のために、卒業と同時に国家試験合格が求められており、大きなハードルになっている。
- 高等教育機関において養成研修を実施するためには、一部の科目は社会福祉士養成課程の科目で読み替えることができるものの、新規科目を立ち上げる必要がある。担当教員の確保や新規科目を立ち上げはコストがかかるため、コストに見合うだけの学生確保のために、魅力を高めていく必要がある。
- 今後、就労支援や障害者雇用分野の人材確保は、ますます厳しさを増していくことが予想される中、高等教育機関での人材養成の取組は、こうした人材の輩出に寄与できる。また、高等教育機関において、障害者の就労支援に関する科目があることは、研究者・教育者を育てていくという観点からも重要である。
- 受講した学生がどの進路に進んだとしても、大学においてジョブコーチについて学ぶことは、卒業後の活動の環境・土台を作っておくという意味でも、意義のある取組である。ジョブコーチは、企業側と福祉の両方の視点が求められる就労支援の人材であり、高等教育機関における職場適応援助者養成研修が、労働と福祉をまたぐ就労支援・障害者雇用のコーディネーター的役割を担う人材の養成へと発展していく可能性も持っている。

<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と。
- 社会福祉士養成課程やサービス管理責任者研修の中で就労支援に関する科目がなくなることについて、非常に危惧している。社会福祉の分野では、どちらかと言うと本人のニーズに焦点が当てられるが、就労にあたっては企業ニーズも大事である。会社寄りでも本人寄りでもないというバランスで支援することが大事であり、そういったことをきちんと教える機会がなくなるのは残念である。就労支援を学んでもらう機会について、何か新しい形を積極的に作っていかねばいけないと思う。
- 雇用・労働と福祉と、それぞれの専門職のあり方を考えた時に、両方を見据えたニーズがあり、自ずと横断的な人材育成のあり方が問われてくる。ジョブコーチ養成研修の見直しの前提又は今後の見通しとして、将来像も含めて、横断的な人材養成の必要性は押さえておきたい。




- 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いる。
- 社会福祉の分野では、主に本人のニーズに焦点が当てられるが、就労にあたっては企業ニーズも重要であり、両者の視点から偏りなく支援することについて学べる機会が求められる。
- 雇用・労働と福祉と、それぞれの専門職のあり方を考えた時に、両方を見据えたニーズがあり、自ずと横断的な人材育成のあり方が問われてくる。また、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と考える。
- 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。
- 精神・発達障害者の場合は、始めの緊張感が特に高いこともあり、なじんだ頃にどのくらい実力を発揮できるかという見極めを行い、それを事業所に伝えていくことも大事な役割である。また本人は仕事を覚えることに必死なため、職場の人間関係を見て、誰が指示者になり、誰が相談相手になるかといった調整をジョブコーチが行うことも大事である。
- 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。
- ジョブコーチは地域の関係機関のコーディネートを行う役割であり、医療機関等の関係機関との連携は欠かせないものである。
- 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。ジョブコーチは地域の関係機関のコーディネートを行う役割であり、医療機関等の関係機関との連携は欠かせない。
 - 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。

3. 養成研修のカリキュラムの見直しについて

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と。
- 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と。
 - 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。

<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階段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階段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・技法のブラッシュアップ
(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)
- ・ ケーススタディによる対応力の強化
- ・ スーパービジョン能力の習得

<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。

<職場適応援助者の役割>

- 職場における障害者の権利擁護を追加することは賛成だが、企業在籍型は合理的配慮の提供義務という観点を中心になるのではないかと。そのため、訪問型・企業在籍型の共通科目ではなく、分かれる科目の方にし、内容も書き分けた方がよいのではないかと。
- 合理的配慮とすると、企業における狭い意味での障害者への配慮という捉え方がされ、内容が限定されるのではないかと。
- 今回の趣旨は、障害者の適切な雇用管理には、雇用率の達成のみならず、障害者の能力を最大限に引き出して、充実した働き方ができるような障害者雇用を目指すべきだということを理念として入れたほうがよいという意図があった。障害のある人の権利に配慮した雇用管理のあり方など、もう少し膨らみのある言葉を検討すべき。
- もともとは障害のある人が働くという権利をどう守っていくか、そこに対してどう最大限支援できるのかというアプローチの姿勢について、ジョブコーチに学んでいただきたいという思いがある。
- 企業の立場からすると、合理的配慮という言葉はわかりやすいので、合理的配慮を含む。例：合理的配慮などとしてはどうか。

<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的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。
- 「職場の中の雇用管理」の中に入っているが、この科目は、企業の方に講師をしてもらっているの、他の科目の方がよいのではないか。もしくは、研修内のどこかで伝えるという形でもよいか。
- ストレスや疲労は本人にしか分からない。本人が気づいていないものを含めジョブコーチがそれを可視化して、会社や本人に提案し、雇用管理につなげていくことが必要。そういうことを話ができる講師にお願いするのがよいと思う。

<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。

4. 養成研修の研修方法等の見直しについて

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。

<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とよいのではないか。
- 感染者が多くない地域でも、事業所の不安感があり、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う。


<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。6日間のみでの研修であるため、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。対面型で一堂に会すことで、受講生のネットワークも新たに生まれるというメリットもある。
- 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。
- オンデマンド方式で期日までに見る方式にすることで、何回も視聴できるメリットもある。わからないところを再度視聴したり、自分で調べたりすることが可能となり、学習を深められるという利点がある。双方向を大前提にしているが、制度等一部の内容についてはオンデマンド配信の方がより効果的な場合もあるのではないか。
- 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、伝えられ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、理論を実践でどう応用する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を、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。
- 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。また、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。
- 今後の可能性としての講義部分のオンライン方式による実施について、検討の余地について方向性を示すと、次のチームで本格的に試行するなど次の1歩を踏み出せるのではないか。オンライン方式による研修が今後普及していく中で、取り入れていかなければいけないと思う。

- 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られる。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。一方で、一部の制度面の知識を付与することを目的とする科目等については、繰り返し視聴することにより知識の定着が図られる等のメリットもあることから、そういった科目についてはオンデマンド方式で実施することも考えられる。
- 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られる。
- 中長期的には、オンライン方式のメリットも踏まえ、平時においても、養成研修のうち基本的な制度に関する講義等については、上記に挙げた課題を解決した上で、オンライン方式で実施することも考えられる。そのため、今後、研修の質を保ちながらオンライン方式を導入していくことについて引き続き検討していくことが求められる。

<演習・実習の見直しについて>

- 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。同じような効果が得られるのであれば、全ての時間を事業所内で行う必要はないのではないか。例えば、事業所における雇用管理の理解や当事者の話を聞く部分は、必ずしも実習先で行わなくてもよいのではないか。また演習の部分も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。
- 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、地域ごとに状況判断をして、必要な場合はそのような措置を取るというやり方は考えられるのではないか。
- そういった代替案が認められれば、実習先の確保の労力を減らすことができるが、どこまで代替案を取り入れるかは研修機関によっても事情が違いうだろう。
- 平常時における実習についても、コストを低減しながら質を高めていく方法が考えられるのであれば、それらも検討していく必要がある。例えば、ビデオ教材は、普段は入れないようなところを撮影し、共有化することも可能となり、むしろ現場の実習ではできない体験ができることもある。
- 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う。
- 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。
- 他機関の実習を受講できるようにする工夫について、早期に修了できるメリットがあるものの、実習先の確保が難しい中、他機関から依頼があっても引き受けられない場合もあるのではないか。また、JEEDと大臣指定の養成研修機関間では仕組みが違う部分もあり、実施には検討・調整が必要である。

- 
- 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や感染者が多くない地域でも、事業所のコロナウイルス感染症に対する不安感により、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、他県からの受講者等については、実習のみを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。また、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。仮にそういった代替方法をとる場合には、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ことが適切である。
 - 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。