

【基礎的研修】
カリキュラムイメージ改訂(案)

No	科目	形態	時間(分)
①	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	80
②	就業支援のプロセスⅠ(インターク～職業準備性の向上のための支援)	講義	50
③	就業支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義	50
④	就労支援機関の役割と連携	講義	60
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害、難病)	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	60
⑩	ケースマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	60
⑪	アセスメントの基礎	講義 演習	100
⑫	企業における障害者雇用の実際	講義	60
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換・ ケーススタ ディ	90
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	50
合計時間			900分

【就業支援基礎研修(就労支援員対応型)】

No	科目	形態	時間(分)
①	障害者雇用の現状と障害者雇用施策	講義	60
②	就業支援のプロセスⅠ(インターク～職業準備性の向上のための支援)	講義・演習	120
③	就業支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義・意見 交換	120
④	就労支援機関の役割と連携	講義・意見 交換	120
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害)	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑩	企業における障害者雇用の実際	講義 (見学)	90
⑨	ケーススタディ・意見交換	ケーススタ ディ・意見 交換	150
合計時間			900分

【障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修】

No	科目	形態	時間(分)
⑥	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	講義	70
⑧	就業支援におけるケースマネジメント	講義	75
⑦	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	話題提供・ 意見交換	190
③	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害・高次脳機能障害・難病)	講義	80
①	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	講義	80
②	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	講義	80
⑤	労働関係法規の基礎知識	講義	70
⑨	事業主支援の基礎理解	講義	75
⑫	【選択講座】 課題分析の概要と実践	講義・ 演習 (希望により 1つを選択)	160
⑬	【選択講座】 相談・評価場面における支援ツールの活用	160	
④	職場における雇用管理の実際	講義	90
⑪	ケーススタディ	事例検討	180
⑩	職場定着のための取組み	講義	75
合計時間			1,065分 (1,225分)

【職場適応援助者養成研修】

No	科目	形態	時間(分)	共通/訪問型・企業 在籍型
③	職場適応援助者の役割	講義	60～120	共通、 訪問型・企 業在籍型
⑦企	社会福祉の現状	講義 (見学)	60～180	企業在籍型
①・ ②	職業リハビリテーションの理念と 就労支援のプロセス	講義	60～120	共通
⑬	地域における関係機関の役割と ネットワークの活用	講義	60～120 60～120	共通、 訪問型・企 業在籍型
④	障害特性と職業的課題	講義	180～ 300	共通
⑤	就労支援に関する制度	講義	60～180	共通
⑦訪	企業文化の理解	講義 (見学)	60～180	訪問型
⑭	ケアマネジメントと職場定着のた めの生活・家族支援	講義	60～180	共通
⑧	アセスメントの視点と支援計画に 関する理解	講義 演習	60～120 120～ 240	共通、 訪問型・企 業在籍型
⑥	職場における雇用管理	講義	60～120	共通
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援 の実際	事例研究	120～ 240	共通
⑨	企業へのアプローチと事業所にお ける調整方法 事業所内における調整	講義 演習	120～ 240	訪問型 企業在籍型
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	講義 演習	180～ 360	共通
⑪	職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	240～ 360	共通
⑫	支援記録の作成	講義 (演習)	60～180	共通
⑯	事業所における職場適応援助者 の支援の実際	実習	420～ 480	共通
合計時間			2,520分(JEED)	
※JEED:うち集合研修分 1,590分。うち実技研修分930分。				

【就業支援基礎研修】カリキュラム(就労支援員対応型)

研修目的 (研修の仕上がり像)	各地域における関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な知識・技術等の習得を図る。なお、就労支援員対応型では、就労移行支援事業所の就労支援員が就労移行を行うに当たって必要な基礎的知識及び技能を習得させるもの。
受講要件 (対象者)	障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、特別支援学校、その他福祉、教育、医療等の機関において就業支援を担当する職員。なお、就労支援員対応型では、就労移行支援員を重点対象とするものの、受講対象として限定するものではない。
実施主体	JEED (各地域センター)
実施規模	【実施回数】 令和元年度：64回 令和2年度：64回 【受講者数】 令和元年度：2,652人 令和2年度：2,089人

No	科目	形態	講師	内容	時間(分)
①	障害者雇用の現状と障害者雇用施策	講義	外部またはカウンセラー	・地域の障害者雇用の状況 ・国の障害者雇用対策の体系や各種制度 ・労働施策と福祉施策等の連携(福祉・教育・医療から雇用への流れ) ・障害者人材開発施策(公共職業訓練)等	60
②	就業支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義・演習	カウンセラー	・就業支援の基本的な考え方(働くことの意義の理解、就業支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解) ・就業支援のプロセスと手法(支援の基本的姿勢、職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援の実施方法、支援事例等) ・【演習】就労移行支援のためのチェックリスト等の実施方法	120
③	就業支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義・意見交換	カウンセラー	・就職のための支援(ハローワーク活用、企業開拓、企業へのアプローチ、就職時の支援、支援事例等) ・職場定着・雇用継続のための支援(職場定着・雇用継続に向けた支援体系、支援の実施方法・留意事項) ・【意見交換】受講者の所属機関における各種支援の取組等	120
④	就労支援機関の役割と連携	講義・意見交換	カウンセラーまたは外部	・就労支援機関の役割と業務内容(ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター等) ・就業支援ネットワークについて(ネットワークの重要性・構築するための要件・構造・構築の手順等) ・地域ネットワークを活用した支援事例等 ・【意見交換】関係機関との連携、ネットワークの活用状況	120
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害)	講義	カウンセラー	・身体障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例) ・高次脳機能障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例)等	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	カウンセラー	・知的障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例) ・発達障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例)等	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	カウンセラー	・精神障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例)等	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	外部	・労働契約上の留意点(労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、解雇等) ・法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険(労災保険、雇用保険)	60
⑨	ケーススタディ・意見交換	ケーススタディ・意見交換	カウンセラーまたは外部	【ケーススタディ】 ・支援対象者・対象事業所等の概要、支援課題の説明 ・事例検討 ・実際の支援内容、関係機関の連携、支援実施上のポイント等の説明 【意見交換】 ・支援の現状と今後の取組について ※いずれも支援のプロセスや支援方法、関係機関との連携について理解できるようにすること。	150
⑩	企業における障害者雇用の実際	講義(見学)	外部	・企業の概要 ・障害者の雇用管理の状況(障害者雇用の考え方、雇用状況、業務内容、雇用管理に関する取組(関わり方や職場内支援体制構築の取組)) ・企業が求める人材(採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること)等	90

合計時間 900分

【障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修】カリキュラム

研修目的（研修の仕上がり像）	障害者就業・生活支援センター就業支援担当者として、業務遂行上必要となる知識及び技術を習得し、業務の円滑な実施に資すること。
受講要件（対象者）	新任の障害者就業・生活支援センター就業支援担当者
実施主体	JEED（本部）
実施規模	【実施回数】令和元年度： 3回 令和2年度： 2回 【受講者数】令和元年度：233人 令和2年度：27人

No	科目	形態	講師	内容	時間(分)
①	障害特性と職業的課題Ⅰ（知的障害、発達障害）	講義	JEED	・知的障害（定義、雇用状況、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例） ・発達障害（定義、雇用援護制度、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例）等	80
②	障害特性と職業的課題Ⅱ（精神障害）	講義	JEED	・精神障害（定義、雇用状況、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例）等	80
③	障害特性と職業的課題Ⅲ（身体障害、高次脳機能障害、難病）	講義	JEED	・身体障害（定義、雇用状況、特性と職業的課題、支援のポイント） ・高次脳機能障害（定義、雇用援護制度、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例） ・難病患者（特性と職業的課題、支援のポイント）等	80
④	職場における雇用管理の実際	講義	企業担当者	・企業の概要 ・障害者の雇用管理の状況（障害者雇用の考え方、雇用状況、業務内容、雇用管理に関する取組（関わり方や職場内支援体制構築の取組） ・企業が求める人材（採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること） ・雇用事例の紹介 ・支援者に求めること 等	90
⑤	労働関係法規の基礎知識	講義	社会保険労務士	・法律上企業等に加入が義務づけられている社会保険（労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険） ・労働契約上の留意点（労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、退職等）	70
⑥	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	講義	厚労省	・障害者雇用の現状と課題（障害者雇用状況、職業紹介状況、障害者雇用の課題） ・障害者雇用対策の枠組み（障害者雇用促進法、雇用率制度、特例子会社制度、障害者の範囲、雇用義務の対象、職業リハビリテーション部の実施体制等） ・障害者の雇用促進のための取組（ハローワークでの取組、各種雇用援護制度、支援プログラム等） ・障害者就業・生活支援センターの役割	70
⑦	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	講義・意見交換	障害者就業・生活支援センター	・関係機関の連携と地域ネットワークの活用（講師の所属センターにおける就業支援の実施状況、関係機関との連携の必要性、ネットワーク形成の経緯、連携時の留意点）等 ・【意見交換】グループワークにより関係機関との連携、ネットワークにおける工夫や配慮について、それぞれの取組内容、課題と対応について意見交換を行う	190
⑧	就業支援におけるケースマネジメント	講義	障害者就業・生活支援センター	・ケースマネジメントとは（定義、構成員、プロセス、必要性等） ・ケースマネジメントのプロセスから見た就業支援の実際（インテーク、アセスメント等の各段階での支援内容、支援実施上のポイント等） ・事例の紹介 ・支援センターに求められるケースマネジメントの機能（情報発信、相談窓口、地域資源のコーディネーター等）	75
⑨	事業主支援の基礎理解	講義	JEED	・障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況（行政指導、法改正、CSR等） ・事業主支援の方法（支援開始前の準備、支援ニーズの把握、事業所情報の把握、支援ニーズに応じた支援計画の立案、支援の実施、フォローアップ） ・支援事例 ・事業主支援実施上のポイント・留意事項等	75
⑩	職場定着のための取組み	講義	障害者就業・生活支援センター	・職場定着のための支援について（フォローアップが必要な理由、目的・狙い、実施方法等） ・事例から見えるフォローアップのポイント（フェイディングを意識した計画と実施、問題発生予防、臨機応変な対応、関係機関との連携と役割分担の明確化等）	75
⑪	ケーススタディ	ケーススタディ	障害者就業・生活支援センター	【ケーススタディ】 ・支援対象者・対象事業所等の概要、支援課題の説明 ・事例検討 ・実際の支援内容、関係機関の連携、支援実施上のポイント等の説明	180
⑫	[選択講座] 課題分析の概要と実践	講義・演習	JEED	・課題分析について（定義、課題分析で分析する[課題]とは、記録の方法等） 【演習】 ・課題分析の技法を活用した作業観察、記録 ・システムティック・インストラクションを活用した作業指導と記録の取り方	160
⑬	[選択講座] 相談支援技法の活用	講義・演習	JEED	・トータルパッケージの概要 ・MSFASについて（概要、相談支援において活用する意義、活用事例、シートの記入、活用上の留意点） ・ストレス・疲労のセルフマネジメント・トレーニングについて（セルフマネジメント・トレーニングの進め方、同トレーニングにおけるMSFAS、ワークサンプル幕張版、M-メモリーノートの活用方法等）	160
合計時間					1,065分 (1,225分)

【職場適応援助者養成研修】訪問型・企業在籍型モデルカリキュラム

研修目的（研修の仕上がり像）	職場適応援助者が障害者の職場適応に関する援助を行う際に必要となる知識及び技術を習得すること。
受講要件（対象者）	<p>【訪問型】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の就労支援を行う法人に雇用されており、障害者の就労支援に係る業務経験が1年以上 ・ 法人に雇用されており、職場適応援助者養成研修終了1年以内に職場適応援助者として援助を行う予定のある者 ・ 医療機関に所属しており、精神障害者等の就労支援に係る業務を行っており、より効果的な支援を行うため受講が必要とされる者 <p>【企業在籍型】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者を雇用している又は雇用しようとしている事業主に雇用されている者、又は同事業主 ・ 障害者の雇用管理等に関する業務を担当している又は担当する予定のある者 ・ 職場適応援助者助成金を活用した企業在籍型職場適応援助を予定しており、そのために研修受講が必要な者 ・ 障害者の雇用管理等をより効果的にを行うために研修受講が必要な者
実施主体	<ul style="list-style-type: none"> ・ JEED（集合研修：本部及び大阪センター。実技研修：各地域センター） ・ 大臣指定養成機関（7機関）
実施規模	<p>【実施回数】 令和元年度：（訪問型）10回+12回 （企業在籍型）10回+12回 令和2年度：（訪問型）8回+6回 （企業在籍型）8回+5回</p> <p>【受講者数】 令和元年度：（訪問型）588人 （企業在籍型）830人 令和2年度：（訪問型）215人 （企業在籍型）282人</p>

No	科目	形態	講師	内容	時間(分)	訪問型/企業在籍型
① ②	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ リハビリテーションの理念の歴史的発展と動向 ・ 職業リハビリテーションの目的 ・ 「障害」の捉え方等 ・ 就業支援のプロセスの構成、支援メニュー、支援実施上のポイント（インテーク、アセスメント、プランニング、職業準備性向上のための支援、就職方雇用継続に向けた支援） 	60～120	共通
③	職場適応援助者の役割	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ <u>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）</u> ・ 守秘義務と情報の共有化 	60～120	共通、訪問型/企業在籍型
				<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	60～120	
④	障害特性と職業的課題	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。） 	180～300	共通
⑤	就労支援に関する制度	講義	社会保険労務士	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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（労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の特徴） ・ 活用できる助成金制度の概要 	60～180	共通
⑥	職場における雇用管理	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	60～120	共通
⑦	企業文化の理解	講義（見学）	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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） 	60～180	訪問型
	社会福祉の現状		福祉サービス事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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） 		企業在籍型
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	JEED（地域センター）	<ul style="list-style-type: none"> ・ アセスメントの視点と方法 	60～120	共通、訪問型/企業在籍型
				<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ <u>面接・面談のポイント</u> ・ フォローアップ計画の意味と活用方法 	120～240	
⑨	企業へのアプローチと事業所における調整方法	講義 演習	企業担当者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	120～240	訪問型
	事業所内における調整		企業在籍型 ジョブコーチ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 		企業在籍型
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	講義 演習	企業担当者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ <u>ストレスの把握と対処の重要性</u> 	180～360	共通
⑪	職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職務分析、工程分析 ・ <u>作業指導における行動観察とフィードバック</u> ・ 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 	240～360	共通
⑫	支援記録の作成	講義（演習）	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援記録の作成方法と活用方法 	60～180	共通
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義	JEED（地域センター）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	60～120	共通
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	60～180	共通
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	120～240	共通
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	JEED（地域センター）	<ul style="list-style-type: none"> （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。） 	420～480	共通

合計時間 2,520分（JEED）

（※「講師」欄についてはJEEDによる研修カリキュラム・ガイドラインを参照して作成）