

令和3年養成研修カリキュラム改正のポイント

職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会報告書（令和3年3月）

1 職場適応援助者養成研修のカリキュラム見直しに関する考え方

- 養成研修では、ジョブコーチがどのような役割を担い、どのような立ち位置で支援を行っていくかといったジョブコーチ支援の根幹について、より確実な習得を目指すことが求められる。
- 現行のモデルカリキュラムは、比較的自由度が高く、各養成研修機関の創意・工夫によりそれぞれ独自性のある養成が可能となる一方、養成研修の均一的な質を担保する観点からは、より具体的に各科目の中に含めるべき内容を示す方がよいと考える。
- 精神・発達障害者への支援の増加により、ジョブコーチ支援において、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可能であると考ええる。
- 全ての障害種別に特化した内容を研修カリキュラムに全て盛り込むことは困難であるため、障害への配慮や専門機関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。
- 現行でも研修時間数が多いことから、受講者の負担を勘案すると、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ことが不可欠である。今般の見直しにあたっては特段削減が必要な科目はなかったことから、カリキュラムの構成は大きく変更せず、科目の内容を明確化・追加することで、研修実施に係る留意点及び重点について明確化することとした。

令和3年養成研修カリキュラム改正のポイント

職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会報告書（令和3年3月）

2 モデルカリキュラムの見直し案

■ 具体的なカリキュラムの見直しに関する主な意見

- (1) 訪問型ジョブコーチについては、地域の就労支援を担う多様な事業ができたことにより、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以外の支援が見えにくくなってきている。そのため、養成研修では、全体のプロセスと訪問型ジョブコーチの役割や立ち位置といった根幹をしっかりと教えていくことが求められる。
- (2) 障害者権利条約が批准され、企業に対しては合理的配慮の提供が義務化された。障害者の適切な雇用管理には、雇用率の達成のみならず、障害のある人の働くという権利をどう守っていくか、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にどう支援するかというアプローチの姿勢をジョブコーチに学んでもらい、実践していくことが求められる。
- (3) 「職務分析と作業指導」の内容に行動観察を追加することについて、現行でも、現場で働いている場면을撮影したビデオや実演を見て、行動観察をして記録を取り、フィードバックするといった演習を行っている機関もある。
人間関係やコミュニケーションに課題がある場合は、課題になる場면을動画にすることは難しいため、別の科目の演習の中で、支援対象者の発言等に対してどうフィードバックしていくかといったロールプレイを行う等により盛り込むことが考えられる。
- (4) 職場定着できる人は、ストレス対処ができ、ストレスがあっても、誰かに相談して自分の抱えている問題を解消できる人である。ストレスの把握と対処に関する詳細な内容はスキルアップのための研修の中で取り上げていくことが適切であり、養成研修では、その重要性やアウトラインを押さえておくことが求められる。
- (5) 支援者は、障害の当事者から学ぶところが大きい。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。特に企業在籍型ジョブコーチは、自社で採用している人材のタイプに傾向があるため、それ以外のタイプの人材について知見がない場合もある。そのため、タイプの異なる人材を知る機会はあるかもしれない。一方で、限られた時間の中で、特定の当事者の話を聞くことは偏った印象を与える可能性もあり、全ての障害種別をカバーできないため、プラス面とマイナス面がある。障害当事者の話を聞く機会を設けることについては、カリキュラムの方法や工夫の1つとして、取り入れることは考えられるだろう。

令和3年養成研修カリキュラム改正のポイント

職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会報告書（令和3年3月）

2 モデルカリキュラムの見直し案

■ モデルカリキュラムに関する意見に基づき、変更・追加した点

- (1) ①職業リハビリテーションの理念と②就労支援のプロセスを統合するとともに、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」を明示した。
- (2) 障害者権利条約の批准や合理的配慮の提供の義務化等の制度改正を受け、③訪問型／企業在籍型職場適応援助者の役割に「職場における障害者の権利擁護」を追加した。
- (3) アセスメントの前提として障害特性の理解が重要であることから、④障害特性と職業的課題において障害種別を明示した。
- (4) 当事者の声を聞くことは重要であることから、研修内容の工夫として、④障害特性と職業的課題と⑯事業所における職場適応援助者の支援の実際（事業所実習）に「可能であれば」として追加した。
- (5) ⑤就労支援に関する制度の中に、「活用できる助成金制度の概要」と「労働安全衛生法」を追加した。
- (6) 面談や面接を通じたアセスメントを行う場面が多いことから、⑧アセスメントの視点と支援計画に関する理解に「面接・面談のポイント」を追加した。
- (7) 職場定着のためにストレスの把握と対処は重要であることから、⑩事業所での支援方法の基礎理解に「ストレスの把握と対処の重要性」を追加した。
- (8) ⑪職務分析と作業指導の中に、「作業場面における行動観察とフィードバック」を追加した。
- (9) 精神障害者の支援の増加等から、医療機関との連携の重要性が高まっており、医療機関の役割を理解し連携していくことが求められることから、⑬地域における関係機関の役割とネットワークの活用の中で、関係機関として「医療」を明記した。