

基礎的研修の内容を踏まえた J C 養成研修の見直しについて 〔見直しの考え方〕

資料 1

J C 養成研修のモデルカリキュラムについて、J E E D における基礎的研修シラバス（案）と J C 養成研修モデルカリキュラムの科目ごとの関連を基に、基礎的研修と重複する科目・内容の取扱い、総研修時間の設定等に関して検討したところ。前回の議論を踏まえ、以下のとおり整理することとしたい。

〔基礎的研修との関係、研修時間〕

- J C 養成研修のモデルカリキュラムにおける各科目の時間には幅を持たせ、研修機関に一定の裁量を認めているため、実際の研修カリキュラムの科目・内容は各研修機関により異なる。
- このため、基礎的研修と重複する内容について、各研修機関が J C 養成研修のカリキュラムから省略する場合、モデルカリキュラムの幅の範囲内で調整することとする。省略する場合でも、同じ又は関連する科目の中で概要について触れるなど、J C 支援に必要な知識あることを認識させることが望ましい。また、基礎的研修と重複する内容であっても、各研修機関において繰り返し学習が必要な重要であると考ええる内容について、J C 養成研修で再度研修を行うことや内容を深めることは妨げない。
- 総研修時間について、基礎的研修との重複により省略する内容や新規に追加する科目・内容があることを勘案し、現行の 42 時間以上（モデルカリキュラムから 38 時間以上）を維持する。

〔基礎的研修と重複する内容に係る取扱い〕

- 科目①の内容「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」について、一般的な就労支援のプロセスに関する部分は省略可能。ただし、就労支援のプロセスの中で J C 支援の位置付けを確認することは重要。
- 科目②の内容「守秘義務と情報の共有化」について、支援者としての基本的な姿勢として基礎的研修で学習するため省略可能。
- 科目④の内容「障害者雇用施策の概要」について、現状について概括的に説明する部分は、重複感があるため省略可能。
- 科目⑥（訪問型）「企業文化の理解」について、企業経営に関する一般的な内容を説明する部分は省略可能（企業経営の実際に関する内容は継続）。
- 科目⑥（企業在籍型）「社会福祉の現状」について、社会福祉に関する一般的な内容を説明する部分は省略可能（就労系障害福祉サービスの具体的な理解とイメージを形成する説明は継続）。
- 科目⑫の内容「雇用、福祉、教育、医療等地域の関係機関の役割」について、各機関の定義等の基礎的な内容は省略可能。
- 科目⑬の内容「ケアマネジメントの理念」について、用語の定義等の基礎的な内容は省略可能。

基礎的研修の内容を踏まえた J C 養成研修の見直しについて

〔 新規に追加する科目・内容 〕

J C 養成研修のモデルカリキュラムについて、本作業部会における議論を踏まえ、新規に以下の科目・内容を追加することとしたい。

〔 新規に追加する科目・内容 〕

(1) 新設科目（講義・演習）として「面談による問題解決技法」を追加（120～240分）

- カウンセリング技法に加え、職場での課題について、障害者の主張、悩み等を聞き、企業からの評価、要求等を伝え、合理的な解決へと導いていくため調整していく技法を講義・演習にて学習
- 障害者の行動修正や企業の対応修正を求められる場面において、当事者に納得して受け入れてもらうための、客観的な情報を踏まえたフィードバックの方法を講義・演習にて学習

(2) 職場適応援助者の役割（講義）の内容に「職場適応援助者助成金の概要・申請手続」を追加

- 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と関連させて説明
- 他の科目の中で説明することも可（就労支援に関する制度等）

(3) 職場における雇用管理（講義）の内容に「障害者雇用の経験が少ない企業への支援に関する留意点」を追加

- 中小企業など障害者雇用の経験が少ない企業やそこで雇用される障害者に対して、より介入度の高い伴走型支援について学習

(4) 事業所での支援方法の基礎理解（講義）の内容である「ナチュラルサポートの形成」の中に「（フェイディング後の計画的サポート）」を含める

- J C が支援からフェイドアウトした後、企業において計画的にナチュラルサポートが行われるような仕組みの形成、意識付けを行う

職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム（訪問型）（案）

①	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	形態		内 容	時間（分）
		講義	共通		
		講義	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	60～120
②	訪問型職場適応援助者の役割	講義	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	60～120
			訪問型	・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 ・訪問型職場適応援助者助成金の概要・申請手続	60～120
③	障害特性と職業的課題	講義	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。）	180～300
④	就労支援に関する制度	講義	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	60～180
⑤	職場における雇用管理	講義	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 ・障害者雇用の経験が少ない企業への支援に関する留意点	60～120
⑥	企業文化の理解	講義 (見学)	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）	60～180
			共通	・アセスメントの視点と方法	60～120
⑦	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	訪問型	・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 ・フォローアップ計画の意味と活用方法	120～240
			共通	・アセスメントの視点と方法	60～120
⑧	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	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	120～240
⑨	事業所での支援方法の基礎理解	講義 演習	共通	・具体的な支援の流れと方法 ・職場環境アセスメント ・職場開拓と職務の再構成 ・ナチュラルサポートの形成（フェイディング後の計画的サポート） ・ストレスの把握と対処の重要性	180～360
⑩	職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	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	240～360
⑪	支援記録の作成	講義 (演習)	共通	・支援記録の作成方法と活用方法	60～180
⑫	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	共通	・雇用、福祉、教育、医療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
⑬	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	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	60～180
⑭	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	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	120～240
⑮	面談による問題解決技法	講義 演習	共通	・問題の把握と解決に向けたカウンセリング・調整 ・行動修正を求める場合のフィードバック	120～240
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	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）	420～480

※1 赤字は、新規に追加する科目・内容。

※2 下線部は、基礎的研修と重複する科目・内容を含んでおり、当該内容を研修内容から省略することは可能であるが、その場合でも、同じ又は関連する科目の中で簡単に概要について触れるなど、JC支援に必要な内容であることを認識させることが望ましい。

職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム（企業在籍型）（案）

	科 目	形 態	内 容	時間（分）	
①	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	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	60～120
②	企業在籍型職場適応援助者の役割	講義	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	60～120
			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 ・ 企業在籍型職場適応援助者助成金の概要・申請手続	60～120
③	障害特性と職業的課題	講義	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。）	180～300
④	就労支援に関する制度	講義	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	60～180
⑤	職場における雇用管理	講義	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 ・ 障害者雇用の経験が少ない企業への支援に関する留意点	60～120
⑥	社会福祉の現状	講義 (見学)	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）	60～180
⑦	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	共通	・アセスメントの視点と方法	60～120
			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	120～240
⑧	事業所内における調整	講義 演習	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	120～240
⑨	事業所での支援方法の基礎理解	講義 演習	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（ フェイディング後の計画的サポート ） ・ストレスの把握と対処の重要性	180～360
⑩	職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	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	240～360
⑪	支援記録の作成	講義 (演習)	共通	・支援記録の作成方法と活用方法	60～180
⑫	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	共通	・雇用、福祉、教育、医療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
⑬	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	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	60～180
⑭	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	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	120～240
⑮	面談による問題解決技法	講義 演習	共通	・問題の把握と解決に向けたカウンセリング・調整 ・行動修正を求める場合のフィードバック	120～240
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	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）	420～480

※1 赤字は、新規に追加する科目・内容。

※2 下線部は、基礎的研修と重複する科目・内容を含んでおり、当該内容を研修内容から省略することは可能であるが、その場合でも、同じ又は関連する科目の中で簡単に概要について触れるなど、JC支援に必要な内容であることを認識させることが望ましい。