

上級JC研修モデルカリキュラム（案）

	科 目	内 容 【演習、事例検討で想定する内容】	形態	時間 (分)	人材像、 業務との関連	養成研修 関連科目
1	職場適応援助に関する制度	障害者雇用施策の動き（制度改正等）、職場適応援助者及び上級JCの役割、障害者の労働市場の動向	講義	60	1、2	1,2,4
2	障害特性に応じた支援	障害特性や支援ニーズに応じた関係機関との調整及びコーディネート 障害特性に応じた支援事例（視覚、聴覚、高次脳機能、難病等の稀少事例を含む）の理解 【各種障害特性に応じた支援事例について、支援ニーズの把握、関係機関との調整、支援内容の検討】	講義 事例検討	120	1-(3) 2-(3)(7)	3,12
3	企業における労務管理の実務	障害者の労務管理に係る留意事項 労働法に関する知識の活用法、合理的配慮に係る助言 障害者のキャリア形成・能力開発 【合理的配慮の設定経過を含む事例について、企業及び障害者に対する助言内容を検討】	講義 事例検討	120	1-(2) 2-(1)(2)(5)(6)	4,5,6,15
4	障害者雇用に向けた支援のプロセス	障害者のアセスメント、職場実習、ジョブマッチング、職場のアセスメント等の雇用前支援 支援計画作成 職域開拓と職務の再構成 事業内容への障害者雇用の組み込み、既存業務への適応に向けた調整 【大企業、中小企業における事例について、支援内容を検討】	講義 事例検討	420	1-(1)(2) 2-(2)(6)	1,7,9,10,11
5	職場定着に関する相談と調整	課題解決に向けた関係者間（障害者、企業、家族、関係機関等）の相談と調整 状況の変化に伴う職務の再調整 【各種事例（軽微、深刻な課題）について、課題解決に向けた関係者間の調整方法を検討】	講義 事例検討	420	1-(2) 2-(1)(2)(6)(8)	5,6,8,9,10, 11,13
6	JC支援におけるスーパーバイズの基礎と心構え	各支援期（アセスメント、支援計画作成、集中支援期、移行支援期、フォローアップ）におけるスーパーバイズ、ケース会議、支援記録の分析、計画修正 【支援事例について、客観的な評価を行い、スーパーバイズを行うための演習】	講義 演習	60	1-(1)(3) 2-(1)(4)(5)(8)	
7	JC支援におけるスーパーバイズの実際	支援経過・支援結果の分析、支援手法としての言語化・一般化、ノウハウの共有 【自身の支援事例について、支援手法・ノウハウとして共有できるよう言語化するための演習】	講義 演習	360	1-(1)(3) 2-(1)(4)(5)(8)	
8	就労系障害福祉サービスの現状、連携	就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所、就労定着支援事業所における ケースマネジメント 一般雇用移行時におけるJC支援との連携 【移行事例について、福祉サービス事業者、障害者、企業との調整に関する演習】	講義 演習	120	1 2-(2)(3)(6)(7)	6,7,13
9	企業における支援の実際（実習：任意）	中小企業を中心とした困難度や介入度の高い支援の実習（アセスメント、計画作成、スーパーバイズ等）	実習 (任意)		1、2	16

時間数（案）は、実習を除き、最低でも1,680分（28時間）
通算で4日間（1日7時間）程度の研修を想定

職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム（訪問型）

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 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）	60～120
		・職場適応援助者の支援の流れ ・守秘義務と情報の共有化	60～120
③ 障害特性と職業的課題	講義 共通	・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	60～120
		・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
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	180～300
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 企业文化の理解	講義 (見学) 訪問型	・企業経営の基礎 ・企業の視点や企业文化の理解（可能であれば、企業の見学を行う）	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
		・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
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 ・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 ・わかりやすい伝え方 ・作業指導における行動観察とフィードバック ・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）

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 企業在籍型	・職場適応援助者の制度と役割 ・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） ・企業在籍型職場適応援助者の役割 ・企業在籍型職場適応援助者助成金の概要・申請手続	60～120
		・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス	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	・障害者総合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 企業在籍型	・アセスメントの視点と方法	60～120
		・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。