

上級 J C 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	講義	60	1、2	1,2,4
2	障害特性に応じた支援	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	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	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	講義 事例検討	420	1-(2) 2-(1)(2)(6)(8)	5,6,8,9,10,11,13
6	J C 支援におけるスーパーバイズの基礎と心構え	講義 演習	90	1-(1)(3) 2-(1)(4)(5)(8)	
7	J C 支援におけるスーパーバイズの実際	講義 演習	330	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	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)	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

上級 J C 研修における講師の要件（案）

	科 目	講師の要件	養成研修 関連科目
1	職場適応援助に関する制度	障害者雇用施策及び J C による援助に関し精通している者であること	1,2,4
2	障害特性に応じた支援	障害の特性及び職業的課題に精通し、各障害特性に関し支援実績を有する者であること	3,12
3	企業における労務管理の実務	労働関係法令に精通し、企業において障害者の雇用管理に関し実務経験を有する者であること	4,5,6,15
4	障害者雇用に向けた支援のプロセス	J C として 5 年以上の実務経験がある者又はこれに準ずる者であること	1,7,9,10,11
5	職場定着に関する相談と調整	J C として 5 年以上の実務経験がある者又はこれに準ずる者であること	5,6,8,9,10、 11,13
6	J C 支援におけるスーパーバイズの基礎と心構え	J C として 5 年以上の実務経験があり、他の J C に対する指導経験を有する者又はこれに準ずる者であること	
7	J C 支援におけるスーパーバイズの実際	J C として 5 年以上の実務経験があり、他の J C に対する指導経験を有する者又はこれに準ずる者であること	
8	就労系障害福祉サービスの現状、連携	就労系障害福祉サービス事業所において一般雇用への移行に関し実務経験を有する者	6,7,13
9	企業における支援の実際（実習：任意）	以下のいずれかに該当する者であること又はこれに準ずる者であること。 ① J C による援助業務に精通し、職業リハビリテーションに関し学識経験を有する者 ② J C として 3 年以上かつ 20 件以上の実務経験を有する者	16

※「J C」は職場適応援助者養成研修又は上級 J C 研修修了後、J C 支援（狭義・広義）を行っている者

職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム（訪問型）

①	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
⑦	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義	共通	・アセスメントの視点と方法	60～120
		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
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、J C 3 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	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） ・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	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 4 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のモデルカリキュラムにおける講師の要件

	講師の要件	訪問型 科目No	企業在籍型 科目No
(1)	職業リハビリテーションに関し学識経験を有する者であること	①	①
(2)	職場適応援助者による援助に関し学識経験を有する者又はこれに準ずる者であること	②	②
(3)	当該障害の特性及び職業的課題について学識経験を有する者であること	③	③
(4)	障害者雇用施策及び労働関係法令等に精通している者であること	④	④
(5)	事業所における障害者の雇用管理に関し実務経験を有する者であること	⑤⑥	⑤
(6)	障害者就労支援に携わる福祉施設における実務経験を有する者または社会福祉制度に関し学識経験を有する者であること	-	⑥
(7)	課題分析の理論に精通し、作業指導に関し3年以上の実務経験を有する者又はこれに準ずる者であること	⑩	⑩
(8)	障害者の就労支援に関し3年以上の実務経験を有する者又はこれに準ずる者であること	⑫⑬	⑫⑬
(9)	訪問型職場適応援助者及び企業在籍型職場適応援助者として実施した援助の日数の累積が240日以上である者又はこれに準ずる者であること	⑧⑨⑪⑮⑯	⑧⑨⑪⑮⑯
(10)	以下のいずれかに該当する者であること。 ①職場適応援助者による援助業務に精通し、職業リハビリテーションに関し学識経験を有する者 ②職場適応援助者として3年以上かつ10件以上の実務経験を有する者 ③上記①に準ずる者 ④上記②に準ずる者	⑦⑭⑮	⑦⑭⑮