

第5回 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会  
議事次第

1 日時

平成20年12月15日（月）18：00～20：00

2 場所

厚生労働省（中央合同庁舎第5号館）17階 専用第21会議室

3 議題

（1）障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について（育成のあり方、研修体系・研修内容等）

①就労支援員の育成のあり方

②とりまとめに向けたポイント

（2）その他

4 資料

資料1 就労支援員の育成のあり方について

資料2 「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」のとりまとめに向けたポイント（案）

資料3 障害者の一般就労を支える人材の職務と求められる能力（案）

資料4 障害者の一般就労を支える人材の研修体系全体像（案）

資料5 今後の進め方（案）

参考資料1 現行の研修カリキュラム

## 就労支援員の育成のあり方について

## 1 就労支援員の要件

「就労支援員は、職場実習のあっせん、求職活動の支援及び就職後の職場定着のための支援等、障害者に関する就労支援の経験を有した者が行うことが望ましいこと。」（平成20年3月31日障発第0331019号「障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準について」）とされているが、それ以外特段の規定はない。

※人員に関する基準は、15人に1人以上、常勤1人以上

## 2 就労支援員の実態（実態調査の結果から）

- ・大学・大学院卒（福祉系＜福祉系以外）の者、20・30代の者が多い。
- ・他の就労経験がなく、障害者就労支援に1～3年未満や1年未満の経験がある者が多い。
- ・関連資格は持っていない者が4割であったが、社会福祉士、精神保健福祉士所持者も1～2割いる。
- ・障害者福祉や障害特性に関する知識はあるが、障害者雇用や労働法規、求職活動や定着支援、企業に関する知識・スキルが自分に備わっていないと感じている者が多い。
- ・特に困っていることは、「職場実習先や求人企業がない」、「実践的なノウハウが蓄積されていない」、「就労支援に必要な知識が足りない」と感じている者が多い。

## 3 現行の研修

自治体や社会福祉法人等で独自に実施している研修はあるが、統一的なものはない。

<参考：自治体独自で行っている就労支援員等の研修(H20)>

千葉県 障害者就労支援員の養成事業	○対象：就労移行支援事業者の職員 ○障害のある人を雇用する企業の視点から質の高い就労支援ができる人材を育成するため、研修会への参加や特例子会社等での実習を行う。
川崎市 障害者就労支援ネットワーク事業（就労支援担当者人材育成研修）	○対象：障害者就労支援従事者 ○必要な知識と各機関の実践報告を交えた具体的な研修を年6回開催 <通称：ワークモチベーションセミナー>
愛知県 障害者就労支援者育成事業	○対象：支援施設の職員 ○就労支援者育成のための研修を実施。研修後、就労支援の実務として派遣依頼のある事業所等へ就労支援を実施。（定員：30人程度、期間：6日以上）
大阪府 就労支援員人材養成研修事業	○対象：就労支援員 ○障害特性にあった支援技術などを習得してもらうための研修を実施
福岡県 障害者就労移行支援強化事業	○対象：就労移行支援事業者等 ○職業準備訓練に関する研修、助言、指導を行うとともに訓練マニュアルを作成・配布
長崎県 障害者就労支援担当職員研修	○対象：就労移行支援事業所等の職員 ○就労訓練や職場開拓、定着支援などに関するノウハウや企業側の考え方を学び、障害者の就労支援に必要な知識と技術を習得する研修を実施
熊本県 障害者職場定着支援事業	○対象：授産施設職員や学校教員等 ○就労支援や職場定着のノウハウや企業側の考え方を学び、障害者雇用に必要な技術と知識を習得する養成講座を開催
宮崎県 就労支援ネットワーク事業（就労支援員等研修事業）	○対象：就労支援員等 ○就労支援に関する知識・技術の習得を目的とした研修を実施（地域障害者職業センターと連携）

# 就労支援員(就労移行支援事業)の研修について

作成:社会福祉法人電機神奈川福祉センター 志賀利一

- 生まれて間もない仕組み、現在の就労支援員の実態を分析することは難しい
  - 平成18年度下半期よりスタートした就労移行支援事業は、急激にその数を伸ばしている(平成20年4月段階で1,200事業所を超えている)。
  - 就労移行支援事業は、運営主体が経営的な判断を下し、所轄の都道府県に申請し、比較的ハードルの低い要件をクリアしてさえいれば、認可され、事業がスタートできる → 障害者就業・生活支援センターやジョブコーチとしての稼働と異なり、就労支援の経験・実績は問われない。
  - 訓練等給付費単価の高さは、運営主体の経営的判断に、強いインセンティブを与えており、就労支援を行わない(できない)就労移行支援事業所がたくさん誕生する可能性がある。障害者15人定員に1名の割合で配置する必要のある就労支援員の職務・役割はバラエティーに富んでいる。
  - アンケート結果からは、多くの就労支援員は、施設内の作業指導を主な業務としており、求職活動や施設外の就労支援業務を行っている者の割合は低い。また、知識やスキルの不足感について、就労支援の本来業務や役割を認識して回答しているかどうか不明瞭である。
- 今後、就労支援員に求められる役割
  - 就労支援員は、従来の滞留型施設にはない役割を担う。施設外に出向き、移行を促進する役割！
  - 移行の促進には、企業等への就労の実現は不可欠であり、ハローワークや就業・生活支援センター等との日常的な連携が必須である。
  - 就労移行支援事業は、就業・生活支援センターやジョブコーチ、ハローワークと異なり、施設の内外で職業訓練(生産活動等)の場をもつ特色があり(雇用支援センター設置当初のモデルに近い)、就労へ向けてのステップとなる環境づくりとその管理も、この事業の重要な役割である。
  - 相談支援ならびに支援計画作成の責任を担うのは、サービス管理責任者であり、就労支援員は制度上このサビ管の指揮下で就労支援を行うことが想定されている。
  - 現段階では、就労支援員に対する研修の要件として、就労支援の最低限の知識を身につける場が必要とされている(入門講座)。

# 就労支援員に対する入門講座のカリキュラム骨子 (11月17日人材育成研究会資料に下位項目を付け加える)

- 働くことの意味を知る
  - 就業に対する社会的意義と個人的意義
  - ワーク・ライフバランスの重要性を認識する(多くの福祉の文化はライフ・ライフバランス?)
  - 現代社会と経済の仕組み(経済学の基礎の基礎)
- 障害者雇用の現状と障害者雇用制度
  - どうしてハローワークがあるの? 労働関係法はどのようにできたの? 労働条件とは?
  - 社会的連帯を重視した制度ができた理由
  - 働いている障害者の数と継続的な支援を必要な障害者
  - 障害者雇用を支えている組織・機関と役割
- 就労支援のすべてのプロセスを知る
  - アセスメント→職場開拓→マッチング→集中的支援→フェードアウト→フォローアップ
  - 典型的な成功事例を知る
- 企業とはどういうものか
  - 収益、継続、社会的役割
  - 企業にとっての人的資源とは?
  - 単純な損益計算が理解できるように
- 気づき・啓発
  - 障害者雇用の現場の視察・見学
  - 働く障害者の話を聞く

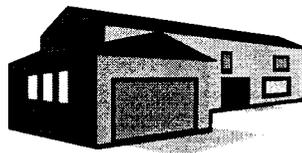
# 就労支援員に特化した研修プログラム (12月2日作業部会の資料に補足する形で)

就労支援員に特化した  
基礎研修

就労支援員  
共通基礎スキル研修

就労支援員入門研修

- 職場環境に近づけた模擬的な準備訓練
  - 就業生活に継続的な支援を必要とする障害者であれば、現実の職場に近い体験的な準備訓練は欠かせない。
  - 準備訓練と採用前提とした体験実習とは異なる。
  - 準備訓練においても現実の職場に近い就業経験、周囲からのプレッシャー、そして働くことにより得られる賃金とそれを活用した生活体験を提供することは重要である。
- 就業生活に向けて学ぶべき態度やスキルについて知る。
  - 日常生活と就業生活と異なる部分の理解。
  - 最低限のビジネスマナー、面接の服装・対応等。



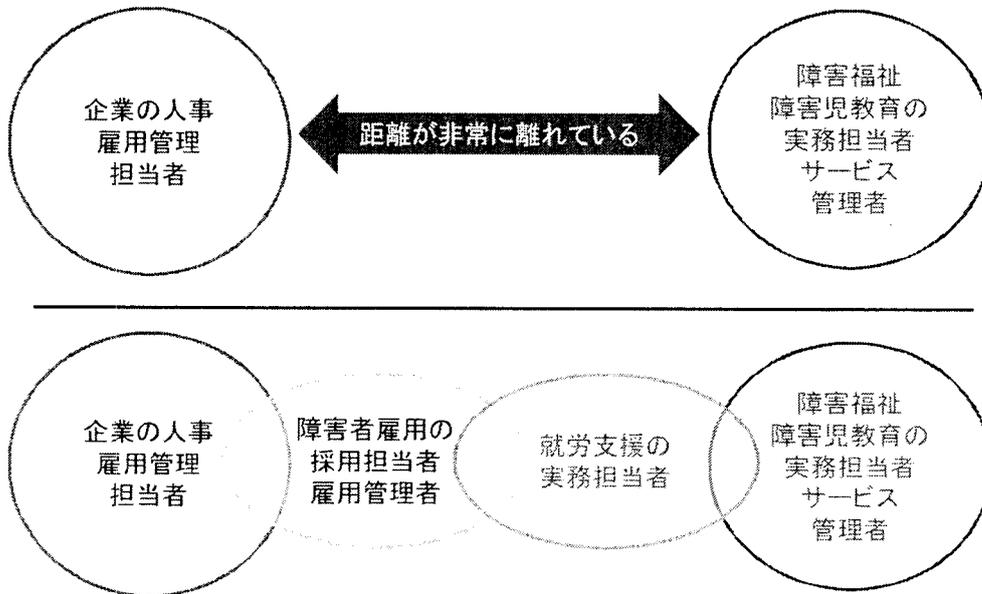
施設内における就労への向けての取り組み、それも直哲的な支援に関係する内容を中心に。一部、施設外の支援等にも触れる。

平成 20 年 12 月 15 日 (月)

## 地方自治体による就労支援員の研修プログラムの実際

## 【就労支援の立ち位置の確認】

福祉分野における就労支援について、その立ち位置と必要性を下の図で表してみました。



企業の人事・雇用関担当者と通常の障害福祉施設あるいは相談支援事業者とでは、文化の違いが大きすぎるため、その間を埋める役割として、企業の障害者雇用あるいは管理担当者（2号JC含む）と就労支援の実務担当者の存在意義があります。

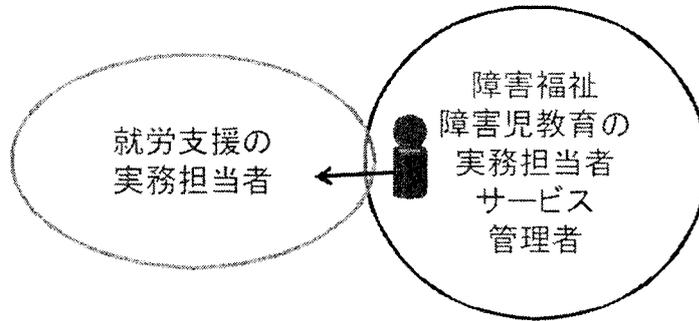
## 【川崎市における】

平成 19 年度より、川崎市（人口 130 万人）では、障害福祉部障害計画課が事務局となり「障害者就労支援ネットワーク事業」を立ちあげています。この事業は、市内の障害者就労支援の各種基盤整備の議論を行うこと、労働や教育といった分野を超えた連携・ネットワークの構築、さらにはプロモート事業の推進などを現在行っています。この事業のひとつに、平成 20 年度より「ワークモチベーションセミナー」がスタートしました。就労移行支援事業の就労支援員の底上げを主な目的としたセミナーです。

現在、市内には就労移行支援事業所が 7 ヶ所（定員 94 人）あり、就労支援員も基準上 10 人配置されています。また、市内には企業等と頻繁に連絡を持ちながら、障害者の就労支援に携わっている人材が 10 人程度います。所属先は、ハローワーク専門援助部門統括職業指導官、就労援助センター（川崎市単独就労支援事業）、社会参加支援センター（市直営医療リハビリテーションセンター）、しごとサポーター（県労働部門）です。ワークモチベーションセミナーは、就労移行支援事業所の就労支援員に、この就労支援の実務担当者の考え方（文化）と職務内容を理解してもらうことが目的になります。

立ち位置の図で表すと、次のページの通りです。川崎市では、就労移行支援・継続支援事業所ならびに相談支援事業者と就労支援の実務担当者と若干の文化の違いがあります。また、これまで施設等からの就労については、就労援助センターや社会参加支援センター等が、施設に出向き、アセスメントや実習

先の紹介や求職活動の動向、さらには初期の定着支援から継続的な支援まで行ってきており、施設等が自ら積極的に就労支援にかかわることが少ない地域柄でした。ワークモチベーションセミナーでは、現在、右の障害福祉の実務担当者側にいる就労支援員に、少しでも左の就労支援の実務担当者の役割を担えるように企画されました。



### 【ワークモチベーションセミナーの内容】

就労支援員（就労継続支援事業や旧授産施設体系の就労支援担当者）や相談支援事業者を対象に、年 6 回のセミナーを開催しています（4 回目まで終了）。

回数	内容	時間・参加者
第 1 回 5/15（木）	講義：市内就労支援機関の機能と役割およびネットワークについて 講師：川崎市障害福祉部障害計画課 実践報告：川崎市わーくす大師の就労支援の実際 発表者：川崎市わーくす大師就労支援員	14:00 - 16:30 参加者 50 人
第 2 回 7/14（月）	ビデオ：就労支援の業務の全体（Wel's 新木場作成の DVD 視聴） 演習：企業に提出する利用者情報のまとめ方（グループワークと議論） 進行：川崎市障害福祉部障害計画課	14:00 - 16:30 参加者 27 人
第 3 回 9/17（水）	講義：高機能広汎性発達障害（アスペルガー障害）の就労支援の実際 講師：千田若菜氏（永山クリニック） 実践報告：就労援助センターにおける高機能広汎性発達障害者の支援 発表者：川崎北部地域就労援助センター	14:00 - 16:30 参加者 40 人
第 4 回 11/12（水）	講義：知的障害者の就労支援の実際 講師：小松邦明氏（杉並区障害者雇用支援センター） 実践報告：就労援助センターにおける知的障害者の支援 発表者：川崎南部地域就労援助センター	14:00 - 16:30 参加者 40 人
第 5 回 1/14（水）	講義：精神障害者の就労支援の実際 講師：鈴木弘美氏（横浜メンタルサービスネットワーク） 実践報告：社会参加支援センターにおける精神障害者の支援 発表者：社会参加支援センター	14:00 - 16:30
第 6 回 3/11（水）	講義：これからの地域就労支援に望まれること 講師：佐藤宏氏（川崎市障害者雇用側支援会議議長）	14:00 - 16:30

### 【地域により課題は異なる】

就労支援の実務担当者がどれくらい地域にいるか、就労移行支援事業などで実質的に就労者を出している施設がどれくらいあるか、特例子会社をはじめとした障害者雇用の採用あるいは管理担当者が地域でどれくらいいるかにより、実務者のセミナーの内容は異なってきます。

「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」の  
とりまとめに向けたポイント（案）

1. 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題
  - (1) 就労支援を担う人材の現状と課題
  - (2) 就労支援員（就労移行支援事業者）
  - (3) 就業支援担当者（障害者就業・生活支援センター）
  - (4) ジョブコーチ（職場適応援助者）
  
2. 就労支援機関における就労支援を担う人材の職務と必要な能力要件
  - (1) 就労支援員（就労移行支援事業者）
  - (2) 就業支援担当者（障害者就業・生活支援センター）
  - (3) ジョブコーチ（職場適応援助者）
  
3. 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方
  - (1) 就労支援を担う人材育成の視点
  - (2) 育成研修に盛り込むべき内容・研修方法
  - (3) 研修の担い手

**「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」  
のとりまとめに向けたポイント（案）**

**1. 障害者の一般就労を支える人材の育成の現状と課題**

**（1）障害者の一般就労を支える人材の現状と課題**

- 働く希望をもつ障害者の一般就労への移行を進めるとともに、関係機関がネットワークを形成して一般就労に向けた支援を効果的に行うためには、各機関の役割を理解し、就労支援に必要な知識・スキルを習得した人材を各機関に配置することが必要である。
- 現状では、就労支援に関する知識やスキルを持った人材が少ないことから、質の高い支援が提供されていない機関が多いこと、地域において効果的な就労支援ネットワークが形成されていないことが指摘されている。
- 一般就労移行の意識の裾野を拓げるために、就労支援を担う人材のみならず、基本的な就労支援の知識等を広く周知し意識の醸成を図ることが必要である。
- 企業の現場において新たな職務の開拓等のコンサルティングを行うことのできる高いスキルを持った人材を幅広い分野に育成する必要があるのではないかと。
- 就労を担う人材のスキルが上がっていけば、今後、能力評価のしくみも必要となるのではないかと。

**（2）就労支援員（就労移行支援事業者）**

- （就労移行支援事業者の状況、実施体制）
- 自立支援法施行後1年が経過した現在、継続的に実績をあげると見込まれる事業者が少ないことが指摘されている。
- 就労支援員は、現状では、施設内の作業指導を主な業務としている場合が多く、本来の業務である求職活動や施設外の就労支援業務を行っている者の割合は少ない。
- 就労支援員として担うべき職務を十分に理解していないことや本来の職務を担うための知識やスキルが身に付いていないことが考えられる。また、就労支援員に必要な知識やスキルについて、OJTを通じて身につけることが難しい状況である。
- 就労支援員の職務を理解し、必要な知識・スキルを身につけられるよう、早急に統一的な研修体系を整備することが必要である。

### (3) 就業支援担当者（障害者就業・生活支援センター）

- （設置状況・実施体制）
- 障害者の一般就労を支えるために地域全体の就労支援サービスの調整を始めとして、障害者、事業主に対する支援等の様々な支援を行う障害者就業・生活支援センターは、福祉サイドだけでなく、雇用・労働サイドの視点や考え方を十分理解した支援を担うことが求められている。
- 全障害福祉圏域への整備を目指して急速に設置を進める中で、センターの地域格差を生じないように支援の質を確保するためには、就業支援担当者への統一的な研修は重要である。
- 精神障害者等のきめ細かい支援を必要とする求職希望者が増えていることや、一般就労へ移行した障害者が長期にわたる職業生活の中で職場不適應を起こすケースが増えてきている。こうした障害者に対するアセスメントや必要な支援を的確に提供又はコーディネートする役割を果たすために、常に新しい知識を習得することや実践的な支援スキルを磨く機会が必要になってきている。

### (4) ジョブコーチ（職場適応援助者）

- （ジョブコーチの実施状況、養成研修の状況）
- 第1号ジョブコーチとして活躍できるようになるためには、一定期間のOJTが必要となるが、異動・離職が多いことや、ジョブコーチ以外の業務を担当している者が多く、ジョブコーチの経験を積む機会が少ない。
- ジョブコーチ支援計画を自ら立てて活動できるスキルの高いジョブコーチが少ない。
- 障害者雇用に積極的な企業においては、職場の業務に関して幅広い知識や責任を持つ管理職層が、障害者向けの新たな仕事の切り出しや再設計ができるよう、高いジョブコーチスキルへのニーズがでてきている。
- アセスメントや支援計画の策定、経験の少ないジョブコーチへの支援技法の伝授、指導（スーパーバイズ）をできるようになることが求められ、そのためのスキルアップを図る仕組みを検討することが必要である。（連携研報告書）
- スキルの高いジョブコーチの育成と併せ、ペア支援のあり方、助成金のあり方等の検討が必要である。

## 2. 就労支援を担う人材の職務・必要な能力要件等

### (1) 就労支援員（就労移行支援事業者）

- 就労移行支援事業においては、一般就労への移行を希望する障害者に対して、就労移行支援事業所内での作業訓練や職場実習を通じて、一般就労に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間にわたって計画的に行い、企業に送り出す役割が求められている。（連携研報告書）
- 就労支援員は、サービス管理責任者が策定する個別支援計画に基づいて一般就労を目指して訓練をする障害者に対して、障害者就業・生活支援センターやハローワーク等の関係機関と連携しながら一般就労へ向けた移行支援を行う。
- 一般就労に移行するために必要な職業準備性や作業遂行能力などがどの程度備わっているのか把握するとともに、必要な能力や生活習慣等を事業者に助言することが求められる。
- 関係機関と連携しながら支援を行うに当たって、利用者の障害特性や就業面及び生活面の能力、一般就労に当たって配慮すべき事項等を把握・整理をして、必要に応じて連携先に伝えることが求められる。

### (2) 就業支援担当者（障害者就業・生活支援センター）

- 障害者就業・生活支援センターは、福祉、教育から雇用への円滑な移行を促進するとともに、職業生活の継続を支えるため、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就職に向けての支援や仕事を続けていくための支援を日常生活面や社会生活面も含めて行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、着実に実績をあげている。また、地域の障害者を広く対象とすること、就職の前後を問わず随時必要な支援を生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており、就労移行支援事業者を含む地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な支援をコーディネートする役割が求められる。（連携研報告書）
- さらに、今後、障害者の一般就労が進展し、長期にわたる職業生活を送る上で、職場への不適應や生活上のトラブルが発生することが予想される。職場のみでは支えられないことが多いため、こうした支援ニーズに迅速、かつ的確に対応し、必要な支援につなぐことが障害者就業・生活支援センターに求められてくる。
- 主任就業支援担当者は、一般就労を希望する障害者や一般就労中の障害者の希望や支援ニーズを踏まえて支援の計画を策定するとともに、支援の進捗状況を把握し担当者の指導を行う。また、支援に必要な関係機関との関係を構築する役割を担う。一方、就業支援担当者は、主任の指導の下で、関係機関との連絡・調整を行いながら支援を提供する役割を担うことが求められる。

- 地域の実情や社会資源に精通し、障害者の多様な希望やニーズを的確に捉えてどの機関とどのように連携するのか、どう分担するのか、福祉や雇用に関する正確な知識とアセスメント、コミュニケーション、コーディネート等の実践的なスキルが求められる。
- 精神障害、発達障害、難病等のきめ細かな支援を必要とするケースに対応するため、専門的かつ幅広い知識が必要となっている。
- 事業所の障害者雇用に関する相談等に対応するため、企業や雇用管理に関する知識も必要である。

### (3) ジョブコーチ（職場適応援助者）

- 障害者の障害者の企業に出向いて仕事の作業工程等を理解し、障害者自身の作業遂行能力等に照らして与えられた仕事を遂行できるよう職場適応援助を行うことが職務の基本となる。
- 現場の雇用管理に関する基礎知識、雇用管理の状況・制度を正確に理解し、支援対象者に応じた雇用管理について企業と調整・相談できるスキルが重要である。

## **3 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方**

### (1) 就労支援を担う人材育成の視点

- 就労支援を担う人材について、支援機関に応じた役割と求められる人材のレベルを踏まえ、それに対応した育成方法を考えていく必要がある。
- 就労支援を担う人材の知識・スキルには、各職種に共通な部分が多く、就労支援の共通基盤とも言うべきものである。各職種に特有の専門知識は、共通基盤の上部に位置付ける2段階の研修体系を構築することが効果的ではないか。
- 共通基盤を身につけるための基礎研修は、必ずしも職種ごとに分けて実施する必要はなく、将来的には分野横断的な研修体系を構築することも必要なのではないか。
- 一般就労への移行の裾野を広げるため、就労支援以外の障害者支援を行う機関等に対して意識の醸成や基本的な知識を習得することための入門的な研修も必要ではないか。
- 就労支援はネットワークの構築が最重要の課題であるが、ネットワークの構築は知識やノウハウを習得すればできるものではない。地域で実施する共通研修やケーススタディといった人材育成を通じてネットワーク構築に役立てることができるのではないか。
- 支援者自らにも障害者が企業等で尊厳を持って働くということの意味を理解させ

ることが必要なのではないか。

## (2) 育成研修に盛り込むべき内容・研修方法

- 福祉施設で働いていると身につかない部分、見えない部分に大きなウェイトを置くことが必要ではないか。特に障害者福祉から障害者雇用への発想の転換、意識の改革をねらった「気づきを促す」のカリキュラムが重要ではないか。
- 知識の習得だけでなく、実践場面で包括的かつ的確な対応ができるよう、演習・実習に重点をおくことが重要である。
- 研修の所要時間、開催場所にも配慮が必要である。
- 就労支援員として担うべき業務と実際の仕事にギャップがある場合が多いが、本来の業務に焦点を合わせて研修体系を考えるべきではないか。
- 現状の就労支援員のスキルは他の人材と比べて低い。共通基礎研修以前により入門的な基礎知識を習得する研修も必要ではないか。

## (3) 研修の担い手

- 就労支援を担う人材の育成は早急な対応が必要である。
- 全国各地で研修の機会が求められていることから、全国的なネットワークとノウハウを有する高齢・障害者雇用支援機構が、障害者職業総合センターや地域障害者職業センターを拠点として、率先して専門的な人材の育成に取り組むことが必要である。(連携研報告書)
- 地方自治体やノウハウを有する民間機関が、ジョブコーチや就労支援担当者等を対象とした研修やセミナー等を企画・実施しており、就労支援を担う人材の裾野が確実に広がってきている。今後は、関係機関の連携による就労支援を効果的に進めるために、各機関の就労支援人材が自らの役割・職務を理解し、必要な知識・スキルを正確に身につけることができるよう、研修体系の見直し・整備に取り組む必要がある。

# 障害者の一般就労を支える人材の職務と求められる能力

資料3

	<b>就労支援員</b>	<b>就業支援担当者</b>	<b>第1号ジョブコーチ</b>	<b>第2号ジョブコーチ</b>
<b>役割</b>	(就労移行支援事業所の利用者に対し、) 作業訓練や職場実習等を通じて、一般就労に必要な知識の習得及び能力の向上を行うとともに、求職活動の援助を行い、一般就労に送り出す役割	(活動区域内の就職を希望する障害者に対し、) 地域の関係機関と連携し、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な就業面・生活面の支援をプランニング・コーディネートする役割	(社会福祉法人等の障害者を理解する側の立場から、)	(企業等の受け入れ側の立場から、)
<b>職務</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○一般就労への移行支援</li> <li>・職業準備性や作業遂行能力の把握</li> <li>・ハローワークへの求職登録等求職活動支援</li> <li>・職場実習の受入先の確保</li> <li>・関係機関と連携した職場開拓、職場定着</li> <li>○関係機関との連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○一般就労を希望する障害者へのアセスメント</li> <li>○個別の支援計画の策定</li> <li>○必要な支援のあっせん</li> <li>○就職活動・職場定着支援</li> <li>○事業主に対する雇用管理に関する助言</li> <li>○地域における就労支援のコーディネート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ジョブコーチ支援計画の策定</li> <li>○対象者及び職場のアセスメント</li> <li>○作業工程の把握と分析</li> <li>○職場適応支援</li> <li>○ナチュラルサポートの形成とフォローアップ</li> </ul>	
<b>求められる能力</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○サービス管理者が策定する支援計画に基づき支援ができる。</li> <li>○利用者の特性を把握し、関係機関や事業主等に助言することができる。</li> <li>○関係機関の役割を理解し、必要に応じて連携することができる。</li> </ul>	<b>主任</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。</li> <li>○経験の浅いジョブコーチに対して指導、助言ができる。</li> <li>○新たな仕事の切り出しや職務の再構成ができる。</li> </ul>	
		<b>担当者</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○支援計画に基づき、職場適応支援ができる。</li> <li>○本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。</li> <li>○職場環境をアセスメントし、事業主への助言や環境整備ができる。</li> <li>○支援先事業所を把握し、事業所のニーズを把握できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○支援計画に基づき、職場適応支援ができる。</li> <li>○本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。</li> <li>○職場環境をアセスメントし、関係者への助言や環境整備ができる。</li> <li>○障害者雇用について事業所内で理解を得る。</li> </ul>
<b>共通</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○支援に必要な基本的知識を理解する。</li> <li>○企業の障害者雇用の実際を理解する。</li> <li>○コミュニケーションスキルを身につける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就労支援に関する制度を理解する。</li> <li>○就労支援の現場を理解する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就労支援機関の役割と自らの役割を理解する。</li> <li>○相談・面談スキルを身につける。</li> </ul>	

## 就労支援担当者の共通基盤について(案)

対象者 就労支援の基本的理念や知識を理解し、実践的なスキルを身につけるべき者	
ポイント	主な内容
① 支援に必要な基本的知識を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職業リハビリテーションの基本的理念</li> <li>○ 就労支援のプロセス</li> <li>○ 各障害(身体、知的、精神、発達、その他)の障害特性と職業的課題</li> <li>○ ケースマネジメントの基本的な概念</li> <li>○ 家族への支援の考え方と障害別の家族支援の方法</li> <li>○ 職業生活を支える支援の考え方と支援の方法</li> <li>○ 個人情報保護</li> </ul>
② 就労支援に関する制度を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者雇用の現状とトライアル雇用や各種助成金等活用できる制度の概要</li> <li>○ ハローワークの利用の仕方</li> <li>○ 労働基準、最低賃金等基本的な労働関係法規</li> <li>○ 就労支援と関連の深い障害者福祉や教育関係制度</li> </ul>
③ 就労支援機関の役割と自らの役割を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割と連携の仕方 (ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター、自治体等)</li> </ul>
④ 企業の障害者雇用の実際を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業所における障害者の雇用管理の現状と課題</li> <li>○ 就労支援における企業のニーズ</li> <li>○ 企業の視点や企業文化</li> <li>※ 障害者を雇用している企業の見学</li> </ul>
⑤ 就労支援の現場を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>※ ハローワーク、地域職業センター、障害者就業・生活センター等の見学</li> </ul>
⑥ 相談・面談スキルを身につける。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 傾聴等カウンセリングの基本</li> <li>○ 把握すべき必要な情報、記録の仕方</li> </ul>
⑦ コミュニケーションスキルを身につける。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 話の聞き方、分かりやすい説明の仕方</li> <li>○ 考えの異なる人の立場を理解し、連携する方法</li> <li>○ プレゼンテーション方法</li> </ul>

※ 一般就労への移行の裾野を広げるため、就労支援以外の障害者支援を行う機関や就労支援機関で直接就労支援を行わない者等に対しても、意識の情勢や基本的な知識を習得するための入門的な研修が必要である。

# 研修体系の全体像(修正案)



★…新規

障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会  
今後の進め方（案）

第1回（7月4日）

- 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題について〔ヒアリング〕
- 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について
- フリーディスカッション

第2回（7月28日）

- 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題について〔ヒアリング〕
- 研修機関における人材育成の現状と課題について〔ヒアリング〕
- 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について
- フリーディスカッション

第3回（10月3日）

- 障害者の一般就労を支える人材の現状と課題について〔アンケート調査結果報告〕
- 就労支援機関の役割に応じた就労支援を行うために必要な能力要件等について  
（就労支援のプロセス、職務・業務、必要な知識・スキルの明確化）

第4回（11月17日）

- 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について  
（就業支援担当者、ジョブコーチの育成のあり方、研修体系・研修内容等）

第5回（12月15日）

- 障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方について  
（就労支援員の育成のあり方、研修体系・研修内容等）

第6回（1月30日）

- 障害者の一般就労を支える人材の研修体系・モデルカリキュラムについて
- 報告書（骨子案）について

第7回（3月3日）

- 報告書（案）について

平成20年度 人材育成の概要（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構）

名称	対象者	内容	日数	回数	備考
職業リハビリテーション実践セミナー	知的障害コース (18年度は発達障害コース)	(1) 職リハの基本概念、障害者雇用対策の体系と就業支援者の役割、関係機関との連携の方策 (2) 障害別の障害特性・職業的課題と就業支援に係るニーズ、支援技法等(コース別に実施) (3) 企業における障害者雇用の実際と就業支援に係るニーズ	4日	(2)	○土日を含めて4日間で開催 ○基礎的講座は選択制、平日(木金)実施
	精神障害コース		4日	(2)	
	高次脳機能障害コース		4日	(2)	
	3コース合計			2	
障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修	新たに障害者就業・生活支援センターにおいて就業支援担当者等になった者	(1) 障害者雇用対策の体系と障害者就業・生活支援センターの役割、関係機関との連携の方策 (2) 知的・発達・精神・身体・高次脳機能障害に係る障害別の障害特性・職業的課題、就業支援に係るニーズ、支援技法等 (3) 企業における障害者の雇用管理の実際と就業支援に係るニーズ、事業主支援の基礎	4日	4	
障害者就業・生活支援センター職員研修 就業支援スキルアップ研修	次の何れにも該当する者 ①障害者就業・生活支援センターにおいて3年程度の就業支援実務経験を有し、今後も継続勤務の予定があること ②障害者就業・生活支援センターにおいて中堅職員として支援技法等のスキルアップを図ることが望まれるとその支援センターの長が認めた者 ③同一年度内に全ての課程を履修できる見込みのある者	(1) 中堅職員としての役割 (2) 新たな支援技法等 (3) 企業経営や障害者の雇用管理の実際、就業支援に係るニーズ、事業主支援に係る支援技法(職場(作業)改善と職務再設計)	前期 3日	1	○前期・実践期・後期と3期に分け、集合研修と実務が連動した構成
	実践期 10週間				
	後期 3日				
障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修	新たに障害者就業・生活支援センターにおいて主任就業支援担当者になった者	(1) 障害者雇用対策の体系と障害者就業・生活支援センターの役割、関係機関との連携の方策、支援センターのマネージメント業務と主任の役割 (2) 企業における障害者の雇用管理の実際と就業支援に係るニーズ、事業主支援の基礎	4日	4	
発達障害者就業支援セミナー	発達障害者支援センター及び発達障害者支援を実施している機関において就業支援を担当する者(これから担当することとなる者を含む)	(1) 発達障害者の雇用対策の体系と就業支援者の役割、関係機関との連携の方策 (2) 発達障害者の障害特性・職業的課題、就業支援に係るニーズ、支援技法等 (3) 企業における発達障害者の雇用管理の実際と就業支援に係るニーズ、事業主支援の基礎	4日	2	
ジョブコーチ養成研修	新たに職場適応援助者(ジョブコーチ)としての職務を行うこととなった者	(1) 職リハの基本概念、障害者雇用対策の体系とジョブコーチの役割、関係機関との連携の方策 (2) 知的・発達・精神・身体・高次脳機能障害に係る障害別の障害特性・職業的課題、就業支援に係るニーズ、ジョブコーチの支援技法等 (3) 企業における障害者の雇用管理の実際と就業支援に係るニーズ、事業主支援の基礎(第1号)	9日	4	○総合センターで行う本部研修と地域センターで行う地域研修により構成 ○総合センターで行う本部研修と地域センターで行う地域研修により構成 ○地域研修は原則事業所で実施
			9日	3	
			合計		
地域職業リハビリテーション推進フォーラム	地域の職業リハビリテーションネットワークを構成する福祉、医療・保健機関等の機関、その他の関係機関、企業等の担当者	職リハネットワークの整備のため、職リハに関する共通認識が形成されるよう、就労移行支援事業者とのネットワークの形成、精神障害者の雇用支援ネットワークの整備等の地域のニーズに応じたテーマを設定し、講演、シンポジウム、意見交換等を実施。	各地域センターが設定	57	
地域就業支援基礎講座	福祉、医療・保健等の機関の職員	職リハネットワークの整備のため、職リハに関する基礎知識が付与されるよう、職リハの概要、障害者雇用に関する制度、精神障害者の就業支援の実際等の地域のニーズに応じたテーマを設定し、講義、事例検討等を実施。	各地域センターが設定	83	

# 職業リハビリテーション実践セミナー

## カリキュラム内容

区分	形態	講座名	内容	時間 (分)
全 コ ー ス 共 通 プ ロ グ ラ ム	講義	障害者雇用の現状と障害者雇用施策の概要	障害者雇用促進法の概要、雇用情勢等を踏まえた障害者雇用の現状・動向と対策等について理解する。	75
	講義	職業リハビリテーションの概要	職業リハビリテーションの基本概念を踏まえ、様々な就労支援のあり方、体系、内容を理解する。	75
	講義	ハローワークにおける障害者雇用支援	ハローワークにおける障害者雇用に関する取り組み（雇用率達成指導、職業紹介、特定求職者雇用開発助成金等）について理解する。	75
	講義	就業支援におけるケースマネジメントとネットワーク	就業支援におけるネットワークの構築と支援者の役割を踏まえ、効果的なケースマネジメントのあり方を理解する。	75
	講義 演習	企業における障害者雇用Ⅰ ～企業が就業支援者に求めること～	企業を取り巻く環境変化を踏まえ、企業が抱える障害者雇用の課題や企業の支援ニーズ等について理解を深め、企業が就業支援者に求めることについて学ぶ。併せてグループワークを通じて就業支援者としての企業へのアプローチ方法を理解する。	140
	講義	企業における障害者雇用Ⅱ ～障害者の雇用管理を理解する～	企業活動を踏まえ、企業が障害者雇用を進めるための雇用管理の実際を理解する。	90
	シンポジウム	企業における障害者雇用Ⅲ ～障害者雇用の実際～	企業の代表、人事担当者等から各企業における障害者雇用の実際について話題提供をいただき、支援者に対する企業のニーズを理解する。	150
話題提供	職業生活に必要なサポート ～障害をもつ当事者が語る！支援者へのメッセージ～	当事者・当事者団体等からの話題提供を踏まえ、支援者及び支援機関に対するニーズを理解する。	60	
コ ー ス 別 （ 知 的 障 害 コ ー ス ・ 精 神 障 害 コ ー ス ・ 高 次 脳 機 能 障 害 コ ー ス ）	講義	職業的課題と対応方法 ～障害特性の理解と支援のあり方～	就業支援に向けた障害特性及び職業的課題、対応方法について理解する。	60
	講義・意見交換	就業支援における連携Ⅰ ～雇用に向けた各関係機関とのチームアプローチ～	就業支援に向けて、福祉、医療・保健、教育、ハローワーク等の関係機関の連携の役割分担、方法について理解する。	120
	講義・意見交換	就業支援における連携Ⅱ ～雇用継続を支えるためのチームアプローチ～	雇用継続を維持するための、関係機関の役割や支援方法について理解する。	120
	ケーススタディ ※A、Bのいずれかを選択	(Aグループ) 公開ケーススタディ	就業支援機関におけるモデル事例の発表をもとに、支援を行う上でのポイントや支援ノウハウについて理解する。	150
		(Bグループ) グループケーススタディ	受講者からの事例報告をもとに、事例検討及び意見交換を行い、就業支援のノウハウを共有化する。	
意見交換	バス・セッション	小グループにわかれ、受講者同士で地域のネットワークの活用方法、明日から職場で取り組める就業支援の推進策等について意見交換を行う。	120	
合計(選択カリキュラム含む)				1,310
		選択カリキュラム		
		必修カリキュラム		

# 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

## カリキュラム内容

区分	形態	講座名	内 容	時間(分)
必修カリキュラム	講義	職場における雇用管理の実際	事業所における具体的な障害者雇用の取り組み及び支援者に求める事項に関する理解	90
	講義	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	知的障害者及び発達障害者の障害特性と職業生活上の課題及び対処方法、雇用管理の方法と課題に関する理解	100
	講義	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	精神障害者の障害特性と職業生活上の課題及び対処方法、雇用管理の方法と課題に関する理解	90
	講義	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害・高次脳機能障害)	身体障害者及び高次脳機能障害者の障害特性と職業生活上の課題及び対処方法、雇用管理の方法と課題に関する理解	100
	講義	新たな就労支援技法の開発 ～発達障害者のワークシステム サポートプログラム～	職業センター部門における取り組みを通じた職業リハビリテーションにおける新たな支援技法に関する理解	55
	講義	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	障害者雇用対策の概要と障害者の雇用施策の現状、支援センターの施策的な位置付け及び業務運営についての理解	100
	意見交換	意見交換	就業・生活支援センターの担当者からの話題提供を受け、職業リハビリテーションにおける就業支援担当者の役割に関する理解	135
	講義	ケースマネジメントの取り組み	障害者の就業支援におけるケースマネジメントの概念及び方法論に関する理解	75
	講義	事業主支援の基礎理解	事業主支援のあり方や心構え、効果的支援方法、対応方法の理解	75
	意見交換	ケーススタディ	障害者就業・生活支援センターからの事例報告に基づき、グループでのケーススタディ	170
選択カリキュラム	講義 演習	課題分析の概要と実践	課題分析の概要、実施方法及び活用等の理解	160
合 計(選択カリキュラム含む)				1,150



選択カリキュラム

**障害者就業・生活支援センター  
就業支援スキルアップ研修**

**カリキュラム内容**

	形態	講 座 名	内 容	時間 (分)
前期 (集合 研修)	講義 演習	職業相談の技法	職業準備訓練場面等での効果的な相談技法及び課題の把握の仕方、工夫等の習得	150
	講義 演習	アセスメントの視点と技法Ⅰ	職業評価等の視点や技法等、職リハサービスの提供の方法の学習	230
	講義 演習	専門職としての自己分析・自己啓発	専門職としての自己分析の方法を学び、能力を開発、向上させるための具体的な自己研鑽の方法について習得	120
	講義	職場(作業)改善と職務再設計	事業主の業務内容を把握した上で、職場(作業)改善や職務の再設計を提案できるような技法の習得	120
	討議	意見交換(1)	前期研修の振り返りを通して、業務への活用方法についての討議	120
実践期		実践期レポート作成(3種)	テーマに係るレポートを作成(ケーススタディ、評価関係実践結果(2種))	
後期 (集合 研修)	講義 演習	アセスメントの視点と技法Ⅱ (実践期の課題の発表を含む)	前期研修を基に実施した実践期における実践結果を検討することにより、アセスメントの知識及び技術の向上	230
	事例 検討	ケーススタディ	受講者から提出してもらった支援事例を検討することにより、障害者の就業支援についての理解を促進	410
	討議	意見交換(2)	支援センターの中堅職員としての役割と効果的な支援を行うための方法、望ましい業務遂行等についての討議	120
合 計				1,500

# 障害者就業・生活支援センター 主任就業支援担当者研修カリキュラム

## カリキュラム内容

	形態	講座名	内 容	時間 (分)
選択カリキュラム (基礎講座)	講義	職場における雇用管理の実際	事業所における具体的な障害者雇用の取り組み及び支援者に求める事項に関する理解	90
	講義	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	知的障害者及び発達障害者の障害特性と職業生活上の課題及び対処方法、雇用管理の方法と課題に関する理解	100
	講義	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	精神障害者の障害特性と職業生活上の課題及び対処方法、雇用管理の方法と課題に関する理解	90
	講義	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害・高次脳機能障害)	身体障害者及び高次脳機能障害者の障害特性と職業生活上の課題及び対処方法、雇用管理の方法と課題に関する理解	100
	講義	新たな就労支援技法の開発 ～発達障害者のワークシステム サポートプログラム～	職業センター部門における取り組みを通じた職業リハビリテーションにおける新たな支援技法に関する理解	55
必修カリキュラム	講義	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	障害者雇用対策の概要と障害者の雇用施策の現状、支援センターの施策的な位置付け及び業務運営についての理解	100
	意見交換	意見交換	就業・生活支援センター長からの話題提供を受け、職業リハビリテーションにおける主任就業支援担当者の役割に関する理解	135
	講義	就業支援におけるマネジメント	障害者の就業支援における組織のマネジメントの概念及び方法論に関する理解	75
	講義	事業主へのコンサルテーション	障害者雇用に係る事業主へのコンサルテーションの概念と方法論の理解	75
	意見交換	ケーススタディ	障害者就業・生活支援センターからの事例報告に基づき、グループでのケーススタディ	170
選択カリキュラム	講義 演習	課題分析の概要と実践	課題分析の概要、実施方法及び活用等の理解	160
合計(選択カリキュラム含む)				1,150



選択カリキュラム(就業支援担当者研修と合同)

## 発達障害者就業支援セミナー

### カリキュラム内容

区分	形態	講座名	内容	時間 (分)
必修カリキュラム	講義	発達障害者支援施策の動向	発達障害者の支援施策(雇用対策を含む)の現状及び動向について理解する。	70
	講義 意見交換	障害特性と職業的課題 (発達障害)	発達障害者の障害特性と職業的課題、対応方法について理解する。	150
	講義	当事者のニーズ	発達障害者の当事者や家族の就業支援者に対するニーズを理解する。	90
	講義	職場における雇用管理 の実際	発達障害者を雇用する事業主の雇用管理の取り組みの実際、支援者へのニーズを理解する。	75
	講義 意見交換	事業主支援の基礎理解	発達障害者の雇用や雇用継続に向けての事業主支援のあり方や心構え、効果的支援方法等について理解する。	140
	講義 意見交換 演習	発達障害者の就業支援 の実際	障害者職業総合センター職業センターで取り組んでいる発達障害者へのワークシステム・サポートプログラムとその理論的背景を把握するとともに、実際の支援事例の紹介によって、支援技法の活用の方法を理解する。	125
	意見交換	バズセッション	受講者がワークシステム・サポートプログラム等の支援技法を実践の場で活用するためのヒントを得るためにグループディスカッションを行い、さらなる技法の習熟を目指す。	100
	事例検討 意見交換	ケーススタディⅠ	発達障害者の就業支援の技法に関する事例について、支援のポイントをグループで意見交換を行うことにより、支援技法についての実践的理解を深める。	120
	事例検討 意見交換	ケーススタディⅡ (Aグループ)	ネットワークを活用した発達障害者の就業支援に関する事例を受講者から提出してもらい、グループディスカッションを行うことにより、支援の実践についての理解を深める。	120
		ケーススタディⅡ (Bグループ)	ネットワークを活用した発達障害者の就業支援に関する事例を受講者から提出してもらい、事例検討及びグループディスカッションを行うことにより、発達障害者支援センター就労支援担当者としての支援の実践についての理解を深める。	
選択カリキュラム	講義 演習	課題分析の概要と実践	支援方法を具体化する際に必要となる分析方法である課題分析の概要、実施方法及び活用例等を理解する。	160
合 計(選択含む)				1,150

         選択カリキュラム

# 配置型職場適応援助者養成研修及び 第1号職場適応援助者養成研修

## カリキュラム内容

区分	形態	実施場所	講 座 名	内 容	時間 (分)
本 部 研 修	講義	総合センター	職業リハビリテーション概論	・障害者雇用対策の概要に関する理解 ・職業リハビリテーションの基本概念と体系の理解及び現状と動向についての情報提供	100
	講義	総合センター	職場適応援助者の職務Ⅱ	職場適応援助者の職務及び職場適応援助者による援助の事業の理解、地域センター業務と職場適応援助者の職務との関連の理解、職業リハビリテーション計画及び職場適応援助者による支援計画の活用理解	120
	講義	総合センター	ケースマネジメントの取り組み	障害者のケースマネジメントの概念及び方法論についての理解	60
	講義	総合センター	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	知的障害及び発達障害の障害特性と職業的課題、対応方法	120
	講義	総合センター	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	精神障害の障害特性と職業的課題、対応方法	90
	講義	総合センター	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害者・高次脳機能障害)	身体障害及び高次脳機能障害の障害特性と職業的課題、対応方法	120
	講義	総合センター	課題分析の理論	課題分析の概念、内容、実施方法及び活用等の理解	150
	講義・演習	総合センター	作業指導の実際	課題分析技法を活用した作業指導及び作業環境へのアプローチの方法の理解	240
	講義	総合センター	事業主支援の基礎理解	地域センターにおける事業主支援のあり方、職場適応援助者による事業主支援の心構え、効果的支援方法、対応方法の理解	90
	講義	総合センター	職場における雇用管理の実際	企業側から見た障害者雇用管理の現状と就労支援における企業ニーズの理解	60
	ケーススタディ	総合センター	職場適応援助者による援助の実際	具体的支援事例の検討を通じての、職場適応援助者の職務及び支援技法の具体的理解	240
	講義	総合センター	家族支援と生活支援	・職場適応援助者による家族への支援の考え方と支援方法の理解 ・職業生活を支える生活支援の考え方と支援方法の理解	100
講義	総合センター	支援記録の作成Ⅰ	支援記録作成に関する基礎的事項の理解	50	
地 域 研 修	講義	地域センター	職場適応援助者の職務Ⅰ	職場適応援助者の職務について、その意義と実際について理解	90
	講義・見学等	地域センター	事業所での支援の心構えと支援技術Ⅰ	事業所における支援の際の心構え、留意事項及び具体的支援方法についての基礎理解	150
	講義・演習	地域センター	支援計画について	職場適応援助者による支援計画及びフォローアップに関する支援の計画の意味、内容、活用方法等についての理解	120
	演習	地域センター	事業所での支援の心構えと支援技術Ⅱ	事業所における支援の際の心構え、留意事項及び支援方法についての具体的理解	420
	演習	地域センター	支援記録の作成Ⅱ	支援記録作成の具体的な理解	150
	演習	地域センター	ケース会議	ケース会議の目的・位置付け、観察・聴取事項の報告、報告に基づく支援方策考察、検討内容についての理解	120
	ケーススタディ	地域センター	ケーススタディ	具体的支援事例の検討を通じての、具体的支援方法・技術及び支援上の課題等の的確な整理方法の理解	120
合 計 時 間 ( 分 )					2,710
うち、総合センター実施分					1,540
うち、地域センター実施分					1,170

## 第2号職場適応援助者養成研修

### カリキュラム内容

区分	形態	実施場所	講座名	内容	時間(分)
本 部 研 修	講義	総合センター	職業リハビリテーション概論	・障害者雇用対策の概要に関する理解 ・職業リハビリテーションの基本概念と体系の理解及び現状と動向についての情報提供	100
	講義	総合センター	第2号職場適応援助者の職務	第2号職場適応援助者の職務の理解	120
	講義	総合センター	ケースマネージメントの取り組み	障害者のケースマネージメントの概念及び方法論についての理解	60
	講義	総合センター	障害特性と職業的課題Ⅰ (知的障害、発達障害)	知的障害及び発達障害に関する障害特性と職業的課題、対応方法の理解	120
	講義	総合センター	障害特性と職業的課題Ⅱ (精神障害)	精神障害に関する障害特性と職業的課題、対応方法の理解	90
	講義	総合センター	障害特性と職業的課題Ⅲ (身体障害・高次脳機能障害)	身体障害及び高次脳機能障害に関する障害特性と職業的課題、対応方法の理解	120
	講義	総合センター	課題分析の理論	課題分析の概念、内容、実施方法及び活用等の理解	150
	講義・演習	総合センター	作業指導の実際	課題分析技法を活用した作業指導及び職場環境へのアプローチの方法の理解	240
	講義	総合センター	家族支援と生活支援	・職場適応援助者による家族への支援の考え方と支援方法の理解 ・職業生活支援の考え方と支援方法の理解	100
	講義	総合センター	支援記録の作成Ⅰ	支援記録作成に関する基礎的事項の理解	50
	ケーススタディ	事業所	雇用管理の実際と第2号職場適応援助者による援助	障害者を雇用する事業所の雇用管理の方法及び第2号職場適応援助者の役割の理解	240
	講義	総合センター	職業生活継続のための企業の役割	企業が行う職業生活支援のあり方の理解	60
	講義	総合センター	職業リハビリテーション機関の活用方法	職業リハビリテーション機関の機能を理解し、職場適応援助者による援助の実施のためのネットワークの構築方法の理解	60
地 域 研 修	講義・演習	地域センター	支援計画の作成Ⅰ	職場適応援助者による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の理解	180
	演習	地域センター	第2号職場適応援助者による作業指導の実際	課題分析の手法を活用した事業所内での作業指導等についての理解	420
	演習	地域センター	支援記録の作成Ⅱ	支援記録作成の具体的な理解	120
	講義	地域センター	地域の社会資源の活用	ネットワークの利用方法、福祉制度・機関の役割の理解	60
	講義・演習	地域センター	事業所内調整の方法	事業所内での各種調整内容、方法の理解	90
	講義・演習	地域センター	支援計画の作成Ⅱ	ケース会議等を活用し職場適応援助者による支援計画について関係者と合意形成を図る方法の理解	90
	ケーススタディ	地域センター	ケーススタディ	具体的支援事例の検討を通じての、具体的支援方法・技術及び支援上の課題等の的確な整理方法の理解	180
合 計 時 間					2,650
うち、総合センター実施分					1,510
うち、地域センター実施分					1,140

厚生労働大臣指定 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修

第1号職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

科目	形態	内容	講師	時間数
職業リハビリテーション概論と諸制度 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業リハビリテーションの概論</li> <li>障害者雇用促進に関する制度と最新動向</li> <li>職業リハビリテーションの体系と職場適応援助者による援助の位置づけ</li> </ul>	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	1～2時間程度
第1号職場適応援助者の職務	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>第1号職場適応援助者の役割と職務内容</li> <li>全体の支援プロセスと支援方法</li> </ul>	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	3～4時間程度
障害特性と職業的課題 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>各障害（身体障害・知的障害・精神障害・発達障害）の障害特性、職業的課題及び支援方法</li> </ul>	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	3～4時間程度
職場における雇用管理の理解	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所における障害者の雇用管理の現状と課題</li> <li>就労支援における企業のニーズ</li> </ul>	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	1時間程度
ケースマネジメントの取り組み 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者の就労支援におけるケースマネジメントの概念及び方法論</li> <li>アセスメントと計画の実際</li> </ul>	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	1～2時間程度
課題分析の理論と作業指導の実際 【共通】	講義及び演習	<ul style="list-style-type: none"> <li>課題分析の概念、内容、実施方法</li> <li>課題分析に基づく作業指導の方法と作業環境へのアプローチ方法</li> <li>課題分析の実際</li> </ul>	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	4～6時間程度
家族支援と職業生活支援の実際 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>家族への支援の考え方と障害別（知的障害・精神障害等）の効果的な家族支援の方法</li> <li>職業生活を支える支援の考え方と支援方法</li> </ul>	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	2時間程度
職場適応援助者による援助の実際	事例研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>実際の支援事例の紹介を通じての第1号職場適応援助者の職務及び支援技法の理解</li> </ul>	第1号職場適応援助者又は第2号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	2～4時間程度

科目	形態	内容	講師	時間数
支援計画、フォローアップ計画に関する理解	講義 及び 演習	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援計画及びフォローアップ計画の意味、内容と活用方法等</li> <li>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</li> <li>フォローアップ計画作成のための状況把握</li> </ul>	職業リハビリテーション業務に精通し、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	2～3時間程度
事業所での支援方法の基礎理解	講義 及び 演習	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業主支援のあり方</li> <li>事業所における支援の心構えと留意事項</li> <li>事業主のタイプに応じた対応方法</li> <li>具体的な支援の流れと方法（企業との相談・調整、職場のアセスメントと職務再設計、事業所に対する障害特性の説明と社内啓発、 ナチュラルサポートの形成）</li> </ul>	第1号職場適応援助者又は第2号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	4～9時間程度
事業所での職場適応援助者による支援の実際	実習	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所での支援の実際</li> <li>支援の段階に応じた支援方法</li> </ul>		6～7時間程度
支援記録の作成 【共通】	講義 及び 演習	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援記録の作成方法と活用方法</li> </ul>		2～3時間程度
ケース会議 【共通】	演習	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケース会議の目的と基本的な流れ</li> <li>ケース会議への参加を通じての観察・聴取事項の報告のあり方、支援方策の考察等の理解</li> </ul>	第1号職場適応援助者又は第2号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	1～2時間程度
ケーススタディ 【共通】	事例研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>様々な支援事例の検討を通じての、具体的な支援方法・技術及び支援上の課題等の的確な整理方法</li> </ul>	職業リハビリテーション業務に精通し、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時間程度

備考

- 第1欄に【共通】とある科目は、第1号職場適応援助者養成研修及び第2号職場適応援助者養成研修において共通する科目のことを指す。
- 「事業所での職場適応援助者による支援の実際」については、実習を6～7時間行うことが困難である場合は、実習を3時間行うことに加え、演習を6～7時間行うことで代替することも可能とする。

## 第2号職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム

科目	形態	内容	講師	時間数
職業リハビリテーション概論と諸制度 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業リハビリテーションの概論</li> <li>障害者雇用促進に関する制度と最新動向</li> <li>職業リハビリテーションの体系と職場適応援助者による援助の位置づけ</li> </ul>	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	1～2時間程度
第2号職場適応援助者の職務	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>第2号職場適応援助者の役割と職務内容</li> <li>全体の支援プロセスと支援方法</li> </ul>	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	3～4時間程度
障害特性と職業的課題 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>各障害（身体障害・知的障害・精神障害・発達障害）の障害特性、職業的課題及び支援方法</li> </ul>	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	3～4時間程度
安定した職業生活のための企業の役割	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業生活支援における事業主の役割</li> <li>家族、支援機関との連携方法</li> </ul>	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	1～2時間程度
ケースマネジメントの取り組み 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者の就労支援におけるケースマネジメントの概念及び方法論</li> <li>アセスメントと計画の実際</li> </ul>	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	1～2時間程度
課題分析の理論と作業指導の実際 【共通】	講義及び演習	<ul style="list-style-type: none"> <li>課題分析の概念、内容、実施方法</li> <li>課題分析に基づく作業指導の方法と作業環境へのアプローチ方法</li> <li>課題分析の実際</li> </ul>	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	4～6時間程度
家族支援と職業生活支援の実際 【共通】	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>家族への支援の考え方と障害別（知的障害・精神障害等）の効果的な家族支援の方法</li> <li>職業生活を支える支援の考え方と支援方法の理解</li> </ul>	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	2時間程度
雇用管理の実際と事業所内における職場適応援助者による援助の実際	事例研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所における障害者の雇用管理</li> <li>実際の支援事例の紹介を通じての第2号職場適応援助者の職務及び支援技法の理解</li> </ul>	第1号職場適応援助者又は第2号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	1～4時間程度

科目	形態	内容	講師	時間数
地域の社会資源の活用	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会資源の種類（雇用・保健福祉・教育等）と役割</li> <li>職場適応援助者による援助の効果的な実施のためのネットワークの利用方法</li> </ul>	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	1～2時間程度
事業所内調整の方法	講義及び演習	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所内での調整業務の内容、具体的な調整方法</li> </ul>	第1号職場適応援助者又は第2号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	2～8時間程度
支援計画の作成	講義及び演習	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援計画の意味、内容と活用方法等</li> <li>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</li> </ul>	職業リハビリテーション業務に精通し、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	3時間程度
事業所内での職場適応援助者による支援の実際	実習	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所での支援の実際</li> <li>支援の段階に応じた支援方法</li> </ul>	第1号職場適応援助者又は第2号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	6～7時間程度
支援記録の作成【共通】	講義及び演習	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援記録の作成方法と活用方法</li> </ul>	第1号職場適応援助者又は第2号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	2時間程度
ケース会議【共通】	演習	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケース会議の目的と基本的な流れ</li> <li>ケース会議への参加を通じての観察・聴取事項の報告のあり方、支援方策の考察等の理解</li> </ul>	第1号職場適応援助者又は第2号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	1～2時間程度
ケーススタディ【共通】	事例研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>様々な支援事例の検討を通じての、具体的支援方法・技術及び支援上の課題等の的確な整理方法</li> </ul>	職業リハビリテーション業務に精通し、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	2～3時間程度

備考

- 第1欄に【共通】とある科目は、第1号職場適応援助者養成研修及び第2号職場適応援助者養成研修において共通する科目のことを指す。
- 「事業所内での職場適応援助者による支援の実際」については、実習を6～7時間行うことが困難である場合は、実習を3時間行うことに加え、演習を5～6時間行うことで代替することも可能とする。