

第2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7月28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現状と課題についてヒアリング

①第1号・第2号職場適応援助者（ジョブコーチ）の現状と課題

報告者：大妻女子大学教授 小川浩委員

②第2号職場適応援助者の現状と課題

報告者：株式会社キューピーあい 代表取締役 湯田正樹委員

②研修機関における人材育成の現状と課題

報告者：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

職業リハビリテーション部 中村正子次長

（2）その他

4 資料

資料1 今後の進め方（案）

資料2 ヒアリング資料①（小川委員）

資料3 ヒアリング資料②（湯田委員）

資料4 ヒアリング資料③（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構）

参考資料1 障害者の就労支援を担う人材について

参考資料2 職場適応援助者（ジョブコーチ）関連

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）

- 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）

- 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）

第5回（12月）

- 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）

第6回（1月）

- 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
- 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（2月）

- 報告書（案）について


 設立の理念

1. 障害のある人が社会の中で働くことの実現
 障害のある人が能力を最大限に生かし、当りに「普通の職場」で働くことができる社会の実現を目指します。
2. 実践的なネットワークの構築
 その目的を達成するため、企業、障害のある人、福祉、労働、教育、医療等の垣根を越えた「実践的ネットワーク」を作ります。
3. 就労支援の人材養成
 スピリットを持ち、方法と技術を身に付けた、地域で就労支援を担う人材を養成します。

理事長：小川浩(大妻女子大学)、副理事長：志賀利一(電機神奈川福祉センター)

理事：福田年之(朝日新聞厚生文化事業団)、小松邦明(杉並区障害者雇用支援事業団)、酒井大介(社会福祉法人加島友愛会)、西村浩二(社会福祉法人つづじ)

正会員：約300人

社会福祉法人横浜やまびこの里・仲町台センターにおけるジョブコーチの人材養成。(1998~2005)

- ・8年間で約1900人が基礎講座、450人が実践セミナーを受講。
- ・プログラム・ソフトが開発される共に、修了生の中から講師・トレーナーの人材が輩出された。
- ・修了生を中心に各地で地方セミナーが立ち上がる。



NPO法人 ジョブコーチ・ネットワーク
(2006~)

職場適応援助者養成研修の外部研修機関の開始を契機に、それまでの任意組織からNPO法人化。

8年間で約1900人が基礎講座、450人が実践セミナー、1600人が事例フォーラムを受講。

1998年より仲町台センターでジョブコーチの人材養成を開始。左記のように発展し、JC-NET設立の基礎が作られた。

年	基礎	実践	事例フォーラム	その他
1998年		46人		
1999年	178人	40人		
2000年	258人	42人	190人	
2001年	387人	44人	371人	649人 (日米)
2002年	273人	90人	445人	
2003年	340人	60人	583人	
2004年	246人	60人	JC-NET会議へ 発展	
2005年	225人	60人	JC-NET会議へ 発展	
合計	1907人	442人	1589人	649人

<基礎講座>

講義による1日での基礎講座(100~200人規模)

<実践セミナー>

6人1グループによる演習中心の参加型実践セミナー(20~60人規模)

<事例フォーラム>

実践発表中心でJC-NET会議の前身(400~500人規模)

ジョブコーチ・ネットワークの事業

障害のある人が、能力を最大限に発揮し、普通の職場で働ける社会の実現を目指し、就労支援の情報発信、ネットワーク作り、人材養成を行う組織です。

4つの事業

ウェブ

インターネット上でジョブコーチや就労支援に関わる様々な情報を発信

<http://www.jc-net.jp/>

普及・啓発

全国からジョブコーチが集合するジョブコーチ・ネットワーク会議

地方での就労支援を盛り立てるジョブコーチ・ネットワークフォーラム

地方セミナー

ジョブコーチの普及・啓発と基礎的な人材養成を目的として全国各地でジョブコーチセミナーを開催

JC養成研修

厚生労働省認定の「第1号・第2号職場適応援助者養成研修」としてJC-NETジョブコーチ養成セミナーを開催。
東京で2回
地方で1回

ジョブコーチ・ネットワーク

会員No.2
入力・編集
ログアウト
使用方法
新着コメント

ご挨拶 | JC-NETとは | 実行委員一覧 | 記事一覧 | テキスト版 | 活動予定 | これまでの活動 | リンク集 | サイトマップ

新規会員登録

会員になると、添付ファイルダウンロードならびにコメントが込められます。

お知らせ情報

本サイトのお知らせ欄を掲載

JC-NET会議 ポスター発表募集要項

3月のジョブコーチ・ネットワーク会議で、ポスター発表をして下さる方を募集します。昨年も、ポスター発表の会場は、すごい盛り上がりでした。大きな成果の実績でなくても結構です。きちんと整理された発表...

- (予告)Web 委員を登録します
- 【注意!】会員登録の確認
- 平成17年度会員登録開始
- 正しい記事の検索方法
- ホームページのリニューアルに協力

お知らせ一覧

イベント情報

本サイトのイベント情報も掲載
障害者雇用企業見学会

ジョブコーチとは

「この国のある人が社会の中で働くことの実現を目指す」これがジョブコーチの活動の目的です。障害のある人も障害のない人も、障害のある人と企業の間で働き手として活躍することを目指しています。我が国では、平成14年に厚生労働省が「職場適応援助者(ジョブコーチ)事業」を制度化し、その他、地方自治体においてもジョブコーチの方法を取り入れた就労支援事業が増えています。現在、ジョブコーチにどのような資格制度はありません。その方法や発達は、実践の中で形成され、修正されてきています。1つの完成形があるのではなく、先ず就労支援の実践があり、実践のニーズに応じて編み出され、体系化されていくのが「ジョブコーチ」であると考えています。

JC-NET会議

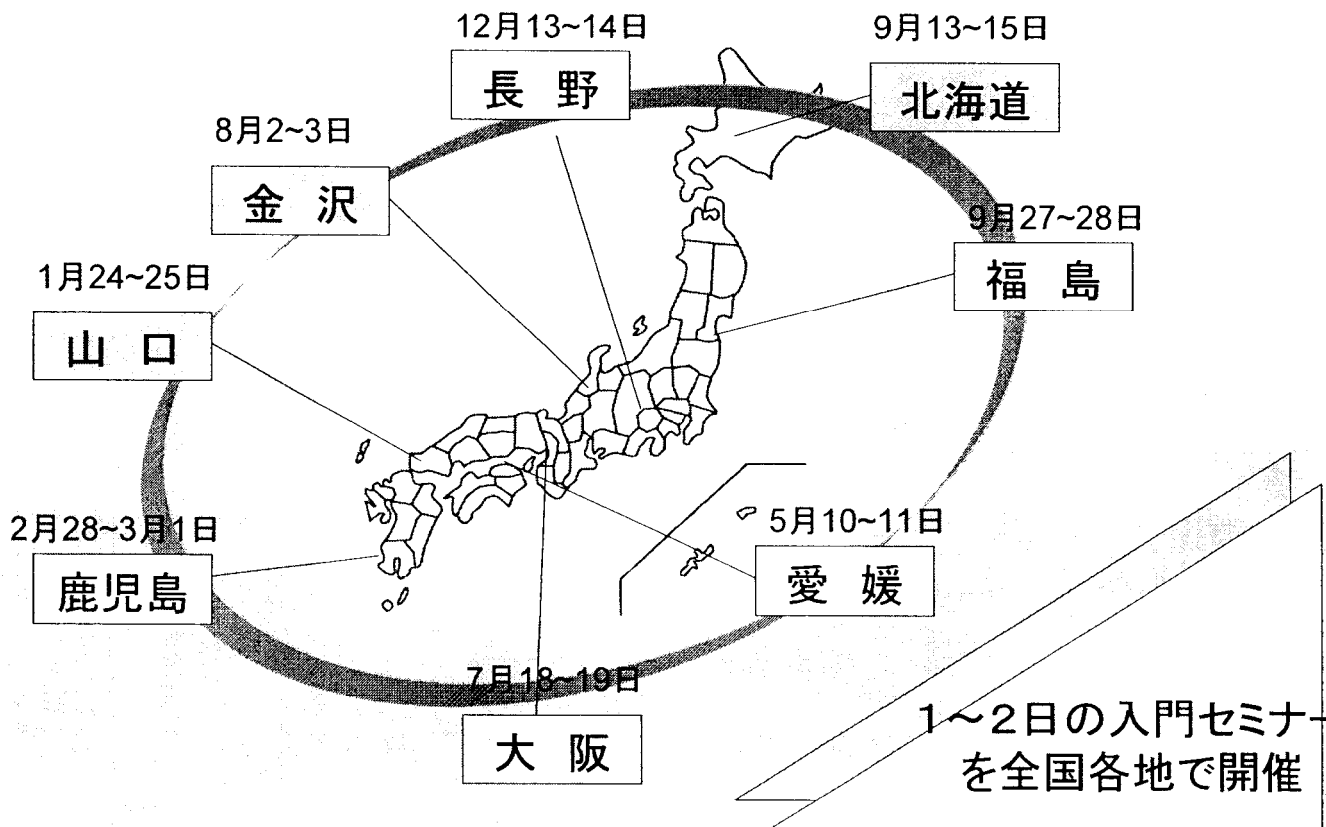
東京・上智大学 四ツ谷キャンパス
集合!日本のジョブコーチたち!!! 11/12

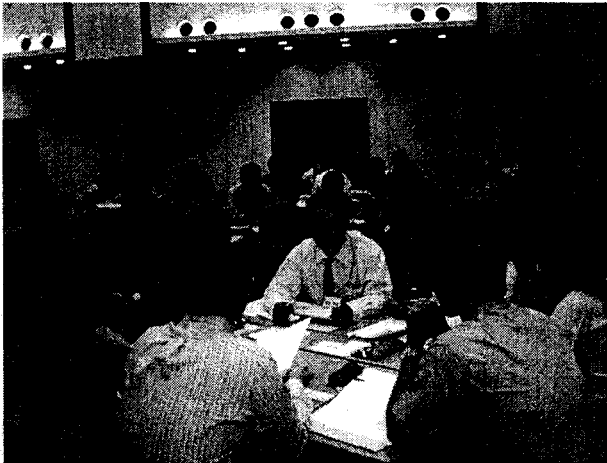
最新ジョブコーチトピックス

ジョブコーチ・ネットワーク会議1日誌了。(志賀 利一:06/03/11)

年に一度、全国のジョブコーチが集結する、ジョブコーチ・ネットワーク会議が上智大学四ツ谷校舎で今年も開催されました。昨年同様、今年も500人近くの人が集まり、参加者の熱気が感じられる会場になっています。一日目は、基調講演が2本とワークショップ(3会場に分かれた)のプログラムです。精神障害者雇用の課題、企業からみた就労支援機関との連携、施設からの就労支援、地域のネットワーク作りなど、最新のトピックスについて

JC-NETジョブコーチセミナー





第1回東京 (大妻女子大学)
8月21～26日
第2回広島 (広島県社会福祉会館)
10月11～12日
11月1～4日
第3回東京 (大妻女子大学)
2月7～12日

JC-NET
ジョブコーチ養成セミナー
のコンセプト

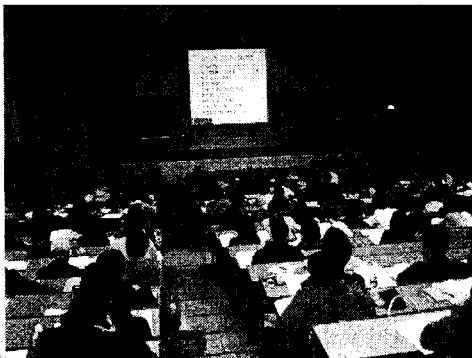
豊富な演習による実践性

顔の見えるネットワーク

スピリットを伝える

平成20年度のJC-NET会議

- ・ 日 時 : 3月14日(土)～15日(日)
- ・ 場 所 : 大妻女子大学多摩校舎
- ・ 申し込み : 配布チラシ、JC-NETウェブをご覧ください
- ・ プログラム : ワークショップ、実践発表、ポスター発表等

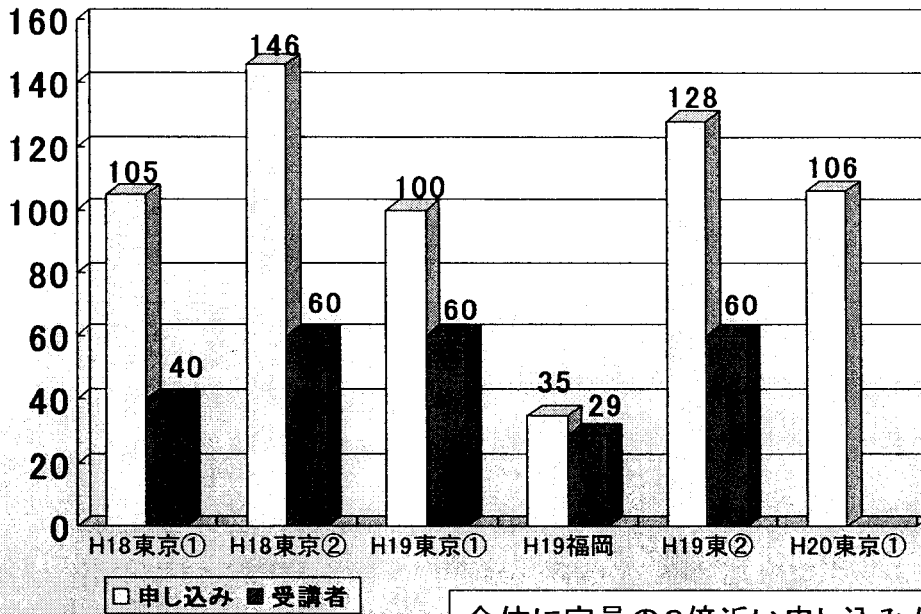


実践的で具体的なテーマが設定された
ワークショップ、実践発表



明日の実践に役立つ情報が得られる
ポスター発表

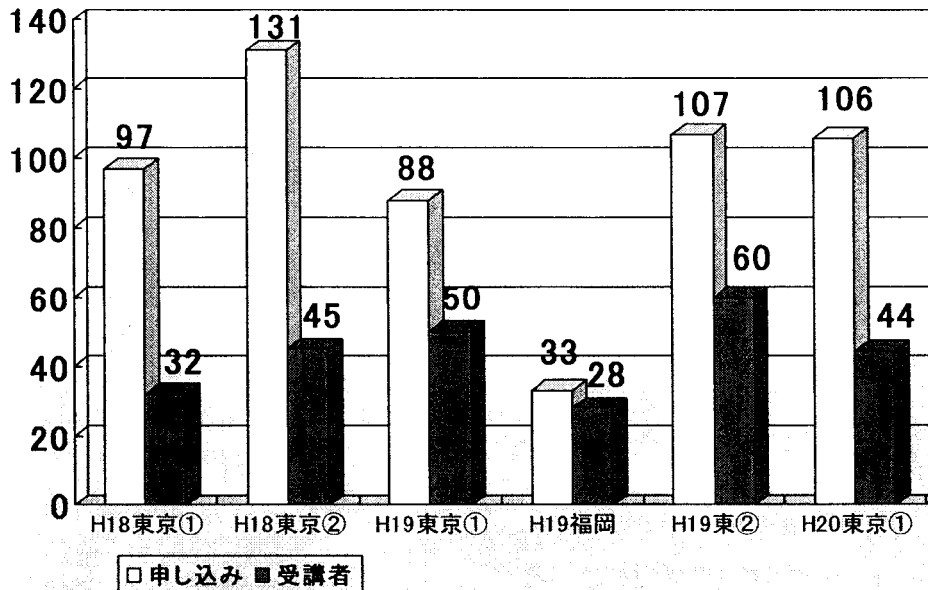
職場適応援助者養成研修 申込者と受講者(第1・2号合計)



全体に定員の2倍近い申し込みがあり、選考により受講者を決定している。

平成19年度に福岡での地方開催を実施。平成20年度も広島で開催の予定。

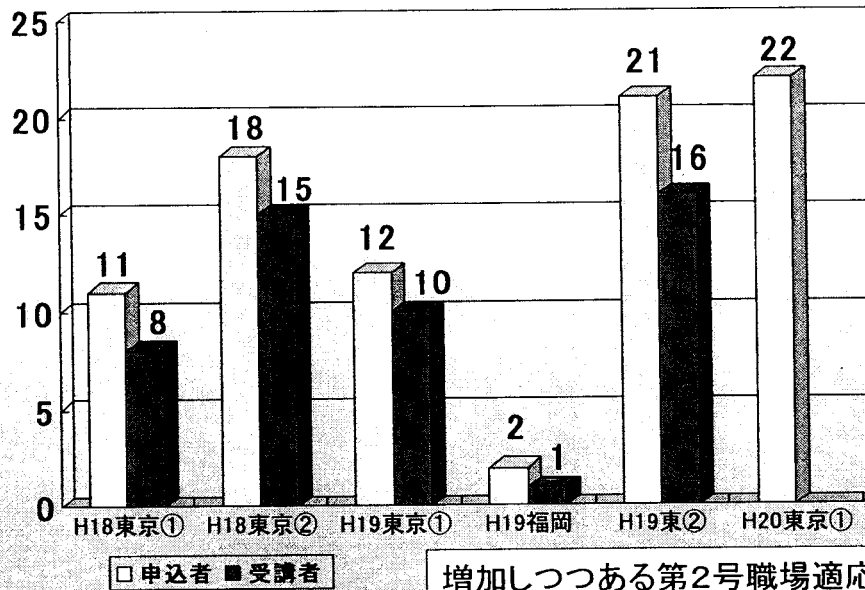
職場適応援助者養成研修 申込者と受講者(第1号)



定員の2倍強の申し込みが続いている。教員、企業退職予定者、助成金活用の予定がない福祉施設職員なども3割程度含まれている。

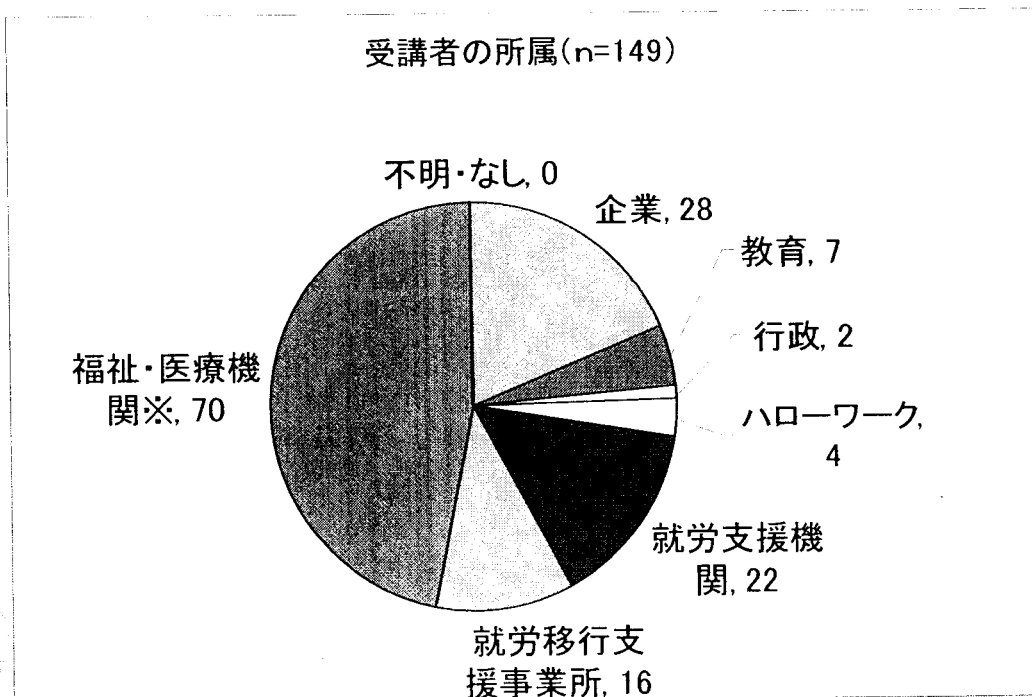
助成金活用の予定があるか、就労移行支援事業の予定のあるが、地域バランス、年齢などを勘案して選考している。

職場適応援助者養成研修 申込者と受講者(第2号)

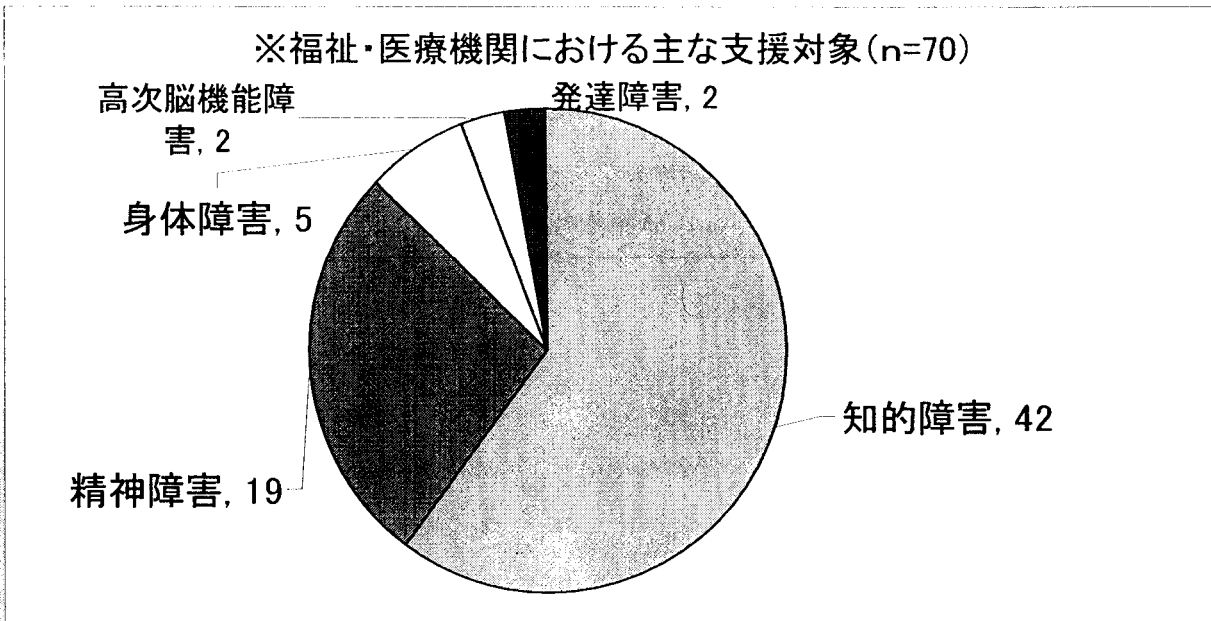


増加しつつある第2号職場適応援助者の研修ニーズ。第2号職場適応援助者助成金の活用予定は不明であるところが多い。助成金の要件というよりも、スキルアップ研修として参加している例が多い。

受講者の内訳(H19年度)

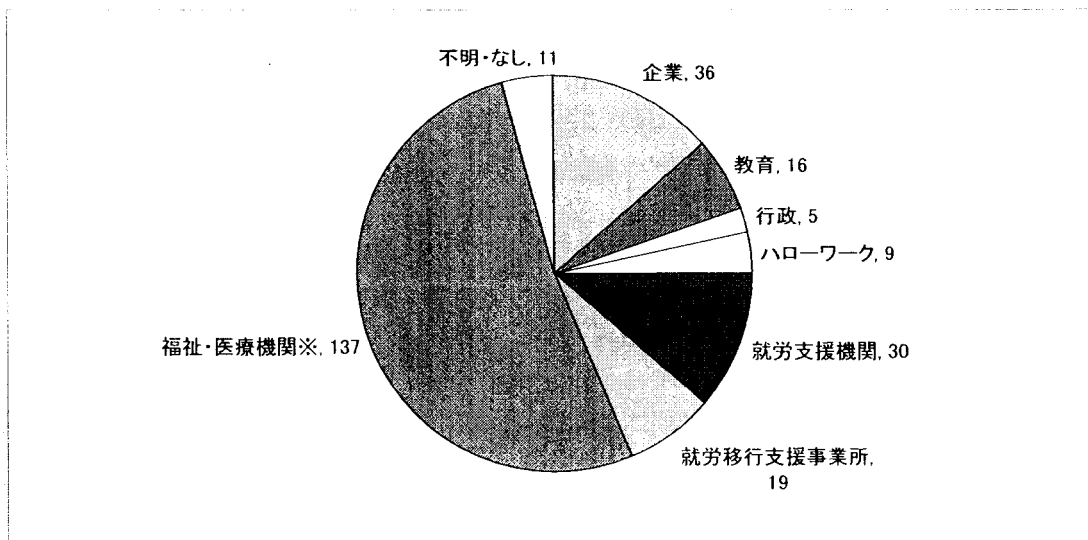


受講者の内訳(H19年度) (福祉医療関係の詳細)



13

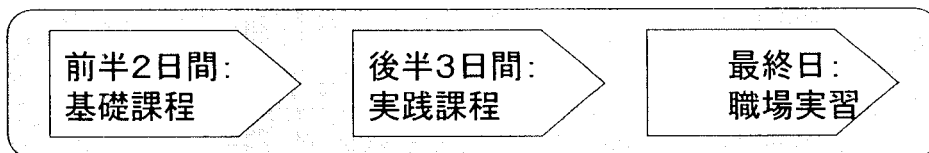
申込者の内訳(H19年度)



今後、数年間は継続して一定の研修ニーズがあるだろう。実践的な就労支援の人材養成としての研修ニーズを職場適応援助者養成研修がどこまで受け止めるべきかは、難しい問題である。

14

- 3つのステージからプログラムを構成している。



- 実践課程は、「講義」と「演習」を通して実践的学習を行う。支援プロセスに沿って方法論と技術を習得する。

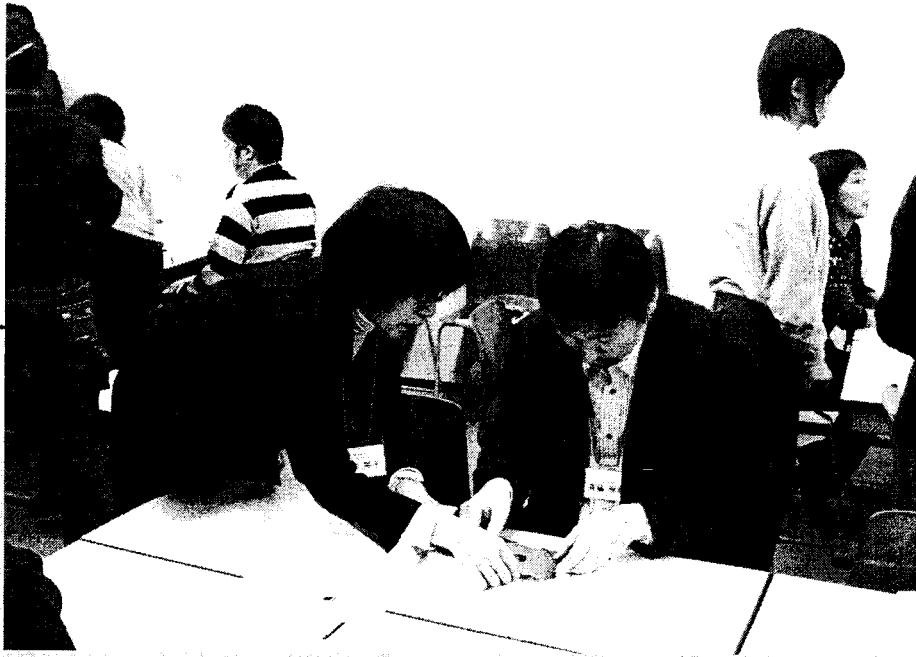
- ① 障害のある人のアセスメントとプランニング
- ② 職場開拓とインフォームドコンセント
- ③ 職場のアセスメントと職務再構成
- ④ ナチュラルサポートの形成
- ⑤ システマティック・インストラクション
- ⑥ 作業指示書や道具等の活用
- ⑦ フォローアップ

15



16

分かりやすく教える技術の演習



17

作業指示書やジグ作りの演習



18

ナチュラルサポートの演習



19

顔と顔の見えるネットワーク



- 1号と2号の共通カリキュラムを最大限活用する。
 - 別カリキュラムだと2号が少ない場合、運営が難しい。
 - 1号と2号が同じ研修を受けることで相互理解が進む。
 - 1号と2号でもほとんど基本は同じである。
- 講義指定科目についても、演習やグループディスカッション等の方法を最大限活用する。
 - 一定の実務経験がある受講者にとって講義だけの研修は苦痛である。
 - 基礎的な講義の後に、事例を通してディスカッションをするなどの方法の方が、学習効果が上がりやすい。

- 1号ジョブコーチについては、狭義のジョブコーチとしての研修なのか、広義のジョブコーチとしての研修なのか、コンセプトの整理が必要。
- 2号ジョブコーチについても、特例子会社や重度障害者多数雇用事業所等の管理職レベルを対象としているのか、実際に障害のある従業員の職務指導を担当する現場職員を対象としているのか、2号ジョブコーチのコンセプトについて整理が必要。
- 実際には、明確な整理は難しい部分もあるが、1号については協力機関型ジョブコーチを対象としたプログラムの色合いが強く、より広範囲な専門性を含む必要があるだろう。

- 助成金要件の研修というより、就労支援担当者、又は障害者雇用担当者の実践的な研修と割り切って考えている受講者も少なくない。
- 助成金の資格要件というより、「国のジョブコーチ資格」という勘違いもある。
- より長期で中身の濃い研修を期待する声もあるが、現職研修としては、6日間以上長期に渡る研修は受講が困難であろう。
- より専門的な就労支援専門職員の研修には、最低でも200時間程度の時間数が必要と思われる。
- 科目やシラバスの検討も重要ではあるが、豊富な実践経験を基礎に、スピリットを持って教えることの出来る人材なくして、良い研修はあり得ない。

- 従来からJC-NETジョブコーチセミナーを開催している地方組織が、厚生労働大臣指定を受け、JC-NETと連携して研修を実施できるように努力していきたい。
- 職場適応援助者養成研修とは別に、就労移行支援事業担当者のための研修を今年度試行的に実施する予定(9月13~15日、札幌)。定例化するかどうかは未定。
- 基礎的、入門的な就労支援の普及啓発セミナーの実施も重要と考えている。
- ジョブコーチを多く養成することが、障害のある人や企業にとってメリットのある成果につながるかは疑問である。ジョブコーチの本質的な意味と役割を理解し、適切な講師を擁した組織が、適切な規模でジョブコーチを養成していくことが望ましい。

- 就労支援の人材養成は研修で解決するのか？
- 研修以外に何が必要か？
- 就労支援の人材養成には何年かかるのか？
- これまで福祉分野で就労支援の人材が育たなかったのは何故か？
- 人材養成で先ず何をすべきかなのか？

(第2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ヒアリング資料)

第2号職場適応援助者の現状と課題の報告

2008年7月28日

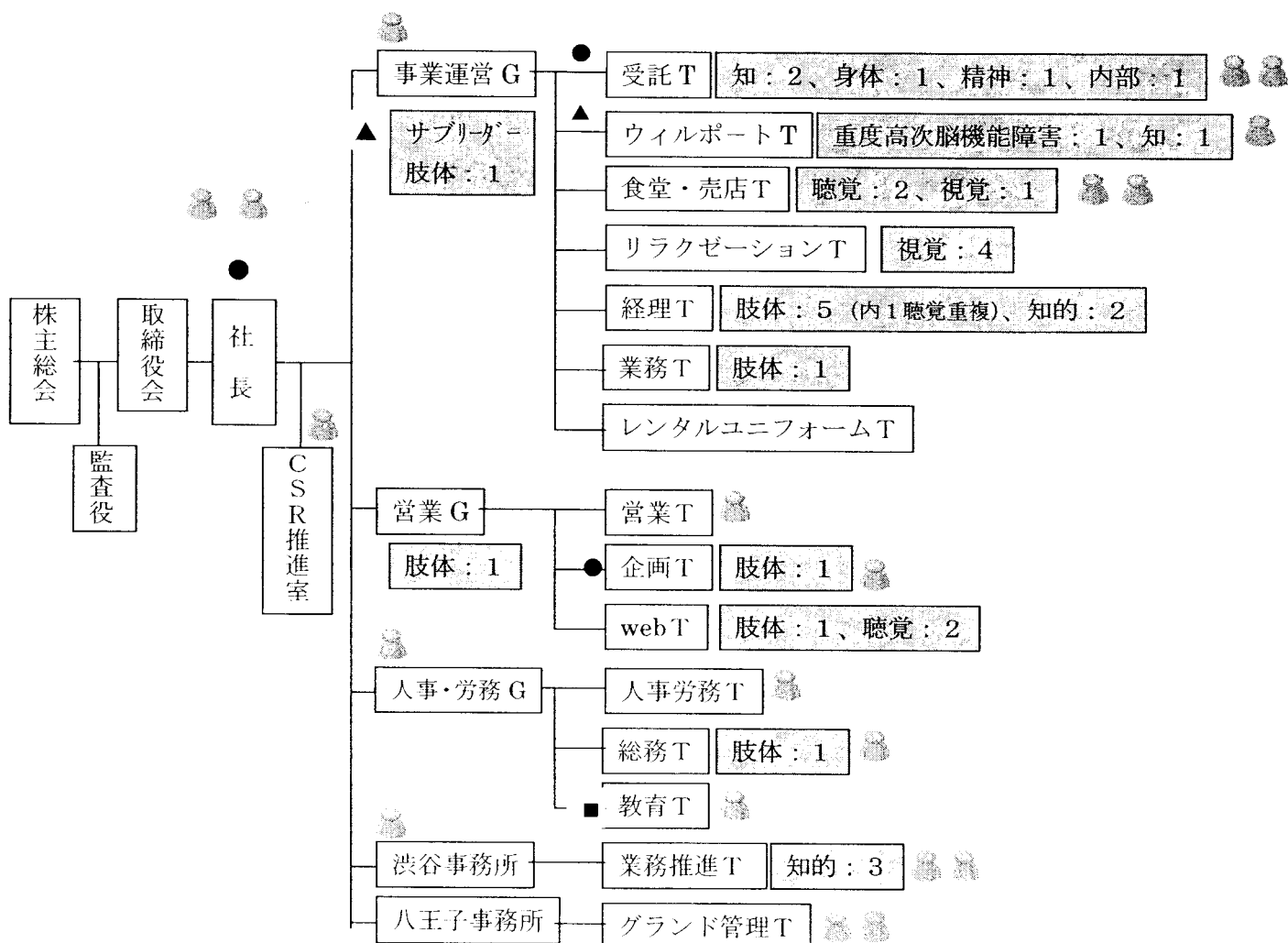
(株)キューピーあい

○ 従業員数 (7/1現在の役員、派遣を含む勤務者総数)

	健常者数	障害者数	内重度	肢体	聴覚	視覚	知的	内部	精神
本社	15	28	16	12	3	5	5	1	2
渋谷	4	4			1		3		
八王子	2	0							
合計	21	32	16	12	4	4	8	1	2
カウント数		48							

○ 当社の組織と従業員配置

● : 2号J C、▲ : 企業内J C、■ : 今後養成講座受講候補 健常者



○ 第2号職場適応援助者の資質（専門性）とキャリア形成

当社がなぜ、職場適応援助者を養成したかについて要点を三つ列記いたします。

第1に、商売の世界は企業業種により業界用語や約束事などがあります。障害者雇用に関わる世界も一つの業界であります。この世界で仕事を進めるに当たり業界用語や支援方法、障害特性を理解しておく必要がある。

第2に、第1職場適応援助者の方々が来社して職場実習の打ち合わせや社員採用後のフォロー等の打合せを行う際にも同じカリキュラムを終了したもの（専門家同士）が会話する事で相互理解が得易くなる。

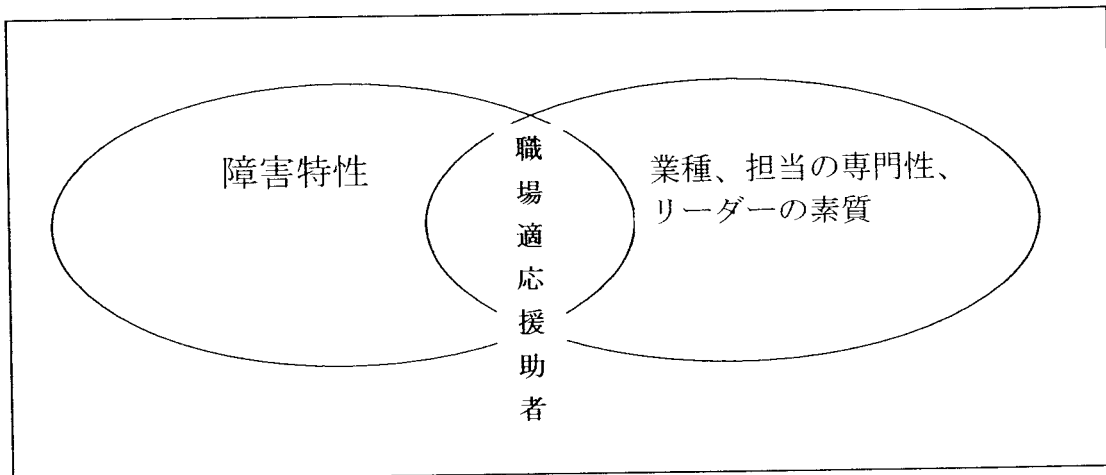
第3に、職場内に職場適応援助者を増やす事で悩みの共有化、問題点の可視化や問題解決の相談等が出来る事から孤立化しない。

また、違う観点からは役員が最初に第2号職場適応援助者を受講した事により、自らの受講経験を基に自信をもって推進できた事があります。

企業の職場適応援助者は会社内の専門部署（支援者）として勤務する財政的余裕はありません。通常に仕事を持ちながら、つまりチームリーダーや実務責任者として仕事の完結を求められています。具体的には仕事を通じての声かけや手順の伝え方などを行いながら、期日や品質確保をしなければなりません。効率よく仕事を進める為の手法として専門知識が活かされています。

また、障害特性の理解と同時にリーダーとしての資質が要求されます。

企業は障害者であっても戦力となって貰わなければなりません。その為には障害者の能力を引き出す支援は欠かせません。リーダーや実務責任者はそのバランスを保つ能力が必要と考えます。



・ キャリア形成や育成方法

職場適応援助者養成講座修了者には、実践セミナーやNPO法人が主催する地域でのセミナーへの参加を促しています。しかし、実務に追われて参加できない事も多く有ります。

また、2年目や3年目に新たに参加した社員の職場適応援助者養成講座が終了した時点で社内勉強会を行い新たな発見や技能などを共有するようにしています。

当社は外部の障害者の実習受入を推進しています。07年は23名、08年（6月末）28名の方が既に終了しています。実習受入により常に色々な方が仕事を通じて勉強している状態ですから新鮮な気持ちで知識の活用ができています。

○ 第2号職場適応援助者の今後のあり方

企業としてチームリーダーや実務責任者が、仕事の効率化を進める為には、障害者に対しても一般社員同様な関わりに留める事が必要となります。つまり、生活面への関わり方です。

現状の事例として生活面の原因と思われる注意力散漫な就労や効率ダウンなどの面がある社員に対して親御さんや通勤寮の支援者等の連絡やチーム支援などに時間を取られて残業になるケースが有ります。その分仕事の効率が落ちる事になります。

前述した事と矛盾する事になりますが、支援専門チームの必要性を検討しております。

生活面の連絡部署としての位置づけが必要なのか？チームリーダー（実務責任者）は仕事に関わる範囲に限定した方が良いのではないかと考えています。

検討しているチームは職場適応援助者の資格を持つ社員を中心に編成し、

- ① 各チームリーダー（実務責任者）と連動した社員の生活面に関わる課題の共有化
- ② 課題解決の窓口としたチーム支援の推進者として外部（支援センター、通勤寮、親御さんなど）窓口を担当する
- ③ 社員のスキルアップカリキュラムの構築と実施
- ④ 重度な障害を持つ社員のフォローアップ（高次脳機能障害者）
- ⑤ 採用時の支援（人事担当者との連携）
- ⑥ 外部障害者の実習受入担当

などを担当する事で一つの仕事が構築できるようなチームを検討している。

○ 他の就業支援担当者（員）の現状と課題

就業支援担当者が当社に訪問する機会は実習申し込み時や採用後の雇用フォローです。

そこで気づく事は下記の三つに集約できる。

- ① 訪問する企業の勉強が不足している。
会社の業務も知らずに採用依頼で来社する就労支援者は多いが、紹介予定の障害者特性を理解して、「〇〇（この）業務に適している方を紹介したい」と訪問してくる就労支援者はおりません。事前会社見学をして業務を理解しておくなどの勉強が必要です。
- ② 最低限のビジネスマナーが不足している。
電話によるアポイントメントの仕方、会話の学生風の言葉遣い、社会人として障害者よりもカジュアルな服装など企業訪問と思えない方もおります。
- ③ 最後に、地域によって障害者就労・生活支援センター、就労支援事業所のスキルに温度差が大きいという事が言えます。個人的な素質と言うよりは組織的な教育方針の結果なのではないでしょうか。

○ 就労支援を担う人材育成のあり方

障害特性に関わる知識の習得はもちろんの事として、一般就労をめざすコーディネーター役として下記の三つを提案したいと考える。

- ① 養成カリキュラムに企業研修を組み込む
企業に一定期間実習として仕事を行う事で、企業の考え方や業務内容の修得、社員のナチュラルサポートのあり方など身をもって体得できるものとする。
- ② 企業のメリットとして実習生（生就労支援者）からは、実習最終日に企業への提案書を作成して議論する日程を入れる事により企業の職場改善や障害者を受入れやすい環境整備が出来る

ようにする。職場改善、提案は障害者を採用するノウハウ、社員教育方法など多彩な分野について行えるのではないか。

- ③ 企業が行っている新入社員向けの教育、ビジネスマナーの修得やロジカル報連相などを集中して行う事が必要。

企業は社員の質を確保するために、毎年入社する社員の研修を行います。その積み上げが企業風土や人材育成に繋がっている事は確かな事です。また、経験年数に基づきその年代に応じた研修を実施しています。同じようにスキルアップを確実にするためには必要な事ではないか。

- ※ 人材育成とは離れるが各地の就労支援センターの質を確保するために、広域就労支援センターに、(コーディネーター役として) 地域就労支援センターを指導(支援)できる様な人材育成と仕組みが必要と考える。

以上

独立行政法人高齡・障害者雇用支援機構における 障害者の就労支援を担う人材育成の取組



独立行政法人

高齡・障害者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED)

障害者の就労支援を担う人材育成のための取組状況(H19)①

総合センター―実施研修

職リハ実践セミナー

- 福祉、医療等の分野の職員に対し、職リハの基礎知識と実践的ノウハウを付与
- 障害別(知的障害・精神障害・高次脳機能障害)コースを設定
- 土日を含めた4日間で開催

障害者就業・生活支援センター等職員研修

- 就業・生活支援センター等の職員に対し、職務レベルに応じた研修を実施
- ①新任担当者研修
- ②スタッフリーダー研修
- ③新任施設長研修

発達障害者支援センター就労支援担当者等研修

- 発達障害者支援センター、福祉施設等で発達障害者の支援を行う職員に対し、職リハ実務に関する研修を実施

ジョブコーチ養成研修

- 福祉施設等、企業の新任ジョブコーチに対し、総合センターでの集合研修実施後に、地域の現場において演習等の実践的な研修を実施

- 地域センターにおいては、小グループ又は個別による演習、ケーススタディ、見学等の形式で実施。

地域センター―実施研修

連携を通じた職リハに関する基礎知識、共通理解の形成

地域職リハ推進フォーラム

- 関係機関職員に企業担当者も加えて、職リハに関する共通認識を形成

地域就業支援基礎講座

- 関係機関職員に対し、職リハの基礎知識を付与

フォローアップ

ジョブコーチへのフォローアップ

- 配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチとのペア支援を通じて、地域センターからの更なる支援技術等の移転
- ジョブコーチ推進協議会等の機会を活用したケーススタディや新しい知識、技能等付与



独立行政法人

高齢・障害者雇用支援機構

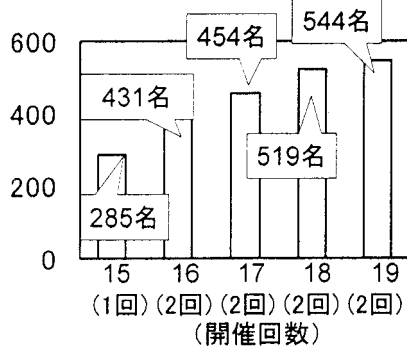
Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED)

地域センターによる人材育成のための取組

障害者の就労支援を担う人材育成のための取組状況(H19)②

職リハ実践セミナー

●修了者数の推移



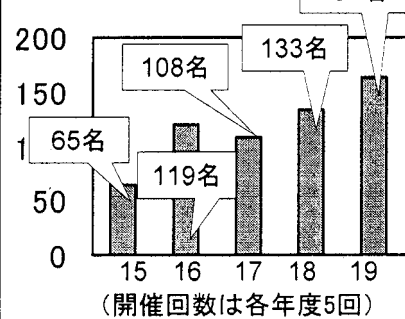
アンケート結果

直後(満足度)⇒**98.7%**
 追跡(有用度)⇒**86.6%**
 所属長(有用度)⇒**96.9%**

「学校での現場実習や保護者との進路相談会等で活用している」「企業の考え方の背景、福祉業界の人間の考え方との差について学べたことが役立っている」(追跡)

障害者就業・生活支援センター職員等研修

●修了者数の推移



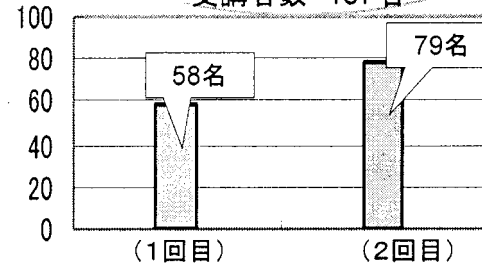
アンケート結果

直後(満足度)⇒**98.0%**
 追跡(有用度)⇒**92.6%**
 所属長(有用度)⇒**96.0%**

「就業生活支援センターとハローワーク、職業センターとの連携が理解できた」(直後)「以前からの取組みにエビデンスが加わった部分があり、職員の自信向上につながった」(所属長)

発達障害者支援センター就労支援担当者等研修

新規実施
 年2回開催
 受講者数 137名



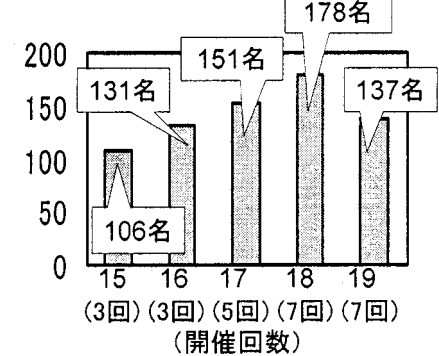
アンケート結果

直後(満足度)⇒**95.7%**
 追跡(有用度)⇒**82.8%**
 所属長(有用度)⇒**93.8%**

「就労支援のネットワークの大切さと留意点が理解できた」(直後)「特別支援学校の教師として学校ではどのように指導していけばよいかのヒントを得た」(追跡)

ジョブコーチ養成研修

●修了者数の推移



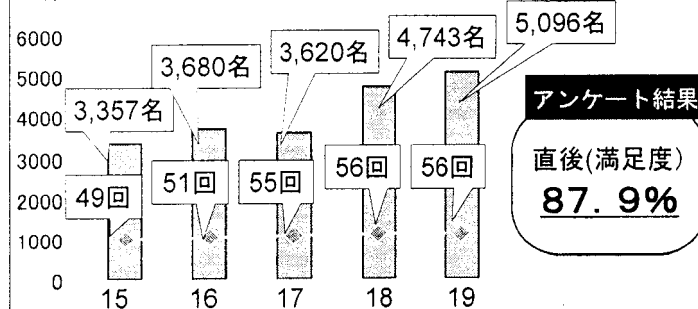
アンケート結果

直後(満足度)⇒**100%**
 追跡(有用度)⇒**92.6%**
 所属長(有用度)⇒**100%**

「支援への自信・モチベーション・ネットワークといった点で効果があったように感じます」「研修内容が新鮮だったので、スタッフの動機付けに役立ちました」(所属長)

地域職リハ推進フォーラム

●修了者数と実施回数の推移

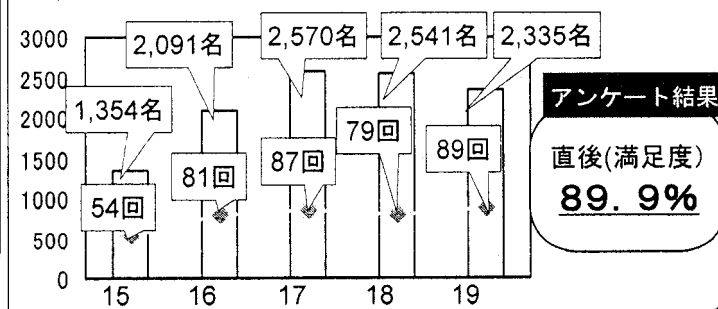


アンケート結果

直後(満足度)
87.9%

地域就業支援基礎講座

●修了者数と実施回数の推移



アンケート結果

直後(満足度)
89.9%

職リハ実践
 セミナー
 グループ演習



最近の研修に関する特徴的傾向

□研修希望者の増加

□研修ニーズの多様化

◆受講者の所属機関の多様化

- 福祉機関の割合が最も多く、就労移行支援事業者が増加傾向。

次いで、医療・保健機関が多い。

* 総合センター実施研修では、福祉機関は全体の6~7割。うち約半数が就労移行支援事業者。医療・保健機関は約2割（平成19年度）。

* 地域センター実施の地域職リハ推進フォーラム、地域就業支援基礎講座では、福祉機関の割合が平成19年度はそれぞれ32.7%（前年度17.3%）、50.1%（前年度40.0%）と増加。

- 教育機関、企業が増加傾向。
- ニート支援機関等の新たな受講者層も増えつつある。

◆受講者の就業支援経験の多様化

- 受講後アンケートでも「就業支援のイメージを持てた」、「就業支援の基本姿勢を学べた」から「中級者用のセミナーの開催をお願い」までさまざまな意見。

□実践的なスキル付与に対する要望

- 総合センター実施研修では、より実践に活かせるカリキュラムの要望がみられる。
- また、就業支援の取り組み状況や労働市場等の地域差などから、現場の実情に即した研修機会の要望がみられる。



独立行政法人

高齢・障害者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED)

アンケート調査における受講者及び所属長からの研修への要望

H19職業リハビリテーション実践セミナーに関するアンケートより

- 実務経験の有無により講義の内容をさらに分けた方がよいのでは。
- より具体的な就労支援のカリキュラムを実施していく上で必要なスキル取得のための内容を希望します。
- 中級者用のセミナーの開催をお願いします。
- 求人と求職のバランス等地域差が大きいので地域(県単位)ごとの分科会があると良いと思います。

H19障害者就業・生活支援センター等職員研修に関するアンケートより

- 定期的なスキルアップ研修があれば良いと思う。
- 他の障害者就業・生活支援センターが行っている取組などの情報が知りたい。
- スキルの向上をはかるために、地域センターが実施されるセミナー等に今以上に積極的に参加していきたい。

H19発達障害者就労支援センター就労支援等研修に関するアンケートより

- 初級、上級などの参加者の習熟度に応じたコースを設けてほしい。
- 他の職員にも受講させたい。是非地域でも同様の研修を開催してほしい。

H19ジョブコーチ養成研修に関するアンケートより

- 半年後、一年後、など一定期間実践した後に参加できる全国規模の研修があるといい。
- スキルアップ研修をしてほしい。
- 地方での先進的な取組を示唆してもらえるような研修も参考になる。



独立行政法人

高齢・障害者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED)

今後の人材育成の在り方について

基本的考え方

□各就労支援機関における人材育成の取組みと外部の研修機関による多様な研修機会の提供及び助言・援助の実施

- 就労支援機関においては、それぞれの特性、必要性等に応じた人材の育成が必要。
- こうした人材の育成に当たっては、就労支援機関の規模、内容等に応じて、大きく次の方法が考えられる。
 - ①自ら人材育成のための体制を整備し、必要な能力の開発、向上については、外部の研修機関を活用する。
 - ②外部の研修機関での研修をベースに、OJTにより、必要な技能等を付加する。
- このため、外部の研修機関が就労支援機関に対し、
 - ①さまざまなニーズに応える研修機会を提供すること
 - ②連携等を通じて、随時、人材育成に資する助言、援助が得られる機会を提供することが必要ではないか。

当面の研修の在り方

□多様なニーズに対応した研修機会の提供

◆基礎的な知識、支援スキルを付与する研修機会の拡大

- 就労支援に新たに取り組む機関が多く、今後とも就労支援機関の増加が見込まれ、担当者の異動等も多いことから、基礎的な研修に対するニーズは、当面増大すると予想される。

◆就業経験等に応じたスキルアップの機会の拡大

- 一定の経験等がある者からは、スキルアップを図る機会についてのニーズが増大すると予想される。

□実践的な研修機会の充実

- 就労支援を新たに取り組む者に対しては、基礎的な知識を修得した上で、併せて、実践的なスキルを修得するための機会を拡大することが必要。

参 考 資 料

- 参考資料1-1 平成19年度人材育成の概要
- 参考資料1-2 障害者の就労支援を担う人材育成のための研修
—所属機関別状況(平成19年度)—

- 参考資料2-1 平成20年度人材育成の概要
- 参考資料2-2 障害者の就労支援を担う人材育成のための
研修カリキュラム(平成20年度)

平成19年度 人材育成の概要

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	福祉、医療・保健、教育機関の職員等で、障害者の就業支援に携わっている者（これから携わろうとしている者を含む）	知的障害コース (18年度は発達障害コース)	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・生活支援センター職員等研修	新たに障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター新任担当者研修	(1) 障害者雇用対策の体系と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	2	○前期・実践期・後期と3期に分け、集合研修と実務が運動した構成
	就業支援スタッフリーダー研修	(1) リーダーとしての役割 (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	前期 3日 実践期 10週間 後期 3日	1	
	障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター新任施設長研修	(1) 障害者雇用対策の体系と支援センターの役割、関係機関との連携の方策、支援センターの業務運営と管理者の役割 (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	2日	2	
発達障害者支援センター就労支援担当者等研修	発達障害者支援センターや発達障害者の支援をしている機関で発達障害者の就業支援を担当している者(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労支援に係るニーズ、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	第1号ジョブコーチ	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
		第2号ジョブコーチ	9日	3	○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
		合計		7	
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	56	
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	89	

障害者の就労支援を担う人材育成のための研修—所属機関別状況(平成19年度)—

1. 職業リハビリテーション実践セミナー

(1)第1回:平成19年8月2日(木)~8月5日(日)

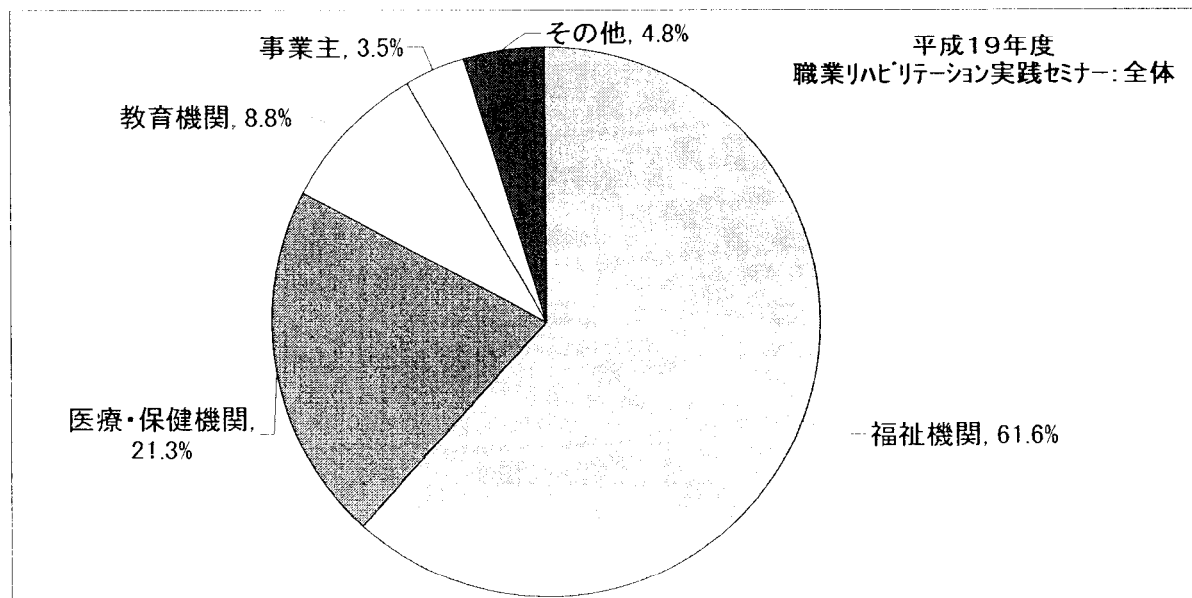
	知的障害コース		精神障害コース		高次脳機能障害コース		全体	
	修了者(名)	構成比(%)	修了者(名)	構成比(%)	修了者(名)	構成比(%)	修了者(名)	構成比(%)
福祉機関	80	74.1%	64	71.1%	19	37.3%	163	65.5%
医療・保健機関	2	1.9%	13	14.4%	23	45.1%	38	15.3%
教育機関	20	18.5%	3	3.3%	2	3.9%	25	10.0%
事業主	3	2.8%	5	5.6%	4	7.8%	12	4.8%
その他	3	2.8%	5	5.6%	3	5.9%	11	4.4%
合計	108	100.0%	90	100.0%	51	100.0%	249	100.0%

(2)第2回:平成20年1月31日(木)~2月3日(日)

	知的障害コース		精神障害コース		高次脳機能障害コース		全体	
	修了者(名)	構成比(%)	修了者(名)	構成比(%)	修了者(名)	構成比(%)	修了者(名)	構成比(%)
福祉機関	88	75.9%	69	61.6%	15	22.4%	172	58.3%
医療・保健機関	6	5.2%	25	22.3%	47	70.1%	78	26.4%
教育機関	13	11.2%	8	7.1%	2	3.0%	23	7.8%
事業主	3	2.6%	3	2.7%	1	1.5%	7	2.4%
その他	6	5.2%	7	6.3%	2	3.0%	15	5.1%
合計	116	100.0%	112	100.0%	67	100.0%	295	100.0%

(3)平成19年度 合計

	知的障害コース		精神障害コース		高次脳機能障害コース		全体	
	修了者(名)	構成比(%)	修了者(名)	構成比(%)	修了者(名)	構成比(%)	修了者(名)	構成比(%)
福祉機関	168	75.0%	133	65.8%	34	28.8%	335	61.6%
医療・保健機関	8	3.6%	38	18.8%	70	59.3%	116	21.3%
教育機関	33	14.7%	11	5.4%	4	3.4%	48	8.8%
事業主	6	2.7%	8	4.0%	5	4.2%	19	3.5%
その他	9	4.0%	12	5.9%	5	4.2%	26	4.8%
合計	224	100.0%	202	100.0%	118	100.0%	544	100.0%

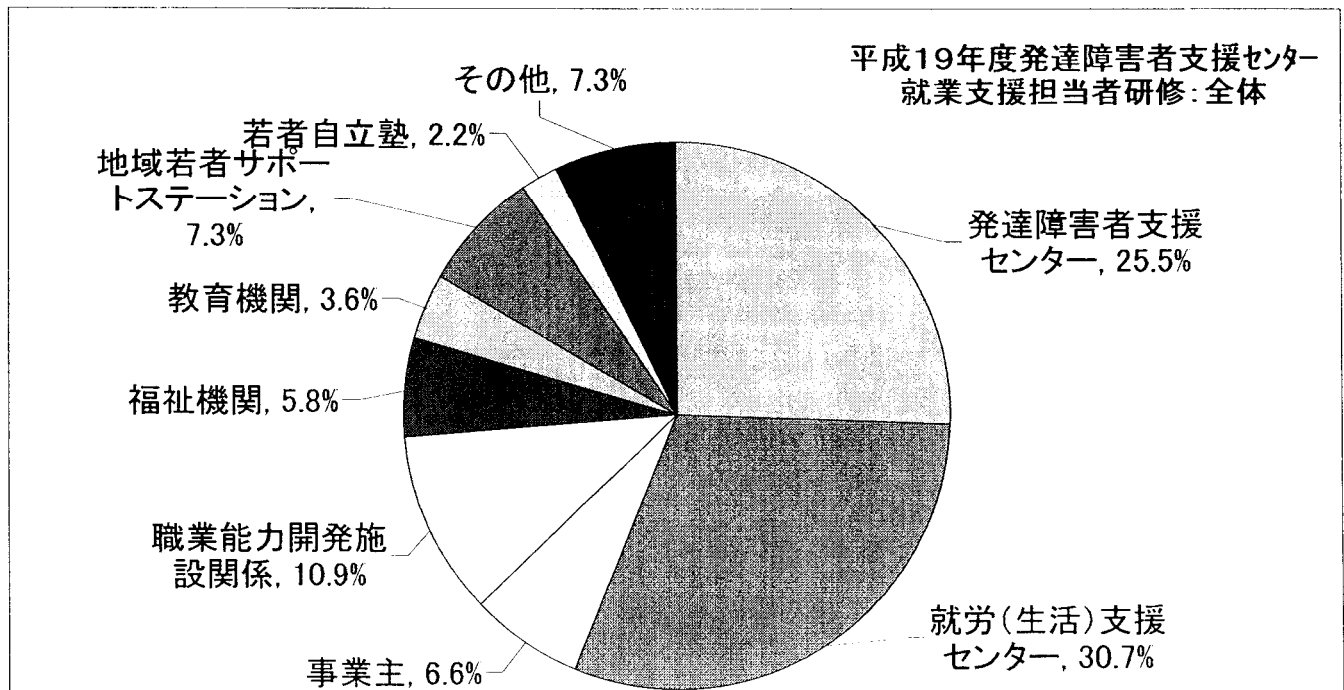
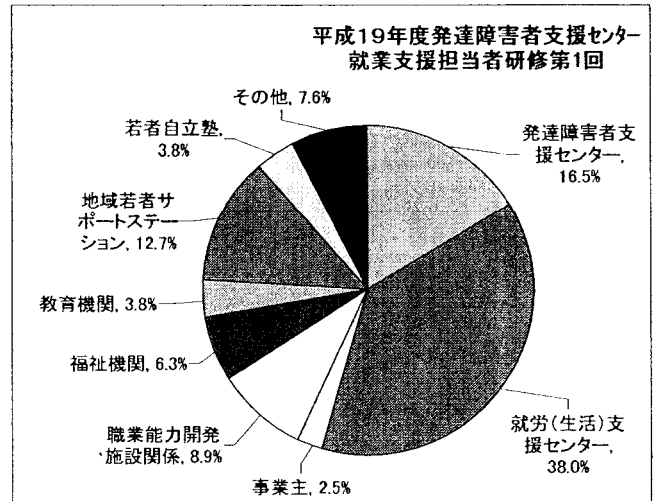
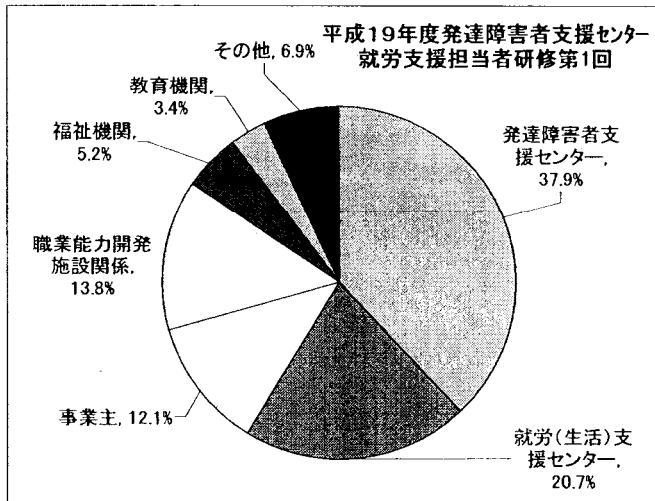


2. 発達障害者支援センター就労支援担当者等研修

第1回:平成19年9月10日(月)～13日(木) ※13日は選択講座

第2回:平成20年2月18日(月)～21日(木) ※21日は選択講座

	第1回		第2回		全体	
	修了者	構成比(%)	修了者	構成比(%)	修了者	構成比(%)
発達障害者支援センター	22	37.9%	13	16.5%	35	25.5%
就労(生活)支援センター	12	20.7%	30	38.0%	42	30.7%
事業主	7	12.1%	2	2.5%	9	6.6%
職業能力開発施設関係	8	13.8%	7	8.9%	15	10.9%
福祉機関	3	5.2%	5	6.3%	8	5.8%
教育機関	2	3.4%	3	3.8%	5	3.6%
地域若者サポートステーション	0	0.0%	10	12.7%	10	7.3%
若者自立塾	0	0.0%	3	3.8%	3	2.2%
その他	4	6.9%	6	7.6%	10	7.3%
合計	58	100.0%	79	100.0%	137	100.0%



平成20年度 人材育成の概要

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) 福祉、医療・保健、教育機関の職員等で、障害者の就業支援に携わっている者(これから携わろうとしている者を含む) 精神障害コース 高次脳機能障害コース 3コース合計	(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
			4日	(2)	
			4日	(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 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 第1号ジョブコーチ 第2号ジョブコーチ 合計	(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	
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	

障害者の就労支援を担う人材育成の ための研修カリキュラム

(平成20年度)

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	バズ・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、支援技法の活用する方法を理解する。	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。	180
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

障害者の就労支援を担う人材について

(平成20年7月1日現在)

1. ハローワーク

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
職業指導官 就職促進指導官	<ul style="list-style-type: none"> 求職障害者の態様・適性に応じた、職業指導、職業相談、職業紹介、職場定着支援等の実施 障害者を対象とした求人受理、求人者に対する情報提供、相談等の実施 障害者への就職支援に当たっての、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉施設等の関係機関との連携 	<p>障害者の紹介関係業務に従事している者で、行政経験が概ね15～25年の者</p>	<p>【中央レベルでの研修】 「障害者雇用専門研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業指導官、就職促進指導官を対象 労働大学校(独立行政法人 労働政策研究・研究機構)で実施 前期及び後期、各2週間ずつ実施 <p>【地方レベルでの研修】 「新任障害者業務担当者研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> 初めて障害者業務を担当する者 労働局主催 2日間(異動内示後の年度内)
雇用指導官	<ul style="list-style-type: none"> 事業所に対する雇用率達成指導等、障害者の雇用促進のための指導 障害者の雇用促進のための指導を行うに当たっての、地域障害者職業センター等の関係機関との連携 	<p>障害者に係る事業主指導業務に従事している者で、行政経験が概ね15～25年の者</p>	<p>【中央レベルでの研修】 「事業主指導専門研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用指導官を対象 労働大学校で実施 8日間(年3回) <p>【地方レベルでの研修(例)】 「新任雇用指導官研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働局主催 1日間(年度当初)
障害者専門支援員	<ul style="list-style-type: none"> 求職障害者の障害の態様や適性を把握するとともに、職業紹介を行うために必要な援助について明らかにすること。 	<p>障害の理解、障害者の雇用管理上必要な配慮、障害者の職業リハビリテーションに関する理解等の専門的知識を有する</p>	<p>「障害者支援経験交流会議」</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者専門支援員を対象(各都道府県労働局職業対策課長が推)

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域障害者職業センター等の職業リハビリテーション実施機関、福祉関係機関、医療機関との調整を行うこと。 ・ 障害者向け求人開拓の実施について、雇用指導官、求人部門と協力すること。 ・ 求職障害者の紹介に同行し事業主への助言を行うとともに、採用後も必要に応じて事業主に対する助言を行うこと。 	者	薦) ・ 本省主催 ・ 1日間(年1回)
職業相談員(障害者職業相談担当)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職を希望する障害者、その家族等に対して、職業に関する相談及び援助、職業生活に関する相談等を行うこと。 ・ 障害者の家庭等を訪問し、本人、その家族等に対して、安定した職業生活を送るための相談等を行うこと。 ・ 障害者を雇用する事業所を訪問し、職場適応の状況の把握を行うこと。 ・ 福祉施設、特別支援学校、病院、保健所等、障害者関係施設を訪問し、障害者の求職状況の把握を行うこと。 	社会的信望があり、障害者の職業問題について理解と関心を有する者	特になし
職業相談員(求人開拓担当)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用率が未達成の企業を中心に、事業所への電話、訪問等により、管内の雇用失業情勢、求職失業者の動向に応じた求人を開拓すること。 ・ 事業所との接触を通じ、必要に応じ、求職情報、労働市場の情報、各種助成制度の情報等求人を確保するに当たり効果的な情報を提供すること。 ・ 経済団体、個別企業等に対する協力要請により求人開拓を推進すること。 ・ 求人開拓業務に関して内部の事務処理、開拓求人のアフターフォロー等を行うこと。 	これまでの経歴等から、企業とのつながりや企業に関する知識、障害者の雇用に関する知識等を活かした障害者求人開拓の推進を期待できる者	特になし
精神障害者就職サポーター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 精神障害者の求職者に対して、精神障害に関する専門的知見に基づいてカウンセリング等を行うこと ・ 精神障害者である求職者、精神障害者を雇用している又 	以下のいずれかの要件を具備する者 ・ 精神保健福祉士又は臨床心理士の資格保有者で、精神障害者の相談に係る	特になし

	<p>は雇用しようとする事業主等に対して、精神障害者の特性や職場適応に関する助言を行うこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働局が実施する精神障害に関する研修等に協力すること 	<p>実務経験を有する者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会福祉士、作業療法士、看護師、保健師又は産業カウンセラーの資格保有者で精神障害者の相談にかかる実務経験を1年以上有する者 ・ 精神科病院、精神保健福祉センター、保健所、精神障害者の生活支援施設等で精神障害者の相談にかかる実務経験を2年以上有する者 ・ 上記に準ずると認められる者 	
障害者就労支援コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉施設や特別支援学校における就労支援の実施状況に関する情報収集、地域の福祉施設等に対する就労支援の情報提供等の実施 ・ 福祉施設利用者等が具体的に就職活動を行うに際しての初動的な支援の実施 ・ 地域の福祉施設や特別支援学校における就職希望者の把握、「チーム支援」の対象とする福祉施設利用者等の選定 ・ 具体的な障害者支援計画の作成や具体的な支援の実施に係る役割分担等に関する各関係機関間の連絡調整 ・ 職場定着支援(生活支援等を含む)に際しての関係機関・企業との連絡調整 ・ 「チーム支援」の効果的な実施に向けた関係機関間の連絡調整等の実施 	<p>これまでの経歴等から障害者福祉施設や特別支援学校とのつながりや企業における障害者雇用の知識等を活かした、関係機関との効果的な連絡調整が期待できる者</p>	特になし
手話協力員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員等に随伴し、ろうあ者と手話をかかわすことにより、ろうあ者に対する就職指導業務に協力すること。 	<p>手話通訳ができる者であって次に掲げる要件を具備している者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会的信望があり、当該地域の聴覚障害 	特になし

		<p>者関係団体等からも信頼され、かつ、安定所の行う業務に深い関心と理解を持つものであること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の雇用促進に積極的な熱意を有し、かつ、聴覚障害者の職業問題等について専門的知識を有するものであること。 ・ 自己の利益を図り、又は政治目的に利用しようとするものでないこと。 ・ 公選による公職にあるもの又はその候補者でないこと。 	
--	--	---	--

2. 地域障害者職業センター

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
障害者職業カウンセラー	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者に対する職業評価(職業リハビリテーション計画の策定) ・ 障害者に対する職業指導(職業リハビリテーションカウンセリング) ・ 障害者に対する職業準備支援、OA講習を行うこと。 ・ 障害者及び事業主に対する職場適応援助者による支援 ・ 事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助 ・ 職場適応援助者の養成・研修 ・ 知的障害者及び重度知的障害者の判定(原則として、障害者職業カウンセラーとして2年以上の経験を有する者) 上記に付随し、関係機関との連絡・調整、関係機関に対する専門的な職業リハビリテーション技法の提供、職業リハビリ 	<p>厚生労働大臣が指定する試験*¹に合格し、かつ、厚生労働大臣が指定する講習*²を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者*³</p> <p>*1:厚生労働大臣が指定する試験 高障機構が実施する、障害者職業センターにおいて障害者職業カウンセラーとなる職員を採用するための試験</p> <p>*2:厚生労働大臣が指定する講習 高障機構が実施する、障害者職業センターにおいて障害者職業カウンセラーとして必要とされる基礎的な知識及び技術を付与するための講習</p> <p>*3:その他厚生労働省令で定める資格を有</p>	<p>[厚生労働大臣が指定する講習]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新規採用者を対象 ・ 期間:1年間 <ul style="list-style-type: none"> 前期合同講習 1ヵ月程度 実地講習 9ヵ月程度 後期合同講習 2ヵ月程度 ・ 前期と後期は総合センター、実地は配属先の地域センターで実施 <p>「フォローアップ研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用後3年程度の者を対象 ・ 総合センターで実施 ・ 5日間 <p>「専門第二期研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用後5年程度の者を対象

	<p>テーションに関する情報の収集・提供、ケース会議の運営等を実施</p>	<p>する者 公共職業安定所において、5年以上障害者の職業紹介に係る事務に従事した経験を有する者又はこれと同等以上の経験を有する者と厚生労働大臣が認める者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 総合センターで実施 ・ 6日間 <p>「専門第三期研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用後9年程度の者を対象 ・ 総合センターで実施 ・ 6日間
評価アシスタント	<p>(職業評価業務を担当する障害者職業カウンセラーの指示に基づく)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業準備支援における職業評価の補助 ・ 職業準備支援における作業支援 ・ 作業状況の観察及び記録のとりまとめ ・ 職業準備講習カリキュラムの実施 ・ 職業準備支援及びOA講習の対象者のフォローアップ ・ 職業準備支援の実施に係る関係機関等との連絡及び調整に関すること。 	<p>次のいずれかの業務に概ね1年以上従事した経験のある者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域障害者職業センター等の施設における職業リハビリテーション業務 ・ 公共職業安定所における障害者の職業指導に関する業務 ・ 特殊教育諸学校における障害者の指導に関する業務 ・ 福祉・医療機関等における障害者の作業指導等に関する業務 ・ 民間事業所における障害者の作業指導又は労務管理の業務 ・ 障害者関係団体における障害者の相談又は指導に関する業務 	<p>特になし</p>
ジョブコーチ(配置型)	<p>(ジョブコーチ支援事業を担当する障害者職業カウンセラーの指示に基づく(一部、評価担当カウンセラーの指示に基づく))</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 支援実施事業所の職場環境等の把握・分析並びに支援対象者に係る適応状況の把握及び問題点の整理 ・ 支援対象者に対する職場適応のための指導・援助 ・ 支援対象事業主に対する支援対象者の雇用管理全般にわたる指導・助言 	<p>次のいずれかの業務に概ね1年以上従事した経験のある者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域障害者職業センター等の施設における障害者職業カウンセラー業務 ・ 公共職業安定所における障害者の職業指導に関する業務 ・ 特別支援学校における障害者の指導に関する業務 	<p>〔配置要件として〕</p> <p>高障機構が実施する「配置型職場適応援助者養成研修」を修了した者(「第1号職場適応援助者養成研修」を修了した者も可)</p> <p>「配置型職場適応援助者養成研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 総合センター及び地域センター

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援対象者の家族に対する支援対象者の職業生活の安定のための指導・助言 ・ 通勤指導の実施 ・ 事業終了後のフォローアップの実施 ・ 支援記録の作成 ・ 地域センターにおけるジョブコーチ養成研修実施に係る補助 ・ 職業準備支援における作業支援 <p>※ 1人の支援対象障害者に対して複数担当制(ジョブコーチ(配置型)同士又はジョブコーチ(配置型)と第1号ジョブコーチとの組み合わせによるペア)で支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉施設における障害者の作業指導等に関する業務 ・ 民間事業所における障害者の作業指導又は労務管理の業務 ・ 障害者関係団体における障害者の相談又は指導に関する業務 	<p>で実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本部研修5日、地域研修4日(年4回)
リワークアシスタント	<p>(精神障害者を主に担当する障害者職業カウンセラーの指示に基づく)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場復帰支援に係る障害者の支援の実施 ・ 職場復帰支援に係る事業主の支援の補助 ・ 対人技能等の習得のための支援の実施(職業準備支援における自立支援カリキュラムの実施) ・ 障害者の職場適応指導の実施 ・ 支援終了後のフォローアップ ・ 支援の実施に係る事業主、医師、関係機関等との連絡及び調整の補助 	<p>次のいずれかの業務に概ね1年以上従事した経験のある者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間事業所等における障害者の作業指導又は労務管理の業務 ・ 民間事業所等における従業員の労務管理のうちメンタルヘルスマネジメントに係る業務 ・ 地域障害者職業センター等の施設における職業リハビリテーション業務 ・ 精神障害者関連の福祉・医療機関等における障害者の作業指導・就労支援等に関する業務 ・ 精神障害者関係団体における障害者の相談又は指導に関する業務 	

3. 障害者就業・生活支援センター

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
主任就業支援担当者 就業支援担当者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 授産施設等への訪問により支援対象者を把握し、職業リハビリテーションの受講を奨励すること。 ・ 障害者からの相談に応じ、就業及びこれに伴う日常生活上の問題について、必要な指導・助言その他の援助を行うこと。 ・ 障害者に対して職業準備訓練及び職場実習をあっせんすること。 ・ 支援対象者を雇用する事業主に対して就職後の雇用管理に係る助言等を行うこと。 ・ 関係機関との連絡調整を行うとともに、連絡会議を開催すること。 ・ 関係機関に係る情報を支援対象者や関係機関等に提供すること。 	特になし	<p>「主任就業支援担当者研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新任の主任就業支援担当者を対象 ・ 総合センターで実施 ・ 2～4日(年4回) <p>「就業支援担当者研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新任の就業支援担当者を対象 ・ 総合センターで実施 ・ 3～4日(年4回) <p>「就業支援スキルアップ研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 3年以上の経験者を対象 ・ 総合センターで実施 ・ 前期3日、実践期(12週間程度)、後期3日 <p>「全国就業支援担当者経験交流会議」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就業支援担当者を対象 ・ 本省から全国就業支援ネットワークの事務局センターに委託 ・ 1日間(年1回)

※ 上記のほか、生活支援担当者が配置されている。生活支援担当者は、各センター1名配置。

要件は、身体障害者、知的障害者、精神障害者のいずれかの障害者の生活支援について相当の経験及び知識を有する者であり、かつ他の障害福祉についても熟知しているものであること。研修はなし。

4. 障害者雇用支援センター

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
指導員	<p>(業務全体を統括するセンター長の下)</p> <ul style="list-style-type: none"> 授産施設等への訪問により支援対象者を把握し、職業リハビリテーションの受講を奨励すること。 支援対象者に対して、職業準備訓練を行うこと。(作業訓練の指導、職場実習の指導)(*) 職業準備訓練を受けた後に就職した支援対象者に対して、必要な助言等を行うこと。(職場定着指導、通勤援助)(*) 支援対象者を雇用し、又は雇用しようとする事業主に対して、当該支援対象者の雇用管理に関する事項について助言等を行うこと。 <p>(*は地域障害者職業センターの行う職業評価に基づく)</p>	特になし	<p>付記</p> <p>指導員については、「障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修」の受講を可能とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 新任の指導員を対象 総合センターで実施 3～4日(年3回)

5. ジョブコーチ支援実施機関

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
第1号ジョブコーチ	<p>(地域障害者職業センターが策定した職業リハビリテーション計画に基づく)</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援実施事業所の職場環境等の把握・分析並びに支援対象者に係る適応状況の把握及び問題点の整理 支援対象者に対する職場適応のための指導・援助 支援対象事業主に対する支援対象者の雇用管理全般にわたる指導・助言 支援対象者の家族に対する支援対象者の職業生活の安定のための助言・援助 	<p>次のいずれにも該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会福祉法人等に雇用されている者 高障機構が行う第1号職場適応援助者養成研修^{☆1}、又は厚生労働大臣が定める第1号職場適応援助者養成研修^{☆2}を修了した者 障害者の就労支援に係る業務を1年以上行った者(*) <p>* 障害者の就労支援に係る業務を1年以上</p>	<p>[要件として]</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆1:高障機構が行う「第1号職場適応援助者養成研修」 総合センター及び地域センターで実施 本部研修5日、地域研修4日(年4回) ☆2:厚生労働大臣が定める「第1号職場適応援助者養成研修」

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 通勤指導の実施 ・ 事業終了後のフォローアップの実施 ・ 支援記録の作成 <p>※ 1人の支援対象障害者に対して複数担当制(第1号ジョブコーチ同士又はジョブコーチ(配置型)と第1号ジョブコーチとの組み合わせによるペア)で支援</p>	<p>行った者:就労支援等を実施する機関、医療・保健・福祉・教育機関、障害者団体、障害者雇用事業所等において、障害者の就職又は雇用の継続のために行う次の業務を1年以上行った経歴がある者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業指導、作業指導等に関する業務 ・ 社会復帰、職場復帰の支援に関する業務 ・ 障害者の雇用管理等に関する業務 	
--	--	--	--

6. 就労移行支援事業者

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
サービス管理責任者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者の状態のアセスメント ・ 個別支援計画の作成と変更 ・ 個別支援計画の説明と交付 ・ サービス提供内容の管理 ・ サービス提供プロセスの管理 ・ 個別支援計画策定会議の運営 ・ サービス提供職員に対する技術的な指導と助言 ・ サービス提供記録の管理 ・ 利用者からの苦情の相談 ・ 支援内容に関する関係機関との連絡調整 ・ 管理者への支援状況報告 	<p>次のいずれにも該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の保健・医療・福祉・就労・教育の分野における直接支援・相談支援などの業務における実務経験(3年～10年) ・ 新制度における「相談支援従事者研修」(講義部分)を受講 ・ サービス管理責任者研修を受講 <p>注) 経過措置あり</p>	<p>「サービス管理責任者研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修事業者が実施(当面、都道府県自らが実施することも可能) ・ 3日程度(講義・演習)(うち、1日半が共通、1日半が各専門分野(就労)を履修)
就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適性にあった職場探し ・ 企業内授産、職場実習の指導 ・ 就職後の職場定着支援 等 	特になし	特になし
職業指導員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産活動の実施 ・ 事業所内授産の指導 等 	特になし	特になし

※ 上記のほか、生活支援員が配置されている。要件、研修とも、特になし。

7. 発達障害者支援センター

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
就労支援を担当する職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労を希望する発達障害児(者)に対する就労に向けた相談等 ・ 企業等への継続的な訪問による発達障害に関する理解の促進 ・ 公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の労働関係機関との連携 	発達障害児(者)の就労について、相当の経験及び知識を有する者、又は、それと同等と都道府県知事等が認める者	下記<参考>を参照

※ 上記のほか、相談支援を担当する職員、発達支援を担当する職員が配置されている。

8. 特別支援学校等

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
進路指導担当主事	<ul style="list-style-type: none"> ・ 進路指導に関する全校教職員間の連絡調整 ・ 進路指導に関する年間指導計画の立案、修正、評価 ・ 進路指導に関する校内研修の企画・運営等 ・ 学級担任などが行う進路指導への援助・助言 ・ 生徒理解のための個人資料の収集の企画、整理、解釈、活用 ・ 進路情報の収集・整理・活用 ・ 生徒の進路相談 ・ 職業安定機関・上級学校・事業所等の関係機関との連絡 <p>(学校が公共職業安定所の業務を分担する場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 求人の受理及び当該求人の安定所への連絡 ・ 求職の申込みの受理 ・ 職業指導 ・ 就職後の指導 等 	<p>当該学校の教諭であること</p> <p>(学校長が教諭の中から選任)</p>	<p>【中央レベルでの研修】</p> <p>「キャリア教育指導者養成研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 5日間 ・ 教員研修センターで実施 <p>【地方レベルでの研修(例)】</p> <p>「新任進路指導主事研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1日間(年2回) ・ 県教育センターで実施

9. 企業

名称	主な職務	主な要件	研修・育成
<p>第2号ジョブコーチ (障害者助成金制度)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所内の職場環境等の把握・分析並びに支援対象者に係る適応状況の把握及び問題点の整理 ・ 支援計画の作成 ・ 支援対象者に対する職場適応のための指導・援助 ・ 事業所内の職場適応体制の確立に向けた調整 ・ 支援対象者の家族に対する支援対象者の職業生活の安定のための助言・援助 ・ 通勤指導の実施 ・ 支援対象者に関わる関係機関との調整 ・ 支援記録の作成 	<p>次のいずれにも該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に雇用されている者 ・ 高障機構が行う第2号職場適応援助者養成研修^{☆1}、又は厚生労働大臣が定める第2号職場適応援助者養成研修^{☆2}を修了した者 ・ 障害者の雇用関係業務について一定の経験及び能力を有している者(*) <p>* 障害者の雇用関係業務について一定の経験及び能力を有している者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業生活相談員の資格取得後、3年以上障害者の雇用に関する指導等の業務に就いていた者 ・ 特例子会社・重度多数雇用事業所において障害者の就業支援に関する業務を1年以上行った者 ・ 地域センターにおいて1年以上の職場適応援助者としての実務経験があるもの及び第1号職場適応援助者として240日以上の実務経験がある者並びに職場適応援助者としての実務経験がこれと同等と機構が認める者 	<p>[要件として]</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆1: 高障機構が行う「第2号職場適応援助者養成研修」 ・ 総合センター及び地域センターで実施 ・ 本部研修5日、地域研修4日(年3回) ☆2: 厚生労働大臣が定める「第2号職場適応援助者養成研修」
<p>障害者職業生活相談員 (障害者雇用促進法第79条)</p>	<p>次の事項に関する障害者からの相談を受け、又は指導を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 適職の選定、能力の開発向上等、障害者が従事する職務の内容に関すること ・ 障害の態様に応じた施設・設備の改善等、作業環境の整備に関すること ・ 労働条件や職場の人間関係等、職業生活に関すること 	<p>次のいずれにも該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に雇用されている者 ・ 厚生労働大臣が行う講習を修了した者又は次のいずれかに該当する者 <p>① 職業能力開発総合大学校の長期課程の指導員訓練(福祉工学科)修了者</p> <p>② 大学・高等専門学校卒業者等で、1</p>	<p>[要件として]</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆「障害者職業生活相談員資格認定講習」 ・ 高障機構が都道府県障害者雇用促進協会等に委託して実施 ・ 2～3日、計12時間以上

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 余暇活動に関すること 	<p>年以上の実務経験を有する者</p> <p>③ 高等学校等卒業者で、2年以上の実務経験を有する者</p> <p>④ 3年以上の実務経験を有する者</p> <p>※ 実務経験:障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導の経験</p>	
<p>職業コンサルタント (障害者助成金制度)</p>	<p>雇用する障害者の雇用管理のために必要な職業生活に関する相談及び指導の業務を専門に担当する。具体的には、雇用した障害者の</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場適応や職業能力の開発 ・ 職場や自宅における福祉の増進等の職業生活の充実を図るための一連の相談及び指導の業務。 	<p>次のいずれにも該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業生活相談員の資格を有すること ・ 障害者職業生活相談員の資格取得後、障害がある労働者の職業生活に関する相談及び指導の業務について3年以上の経験を有すること 	<p>上記<障害者職業生活相談員>を参照</p>
<p>業務遂行援助者 (障害者助成金制度)</p>	<p>雇用する障害者に対する業務の遂行に関する援助及び指導の業務を担当する。具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 作業方法、作業手順等の手本を見せながらのきめ細かな反復した指導 ・ 作業の遂行に当たり、見守りつつ行う指導・援助 	<p>事業主に雇用されている者</p>	<p>特になし</p>
<p>職場介助者 (障害者助成金制度)</p>	<p>雇用する障害者の業務の遂行のために必要不可欠な次の業務を行う。</p> <p>(障害等級2級以上の視覚障害がある労働者の場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の事務処理に必要な文書の朗読と録音テープの作成 ・ 障害者の指示に基づく文書の作成とその補助業務 ・ 障害者の業務上外出の付添 等 <p>(障害等級2級以上の両上肢機能障害及び両下肢機能障害)</p>	<p>事業主に雇用されている者又は委嘱された者</p>	<p>特になし</p>

	を重複する障害者等) ・ 障害者の指示に基づく文書の作成とその補助業務 ・ 障害者の指示に基づく機械の操作、コンピュータ入力とその補助業務 ・ 障害者の業務上外出の付添 等		
--	---	--	--

(参考) 福祉、保健医療、教育等の分野の職業リハビリテーション人材の育成等

障害者職業総合センター等において、職業リハビリテーションを担う人材の育成等を実施。

名称	主な対象	内容	実施主体等
職業リハビリテーション実践セミナー	医療、保健、福祉、教育等の関係機関の職員等であって、就労支援の経験が少ない者	職業リハビリテーションに関する基礎的理論、情報、技法を体系的に提供(初心者向けプログラム)	<ul style="list-style-type: none"> 総合センターで実施 2～4日間(年2回)
地域職業リハビリテーション推進フォーラム	医療、保健、福祉、教育等の関係機関の職員、事業所関係者であって、地域の職業リハビリテーションのネットワークに関わる者	地域の職業リハビリテーションのネットワークの維持・発展のための情報共有、検討	<ul style="list-style-type: none"> 地域障害者職業センターで実施 半日～1日程度
地域就業支援基礎講座	医療、保健、福祉、教育等の関係機関の職員であって、就労支援の知識、経験が少ない者	職業リハビリテーションに関する基礎的知識、情報等	<ul style="list-style-type: none"> 地域障害者職業センターで実施 半日～1日程度
職業リハビリテーション研究発表会	職業リハビリテーション機関をはじめ、企業、労働行政、医療・保健、福祉、教育等の関係機関の職員等	職業リハビリテーションの調査研究成果、就労支援に関する実践等の周知・紹介及び、参加者相互の意見交換、経験交流	<ul style="list-style-type: none"> 総合センターで実施 2日間(年1回)
発達障害者の就労支援を担当する職員のための講習会(発達障害者就労支援者育成事業)	雇用、医療、保健、福祉、教育等関係機関における発達障害者に対する支援従事者	雇用支援制度の概要、発達障害者の職業生活上の課題、効果的な支援技法等の基本的な知識・スキルに関する講習	<ul style="list-style-type: none"> 発達障害者支援センター(全国6団体) 1日程度

<p>発達障害者就業支援セミナー</p>	<p>発達障害者支援センターや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</p>	<p>発達障害者の支援施策の現状や、職業的課題とその対応方法、総合センターにおける支援技法、企業における雇用管理の実際、事業主支援の方法、事例検討、意見交換等、発達障害者の就業支援に関する知識、支援技術</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 総合センターで実施 ・ 3～4日間(年2回)
----------------------	---	---	---

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援について

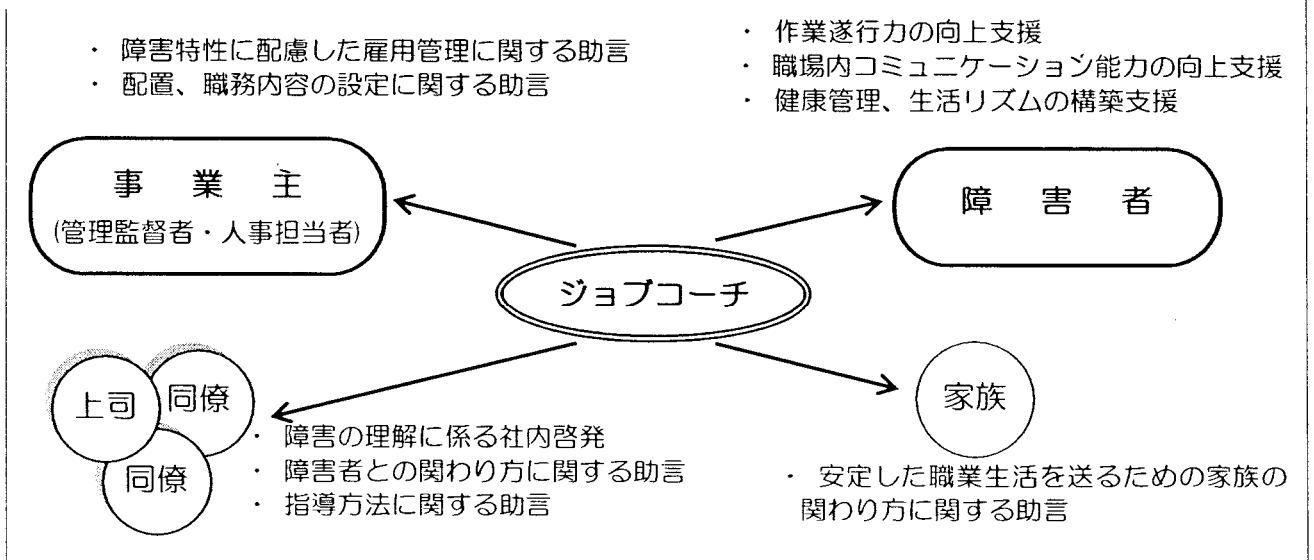
知的障害者、精神障害者等の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、きめ細かな人的支援を行う。

地域障害者職業センターにおいてジョブコーチを配置して支援を実施するとともに、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等や事業主が自らジョブコーチを配置し、ジョブコーチ助成金を活用して支援を実施。

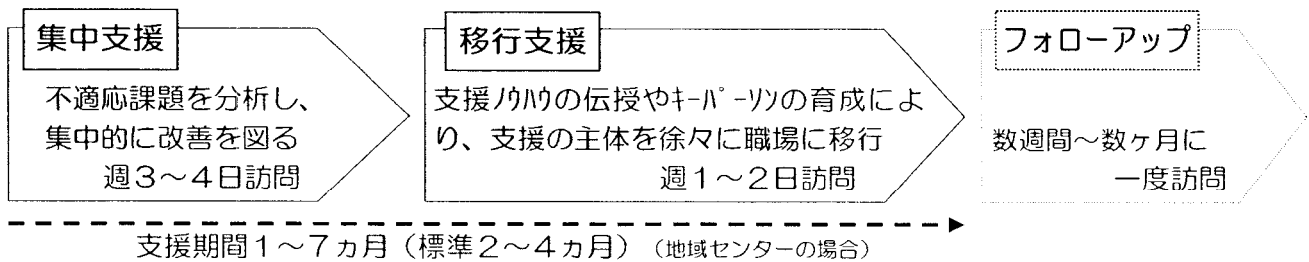
◎ 支援の契機

- ・ 就職時（雇用前又は雇入れと同時に支援を開始）
- ・ 職場環境の変化等により職場適応上の問題が生じたとき

◎ 支援内容



◎ 標準的な支援の流れ



◎ ジョブコーチ配置数（平成20年3月末現在）

計902人	地域センターのジョブコーチ	304人
	第1号ジョブコーチ（福祉施設型）	567人
	第2号ジョブコーチ（事業所型）	31人

◎ 支援実績（平成19年度、地域センター）

支援対象者数 3,019人

職場定着率 83.9%

（支援終了後6ヵ月：平成18年10月～平成19年9月までの支援修了者3,093人の実績）

平成20年度における職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修の概要

○配置型職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害者雇用支援機構	年4回*	若干名*	45時間以上 (本部研修5日間) (地域研修4日間)	本部研修:千葉県 地域研修:地域障害者 職業センター	地域障害者職業センターにおいて配置型職場適 応援助者として新たに委嘱された者

※第1号と同時受講

○第1号職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害者雇用支援機構	年4回	40名程度/回	45時間以上 (本部研修5日間) (地域研修4日間)	本部研修:千葉県 地域研修:地域障害者 職業センター	第1号ジョブコーチ助成金に係る認定を受けた社 会福祉法人等に雇用される職員で第1号ジョブ コーチとなる予定の者
厚生労働大臣が指定する研修 (NPO)ジョブコーチ・ネットワーク	年3回	46名程度(東京/回) 30名程度(広島)	42時間(6日間)	東京都2回、広島県	障害者の就職支援に携わっているか、近い将来 携わることがを予定している者で、ジョブコーチに関 する専門性の習得を希望する者
(NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	年4回	20名程度/回	44時間(6日間)	大阪府2回、 福井県、三重県	就労支援機関、福祉施設職員等の就労支援に携 わる人、およびこれから携わろうとしている人
(NPO)くらしえん・しごとえん	年2回	25名程度/回	43.5時間(6日間)	静岡県	障害者に対する作業支援に関し、福祉施設など においておおむね1年以上の経験を有する者

○第2号職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害者雇用支援機構	年3回	20名程度/回	44時間以上 (本部研修5日間) (地域研修4日間)	本部研修:千葉県 地域研修:地域障害者 職業センター	第2号ジョブコーチ助成金に係る認定を受けた事 業主に雇用される職員で第2号ジョブコーチとなる 予定の者
厚生労働大臣が指定する研修 (NPO)ジョブコーチ・ネットワーク	年3回	20名程度(東京/回) 6名程度(広島)	42時間(6日間)	東京都2回、広島県	障害者の就職支援に携わっているか、近い将来 携わることがを予定している者で、ジョブコーチに関 する専門性の習得を希望する者
(NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	年4回	10名程度/回	44時間(6日間)	大阪府2回、 福井県、三重県	事業所内で障害者の支援に携わる人、およびこれ から携わろうとしている人
(NPO)くらしえん・しごとえん	年2回	15名程度/回	43.5時間(6日間)	静岡県	民間企業などにおいて現在、もしくは今後、障害 者の雇用管理や作業指導に携わる立場にある者

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"> 職業リハビリテーションの概論 障害者雇用促進に関する制度と最新動向 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 	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"> 第1号職場適応援助者の役割と職務内容 全体の支援プロセスと支援方法 	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"> 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 	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"> 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 	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"> 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 アセスメントと計画の実際 	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"> 課題分析の概念、内容、実施方法 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 課題分析の実際 	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"> 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 職業生活を支える支援の考え方と支援方法 	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"> 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 	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"> 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 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 フォローアップ計画作成のための状況把握 	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"> 事業主支援のあり方 事業所における支援の心構えと留意事項 事業主のタイプに応じた対応方法 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） 	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"> 事業所での支援の実際 支援の段階に応じた支援方法 		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"> 支援記録の作成方法と活用方法 		2～3時間程度
ケース会議【共通】	演習	<ul style="list-style-type: none"> ケース会議の目的と基本的な流れ 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 	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"> 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 	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				
<p>1 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。</p> <p>2 「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。</p>				

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"> 職業リハビリテーションの概論 障害者雇用促進に関する制度と最新動向 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 	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"> 第2号職場適応援助者の役割と職務内容 全体の支援プロセスと支援方法 	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"> 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 	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"> 職業生活支援における事業主の役割 家族、支援機関との連携方法 	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"> 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 アセスメントと計画の実際 	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"> 課題分析の概念、内容、実施方法 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 課題分析の実際 	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"> 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 職業生活を支える支援の考え方と支援方法の理解 	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"> 事業所における障害者の雇用管理 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 	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"> 社会資源の種類（雇用・保健福祉・教育等）と役割 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 	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"> 事業所内での調整業務の内容、具体的な調整方法 	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"> 支援計画の意味、内容と活用方法等 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 	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"> 事業所での支援の実際 支援の段階に応じた支援方法 	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"> 支援記録の作成方法と活用方法 		2時間程度
ケース会議【共通】	演習	<ul style="list-style-type: none"> ケース会議の目的と基本的な流れ ケース会議への参加を通じたの観察・聴取事項の報告のあり方、支援方策の考察等の理解 	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"> 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 	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。

職場適応援助者助成金の概要

就職又は職場定着に課題を有する障害者に対して、円滑に職場に適応できるように職場適応援助者（ジョブコーチ）による援助を行う社会福祉法人等及び事業主に対して、その費用の一部を助成する制度。

(1) 第1号職場適応援助者助成金

① 支給対象法人の要件

法人格を有していること、障害者雇用に係る支援の実績があること、地域障害者職業センターとの業務連携関係があること等の要件を満たす社会福祉法人等。

② 第1号職場適応援助者の要件

法人に雇用されており、障害者の就労支援に係る業務経験を1年以上有し、機構が行う又は厚生労働大臣が定める第1号職場適応援助者養成研修を修了した者

③ 支援対象となる障害者

身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、その他第1号職場適応援助者による援助を行うことが特に必要であると機構が認める障害者

④ 支給対象費用等

- ・ 第1号職場適応援助者による援助の実施に要した費用、日額14,200円
- ・ 雇用前支援における事業主の受け入れに係る費用、日額2,500円
- ・ 研修の受講に係る旅費
- ・ 支給期間：1年8ヶ月（フォローアップ期間を含む）

⑤ その他

- ・ 地域センターが策定、又は認定法人が作成し地域センターが承認した支援計画に基づき援助を実施。
- ・ 原則として、1人の支援対象障害者に対し複数の職場適応援助者が担当。（職場適応援助者の支援技術の向上・維持、職場適応援助者の交替への対応、職場適応援助者自身のストレスへの対処等のため。）

(2) 第2号職場適応援助者助成金

① 支給対象事業主

雇用する障害者の職場適応援助を行うため第2号職場適応援助者を配置している事業主

② 第2号職場適応援助者の要件

法人に雇用されており、障害者の雇用関係業務について一定の経験及び能力を有し（※）、機構が行う又は厚生労働大臣が定める第2号職場適応援助者養成研修を修了した者。

※ 次のいずれかに該当する者

- ・ 障害者職業生活相談員の資格取得後、3年以上障害者の雇用に関する指導等の業務に就いていた者
- ・ 特例子会社・重度障害者多数雇用事業所において障害者の就業支援に関する業務を1年以上行った者

③ 支援対象となる障害者

身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者

④ 支給対象費用等

- ・ 第2号職場適応援助者による援助の実施に要した費用
- ・ 助成率3／4（上限 月15万円）
- ・ 支給期間：最大6ヶ月

⑤ その他

第2号職場適応援助者による援助は、単独で行うことを基本とする。但し、必要に応じて、地域センターの配置型ジョブコーチや第1号ジョブコーチと連携して支援を行うことも可能。