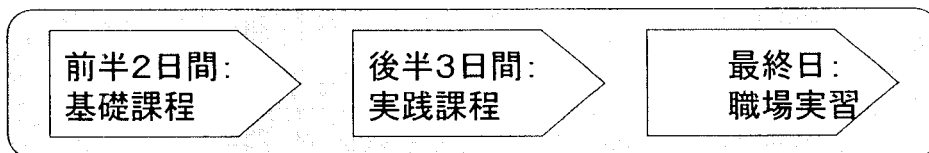


- 3つのステージからプログラムを構成している。



- 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。

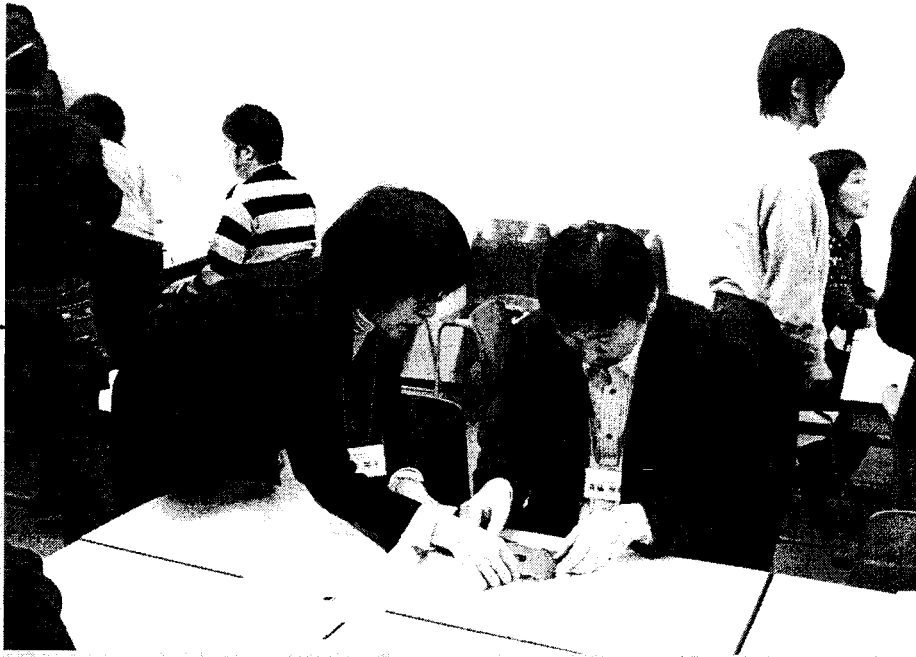
- ① 障害のある人のアセスメントとプランニング
- ② 職場開拓とインフォームドコンセント
- ③ 職場のアセスメントと職務再構成
- ④ ナチュラルサポートの形成
- ⑤ システムティック・インストラクション
- ⑥ 作業指示書や道具等の活用
- ⑦ フォローアップ

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？