

	▶ タイムキーパー1名
--	-------------

表4に、平成14年12月10日、横浜において実施されたモデル研修会・基礎講座のプログラム構成を示す。

表4. モデル研修会・基礎講座のプログラム構成

時間(分)	単元
9:00-9:15 (15)	①オリエンテーション
9:15-10:00 (45)	②ジョブコーチとは
10:00-10:45 (45)	③アセスメントから職場開拓
10:55-11:40 (45)	④職場で支援する
13:25-14:10 (45)	⑤在職者を支援し続ける
14:10-14:55 (45)	⑥ジョブコーチの仕事とは
15:05-15:50 (45)	⑦わが国におけるジョブコーチの動向
15:50-16:20 (45)	⑧事例報告
16:20-16:40 (20)	⑨まとめ

表5に、モデル研修会・基礎講座における各単元のねらいと内容を示す。

表5. モデル研修会・基礎講座における各単元のねらいと内容

単元	ねらいと内容
①開講の挨拶	<ul style="list-style-type: none"> <li>・オリエンテーション</li> <li>・講師の紹介をする</li> <li>・基礎講座の流れを紹介する</li> </ul>
②ジョブコーチとは (統括トレーナーによる レクチャー：45分)	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各国の障害者就労対策について知る</li> <li>・わが国における従来の就労支援について知る</li> <li>・トップダウンアプローチの発想について知る</li> <li>・サポーテド・エンプロイメントの内容について知る</li> <li>・ジョブコーチの役割について知る</li> </ul> <p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各国における就労支援施策</li> <li>・サポーテド・エンプロイメントにおける就労形態</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) 移動作業班</li> <li>b) エンクレーブ</li> <li>c) 個別就労</li> <li>・ サポートド・エンプロイメントを利用し就労した障害のある人の数</li> <li>・ ジョブコーチの役割と今後の課題</li> </ul>
<p>③アセスメントから職場開拓 (トレーナーによるレクチャー：45分)</p>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 能力の評価・開拓からマッチングの評価・開拓への「発想の転換」</li> <li>・ ジョブコーチが行うアセスメントの視点を知る</li> <li>・ ジョブコーチが行うアセスメントのプロセスを知る</li> <li>・ ジョブコーチによる職場開拓の視点を知る</li> </ul> <p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジョブコーチによるアセスメントの視点 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 「就労を予測」する評価はしない</li> <li>b) 「何ができるか」「どんな支援が必要か」知ることがねらい</li> <li>c) 環境との相互関係の中で利用者を知る</li> </ul> </li> <li>・ アセスメントの3つのステップ <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 基礎情報の収集</li> <li>b) いろいろな場面・環境中での行動観察</li> <li>c) 職場でのアセスメント（シチュエーション・アセスメント）</li> </ul> </li> <li>・ ジョブコーチによる職場開拓の視点 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) より広い職業領域の中から探す</li> <li>b) 情報収集やマーケティングをする</li> <li>c) 仕事を見つける・組み立てる</li> </ul> </li> </ul>
<p>④職場で支援する (トレーナーによるレクチャー：45分)</p>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場で支援するポイントを知る</li> <li>・ 支援計画の重要性を知る</li> </ul> <p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援計画に含まれる要素 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 支援期間</li> <li>b) 支援内容</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>c) 支援目標</li> <li>・ 職場での支援に入る前に知るべき情報 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 職場のアセスメント</li> <li>b) 業務分析</li> <li>c) 職務分析</li> <li>d) 職務再設計</li> </ul> </li> </ul>
<p>⑤フェイディングとナチュラルサポート (トレーナーによるレクチャー：45分)</p>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場からジョブコーチが引き上げるまでの支援の見通しを持つ</li> <li>・ 職場から引き上げるための方法（フェイディング、環境の工夫、ナチュラルサポートの形成）を知る</li> </ul> <p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場での「自立」の軸 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 仕事の自立</li> <li>b) 環境の工夫</li> <li>c) 同僚による支援（ナチュラルサポート）</li> <li>d) ジョブコーチによる支援を減らす（フェイディング）</li> </ul> </li> <li>・ フェイディングの方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ジョブコーチのよる支援を減らす</li> <li>b) 自立できる場面を増やす</li> </ul> </li> <li>・ ナチュラルサポートの作り方 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 仕事ができることを証明する</li> <li>b) 関わり方のモデルを示す</li> <li>c) 意図的にサポートを引き出す</li> </ul> </li> </ul>
<p>⑥在職者を支援し続ける (トレーナーによるレクチャー：45分)</p>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 継続的な支援が必要な理由を知る</li> <li>・ アフターフォローの目的を知る</li> <li>・ 日常的なフォローの内容を知る</li> <li>・ 想定されるトラブルを知る</li> </ul> <p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 想定されるトラブル <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 職場での人間関係の悪化</li> <li>b) 職場外から持ち込むトラブル</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>c) 本人を支える力の低下</li> <li>d) 本人の能力の変化</li> <li>・ トラブルの解決策 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 職場に対しては、原因の報告と対策の提案が不可欠</li> <li>b) 抱え込むのではなく、ネットワークを活用した解決が必要</li> <li>c) 複数の解決策を準備する</li> </ul> </li> </ul>
<p>⑦ジョブコーチの仕事とは (トレーナーによるレクチャー：45分)</p>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジョブコーチの役割範囲について知る</li> <li>・ ジョブコーチによる支援プロセスを確認する</li> <li>・ わが国で現在機能する「ジョブコーチ」について知る</li> </ul> <p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 狭義のジョブコーチ vs. 広義のジョブコーチ</li> <li>・ ジョブコーチによる支援のプロセス <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 障害のある人のアセスメント</li> <li>b) 職場開拓</li> <li>c) 職場のアセスメント</li> <li>d) ジョブマッチング</li> <li>e) 支援計画</li> <li>f) 職場における集中的支援</li> <li>g) フェイディング</li> <li>h) フォローアップ</li> </ul> </li> <li>・ ジョブコーチの専門性</li> <li>・ ジョブコーチの人材</li> </ul>
<p>⑧わが国におけるジョブコーチの動向 (講師によるレクチャー：45分)</p>	<p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の企業就労を巡る環境変化</li> <li>・ 障害者雇用率制度の改正</li> <li>・ 特例子会社制度の要件緩和</li> <li>・ 新「障害者基本計画」の策定 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 障害者雇用機会創出事業（トライアル雇用）</li> <li>b) 職場適応援助者（ジョブコーチ）事業</li> <li>c) 障害者就業・生活支援センター</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業就労を目指したネットワークづくり</li> </ul>
<p>⑨事例報告（職場開拓） （トレーナーによるレクチャー：45分）</p>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場開拓の方法の推移を見る</li> <li>・ 知的障害のある人に合った職種・職域を考える</li> </ul> <p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「企業ネットワークの活用」職場開拓の方法の推移</li> <li>・ 知的障害のある人の適職の想定</li> <li>・ ある企業との出会いとサービススタートまで</li> <li>・ ある企業に提供したサービス内容</li> <li>・ 支援者として大切にしていること</li> </ul>
<p>⑩まとめ （統括トレーナーによるまとめと質疑）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 講義内容の概略を確認する</li> <li>・ 質疑応答</li> </ul>

## 2) 実践講座

モデル研修会・実践講座は、実際にジョブコーチとして機能する就労支援担当者を対象とした「現任者向け」セミナーである。実践講座の受講には、基礎講座修了を条件とした。ジョブコーチの支援プロセスに応じたテーマを設定し、各テーマごと、レクチャーとグループワークを1つの組み合わせとして学習を進める。受講者は、短期養成プログラム（3日間、20時間15分の講義時間数）を通して、ジョブコーチが実務に必要な基礎知識や援助技術を学ぶ（表2）。

表6に、平成14年12月11日から12月12日の3日間に渡って実施されたモデル研修会・実践講座の実施要領を示す。

表6. モデル研修会・実践講座の実施要領

対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実際に就労支援に携わっている人、あるいは携わる予定のある人</li> <li>・ 福祉施設の職員が、将来、ジョブコーチとして機能することを想定する</li> </ul>
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジョブコーチとしての日々の支援に、すぐ役立つような具体的な仕事内容を提案する</li> <li>・ ジョブコーチによる支援について、職場での支援に限定する狭義の職務範囲ではなく、アセスメントからフォローアップ</li> </ul>

	<p>までの一連の流れを掌握できる広義の職務範囲のイメージを提案する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 成功事例の報告し、具体的な援助技術を提案する</li> <li>・ 比較的コントロールされた学習場面で、ジョブコーチの職務を模擬的に体験してもらう</li> <li>・ 比較的コントロールされたディスカッションを通して、それぞれのプロセスにおける支援のポイントを発見してもらう</li> </ul>
参加者数	30名×2会場（2会場において同時開催し、60名が参加した）
研修形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各テーマについて、レクチャーと演習・ディスカッションを一つの組み合わせとする</li> <li>・ パワーポイントやビデオなど視聴覚機器を活用</li> </ul>
講義時間数	3日間（20時間15分）
スタッフ数（各会場）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 統括トレーナー1名（全体の流れを掌握。オリエンテーションやまとめ担当）</li> <li>・ トレーナー5名（各レクチャー・グループでのディスカッション担当）</li> <li>・ 運営スタッフ（5名） <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 受付2名</li> <li>➤ 視聴覚・機材1名</li> <li>➤ 記録係1名</li> <li>➤ タイムキーパー1名</li> </ul> </li> </ul>

モデル研修会・実践講座では、比較的コントロールされた場面でのテーマを絞った実務の模擬体験（ロールプレーなど）やグループワークが特徴である。効果的な学習やディスカッションを生み出すために、モデル研修会・検討委員会では、以下のような事前の準備とセッティングを行った（表7）。

表7. 事前の準備とセッティング

会場のセッティング	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同じセッティングの会場を2カ所用意する（同じ講座を2カ所で同時開催するため）</li> <li>・ 図2のように、レクチャーのエリアとグループワークのエリアを分けておく。別々の部屋であることが望ましいが、会場の都合で難しい場合は、同じ部屋</li> </ul>
-----------	---

	<p>でも構わない。レクチャーからグループワークへの移動は容易な方がよい</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ それぞれのエリアに、ノート型パソコン、プロジェクター、ビデオ、テレビを用意する</li> <li>・ グループワークのエリアでは、他のグループの声が気にならない程度に、グループ同士を離してセッティングすることが望ましい</li> </ul>
グループ分け	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1会場、定員 30 名</li> <li>・ 1グループ 6名とし、5グループに分ける</li> <li>・ 性別、就労支援の経験年数、所属機関、専門とする障害領域などを考慮し、バランスを見ながらグループ分けする</li> </ul>
スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ トレーナーは、実際にジョブコーチ的な就労支援を実施する現任者に依頼する</li> <li>・ 基本的には、仲町台発達障害センター主催のジョブコーチ養成セミナーを受講した人、またはそれに準じる実践経験を有する人に依頼する</li> <li>・ トレーナーには、実践講座テキスト、トレーナーマニュアルを事前に配布する</li> <li>・ トレーナー研修を受講し、トレーナーマニュアルを見ながら、役割をこなす</li> </ul>

図2に、会場のセッティングを示す。モデル研修会・実践講座は、表7や図2のような環境が整う場所ならば、全国各地において、実施可能な研修パッケージである。

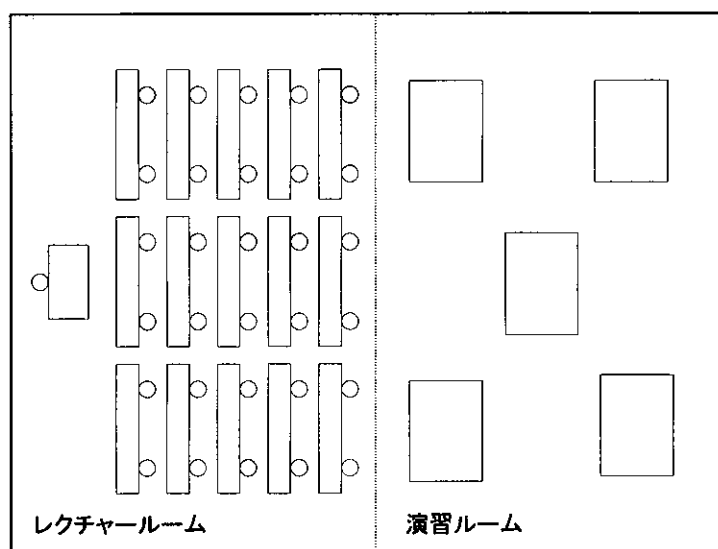


図2. 会場のセッティング

表8に、モデル研修会・実践講座のプログラム構成を示す。

表8. モデル研修会・実践講座のプログラム構成

	時間 (分)	単元	形態
第 1 日	9:00-9:15 (15)	1-①オリエンテーション	レクチャー
	9:15-9:45 (30)	1-②アイスブレイク	グループワーク
	9:45-10:30 (45)	1-③ジョブコーチとは	レクチャー
	10:40-11:25 (45)	1-④利用者のアセスメント	レクチャー
	12:25-13:40 (75)	1-⑤面談による基礎情報の収集	グループワーク
	13:50-14:35 (45)	1-⑥職場開拓	レクチャー
	14:35-15:45 (70)	1-⑦電話でのアポイントメント	グループワーク
	15:55-16:25 (30)	1-⑧事例報告	レクチャー
	16:25-16:40 (15)	1-⑨まとめと質疑	レクチャー
第 2 日	9:30-11:15 (105)	2-①企業に対するサービスの説明	グループワーク
	11:25-12:10 (45)	2-②職場のアセスメント	レクチャー
	13:10-14:15 (65)	2-③職務の再設計	グループワーク
	14:25-15:10 (45)	2-④雇用に向けての調整と助成金制度	レクチャー
	15:20-16:05 (45)	2-⑤職場で教える技術	レクチャー
	16:05-16:20 (15)	2-⑥まとめと質疑	レクチャー
3	9:30-11:30 (120)	3-①システムティック・インストラクション	グループワーク



11:40-12:25 (45)	3-②フェイディングとナチュラルサポート	レクチャー
13:25-14:10 (45)	3-③在職者の継続的支援	レクチャー
14:10-14:40 (30)	3-④事例報告	レクチャー
14:40-15:00 (20)	3-⑤まとめと質疑	レクチャー
15:00-15:15 (15)	3-⑥アンケート記入	

表9に、モデル研修会・実践講座(第1日目)における各単元のねらいと研修内容を示す。

表9. モデル研修会・実践講座における各単元のねらいと研修内容(第1日目)

単元	ねらいと内容
①オリエンテーション 【全体活動：15分】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 統括トレーナーによるオリエンテーション</li> <li>・ 開講のあいさつ</li> <li>・ 実践講座(3日間)の流れを知る</li> <li>・ セミナーの構成(レクチャー→演習→グループディスカッション)を知る</li> <li>・ 演習での心構えを確認する</li> </ul>
②アイスブレイク 【グループワーク：30分】 ・ 各グループのトレーナーによるオリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ グループワークを自己紹介などのやさしいテーマで体験する</li> </ul>
③ジョブコーチとは 【レクチャー：45分】	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基礎講座の内容を振り返る</li> <li>・ ジョブコーチによる支援プロセスを再確認する</li> <li>・ ジョブコーチの心構えと姿勢を理解する</li> </ul> <p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジョブコーチによる支援のプロセス</li> <li>・ 支援初期の心構えと姿勢 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 企業にとって障害のある人は異邦人である</li> <li>b) 企業にとってジョブコーチも異邦人である</li> <li>c) ジョブコーチは常に評価されることを意識する</li> </ul> </li> <li>・ 集中支援期の心構えと姿勢</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) ジョブコーチがしゃばらない</li> <li>b) 押しつけではなく調整をする</li> <li>・ フェイディング期の心構え姿勢</li> <li>a) ジョブコーチが担いすぎない</li> <li>b) 他のスタッフや関係機関と役割分担をする</li> <li>c) 人柄ではなく支援技術で勝負する</li> <li>・ フォローアップ期の心構えと姿勢</li> <li>a) 傍観者や見回り監視人にならない</li> </ul>
<p>④利用者のアセスメント</p> <p>【レクチャー：45分】</p>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジョブコーチによるアセスメントのねらいを知る</li> <li>・ インテーク時のアセスメントのプロセスを知る</li> <li>・ ジョブコーチによるアセスメントの方法を知る</li> </ul> <p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害のある人のアセスメントのねらい <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 就労の可能性を「評価」「判定」するものではない</li> <li>b) 障害のある人とジョブコーチが「成功」のイメージをもつためにする</li> </ul> </li> <li>・ アセスメントのプロセス <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 基礎情報を収集する</li> <li>b) 得られた情報からプロフィールをつくる</li> <li>c) 取り切れていない情報を補足する</li> <li>d) 成功のイメージづくりとプランニングをする</li> </ul> </li> <li>・ アセスメントの方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 面談</li> <li>b) 家庭や施設での行動観察</li> <li>c) 実際の職場での行動観察</li> </ul> </li> </ul>
<p>⑤面談による基礎情報の収集</p> <p>【グループワーク：75分】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ペアで行う面談のロールプレー</li> </ul>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「利用者基礎情報」を読み、面談で聞き取る内容を整理する</li> <li>・ 面談を通して、就労支援に関係のある情報を補う</li> <li>・ 面談で得られた情報、得られなかった情報を確認する</li> <li>・ 面談で得られなかった情報をどのように補うか検討する</li> </ul> <p>【ロールプレーの設定】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジョブコーチとして、新しい利用者のインテーク文書を読み込み、就労支援に必要な情報を整理する</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面談を通して、トレーナーが演じる利用者から就労支援に関する情報を聞き取る</li> <li>・ 面談で聞き取り、整理するポイント <ul style="list-style-type: none"> <li>a) これまでの仕事や実習について</li> <li>b) 希望する仕事、労働条件について</li> <li>c) 得意（不得意な）仕事、好き（きらい）な仕事について</li> <li>d) 苦手な職場環境について</li> <li>e) 配慮すべき点について</li> </ul> </li> </ul> <p>【ディスカッション】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者の就労に関するプロフィールを話し合う</li> <li>・ 面談では、はっきりわからなかった点について話し合う</li> <li>・ どんな実習場面を設定し、どんな場面を見るのかについて話し合う</li> </ul>
<p>⑥職場開拓</p> <p>【レクチャー：45分】</p>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業内授産を活用し、職場を開拓した例を知る</li> <li>・ 企業内授産など、過渡的な就労を活用した際の利用者と企業双方へのサポートを知る</li> </ul> <p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在の雇用情勢と社会福祉の基礎改革 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 独立採算性を求められる福祉施設</li> <li>b) 障害者雇用制度の壁</li> <li>c) 企業の法律遵守の姿勢</li> </ul> </li> <li>・ 企業内授産について <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 雇用と授産の違い</li> </ul> </li> <li>・ 企業内授産のメリットとデメリット</li> <li>・ 企業へのアプローチ（事例から） <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 企業ニーズの収集</li> <li>b) 事前の準備</li> <li>c) 企業にプレゼンする内容</li> </ul> </li> <li>・ 企業内授産の実施</li> </ul>
<p>⑦電話でのアポイントメント</p> <p>【グループワーク：70分】</p>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 手短に自分の所属組織を紹介する</li> <li>・ 警戒感をもたれないように障害者雇用の用件を説明する</li> <li>・ 企業のさまざまな反応に切り返しながら話を展開する</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業に電話をすることを想定したロールプレー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 電話だけで終わらせずに面接へとつなげる</li> </ul> <p>【ディスカッション】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ロールプレーをやってみて</li> <li>・ どのような企業の反応に困ったか</li> <li>・ 企業の反応にどう切り返したか</li> <li>・ 企業の抵抗感が少ない用件の切り出し方は？</li> <li>・ 企業にとって分かりにくい言葉、表現、言い回しとは？</li> <li>・ 企業から否定的な反応があった時、どうやって面談につなげるか</li> <li>・ 企業の拒否感がどうしても強い時、どうするか</li> </ul>
<p>⑧事例報告</p> <p>【レクチャー：30分】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ トレーナーによる事例報告</li> </ul>	<p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中軽度の知的障害のある人の就労支援の事例を知る</li> <li>・ 生活支援ニーズのある人の就労支援の事例を知る</li> <li>・ 関係機関（会社、福祉事務所など）との連携による職業生活全般についての支援の例を知る</li> </ul>
<p>⑨まとめ</p> <p>【全体活動】</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 統括トレーナーによる一日の振り返りと質疑応答</li> <li>・ レクチャーの内容をグループワークでの活動と関連づける</li> <li>・ 一日の活動を整理する</li> </ul>

表10に、モデル研修会・実践講座（第2日目）における各単元のねらいと研修内容を示す。

表10. モデル研修会・実践講座における各単元のねらいと研修内容（第2日目）

単元	ねらいと内容
<p>①企業に対するサービスの説明</p> <p>【グループワーク：105分】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業を訪問し、ジョブコーチによるサービスの説明をすることを想定したロールプレー</li> </ul>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 手短に自分の所属組織を紹介する</li> <li>・ 障害者雇用の用件を切り出す</li> <li>・ 企業からのさまざまな反応に切り返ししながら、企業の情報、障害者雇用に関する方針、障壁、不安などを聞き出す</li> <li>・ ジョブコーチによる就労支援のメリットを伝える</li> <li>・ ジョブコーチによる実習を受けて貰うことを目標とする</li> </ul> <p>【ディスカッション】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ どのような企業の反応に困ったか</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ お互いに気が付いた良い点、悪い点</li> <li>・ 効果的に話しを進めるために必要な準備は何か</li> </ul>
<p>②職場のアセスメント 【レクチャー：45分】</p>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害のある人のアセスメントのねらいを知る</li> <li>・ 障害のある人の（インテーク時の）アセスメントのプロセスを知る</li> <li>・ 障害のある人のアセスメントの方法を知る</li> </ul> <p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害のある人のアセスメントのねらい <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 就労の可能性を「評価」「判定」するものではない</li> <li>b) 障害のある人とジョブコーチが「成功」のイメージをもつためにする</li> </ul> </li> <li>・ 障害のある人のアセスメントのプロセス <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 障害のある人について、基礎情報を集める</li> <li>b) 本人のプロフィールをイメージする</li> <li>c) 取り切れていない情報を補足する</li> <li>d) 成功のイメージづくりとプランニング</li> </ul> </li> <li>・ 障害のある人のアセスメントの方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 面談・聞き取り</li> <li>b) 家庭や施設での行動観察</li> <li>c) 地域の中での行動観察</li> <li>d) 職場での行動観察</li> </ul> </li> </ul>
<p>③職務の再設計 【グループワーク】65分</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業訪問し、職場や職務について見せってもらう場面を想定した演習</li> </ul>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ビデオを見て、障害のある人の能力にこだわらず、その職場の中からできるだけ多くの職務を探し出す</li> <li>・ 職場の中にある細かな職務にも目を向けて職務を探し出す</li> <li>・ 職務の中で中核となる仕事を選ぶ</li> </ul> <p>【ディスカッション】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害のある人の職務として中核になりそうな業務は何か</li> <li>・ 定型業務（毎日ルーチンとして行う業務）は何か</li> <li>・ 一定時間かかる仕事は何か</li> </ul>

<p>④雇用に向けての調整と助成金制度</p> <p>【レクチャー：45分】</p>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用を行う企業側の視点について学習する</li> <li>・ 障害者雇用促進法の概要を知る</li> <li>・ 雇用契約の重要性を確認する</li> </ul> <p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業と障害者雇用 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 企業とは？</li> <li>b) 人にまつわる雇用</li> <li>c) 今後の展望</li> </ul> </li> <li>・ 雇用契約とジョブコーチの役割 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 障害のある人に対する支援</li> <li>b) 企業の支援</li> <li>c) ハローワークとのコラボレーション</li> </ul> </li> </ul>
<p>⑤職場で教える技術</p> <p>【レクチャー：45分】</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場からジョブコーチが引き上げるまでの支援の見通しを持つ</li> <li>・ 職場から引き上げるための方法（フェイディング、環境の工夫、ナチュラルサポートの形成）を知る</li> </ul>
<p>⑥まとめと質疑</p> <p>【全体活動】</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 統括トレーナーによる一日の振り返りと質疑応答</li> <li>・ レクチャーの内容をグループワークでの活動と関連づける一日の活動を整理する</li> </ul>

表11に、モデル研修会・実践講座（第3日目）における各単元のねらいと研修内容を示す。

表11. モデル研修会・実践講座における各単元のねらいと研修内容（第3日目）

単元	ねらいと内容
<p>①システムティック・インストラクション</p> <p>【グループワーク：120分】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジョブコーチが従業員から指示を受けて、障害のある人に仕事を教える場</li> </ul>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 短時間で簡潔な課題分析を作る</li> <li>・ 課題分析の手順に沿って教える</li> <li>・ 指示の階層を頭に入れて、介入を必要最小限にする</li> <li>・ 簡潔な記録方法を学ぶ</li> </ul> <p>【ディスカッション】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 課題分析に沿って教えることができたか</li> <li>・ 指示・手がかりの階層は適切に使い分けられたか</li> </ul>

<p>面を想定したロールプレー</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 課題分析に沿って、各ステップでの反省点を話し合う</li> <li>・ どうしても教えられないポイント、道具や目印など環境の工夫によって自立度を上げられるポイントはどこか</li> </ul>
<p>②フェイディングとナチュラルサポート 【レクチャー：45分】</p>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ フェイディングへ向けての計画を立てることができる</li> <li>・ フェイディングを意識したサポートの原則を知る</li> <li>・ ナチュラルサポートを作り出すための配慮や工夫について知る</li> </ul> <p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ フェイディングとナチュラルサポートの心構え</li> <li>・ フェイディング <ul style="list-style-type: none"> <li>a) フェイディングとは</li> <li>b) フェイディングのための準備</li> <li>c) フェイディングの手法</li> <li>d) フェイディングする際の配慮点</li> </ul> </li> <li>・ ナチュラルサポート <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ナチュラルサポートとは</li> <li>b) ナチュラルサポートのゴール</li> <li>c) ナチュラルサポートを生み出すために</li> </ul> </li> <li>・ フェイディングとナチュラルサポートの相関性</li> </ul>
<p>③在職者の継続的支援 【レクチャー：45分】</p>	<p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 初期、安定期、退職期のフォローアップのポイントを理解する</li> <li>・ 課題に対応するフォローアップの手がかりを知る</li> </ul> <p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ フォローアップの基本</li> <li>・ 初期段階のフォローアップ <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 初期段階のフォローアップの目標</li> <li>b) 支援のポイント</li> <li>c) 事例の検討</li> </ul> </li> <li>・ 安定期のフォローアップ <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 安定期のフォローアップの目標</li> <li>b) 支援内容のポイント</li> <li>c) 事例の検討</li> </ul> </li> <li>・ 退職期のフォローアップ <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 退職期のフォローアップの目標</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>b) 支援内容のポイント</li> <li>c) 事例の検討</li> <li>・ フォローアップは計画的に行う</li> <li>a) 初期のフォローアップは、将来を見据えた支援計画づくり</li> <li>b) 安定期のフォローアップは、変化に対応した支援計画の見直し</li> <li>c) 退職期のフォローアップは、個々に応じたハッピーリタイアメントへの支援</li> </ul>
<p>④事例報告</p> <p>【レクチャー：30分】</p>	<p>【主なトピックス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業に対するサービス</li> <li>・ 障害のある人の就労実績</li> <li>・ 就労支援システム</li> <li>・ 介入支援の事例 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 要請を受けての職場訪問</li> <li>b) トラブルの内容把握</li> <li>c) 改善に向けての提案 <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 物理的環境の改善</li> <li>➤ 指導方法の統一化</li> <li>➤ 職務の再構築</li> <li>➤ 自閉症への理解</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
<p>⑤まとめと質疑</p>	<p>【全体活動】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 統括トレーナーによる一日の振り返りと質疑応答</li> <li>・ レクチャーの内容をグループワークでの活動と関連づける</li> <li>・ 一日の活動を整理する</li> </ul>

### 3) トレーナー研修会

前述のように、全国各地の就労支援者が参加可能な研修機会の充実が求められる。モデル研修会・検討委員会では、トレーナーとして、各地域において就労支援の実践を積む人材を想定した。モデル研修会修了者が、トレーナー研修会とトレーナーマニュアルを通して、トレーナーとしての役割を学ぶことで、次の機会において、実践講座のトレーナー役として機能できるシステムを想定した。また、トレーナー研修会は、地域の研修ニーズに応え、地方開催を可能にする研修パッケージとして、モデル研修会と同時開催する形で設計した。

表12に、トレーナー研修会のプログラム構成を示す。トレーナー研修会は、モデル研修会・実践講座の前日に行われた事前研修(第1日目)、実践講座当日の演習の打ち合わせ(第



2日から第4日目)の2部構成からなる。モデル研修会のトレーナーは、仲町台発達障害センターの主催によるジョブコーチ養成セミナー・実践セミナーの受講者に依頼した。

表12. トレーナー研修会のプログラム構成

	時間(分)	内容	形態
第1日	9:00-9:15 (15)	1-①オリエンテーション	
	9:30-10:00 (30)	1-②全体説明	
	10:00-10:50 (50)	1-③面談による基礎情報の収集	演習の打ち合わせ
	11:00-11:50 (50)	1-④電話でのアポイントメント	演習の打ち合わせ
	13:00-13:50 (50)	1-⑤企業との交渉	演習の打ち合わせ
	14:00-14:50 (50)	1-⑥職務の再設計	演習の打ち合わせ
	15:00-15:50 (50)	1-⑦システムティック・インストラクション	演習の打ち合わせ
第2日	9:00-9:15 (15)	2-①オリエンテーション	グループワーク
	9:15-9:45 (30)	2-②アイスブレイク	グループワーク
	9:45-10:20 (40)	2-③面談による基礎情報の収集	演習の打ち合わせ
	12:25-13:40 (75)	2-④面談による基礎情報の収集	グループワーク
	13:55-14:25 (30)	2-⑤電話でのアポイントメント	演習の打ち合わせ
	14:35-15:45 (70)	2-⑥電話でのアポイントメント	グループワーク
	15:55-16:25 (30)	2-⑦企業に対するサービスの説明	演習の打ち合わせ
第3日	9:30-11:15 (105)	3-①企業に対するサービスの説明	グループワーク
	11:25-12:00 (35)	3-②職務の再設計	演習の打ち合わせ
	13:10-14:15 (65)	3-③職務の再設計	グループワーク
	15:15-16:00 (45)	3-④システムティック・インストラクション	演習の打ち合わせ
	9:30-11:30 (120)	3-④システムティック・インストラクション	グループワーク

注)          は、実践講座当日にトレーナーとして参加した時間帯を示す。

トレーナーは、モデル研修会・実践講座の前日に行われる事前研修において、各單元における研修のねらいと内容について確認した(表13)。トレーナー活動の前に確認すべきポイントは、トレーナーマニュアルに記載し、事前研修の前日までに配布して、トレーナーが自分のペースで予習や復習ができるようにした。

表13. モデル研修会・トレーナー研修会で押さえる研修のねらいと内容

単元	ねらいと内容
<p>面談による基礎情報の収集</p>	<p>①参加者に伝えるポイントを理解する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ロールプレーに慣れる</li> <li>b) 文書による情報をベースに、面談で情報を補う練習をする</li> <li>c) 就労支援に関わる情報に限定し、聞き取りをする</li> <li>d) 面談で「得られる情報」「得られない情報」があることを確認する</li> <li>e) 評価のために実習でどのような場面を設定し、何を見るかを検討する</li> </ul> <p>②トレーナーの役割を理解する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 演習全体の流れを理解する <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 演習の流れを確認する</li> <li>・ 演習の様子ビデオを見る</li> <li>・ 障害のある人のシナリオを確認する</li> </ul> </li> <li>b) 障害のある人「山田みどりさん」「山田敦さん」の役をする <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 軽度の知的障害の人をイメージする</li> <li>・ 質問されたことには答えられる。コミュニケーションの障害はない。基本的に、シナリオをベースに書くトレーナーが工夫をする。ただし、性格や行動特性を演技しすぎない。</li> </ul> </li> </ul>
<p>電話でのアポイントメント</p>	<p>①参加者に伝えるポイントを理解する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ロールプレーに慣れる</li> <li>b) 企業に連絡をする「最初の壁」を突破する</li> <li>c) 企業からの「否定的な反応」を経験し、切り返し方を考える</li> <li>d) 「話し方のテクニック」よりも「何をどのように伝えるか」の基本に向ける</li> <li>e) 「面談の約束をとる」ことをゴールとして、話の筋書きが大きく外れないようにする</li> </ul> <p>②トレーナーの役割を理解する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 演習全体の流れを理解する</li> <li>b) 「ロールプレー・悪い見本」をやってみせる</li> <li>c) グループでのディスカッションで、参加者から意見を引き出す</li> </ul>
<p>企業に対するサービスの説明</p>	<p>①参加者に伝えるポイントを理解する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 企業との交渉を経験する</li> <li>b) ジョブコーチによる就労支援のメリットを整理する</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>c) 繰り返し方を考える</li> <li>e) 企業からの話を聞きながら説明する</li> <li>②トレーナーの役割を理解する <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 演習の流れを理解する</li> <li>b) 企業の役をする <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業シナリオを確認し、企業情報、対応の例のイメージをつくる</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>c) グループでのディスカッションで、参加者から意見を引き出す <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業に対し「ジョブコーチが提供できるサービス」を説明する</li> </ul> </li> <li>(1) 障害者にとって適切な職を見つけだし、組み立てること（適職の選択）</li> <li>(2) 仕事が自立できるよう訓練（業務・対人行動・マナー・社会行動など）</li> <li>(3) 社内の人間関係の調整やナチュラルサポートへの橋渡し</li> <li>(4) 継続的なサポート</li> <li>(5) 制度などの情報提供、紹介</li> <li>・障害者雇用に関する不安を「ジョブコーチが解決します」と説明する <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 雇用の有無を聞くのではなく、企業側に考える猶予を与えること</li> <li>(2) より具体的な提案（実習などをお願いしたいこと）から承諾してもらう</li> <li>(3) 話し方の上手下手でなく、企業に対してわかりやすい表現で用件が説明できること</li> <li>(4) 言葉だけの説明がとても難しいことを理解させる。効果的な資料を用意したプレゼンテーションの必要性を伝えること</li> <li>(5) 専門的な用語の使用は極力やめること</li> <li>(6) 引き際も大切、継続した関係を残せるように工夫すること</li> </ul> </li> </ul>
職務の再設計	<ul style="list-style-type: none"> <li>①参加者に伝えるポイントを理解する <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 職務を探し出す体験をする</li> <li>b) できるだけたくさんの職務を探す</li> <li>c) 核となる職務とその他の職務について検討する</li> </ul> </li> <li>②トレーナーの役割を理解する <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 演習の流れを理解する</li> <li>b) 「職場見学（ドラッグストア・社員食堂）」のビデオを見て、職務</li> </ul> </li> </ul>

	<p>のアイデアを持つ</p> <p>c) グループでのディスカッションで、参加者から意見を引き出す</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事のボリュームや障害のある人のスキルにはこだわらず、とりあえずいろいろな職務を上げてみる</li> </ul>
システムティック・インストラクション	<p>①参加者に伝えるポイントを理解する</p> <p>a) 作業を観察し、課題分析を経験する</p> <p>b) 課題分析に沿って障害のある人に作業を教える</p> <p>c) 「言語指示」「ジェスチャー」「モデリング」「手添え」の4つの階層を使い分ける</p> <p>②トレーナーの役割を理解する</p> <p>a) 演習の流れを理解する</p> <p>b) 障害のある人の役をする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中軽度の知的障害のある人をイメージする</li> <li>・性格や行動を演技しすぎない</li> <li>・「理解力が低い」ことを、「首をかしげる」など、単純な動きで表す</li> <li>・違う教え方をされた時には、当惑した様子を見せる</li> <li>・徐々に学習が積み重なり自立していく様子を見せる</li> </ul> <p>c) グループでのディスカッションで、参加者から意見を引き出す</p>

### 3. トレーナーによる事後評価

モデル研修会の研修プログラム設計は、受講者による評価結果を反映したプログラムの改良を持って修了となる。モデル研修会の受講者評価については、後段の「 」に議論を譲り、ここでは、モデル研修会・トレーナーを対象に行った「トレーナーアンケート」の結果から、研修プログラムの振り返りを行う。表14に、「トレーナーアンケート」の質問項目と回答を示す。

表14. トレーナーアンケート（回答数）

<p><b>Q1. トレーナー研修会のプログラム構成について</b></p> <p>①（現行の通り）1日の事前研修と当日の復習の2回が適当である。（4）</p> <p>②1日の事前研修があれば当日の復習は必要ない。（0）</p> <p>③1日の事前研修と当日の復習では不十分である。もう1日必要。（0）</p>
---