

## 職場適応援助者養成研修モデルカリキュラムと 基礎的研修シラバス（案）における科目ごとの関連図

### 図中の凡例

- は職場適応援助者養成研修モデルカリキュラムの科目内容において、基礎的研修カリキュラム（案）と内容が関連しているものをつなげている。
- - - - - は職場適応援助者養成研修モデルカリキュラムの科目内容において、基礎的研修カリキュラム（案）と内容が関連しているものの、**レベル等が異なるもの**をつなげている。



# 【科目1】 職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス

## 基礎的研修

①
<b>1. 職業リハビリテーションの基本理念</b>
○職業リハビリテーションの定義（ILO条約、障害者雇用促進法）
○職業リハビリテーションの理念の歴史の変遷、動向
○職業リハビリテーションの目的（共生社会、職業生活）
○「障害」の捉え方（国際生活機能分類（ICF）、障害の定義等）
○合理的配慮
<b>2. 就労支援のプロセスにおける職場適応援助者の役割と活用</b>
○インテーク
○アセスメント
○プランニング
○職業準備性の向上のための支援
・強みの発見、就職活動の支援
・企業の支援ニーズ
○雇用継続に向けた支援
・就業継続の危機への対応、関係機関との連携
・ナチュラルサポート、フェーディング、キャリア支援等

【科目1】 就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用施策・福祉施策
<b>1. 就労支援の理念と目的</b>
○働くことの意義の理解
○就労支援の理念と目的
○支援者としての共通した目的
○福祉的就労と一般就労
○「障害」の捉え方 等
<b>2. 就労支援の基本的な考え方</b>
<b>3. 障害者雇用の現状</b>
<b>4. 障害者雇用施策の概要</b>
<b>5. 障害者福祉施策の体系や概要</b>
<b>6. 雇用施策と福祉施策との連携</b>

## 基礎的研修

②
<b>1. 職業リハビリテーションの基本理念</b>
○職業リハビリテーションの定義（ILO条約、障害者雇用促進法）
○職業リハビリテーションの理念の歴史の変遷、動向
○職業リハビリテーションの目的（共生社会、職業生活）
○「障害」の捉え方（国際生活機能分類（ICF）、障害の定義等）
○合理的配慮
<b>2. 就労支援のプロセスにおける職場適応援助者の役割と活用</b>
○インテーク
○アセスメント
○プランニング
○職業準備性の向上のための支援
・強みの発見、就職活動の支援
○雇用継続に向けた支援
・就業継続の危機への対応、関係機関との連携
・ナチュラルサポート、フェーディング、キャリア支援等

【科目2】就労支援のプロセスⅠ （インテーク～職業準備性の向上のための支援）
<b>1. 支援に当たっての基本的姿勢</b>
<b>2. 就労支援全体のプロセス</b>
○各プロセスにおける実施内容 等
<b>3. 就労に関する方向付けのための支援</b>
○インテーク、アセスメント、プランニング
○アセスメントから一般就労への移行の過程
<b>4. 職業準備性の考え方</b>
○職業準備性の内容
○職業準備性を考える際の留意点
<b>5. 職業準備性の向上のための支援</b>
○職業準備性の向上を図るための方法とポイント
○職業準備性の向上のためのプログラム

## 基礎的研修

③
<b>1. 職業リハビリテーションの基本理念</b>
○職業リハビリテーションの定義（ILO条約、障害者雇用促進法）
○職業リハビリテーションの理念の歴史の変遷、動向
○職業リハビリテーションの目的（共生社会、職業生活）
○「障害」の捉え方（国際生活機能分類（ICF）、障害の定義等）
○合理的配慮
<b>2. 就労支援のプロセスにおける職場適応援助者の役割と活用</b>
○インテーク
○アセスメント
○プランニング
○職業準備性の向上のための支援
・強みの発見、就職活動の支援
・企業の支援ニーズ
○雇用継続に向けた支援
・就業継続の危機への対応、関係機関との連携
・ナチュラルサポート、フェーディング、キャリア支援等

【科目3】I就労支援のプロセスII (求職活動支援～定着支援)
<b>1. 就職のための支援</b>
○ハローワーク等の活用
○受け入れ企業の選定・開拓
○企業へのアプローチ
○就職時の支援 等
<b>2. 職場定着（職場復帰を含む）のための支援</b>
○職場適応と職場定着
・職場適応援助者の役割
・フェーディング、ナチュラルサポート 等
○職場復帰
○障害者・企業双方への支援
○福祉施策等の活用や連携
○支援の実施方法 等
<b>3. 加齢等に伴う諸問題への対応</b>

## 【科目2】 職場適応援助者の役割（訪問型・企業在籍型）

### 基礎的研修

①
<b>1. 職場適応援助者の制度と役割</b>
○職場適応援助者による支援制度の施策的背景
○職場適応援助者による支援の理念と役割
<b>2. 職場適応援助者の支援の流れ</b>
○職場適応援助者による支援の種類
○職場適応援助者による支援の流れ、支援内容
・アセスメント、支援計画の策定、支援の実施、ケース会議、フォローアップ等
・支援の実施体制、留意事項等
・単独支援、ペア支援
<b>3. 職場における障害者の権利擁護（障害者権利条約、合理的配慮等）</b>
○障害者の権利に関する条約
○障害者差別禁止、合理的配慮
○苦情処理・紛争解決援助
<b>4. 守秘義務と情報の共有化</b>
○支援者の基本的態度
・自己決定の尊重、専門的知識・技術の向上、守秘義務、個人情報保護、社会的規範やマナーの遵守
<b>5. 訪問型職場適応援助者の役割</b>
<b>6. 支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス</b>
○職場適応援助者としての基本的な視点
・ナチュラルサポート、バランス感覚 等
○職場適応援助者に求められる能力
・就業支援に関する制度の理解、関係機関の役割・連携についての理解、企業の障害者雇用の実際の理解、相談スキル 等
○支援のプロセス
・アセスメント、支援計画作成、支援の実施、フォローアップの手法と留意事項
<b>7. ケース会議の開催と留意事項</b>

【科目1】 就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用施策・福祉施策
<b>1. 就労支援の理念と目的</b>
<b>2. 就労支援の基本的な考え方</b>
○就労支援の視点
○支援者の役割と資質
○企業の視点の理解 等
<b>3. 障害者雇用の現状</b>
<b>4. 障害者雇用施策の概要</b>
○障害者雇用促進法の概要
○雇用率制度
○障害者差別禁止（虐待防止含む）、合理的配慮 等
<b>5. 障害者福祉施策の体系や概要</b>
<b>6. 雇用施策と福祉施策との連携</b>

## 基礎的研修

②
<b>1. 職場適応援助者の制度と役割</b>
○職場適応援助者による支援制度の施策的背景
○職場適応援助者による支援の理念と役割
<b>2. 職場適応援助者の支援の流れ</b>
○職場適応援助者による支援の種類
○職場適応援助者による支援の流れ、支援内容
・アセスメント、支援計画の策定、支援の実施、ケース会議、フォローアップ等
・支援の実施体制、留意事項等
・単独支援、ペア支援
<b>3. 職場における障害者の権利擁護（障害者権利条約、合理的配慮等）</b>
○障害者の権利に関する条約
○障害者差別禁止、合理的配慮
○苦情処理・紛争解決援助
<b>4. 守秘義務と情報の共有化</b>
○支援者の基本的態度
・自己決定の尊重、専門的知識・技術の向上、守秘義務、個人情報保護、社会的規範やマナーの遵守
<b>5. 訪問型・企業在籍型職場適応援助者の役割</b>
<b>6. 支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス</b>
○職場適応援助者としての基本的な視点
・ナチュラルサポート、バランス感覚 等
○支援者に求められる能力
・就業支援に関する制度の理解、関係機関の役割・連携についての理解、企業の障害者雇用の実際の理解、相談スキル 等
○支援のプロセス
・アセスメント、支援計画作成、支援の実施、フォローアップの手法と留意事項 等
<b>7. ケース会議の開催と留意事項</b>

【科目2】就労支援のプロセスI (インテーク～職業準備性の向上のための支援)
<b>1. 支援に当たっての基本的姿勢</b>
<b>2. 就労支援全体のプロセス</b>
○各プロセスにおける実施内容・方法 等
<b>3. 就労に関する方向付けのための支援</b>
○インテーク、アセスメント、プランニング
○アセスメントから一般就労への移行の過程
<b>4. 職業準備性の考え方</b>
<b>5. 職業準備性の向上のための支援</b>

## 基礎的研修

③
<b>1. 職場適応援助者の制度と役割</b>
○職場適応援助者による支援制度の施策的背景
○職場適応援助者による支援の理念と役割
<b>2. 職場適応援助者の支援の流れ</b>
○職場適応援助者による支援の種類
○職場適応援助者による支援の流れ、支援内容
・アセスメント、支援計画の策定、支援の実施、ケース会議、フォローアップ等
・支援の実施体制、留意事項等
・単独支援、ペア支援
<b>3. 職場における障害者の権利擁護（障害者権利条約、合理的配慮等）</b>
○障害者の権利に関する条約
○障害者差別禁止、合理的配慮
○苦情処理・紛争解決援助
<b>4. 守秘義務と情報の共有化</b>
○支援者の基本的態度
・自己決定の尊重、専門的知識・技術の向上、守秘義務、個人情報保護、社会的規範やマナーの遵守
<b>5. 訪問型・企業在籍型職場適応援助者の役割</b>
<b>6. 支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス</b>
○職場適応援助者としての基本的な視点
・ナチュラルサポート、バランス感覚 等
○職場適応援助者に求められる能力
・就業支援に関する制度の理解、関係機関の役割・連携についての理解、企業の障害者雇用の実際の理解、相談スキル 等
○支援のプロセス
・アセスメント、支援計画作成、支援の実施、フォローアップの手法と留意事項
<b>7. ケース会議の開催と留意事項</b>

【科目3】就労支援のプロセスII (求職活動支援～定着支援)
<b>1. 就職のための支援</b>
<b>2. (職場復帰を含む)のための支援</b>
○職場適応と職場定着
・職場適応援助者の役割
・フェーディング、ナチュラルサポート 等
○職場復帰
○障害者・企業双方への支援
○福祉施策等の活用や連携
○支援の実施方法 等
<b>3. 加齢等に伴う諸問題への対応</b>

## 【科目3】障害特性と職業的課題（知的障害・発達障害）

### 基礎的研修

<b>1. 知的障害について</b>
○障害特性と職業的課題
・知的障害の定義
・知的障害者の雇用状況
・知的障害の特性と職業的課題
○障害特性に応じた支援方法、就業支援事例
<b>2. 発達障害について</b>
○障害特性と職業的課題
・発達障害の定義
・発達障害者の雇用状況
・発達障害の特性と職業的課題
○障害特性に応じた支援方法、就業支援事例

【科目6】障害特性と職業的課題II (知的障害、発達障害)
<b>1. 知的障害について</b>
○知的障害の概要（態様、原因、障害者手帳との関係 等）
○知的障害の職業的課題
○障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項
○合理的配慮の事例
<b>2. 発達障害について</b>
○発達障害の概要（態様、原因、障害者手帳との関係 等）
○発達障害の職業的課題
○障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項
○合理的配慮の事例

## 【科目3】障害特性と職業的課題（精神障害）

### 基礎的研修

1. 精神障害について
○障害特性と職業的課題
・精神障害の定義
・精神障害者の雇用状況
・精神障害の特性と職業的課題
○障害特性に応じた支援方法、就業支援事例

【科目7】障害特性と職業的課題III (精神障害、高次脳機能障害)
1. 精神障害について
○精神障害の概要（疾患の種類・症状、原因、障害者手帳との関係等）
○精神障害の職業的課題
○障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項
○合理的配慮の事例
2. 高次脳機能障害について

【科目3】障害特性と職業的課題（身体障害・高次脳機能障害・難病）

基礎的研修

①
1. 身体障害について
○障害特性と職業的課題
・身体障害の定義
・身体障害者の雇用状況
・障害別の特性と職業的課題
○障害特性に応じた支援方法、就業支援事例
2. 高次脳機能障害について
3. 難病について
○障害特性と職業的課題
・難病の定義
・難病のある者の雇用状況
・難病の特性と職業的課題
○障害特性に応じた支援方法、就業支援事例

【科目5】障害特性と職業的課題Ⅰ (身体障害、難病)
1. 身体障害について
○身体障害の概要（障害の種類、態様、原因、障害者手帳との関係等）
○身体障害の職業的課題
○障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項
○合理的配慮の事例
2. 難病について
○難病の概要（疾患の種類・症状、原因、障害者手帳との関係等）
○難病の職業的課題
○疾患特性に即した支援方法、支援上の留意事項
○合理的配慮の事例

基礎的研修

②
1. 身体障害について
2. 高次脳機能障害について
○障害特性と職業的課題
・高次脳機能障害の定義
・高次脳機能障害者の雇用状況
・高次脳機能障害の特性と職業的課題
○障害特性に応じた支援方法、就業支援事例
3. 難病について

【科目7】障害特性と職業的課題Ⅲ (精神障害、高次脳機能障害)
1. 精神障害について
2. 高次脳機能障害について
○高次脳機能障害の概要（態様、原因、障害者手帳との関係等）
○高次脳機能障害の職業的課題
○障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項
○合理的配慮の事例

## 【科目 4】 就労支援に関する制度



## 基礎的研修

②
<b>1. 障害者雇用施策の概要</b>
○「障害者の雇用促進法に関する法律」に基づく施策体系
・ 障害者雇用の現状
・ 障害者雇用促進法の概要
・ 障害者雇用率制度
・ 障害者納付金制度
・ 職業リハビリテーションの推進
<b>2. 労働基準法、最低賃金、労働安全衛生法等基本的な労働関係法規の概要</b>
○個別的労働関係（労働基準法、労働契約法、最低賃金法、労働安全衛生法等）
○集団的労働関係（労使関係法、労働組合法等）
○労働政策関係（職業安定法、雇用保険法、障害者雇用促進法、職業能力開発促進法等）
○労働契約上の注意点
・ 採用（労働契約の締結、労働条件の明示等）
・ 労働時間、休憩、休日、休暇
・ 賃金（支払方法、割増賃金、最低賃金等）
・ 退職（自己都合退職、契約期間満了、解雇、法令上解雇できない例等）
○法律上加入が義務づけられている社会保険の特徴
・ 労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険
<b>3. 活用できる助成金制度の概要</b>
・ 特定求職者雇用開発助成金
・ トライアル雇用助成金
・ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金等

【科目8】労働関係法規の基礎知識
<b>1. 労働契約上の注意点</b>
○労働契約の締結
○労働時間、休憩、休日、休暇
○賃金
○退職、解雇
○就業規則等
<b>2. 安全衛生</b>
○安全配慮義務
○健康管理等
<b>3. 法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険</b>
○労働保険（労働者災害補償保険（労災保険）、雇用保険）
○社会保険（公的医療保険、年金保険）
○障害年金（障害基礎年金、障害厚生年金）等
<b>4. 問題が生じた場合の相談先</b>
○相談先一覧

③
<b>1. 障害者雇用施策の概要</b>
○「障害者の雇用促進法に関する法律」に基づく施策体系
・ 障害者雇用の現状
・ 障害者雇用促進法の概要
・ 障害者雇用率制度
・ 障害者納付金制度
・ 職業リハビリテーションの推進
<b>2. 労働基準法、最低賃金、労働安全衛生法等基本的な労働関係法規の概要</b>
○個別的労働関係（労働基準法、労働契約法、最低賃金法、労働安全衛生法等）
○集団的労働関係（労使関係法、労働組合法等）
○労働政策関係（職業安定法、雇用保険法、障害者雇用促進法、職業能力開発促進法等）
○労働契約上の注意点
・ 採用（労働契約の締結、労働条件の明示等）
・ 労働時間、休憩、休日、休暇
・ 賃金（支払方法、割増賃金、最低賃金等）
・ 退職（自己都合退職、契約期間満了、解雇、法令上解雇できない例等）
○法律上加入が義務づけられている社会保険の特徴
・ 労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険
<b>3. 活用できる助成金制度の概要</b>
・ 特定求職者雇用開発助成金
・ トライアル雇用助成金
・ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金等

【科目9】企業に対する支援の基礎
<b>1. 企業で働くとは</b>
<b>2. 企業を支援することの重要性</b>
<b>3. 障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況（近年の動向）</b>
<b>4. 企業支援のプロセス及び支援方法</b>
○支援ニーズの把握
○事業所情報の把握（属性情報、障害者雇用に対する考え方、職場環境等）
○支援ニーズに応じた支援方法の検討、支援の実施（支援内容、助成金等）
○フォローアップ等
<b>5. 企業支援の留意点</b>

## 【科目5】 職場における雇用管理

### 基礎的研修

	【科目12】 企業における障害者雇用の実際
<b>1. 事業所における障害者の雇用管理の現状と課題</b>	<b>1. 障害者雇用の考え方や雇用管理の実際</b>
○企業概要	○障害者雇用の考え方
・企業理念、事業概要等	○障害のある従業員の担当業務
○障害者の雇用管理の実際	○雇用管理に関する取組（障害のある従業員との関わり方、職場内の支援体制、合理的配慮の内容、現在の課題等）等
・障害者雇用の考え方	<b>2. 企業が求める人材</b>
・障害者雇用率、各部署への配置状況、障害のある従業員の担当業務	○採用時に重視していること
・職域開拓、職務設計に関する取組	○雇用継続において重視していること 等
・障害のある従業員に対する指導・教育上の工夫・留意点	<b>3. 支援者に求めること</b>
・現在の課題点等	○採用時に支援者に求めること
○企業が求める人材	○採用後の雇用の段階に応じて支援者に求めること
・採用時に重視していること	
・就業に際して必要な勤務態度 等	
○雇用事例の紹介	
<b>2. 就労支援における企業のニーズ</b>	
○ジョブコーチに望むこと	

## 【科目6】企業文化の理解（※訪問型の専用科目）

### 基礎的研修

①
<b>1. 企業経営の基礎</b>
○企業の行動原理
○障害者雇用施策の動向に応じた対応
<b>2. 企業の視点や企業文化の理解</b>
○障害者の雇用管理の実際
・ 障害者雇用の考え方
・ 障害者雇用率、各部署への配置状況、障害のある従業員の担当業務
・ 職域開拓、職務設計に関する取組
・ 障害のある従業員に対する指導・教育上の工夫・留意点

【科目12】企業における障害者雇用の実際
<b>1. 障害者雇用の考え方や雇用管理の実際</b>
○障害者雇用の考え方
○障害のある従業員の担当業務
○雇用管理に関する取組（障害のある従業員との関わり方、職場内の支援体制、合理的配慮の内容、現在の課題等）等
<b>2. 企業が求める人材</b>
○採用時に重視していること
○雇用継続において重視していること 等
<b>3. 支援者に求めること</b>

②
<b>1. 企業経営の基礎</b>
○企業の行動原理
○障害者雇用施策の動向に応じた対応
<b>2. 企業の視点や企業文化の理解</b>
○障害者の雇用管理の実際
・ 障害者雇用の考え方
・ 障害者雇用率、各部署への配置状況、障害のある従業員の担当業務
・ 職域開拓、職務設計に関する取組
・ 障害のある従業員に対する指導・教育上の工夫・留意点

【科目9】 企業に対する支援の基礎
<b>1. 企業で働くとは</b>
○企業の行動原理 等
<b>2. 企業を支援することの重要性</b>
○企業の主体的な取組の促進
<b>3. 障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況（近年の動向）</b>
○障害者雇用施策の動向に応じた対応
○行政指導の実施
○CSRに関する取組 等
<b>4. 企業支援のプロセス及び支援方法</b>
○支援ニーズの把握
○事業所情報の把握（属性情報、障害者雇用に対する考え方、職場環境等）
○支援ニーズに応じた支援方法の検討、支援の実施（支援内容、助成金等）
○フォローアップ 等
<b>5. 企業支援の留意点</b>
○企業との信頼関係の構築
○企業担当者のメンタルヘルスに関する支援 等

**【科目 6】社会福祉の現状**（※企業在籍型の専用科目）

**基礎的研修**

①
<b>1. 障害者総合支援法における就労の位置づけ</b>
○就労系障害福祉サービスについて
・趣旨・目的
・就労移行支援事業所等の概要
○就労系障害福祉サービスから企業就職への移行の現状
・各種統計資料（就労系福祉サービスの利用者数、一般就労への移行者数等）
<b>2. 障害の概念、社会福祉の視点等</b>
○障害の概念
○福祉的就労と一般就労
○就労系福祉サービス事業所での支援の実際
・就職へ向けた支援の状況、課題・工夫点

<b>【科目 1】就労支援の理念・目的、 障害者雇用の現状と障害者雇用施策・福祉施策</b>
<b>1. 就労支援の理念と目的</b>
○働くことの意義の理解
○就労支援の理念と目的
○支援者としての共通した目的
○福祉的就労と一般就労
○「障害」の捉え方 等
<b>2 就労支援の基本的な考え方</b>
<b>3. 障害者雇用の現状</b>
<b>4. 障害者雇用施策の概要</b>
<b>5 障害者福祉施策の体系や概要</b>
○障害者総合支援法の概要
○障害福祉サービスの体系
○就労系障害福祉サービスの概要 等
<b>6 雇用施策と福祉施策との連携</b>
○福祉・教育・医療から雇用への障害者の流れ 等

②
<b>1. 障害者総合支援法における就労の位置づけ</b>
○就労系障害福祉サービスについて
・趣旨・目的
・就労移行支援事業所等の概要
○就労系障害福祉サービスから企業就職への移行の現状
・各種統計資料（就労系福祉サービスの利用者数、一般就労への移行者数等）
<b>2. 障害の概念、社会福祉の視点等</b>
○障害の概念
○福祉的就労と一般就労
○就労系福祉サービス事業所での支援の実際
・就職へ向けた支援の状況、課題・工夫点

【科目4】 就労支援機関の役割と連携
<b>1. 就労支援機関の役割と業務内容</b>
○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
○障害者職業能力開発機関
○就労系障害福祉サービス
○就労支援に関する機関（医療機関、教育機関、相談支援事業所、発達障害者支援センター、難病相談支援センター、高次脳機能障害の支援拠点機関、その他各障害に応じた専門支援機関 等）
<b>2. 就労支援ネットワークについて</b>
○ネットワークの重要性
○ネットワークの構築・維持のためのポイント
○ネットワークを活用した支援事例 等

## 【科目7】アセスメントの視点と支援計画に関する理解

### 基礎的研修

	【科目11】 アセスメントの基礎
<b>1. アセスメントの視点と方法</b>	<b>1. アセスメントの目的と心構え</b>
○ジョブコーチ支援のプロセスとアセスメントの目的	○アセスメントの目的
○支援計画の策定に必要なアセスメントの視点	○「個人」と「環境」の2つの視点
<b>2. 支援計画の意味、内容と活用方法</b>	○障害者本人と支援者の協同作業（自己決定、自己理解促進）等
<b>3. 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</b>	<b>2. アセスメントの実施方法と留意事項</b>
○アセスメントの方法（面接・調査、検査、場面設定、職場実習、行動観察 等）	○アセスメントの方法（面接・調査、検査、職場実習、行動観察 等）
○モデル事例を基に職場適応上の課題や支援方法の検討	○アセスメントの視点（具体的な観察ポイント）
○モデル事例を基にジョブコーチ支援計画の策定、意見交換	○アセスメントに活用できるツール（「就労支援のためのアセスメントシート（開発中）」等）等
<b>4. 面談・面接のポイント</b>	<b>3. アセスメント結果の分析ポイントと活用の仕方</b>
○相談を行う上での基本的態度	○アセスメント結果の総合的な分析
○相談技法（傾聴、受容、共感 等）	○ストレングスの視点
○相談演習	○環境（事業所）との相互作用の視点 等
<b>5. フォローアップ計画の意味と活用方法</b>	<b>4. 相談を行う上での技法</b>
	○相談を行う上での基本的態度
	○相談技法（傾聴、受容、共感 等） 等
	<b>【演習】モデル事例に即したグループワーク</b>
	○アセスメントにおける対象者への聞き取りや観察の内容
	○把握した情報に基づく、対象者の就職、職場定着に向けた課題や支援の方向性

【科目8】企業へのアプローチと事業所における調整方法（※訪問型の専用科目）

基礎的研修

<b>1. 企業へのアプローチ方法</b>
○障害者雇用に関する企業の視点（CSR、企業が感じる課題、配慮等）
○事業主支援の目的
○事業主支援を行う際の心構え・姿勢
<b>2. 事業所への働きかけと調整方法</b>
○事業所支援における調整の必要性
○事業主支援における調整の進め方
○事業主の主体的な取組の促進
○事業所のニーズへの対応（事例検討）
○事業所へのアプローチ（事例を基にロールプレイ）

<b>【科目9】 企業に対する支援の基礎</b>
<b>1. 企業で働くとは</b>
○企業の行動原理 等
<b>2. 企業を支援することの重要性</b>
○企業の主体的な取組の促進
<b>3. 障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況（近年の動向）</b>
○障害者雇用施策の動向に応じた対応
○行政指導の実施
○CSRに関する取組 等
<b>4. 企業支援のプロセス及び支援方法</b>
○支援ニーズの把握
○事業所情報の把握（属性情報、障害者雇用に対する考え方、職場環境等）
○支援ニーズに応じた支援方法の検討、支援の実施（支援内容、助成金等）
○フォローアップ 等
<b>5. 企業支援の留意点</b>
○企業との信頼関係の構築
○企業担当者のメンタルヘルスに関する支援 等

## 【科目9】 事業所での支援方法の基礎理解

### 基礎的研修

①
<b>1. 具体的な支援の流れと方法</b>
○支援ニーズの把握
○事業所情報の把握（属性情報、障害者雇用に対する考え方、職場環境等）
○支援計画の立案、実施
○フォローアップ
<b>2. 職場環境アセスメント</b>
○アセスメントの視点、アセスメント方法
<b>3. 職域開拓と職務の再構成</b>
○職務選定の考え方、職務創出
<b>4. ナチュラルサポートの形成</b>
○ナチュラルサポート、事業所の主体的取組
<b>5. ストレスの把握と対処の重要性</b>
○職場定着の課題と対応
<b>6. 事例検討</b>
○職場適応援助者としての支援内容、支援方法等の検討、意見交換

【科目9】 企業に対する支援の基礎
<b>1. 企業で働くとは</b>
○企業の行動原理 等
<b>2. 企業を支援することの重要性</b>
○企業の主体的な取組の促進 等
<b>3. 障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況（近年の動向）</b>
○障害者雇用施策の動向に応じた対応
○行政指導の実施
○CSRに関する取組 等
<b>4. 企業支援のプロセス及び支援方法</b>
○支援ニーズの把握
○事業所情報の把握（属性情報、障害者雇用に対する考え方、職場環境等）
○支援ニーズに応じた支援方法の検討、支援の実施（支援内容、助成金等）
○フォローアップ 等
<b>5. 企業支援の留意点</b>
○企業との信頼関係の構築
○企業担当者のメンタルヘルスに関する支援 等

②
<b>1. 具体的な支援の流れと方法</b>
○支援ニーズの把握
○事業所情報の把握（属性情報、障害者雇用に対する考え方、職場環境等）
○支援計画の立案、実施
○フォローアップ
<b>2. 職場環境アセスメント</b>
○アセスメントの視点、アセスメント方法
<b>3. 職域開拓と職務の再構成</b>
○職務選定の考え方、職務創出
<b>4. ナチュラルサポートの形成</b>
○ナチュラルサポート、事業所の主体的取組
<b>5. ストレスの把握と対処の重要性</b>
○職場定着の課題と対応
<b>6. 事例検討</b>
○職場適応援助者としての支援内容、支援方法等の検討、意見交換

【科目12】企業における障害者雇用の実際
<b>1. 障害者雇用の考え方や雇用管理の実際</b>
○障害者雇用の考え方
○障害のある従業員の担当業務
○雇用管理に関する取組（障害のある従業員との関わり方、職場内の支援体制、合理的配慮の内容、現在の課題等）等
<b>2. 企業が求める人材</b>
○採用時に重視していること
○雇用継続において重視していること 等
<b>3. 支援者に求めること</b>
○採用時に支援者に求めること
○採用後の雇用の段階に応じて支援者に求めること

## 【科目12】 地域における関係機関の役割とネットワークの活用

### 基礎的研修

		【科目4】 就労支援機関の役割と連携
<b>1. 雇用、福祉、教育、医療等地域の関係機関の役割</b>		<b>1. 就労支援機関の役割と業務内容</b>
○ハローワーク	}	○ハローワーク
○地域障害者職業センター		○地域障害者職業センター
○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
○障害者職業能力開発校		○障害者職業能力開発機関
○就労系障害福祉サービス事業所		○就労系障害福祉サービス
○訪問型職場適応援助者助成金支給対象事業所		○就労支援に関係する機関（医療機関、教育機関、相談支援事業所、発達障害者支援センター、難病相談支援センター、高次脳機能障害の支援拠点機関、その他各障害に応じた専門支援機関 等）
○発達障害者支援センター		
○就労に関係する機関（相談支援事業所、地域活動支援センター、グループホーム、医療機関 等）		
<b>2. 関係機関の役割分担と連携のあり方</b>		
○就労支援におけるネットワークの重要性	}	○ネットワークの重要性
○ネットワークを構築するための基本的要件		○ネットワークの構築・維持のためのポイント
○ジョブコーチ支援を行う上での関係機関との役割分担		○ネットワークを活用した支援事例 等
<b>3. 関係機関への情報提供の仕方</b>		
○関係機関との情報共有の仕方、連携する際の留意点 等	}	

## 【科目13】 ケースマネジメントの職場定着のための生活・家族支援

### 基礎的研修

	【科目10】 ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援
<b>1. ケアマネジメントの理念</b>	<b>1. 就労支援におけるケースマネジメントの重要性</b>
○ケースマネジメントの定義	○ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性
○ケースマネジメントの流れ	○就労支援におけるケースマネジメント 等
<b>2. 職業生活を支える支援の考え方と方法</b>	<b>2. 生活支援・家族支援の進め方</b>
○ジョブコーチ支援で行う生活支援	○職業生活を維持するための生活支援・家族支援
○生活支援を担う機関	○生活支援・家族支援のニーズと対応例 等
○生活支援の進め方	<b>3. 生活支援、家族支援における企業と支援機関の役割分担と連携</b>
<b>3. 家族への支援の考え方と方法</b>	○企業と支援機関が連携して行う支援の内容と役割分担 等
○ジョブコーチ支援で行う家族支援	
○家族支援のニーズと対応例	
<b>4. 職業生活支援における企業の役割と関係機関との連携</b>	
○ケースマネージャーとして求められること（関係機関との役割分担、チームでの支援 等）	