

令和5年度

岐阜県障がい者職場活躍 ナビゲーター養成研修

講義概要 (シラバス)

主催：岐阜県

運営：岐阜県障がい者雇用企業支援センター

はじめに

●障がい者雇用の動向

近年障がい者雇用は進展を続け、2024年4月には法定雇用率が2.5%、2026年7月には2.7%にまで引き上がることが発表されています。その中で、求職者数、就職者数とも障がい種別で見ると、身体障がい者の高齢化も相まって精神・発達障がい者の増加率が著しくなっています。岐阜県内ではかねて身体障がい者・知的障がい者の雇用優位の状況が続いているところではありますが、今後のキーワードは**精神・発達障がい**であることは明らかです。一般的に精神・発達障がいの課題としては雇用後の離職率の高さであり、いかに定着できるかがカギとなります。

●支援内容の変化

精神・発達障がい者の就職者数の増加に伴い、支援対象者の業務は現業系から事務系、雇用管理は一部署での集中型から多部署での分散型へとシフトしています。その際、支援の内容は直接現場に入る作業支援から、人間関係など職場環境の調整を図る相談支援が求められます。業務自体を教えるのみならず、なぜうまくいかないのか、本人も気づいていない課題を発見し、本人及び事業主に対して助言・調整をする役割を担う必要が出てきます。そのため、雇用管理側のスキルとして従来求められてきたわかりやすく伝える作業指導技術（システムティックインストラクション）等に加え、

- 障がい特性の理解（障がいへの合理的配慮）
- アセスメント力（本人や職場からの情報の分析・収集、課題の抽出など）
- 伝え方の技術（本人・職場への説明、ナチュラルサポートの形成）
- なかぼつ等、関係機関の活用・連携（職場定着、生活面の安定等）

※関係機関・・・福祉機関、医療機関、行政、教育機関（特別支援学校等）等
など、幅広い対応力が求められます。

●研修を通して身に着きたい知識・技術

本研修においては、上記の背景等も踏まえて

- 障がい者雇用の一連の流れを理解すること
- 職業リハビリテーション（障がい者の職業を通じた社会参加と自己実現、経済的自立の機会を作り出していく取り組み）の視点や障がい者雇用の法的根拠を学び、雇用の意義や変遷を背景から含めて理解すること
- 各障がい種別の特性を理解し一般的な配慮事項を把握すること
- 就労支援の制度や関係機関の役割を知り、活用につなげること
- 対象者だけでなく職場環境や人間関係を含めたアセスメントの視点を獲得すること
- テレワーク等新たな雇用管理の可能性を理解すること
- 他社事例に触れて自社に展開すること

など、人事総務的視点での知識・技術から現場での指導方法まで包括的・体系的に学ぶことにより、困りごとが起きた際に問題解決までの道筋を立てることができるようにするとともに、社内で頼る先がなく孤立しがちな雇用担当者・現場担当者がヘルプを出せるような他社・関係機関とのネットワーク構築を目的としています。

研修1日目【2023年11月10日（金）オンライン研修】

時間	科目	形態	講師
9:00～9:10	開校式・オリエンテーション		
9:10～11:50 (途中休憩有)	職業リハビリテーションの理念と就労支援プロセス 職場内支援者の役割	講義	眞保 智子
11:50～12:50	休憩		
12:50～13:50	職場における雇用管理 I	講義	板津 幹彦
14:00～15:00	障がい特性と職業的課題 <精神（高次脳機能障がい・若年性認知症含む）>	講義	加藤 大輔
15:10～16:10	面談による問題解決技法	講義	松本 寿弥
16:10～	事務連絡		

研修2日目【2023年11月17日（金）オンライン研修】

時間	科目	形態	講師
8:50～9:00	オリエンテーション		
9:00～10:00	職場における雇用管理II（テレワークを事例として）	講義	三井 正義
10:10～11:10	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義	工藤 晋平
11:20～11:50		演習	三井 正義
11:50～12:50	休憩		
12:50～13:50	就労支援に関する制度	講義	後藤 宏
14:00～15:00	事業所での支援方法の基礎理解 (職場のアセスメント・職務再構成、ストレス対応)	講義	松本 知子
15:10～16:10		演習	松本 知子
16:20～17:00	ケースから学ぶ就労支援の実際 I	事例	中島 貴弘
17:00～	事務連絡		

研修3日目【2023年11月24日（金）オンライン研修】

時間	科目	形態	講師
8:50～9:00	オリエンテーション		
9:00～10:00	事業所での支援方法の基礎理解 (具体的な支援の流れと方法、職場環境アセスメント、ナチュラルサポートの形成)	講義	前島 隆一
10:10～11:10		演習	前島 隆一
11:20～12:05	職務分析と作業指導 (課題分析とシステムティックインストラクション)	講義	服部 努
12:05～13:05	休憩		
13:05～13:50	職務分析と作業指導 (課題分析とシステムティックインストラクション)	演習	服部 努
14:00～16:00 (途中休憩有)	職務分析と作業指導 (行動観察とフィードバック)	講義 演習	内藤 昌宏
16:10～16:50	ケースから学ぶ就労支援の実際 II	事例	中島 貴弘
16:50～	終了式		

オンデマンド研修（期間内各自視聴）

時間	科目	形態	講師
20分	障がい者雇用に関する基礎知識	講義	川地 政明
40分	地域における関係機関の役割とネットワーク、ケアマネジメント	講義	川浦 隼渡
60分	障がい特性と職業的課題 <身体（視覚・聴覚・肢体不自由・内部）、難病>	講義	藤橋 雄一郎
60分	障がい特性と職業的課題 <知的障がい、発達障がい>	講義	鈴木 健一

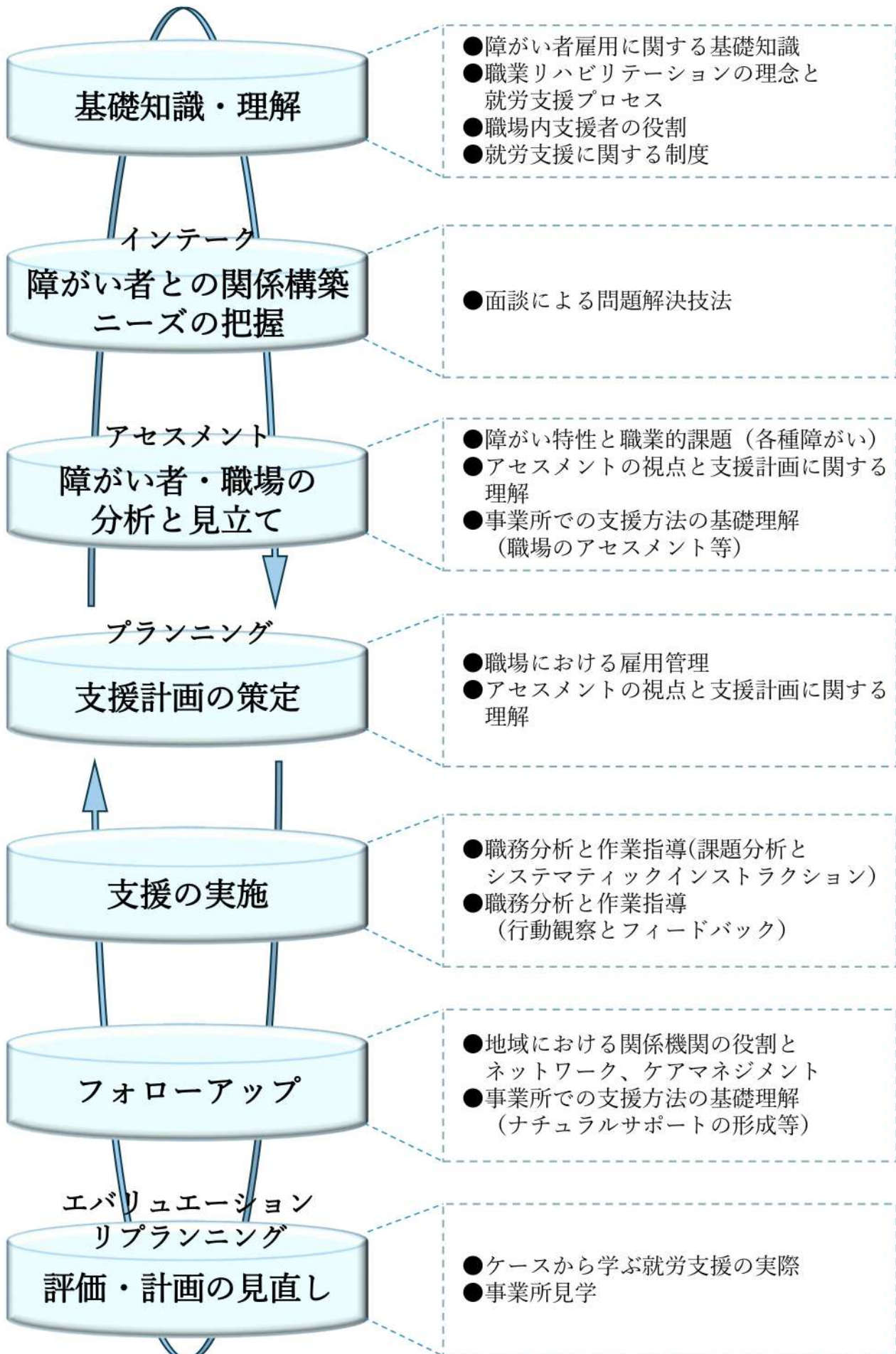
事業所見学

時間	見学先	形態	形式
11月21日（火） 14:00～17:00	OKBパートナーズ株式会社	見学	現地開催
11月22日（水） 13:30～16:30	ナブテスコリンク株式会社	見学	オンライン開催
12月 6日（水） 13:30～16:30	株式会社サン・シング東海	見学	実地開催

ナビゲーターによる支援プロセスと研修講義の関連イメージ

● プロセス

● 研修講義



● ケースから学ぶ就労支援の実際

● 事業所見学

職業リハビリテーションの理念と就労支援プロセス 職場内支援者の役割

眞保 智子

法政大学現代福祉学部 教授
社会福祉法人プライム 理事長

【講義内容】

- ・日本の障がい者雇用の現状と課題
- ・職業リハビリテーションを考える
- ・職業リハビリテーションに関わる人材
- ・障がい者雇用の実践
- ・仕事創出の考え方
- ・これからの障がい者雇用
- ・まとめにかえて

【ねらい】

- ◆職業リハビリテーションの理念を学び、障がい者雇用の意義や変遷、法的根拠を理解する
- ◆障がい者雇用を進めるための流れを学び、障がい者の戦力化のためのポイントを理解する

職場における雇用管理 I

～製造工場での障がい者雇用の取り組み～

板津 幹彦

東和組立株式会社 代表取締役会長

【講義内容】

- ・企業紹介
- ・現場における作業指導など取り組み紹介

【ねらい】

- ◆実際に障がい者雇用を行う事業所における雇用管理の取り組みを知る
- ◆自社に展開できる取り組みを見つけて、取り入れる

障がい特性と職業的課題

<精神（高次脳機能障がい・若年性認知症含む）>

加藤 大輔

中部学院大学人間福祉学部人間福祉学科 准教授

【講義内容】

- ・精神障がいの種類と特徴
- ・リカバリ、エンパワメントの視点
- ・合理的配慮とストレングス活用
- ・職場不適應要素、予防と対策

【ねらい】

- ◆精神障がいの種類や特徴を理解する
- ◆精神障がい者とのかかわり方や配慮を理解し、職場での適應につなげる

面談による問題解決技法

松本 寿弥

名古屋大学学生支援本部 学生相談センター 教育連携室長

【講義内容】

- ・カウンセリング・コンサルテーション・コーチングの基礎・基本
- ・人や職場・組織・状況を見立てる視点と技法
- ・問題把握と解決に向けたチーム課題とリーダーシップ
- ・行動修正を求める場合のカウンセリング・コンサルテーション・コーチング技法

【ねらい】

- ◆職場において効果的なカウンセリング・コンサルテーション・コーチング技法を理解する
- ◆障がい者の職場での課題について、職場と本人双方の意見を踏まえ合理的な解決へと導くため調整していく技法に触れる

職場における雇用管理Ⅱ（テレワークを事例として）

三井 正義

株式会社カラフィス 代表取締役

【講義内容】

- ・企業にとっての「障がい者雇用」
- ・企業にとっての障がい者雇用の「打ち手」
- ・障がい者の在宅雇用とは
- ・企業が支援者に求めること

【ねらい】

- ◆障がい者雇用の一形態としての在宅雇用での雇用管理のポイントを理解する
- ◆在宅雇用に適した障がい者、業務を理解し、自社での雇用可能性を検討する

アセスメントの視点と支援計画に関する理解（講義）

工藤 晋平

名古屋大学学生支援本部 アビリティ支援センター長

【講義内容】

- ・支援計画の意味・内容と活用方法
支援計画書の内容
支援計画を立てる意味
支援計画書の向こう側にいる人
- ・アセスメントの視点と方法
何のためにアセスメントをするのか？
ポイント1：業務の分析とつまずきの特定
ポイント2：方法の具体性
アセスメントの場所
アセスメントの主役は誰か？

【ねらい】

- ◆支援計画を立てる意味や活用方法を理解する
- ◆アセスメントの意味や活用方法、ポイントを理解し実践につなげる

アセスメントの視点と支援計画に関する理解（演習）
～面接による基礎情報の収集の為の事前準備（ヒアリング必要項目確認）～

三井 正義

株式会社カラフィス 代表取締役

【演習形態・内容】

グループディスカッション

在宅勤務を前提とした就職希望の障がい者とのオンライン面接を担当。履歴書などの情報をもとに、さらなるアセスメントのためにヒアリングすべき項目をリストアップ。短時間で的確なプロフィールを把握する為の項目を整理。

【ねらい】

- ◆障がい者との面接において、採用に向けて把握すべき情報が何か理解する
- ◆アセスメントを深めるため、書類や面接で得られた情報からさらなる情報を引き出す

就労支援に関する制度

後藤 宏

社会保険労務士法人 中部経営労務センター 代表社員

一般社団法人「ともに」代表理事

【講義内容】

- ・はじめに
- ・障がい者雇用に関する法令
- ・障がい者雇用の進め方
- ・職場の問題の扱い方

【ねらい】

- ◆就労支援に関する制度、活用方法を理解する
- ◆職場の問題が起きた際に諸制度や機関を活用して問題解決を図る道筋を立てる

事業所での支援方法の基礎理解（職場のアセスメント・職務再構成、ストレス対応）（講義）

松本 知子

株式会社ゲオビジネスサポート 営業本部 営業部、業務部 推進役

【講義内容】

- ・会社紹介
- ・アセスメントとは
- ・“見る・知る”の視点
- ・実例から見るアセスメント
- ・アセスメントの効果
- ・まとめ

【ねらい】

- ◆アセスメントとマッチングの重要性を理解する
- ◆アセスメント結果を障がい者が職場で活躍できる環境づくりにつなげる

事業所での支援方法の基礎理解（職場のアセスメント・職務再構成、ストレス対応）（演習）

松本 知子

株式会社ゲオビジネスサポート 運営 就労移行支援事業所ココ・カラ・フル 管理者兼サービス管理者

【演習形態、内容】

作業、作業観察/チーム発表

体験を通じて、アセスメントの視点を獲得する。体験チームとアセスメントチームに分かれ、体験チームはよりよい結果がだせるようチーム内でディスカッション。アセスメントチームは体験チームのディスカッション～完成までの様子を観察し気づき事項をメモ。

【ねらい】

- ◆それぞれが持つ気づきへの意識を踏まえ、実際にアセスメントを経験する形で手法を学ぶ

- ◆自分以外の方の視点を感じ取り、新たなアセスメントの手法や視点を獲得する

ケースから学ぶ就労支援の実際（事例研究）

中島 貴弘

Man to Man Animo 株式会社 執行役員

【講義内容】

- ・支援者の紹介
- ・当事者の紹介
- ・当事者の話
- ・質疑応答

【ねらい】

- ◆企業で働く障がい当事者の話を聞き、障がい理解を深める
- ◆質疑応答などにより当事者のリアルな声を聞くことで雇用管理の一助とする

事業所での支援方法の基礎理解（具体的な支援の流れと方法、職場環境アセスメント、ナチュラルサポートの形成）（講義）

前島 隆一

一般社団法人 KOTONASU 雇用・福祉コンサルティング事業部 チーフ・アドバイザー

【講義内容】

- ・ナチュラルサポートとは
- ・ナチュラルサポートに必要な要素
- ・障がい者自身の役割
- ・支援者の役割
- ・ナチュラルサポート形成に向けて

【ねらい】

- ◆ナチュラルサポートの目的と構成要素を理解する
- ◆ナチュラルサポートの形成方法を知り、職場でのナチュラルサポート形成につなげる

事業所での支援方法の基礎理解（具体的な支援の流れと方法、職場環境アセスメント、ナチュラルサポートの形成）（演習）

前島 隆一

一般社団法人 KOTONASU 雇用・福祉コンサルティング事業部 チーフ・アドバイザー

【演習形態、内容】

グループディスカッション/ロールプレイ

障がい者を採用し1か月ほど経った頃、現場担当者から作業や振る舞いについての困りごとの相談を受ける。作業風景のビデオを視聴し、原因をアセスメントしてその内容と対応方法を従業員が理解し納得できるように説明する。

【ねらい】

- ◆作業の様子から困りごとの原因や対応方法をアセスメントする
- ◆アセスメント結果を周囲の従業員に説明し、ナチュラルサポート形成につなげる

職務分析と作業指導（課題分析とシステムティックインストラクション）（講義）

服部 努

株式会社 J A ぎふ はっぴいまるけ 真正事務所 所長

【講義内容】

- ・課題分析の作り方
- ・課題分析を作るときの注意点
- ・工程分析とは
- ・わかりやすい伝え方
- ・作業指導について
- ・作業改善の提案

【ねらい】

- ◆課題分析の意味や作り方を理解する
- ◆分かりやすく教える技術を学び作業指導に活かす

職務分析と作業指導（課題分析とシステムティックインストラクション）（演習）

服部 努

株式会社 J A ぎふ はっぴいまるけ 真正事務所 所長

【演習形態、内容】

課題分析作成/グループディスカッション

理解力に課題のある従業員に対して新たな作業を教える場面を想定しながら作業指導風景をビデオ視聴し、簡潔でわかりやすい課題分析表を作成。さらに同じビデオを視聴し、作業指導方法に対して良い点や改善点を見つける。

【ねらい】

- ◆システムティックインストラクションの理論を理解し、課題分析表作成につなげる
- ◆実際に職場で活用できる事例はないか検討し、作業効率改善を図る

職務分析と作業指導（行動観察とフィードバック）（講義）

内藤 昌宏

社会福祉法人 舟伏
岐阜市超短時間ワーク応援センター

【講義内容】

- ・行動観察とは
- ・認知と行動の仕組み
- ・行動観察のポイント
- ・支援のポイント

【ねらい】

- ◆行動観察を通して「行動」が生起した背景を考える
- ◆「強み」に着目したフィードバックの方法を考える

職務分析と作業指導（行動観察とフィードバック） （演習）

内藤 昌宏

社会福祉法人 舟伏

岐阜市超短時間ワーク応援センター

【演習形態、内容】

グループディスカッション

現場の社員から「対応に困っている」との相談を受けた場面を観てもらいます。行動観察の視点を用いて、本人ができる対処法、周囲がサポートできる対処法について、ストレングスを意識したアプローチの仕方をグループワークで考えます。

【ねらい】

- ◆「ストレングス」に着目した支援の仕方について考える
- ◆支援者（自分自身）の認知や行動についても偏りがある場合があることに気づく

障がい者雇用に関する基礎知識

川地 政明

岐阜県障がい者雇用企業支援センター長

【講義内容】

- ・障がい者雇用の意義
- ・障がい者の職業準備性
- ・障がい種別と業務の切り出し
- ・公的サポート機関

【ねらい】

- ◆障がい者雇用の基礎知識の一部に触れる
- ◆研修受講に向け最低限の知識、考え方を理解する

地域における関係機関の役割とネットワーク、ケア マネジメント

川浦 隼渡

Man to Man Passo 株式会社 事業本部 業務部門
統括

【講義内容】

- ・就労支援に関する地域の関係機関
地域の関係機関と連携の必要性
関係機関の紹介
- ・ケアマネジメントについて
ケアマネジメントの考え方
ケアマネジメントのプロセス
- ・ワーク（モデルケースに対する企業担当者としての対応を考える）
- ・ネットワーク構築の必要性

【ねらい】

- ◆就労支援に関する関係機関の役割を理解する
- ◆ケアマネジメントの考え方を理解し、客観的な支援、一貫した支援の必要性と関係機関の活用方法を学ぶ

障がい特性と職業的課題

<身体（視覚・聴覚・肢体不自由・内部）、難病>

藤橋 雄一郎

平成医療短期大学リハビリテーション学科 理学療法専攻 準教授

【講義内容】

- ・障がい者（児）の法律
- ・身体障がいとは
- ・障がいの特性と合理的配慮
視覚障がい
聴覚又は平衡機能の障がい
音声機能、言語機能又は咀嚼機能の障がい
肢体不自由
内部障がい

【ねらい】

- ◆県内における障がい者の動向を理解する
- ◆身体障がい者とのかかわり方や配慮を理解し、職場での適応につなげる
- ◆職場での適応にあたって活用できる IT 機器等のツールを知る

障がい特性と職業的課題

<知的障がい、発達障がい>

鈴木 健一

名古屋大学学生支援本部副本部長、同本部学生相談センター長

【講義内容】

- ・知的障がいとは
 - 知能とは
 - 障がい者雇用率制度と知的障がい
 - 就労支援のポイント
 - 就労支援の実際
- ・発達障がいとは
 - 発達障がいの種類
 - 就労支援のポイント
 - 就労支援の実際

【ねらい】

- ◆知的・発達障がいの雇用率カウントや種類、特徴を理解する
- ◆知的・発達障がい者とのかかわり方や配慮を理解し、職場での適応につなげる