

科目名	【講義1】就労系サービスにおける サービス管理者と相談支援専門員の役割	方法	講義	時数	30分
-----	--	----	----	----	-----

1. 本科目のねらいと獲得目標

【獲得目標】

就労系サービスにおけるサービス管理責任者と相談支援専門員の役割について確認すると共に、本研修全体を通して何を学ぶかを理解する。

【ねらい】

働くことを通して社会参加し、安定的な社会生活を送ることができるよう就労系サービスの役割について確認するとともに、就労系サービスにおけるサービス管理責任者と相談支援専門員の役割と連携について理解する。

2. 本科目の概要と指導ポイント

科目概要

- ① 研修ガイダンス
- ② 就労系4事業におけるサービス管理責任者の役割を理解する。
- ③ 就労系サービスにおけるサービス提供の大切な視点を理解する
- ④ 就労系サービスにおけるサービス管理責任者の視点を理解する

指導ポイント

- ① 就労系サービスにおけるサービスの質とは何かについて考える
- ② 本研修は労働施策と福祉施策に跨る就労支援の人材育成体系の一部であり、専門的知識の必要性を認識する。
- ③ 就労面だけでなく生活面も含めた暮らし全体を見すえた就労支援の視点をもつ

3. 本科目の展開例

本時の展開

導入	5分	研修ガイダンス
展開1	10分	管理者とサービス管理責任者、相談支援専門員との役割の違いについて 就労系サービスにおけるサービス提供の視点 本人の能力を最大限発揮できる環境を整えているか 誇りがもてる労働のあり方を提供しているか

		就労系サービスにおけるサービス管理とは 就労系サービスは結果が見える化されやすい特徴 働くことの意味について考える 生計の維持、社会の中で役割を果たす
展開 2	10 分	就労分野におけるサービス管理責任者の役割とは 本人のアセスメント 企業・仕事のアセスメント 福祉サービスにおける労働の意味 必要な支援環境を提供する アセスメント及びサービス提供の環境 マッチング、ステップアップの環境、チャレンジできるための適切な環境
展開 3	5 分	地域における連携・チーム支援 相談支援専門員をはじめとした地域における連携について

科目名	【講義2】 就労支援のプロセスと就労系サービスの役割	方法	講義	時数	90分
-----	-------------------------------	----	----	----	-----

1. 本科目のねらいと獲得目標

【獲得目標】

- (1) 基本的な一般就労における支援プロセスの流れを体系的に理解し、それぞれの期における支援内容や方法等について学ぶ。
- (2) 基本的な一般就労における各プロセスで、就労系サービスの各事業が果たすべき役割の重要性について学ぶ。

【ねらい】

就労系サービスが障害のある人に提供する「就労支援」は、必ずしも一般就労のみを目指すものではないが、支援を進めるにあたり、自身の事業所は、一般就労の支援プロセス上のどの位置に属し、またどの様な機能を提供されるべき性質であるのか、原理原則的な視点に立って、その果たすべき役割の理解促進をねらいとする。

2. 本科目の概要と指導ポイント

科目概要

- (1) 基本的な就労支援の5つのプロセスと、それぞれの重要な視点を理解する。
- (2) 就労支援のプロセス全体から見た、就労系サービスの基本的な機能と役割を理解する。

指導ポイント

- (1) 就労支援の提供は場当たりの行うものではなく、「エビデンス・ベースド・アプローチ」の視点に立った支援サービス提供が必須であることを各プロセスの重要となるポイントの伝達を通じ、理解促進を図る。
- (2) 就労系サービスの各事業が提供する就労支援を改めて確認するとともに、職業準備性向上の視点に立った就労系サービスの各事業の提供すべき機能や果たすべき役割の理解促進を図る。

3. 本科目の展開例

本時の展開

導入①	10分	一般的な就労支援の基本スキーム、就労支援機関の役割、就労支援における課題等について、就労支援プロセスの全体を俯瞰した説明
展開①	30分	一般的な就労支援の基本プロセスの説明 ・プロセス①アセスメント（就労相談） ・プロセス②アセスメント（職業準備支援） ・プロセス③職業紹介・マッチング ・プロセス④職場適応支援 ・プロセス⑤職場定着支援
導入②	10分	障害のある人の多様な働き方の全体像、その中の就労系障害福祉サービスの位置づけ等について俯瞰した説明
展開②	30分	就労系サービスの機能の説明 ・就労移行支援事業 ・就労継続支援A型事業 ・就労継続支援B型事業 ・就労定着支援事業
まとめ	10分	まとめ ・就労支援プロセスにおける就労系サービスの各事業が果たすべき役割について、事例による解説。また、今後の政策動向について触れ、さらに就労系サービスの各事業の求められる就労支援について解説。

科目名	【講義3】職業準備性とアセスメント	方法	講義・演習	時数	90分
-----	-------------------	----	-------	----	-----

1. 本科目のねらいと獲得目標

【獲得目標】

- ① 職業準備性と就業アセスメントに関する概念理解
- ② 就業アセスメントからの本人支援と環境における配慮に関する理解

【ねらい】

一般就職を支援するうえでアセスメントは欠かせないが、その手掛かりになるものが「職業準備性」と「職業準備性ピラミッド」である。この概念を理解しつつ、本人に関して面談や作業場面等を活かしながらアセスメントをし、就職に繋げていく事をここでは就業アセスメントと呼ぶ。本講義・演習では、就業アセスメントを通じて本人がどのような支援や環境があれば準備性が高まるのかを意識する。そして支援者は就業アセスメントを本人と共有することで、本人の職業能力、適性の理解を手助けし、就職していく上でのパートナーであることを理解する。

2. 本科目の概要と指導ポイント

科目概要

- (1) 職業準備性と職業ピラミッドを理解する
- (2) 就業アセスメントのプロセスを理解する
- (3) 演習を通じてアセスメントに関する本人提示の方法と支援内容と環境配慮について理解する

指導ポイント

- (1) 職業準備性は階層制であることを理解すること。しかし、その階層は企業で働くためのハードルではなく、支援や配慮点の見立てを立てる(就業アセスメント)ためのものであることを理解する(講義)。
- (2) 就業アセスメントには本人アセスメントと企業アセスメントがあることを理解する。また、そのプロセスは大まかに面接、作業場面、企業実習、就労場面の4つからなり、とりわけ作業場面でのアセスメントについて重点を置いて説明をする。作業場面では、面談では得られない本人理解の場であることを理解し、その視点を抑える。(講義)
- (3) 上記作業場面での視点をおさえ、本人の作業場面を実際に動画をみて、気づいた点等を確認し、本人へのフィードバックへつなげる。フィードバックでは本人へのプラスのフィードバックを伝える、その時点で本人が気づいていることを引き出す、支援者からの気づきを伝え、本人の職業適性等の理解に繋げる。さらに、本人の職業適性が広がるような支援や環境的配慮についても理解も促す(演習)
- (4) まとめ
 - ・就業アセスメントのプロセスのポイントを理解し、アセスメントが数値化することではないということを伝える。また、改めて就業アセスメントは本人との協働作業であること、支援員が本人への就職をする支援は、就職の機会の保証であることを理解する。

3. 本科目の展開例

本時の展開		
導入		この単元のねらいと全体の流れを説明する。
展開 1	講) 5 分	○職業準備性と職業準備ピラミッドの理解 ・職業準備性は階層制であることの説明 ・職業準備性には絶対的基準はない事の理解と働くためのハードルではなく、支援方法、環境配慮の手掛かりとなるものであることの説明
展開 2	講) 15 分	○就業アセスメントの理解 ・就業アセスメントのプロセスの説明 ・面談から作業場面でのアセスメントの解説 ・作業場面でのアセスメントについての解説
展開 3	60 分	○演習説明(5 分) ・事前配布している事例、アセスメント表(利用半年、利用 2 年)の確認。上記講義内容(特に作業場面でのアセスメント)を踏まえ、事例の方に対するアセスメントからフィードバック、さらにフィードバックを受けての支援内容、環境配慮を検討することを説明。 動画(作業場面)を見て演習シートのシート①を記載していく事を説明。 ・演習シートについて、支援者からの見立てを本人に伝えるローププレイに繋げることを説明。 ○動画(3 分): パソコン入力をしている対象者の方、周囲の話し声(電話)が気になる場面、確認場面、封入作業で付箋が貼ってある用紙を担当者に確認せずに封入する場面の提示 ○就業アセスメントの整理(個人ワーク)(7 分) ・事前資料、動画を見て演習シート①、フィードバックの配慮点をシート②に記載することを説明。次のグループワークで①と②を手掛かりにグループワークでフィードバックの内容と方法をまとめることの説明 ○就業アセスメントの整理と本人提示への準備(グループワーク 10 分) ・グループで本人提示役を決める。司会はグループの方でもファシリでもどちらでも可。 ○本人提示(1-2 グループが全体の前で実演:15 分): 本人はファシリテーターが行う。良い提示の仕方、好ましくない提示の仕方、ポイント資料を参照

		○気になる部分への方略の説明と個人ワーク（５分） 講師が動画（作業場面）での気になる点について説明をし、それに対して演習シート③, ④に記載する旨を伝える ○気になる部分への方略についてのグループワーク（１０分） ○全体発表（５分）
展開４	10 分	まとめ：上記指導ポイントを押さえ、まとめを行う（スライドまとめ１－４）

科目名	【講義4／演習】企業と経営の基礎理解	方法	講義・演習	時数	150分
-----	--------------------	----	-------	----	------

1. 本科目のねらいと獲得目標

【獲得目標】

- (1) 一般的な就労支援を行う上で必要となる、企業文化・企業経営の基本的な知識や視点について学ぶ。
- (2) 就労系サービスにおける各事業所の運営に必要な経営的アプローチについて学ぶ。

【ねらい】

一般的な就労支援を進めるためには、企業という仕組みについて理解をすることがとても重要である。講義や演習を通して、企業が行う活動の本質的な意義や目的などを確認するとともに、就労系サービスにおける各事業所が行う運営を経営的な視点から、その在り方等についての理解促進をねらいとする。

2. 本科目の概要と指導ポイント

科目概要
(1) 日本における企業の位置づけや企業文化を理解する。 (2) 基本的な労働関係法規の体系と、就労系サービスにおける各事業に関わりの深い労働関係法規を理解する。 (3) 就労継続支援事業における経営改善・工賃向上に向けた経営分析の手法について理解する。
指導ポイント
(1) 企業文化を理解するという視点で、企業の定義・企業の基本的な分類・企業文化の定義など、基本的な企業という仕組みについて講義でおさえ、演習（グループワーク）を通して理解促進を図る。 (2) 就労支援を行う上で必要な基本的な労働関係法規、また就労系サービスにおける各事業の運営に関わりの深い労働関係法規について講義でおさえ、演習（グループワーク）を通して理解促進を図る。 (3) 企業経営の基礎を理解するという視点で、企業が活動を行う際に策定する経営理念・経営ビジョン・経営戦略等の定義などを講義でおさえる。また、就労系サービスにおける各事業所の経営改善・工賃向上等に関連する経営分析の手法等についても講義でおさえ、演習（グループワーク）を通して理解促進を図る。

3. 本科目の展開例

本時の展開		
導入	5 分	この単元のねらいと全体の流れを説明する。
展開 1	講) 10 分	企業文化の理解 (講義)「企業の定義、企業の分類、企業文化とコーポレート・インデンティティ」に関する解説
展開 2	講) 25 分 演) 35 分	企業経営に関する基礎理解 ① (講義)「企業が行う経営とは(経営理念・ビジョン・経営戦略)」の解説 ② (講義)「経営分析の手法について」の解説 ③ (演習／グループワーク) 財務諸表と損益分岐点に関する課題について検討を行う。 →各グループに課題となる別紙を提供(2分) →講義担当者で課題の読み上げ、グループワークの内容を説明(3分) →各グループで進行・発表者を決める(1分) →進行役を中心に、課題について検討する(16分) →グループでのまとめ(3分) →全体発表(10分)
展開 3	講) 25 分 演) 35 分	基本的な労働関係法規の理解 ① (講義)「働く権利の保障とは(憲法・労働法・各種関係法等)」の解説 ② (講義)「就労系サービス各事業運営に関連する労働関係法規」の解説 ③ (演習／グループワーク) 発達障害のある方の事例を通じて、障害のある方の就業生活を支えるために必要な労働関係法規についてディスカッションを行う。 →各グループに課題となる別紙を提供(2分) →講義担当者による課題の読み上げ、グループワークの内容説明(3分) →各グループで進行・発表者を決める(1分) →進行役を中心に、課題について検討する(16分) →グループでのまとめ(3分) →全体発表(10分)
展開 4	15 分	まとめ ・企業経営と障害者雇用について現状と課題を解説。 ・健全な企業経営には、健全な企業経営上の理念やビジョンが必ず存在しているということを解説。

科目名	【講義 5】職務分析と作業指導	方法	講義・演習	時数	150 分
-----	-----------------	----	-------	----	-------

1. 本科目のねらいと獲得目標

【獲得目標】

- ① 作業指導における課題分析と職務分析の方法を理解する
- ② システムティックインストラクションを通じた作業指導のあり方を理解する

【ねらい】

本講義における作業指導は経験に基づくものなく、ある程度の理論に基づいた指導の方法を理解することを目的としている。その目的を達成する要素として本講義では、支援員が共通して行える教示方法として「障害特性」「課題分析」「職務分析」「システムティックインストラクション」という4つの概念を理解し、より系統だった指導方法に繋げていく事をねらいとしている。

2. 本科目の概要と指導ポイント

科目概要
(1) 障害特性と作業指導におけるポイント (2) 職務分析について (3) わかりやすく教える技術と課題分析 (4) 職務分析と課題分析に関する演習(課題分析を中心に) (5) 指示の4階層と最小限の介入-システムティックインストラクション- (6) システムティックインストラクションの演習 (7) まとめ
指導ポイント
(1) 作業指導においては、本人の特性を理解することが必要である。その特性の一つに障害というものがあり、指導者はその理解をまず把握しておくことが必要となることを理解する(講義)。 (2) 作業においては、まずは自身の作業場や企業に勤務する場合でも、作業分析が本人の作業能力を発揮するために有効であることを伝える。また、場合によっては、既存の業務が本人の特性によって、適さないことがある。その場合に、「職種創出」が本人の業務の遂行力を高めることがあることを理解する(講義)。 (3) 作業場面におけるわかりやすい教え方、分かりにくい教え方を説明し、分かりやすい教え方を行うための方法として課題分析・システムティックインストラクションがあることを理解する。 (4) 新しい仕事を本人に教えていくときの課題分析の方法を実際の演習形式を通して理解する。 (4) 課題分析と指示の4階層のつながりを説明し、どの時点で、どのような方法で教えていくのか、を指示の4階層をもとに教示できることを理解する。 (5) 実際に演習で行った課題分析表を使い、動画をもとに、本人の作業場面での自立の状況を記録をしていく。またその記録をもとに動画の中での気づき、本人の特性、本人が最終的に自立するためには何が必要か等を話し合い、特性による指導の方法の工夫を導いていく。 (4) まとめ ・実際に指示書を使って教えている映像と教え方を工夫して働いている方の映像を見て、

ある程度の理論だった教え方が現場でも活用可能であり、その方の自律の手助けになることを伝える。

3. 本科目の展開例

本時の展開		
導入	3 分	この単元のねらいと全体の流れを説明する。
展開 1	(講) 5 分	○障害特性と作業指導におけるポイント ・障害特性がその人を知るための手掛かりの一つであることに説明 ・障害特性上、苦手な作業に配置し続けることがその人の労働意欲の低下につながることを説明
展開 2	(講) 10 分	○職務分析について ・職務分析の解説 ・職務創出の解説 ・職務分析・創出だけでは作業指導をうまく行うことはできないことを伝え、次の分かりやすい教え方に繋げる
展開 3	(講義) 10 分	○わかりやすく教える技術 ・わかりやすい教え方、分かりにくい教え方の説明を説明し、分かりやすい教え方には課題分析とシステムティックインストラクションの技法が必要であることを説明 ・課題分析の説明
展開 4	(演習 1) 60 分	○職務分析と課題分析の実際 (5 分) ・実際の事例を使い職務分析を再度説明 ・事例の方の職務創出を行い、この方にうまく教えるために課題分析を行うことを解説し演習に繋げる ○課題分析演習 (55 分) ・動画 (作業を伝える) 視聴 (5-10 分 : 2 回見ても可能) ・各自課題分析表 (演習用) を用いて作成 (15 分) ・チームで課題分析表の一本化 (20 分) ・発表 (10 分) ※課題分析表 (ファシリテーター用・課題分析例) を参照。
展開 5	10 分	○指示の 4 階層と最小限の介入 ・指示の 4 階層、距離、記録のとり方に関して解説 ・指示の 4 階層、課題分析、最小限の介入を総称してシステムティックインストラクションということを伝える
展開 6	45 分	○システムティックインストラクションの演習 (1 分) ・演習 1 で行ったチームごとの課題分析表 (演習用) を基に、動画を視聴し、事例の方について指示の 4 階層の記録を記載することを説明。 ・動画の中で気づいたこと、本人の特徴等わかる範囲で記載するよう説明。 ○演習の流れ

		・動画（作業）視聴(16 分)：動画（作業）を見ながらの課題分析表（演習用）に記録を取る ・記録の整理(個人ワーク 9 分)：気付いた点を課題分析表（演習用）下部に記載。ここで講師は、事例の方が最後まででは自立していないことを伝え、最後まで自立するには何が必要か検討してもらうことを伝える ・グループワーク(14 分)：上記の個人ワークをグループで検討。 ・発表（5 分）
展開 7	7 分	まとめ ※必要に応じて、各県の事例・動画等を用いて、システムティックインストラクションの意義等を説明。

科目名	【講義】就労支援におけるケアマネジメント	方法	講義	時数	60 分
-----	----------------------	----	----	----	------

1. 本科目のねらいと獲得目標

【獲得目標】

ケアマネジメントの概念を理解したうえで、職業生活を支える支援の方法について学ぶ

【ねらい】

- ・就労支援は、個人の幅広い就労に関するニーズを把握し、その生活全体からとらえ直し、支援に必要な社会資源の調整、連携、更には新たな開発をも目指すものであることを理解する
- ・就労支援の基本的な流れを概説する中で、ご本人を中心とした支援のあり方を実現するための視点について理解する

2. 本科目の展開について

就労支援におけるケアマネジメント

1. ケアマネジメントの定義と援助の内容（5分）

2. 演習事例を用いてケアマネジメントのプロセスを振り返る（25分）

(1) インテーク(就労ニーズの把握)

問題の総括的な把握をし、本人との信頼関係を構築するための重要な場面

【必要な情報】

【多面的な情報の収集例】

【留意点】

(2) アセスメント(就労ニーズの具体性)

本人の心身機能の特性とそれを取り巻く環境条件の状態を全体的に把握する場面

【情報の範囲】

①個人特性の把握

②地域や職業生活の環境の把握

【情報収集の方法例】

【留意点】

(3) プランニング(支援計画の作成)

本人の生活（人生）を踏まえた視点での支援計画の作成

【基本的な視点】

【本人が行うべきこと】

【支援者が行うべきこと】

【留意点】

(4) インターベーション(就労支援の実施)

【職業準備訓練】

【職場開拓と就職のあっせん】

【定着支援】

【留意点】

(5) モニタリング(就労支援状況の観察)

- ・ 支援計画通りにサービスが提供されているかどうかを確認
- ・ 本人のニーズや就労環境・生活状況に変化はないのかを確認

【留意点】

(6) エバリュエーション(職業生活の実態把握)

- ・ 支援計画とその実施内容が、本人の就労支援に有益であったかどうかを検証
- ・ モニタリングの検証と共に、一連のケアマネジメントの効果についても検証
- ・ 課題の整理と共に、本人・家族・支援者にフィードバック

3. 就労支援におけるサービス管理責任者の視点について（20分）

- (1)基本的な視点
- (2)ライフマネジメントからの視点(生活支援としての就労支援)
- (3)エンパワメントの視点
- (4)権利擁護の視点
- (5)連携・調整の視点
- (6)新たな雇用機会や社会資源開発の視点
- (7)包括的な定着支援やフォローアップの視点
- (8)ご本人中心の視点

4. 支援者に求められるもの（5分）

5. まとめ（5分）

科目名	ケースから学ぶ就労支援プロセスの実際 (演習)	方法	演習	時数	240 分
-----	----------------------------	----	----	----	-------

1. 本科目のねらいと獲得目標

【獲得目標（厚生労働省標準カリキュラム）】

就労系サービスの支援の流れと各支援内容、相談支援や関係機関の連携の方法等について理解する

【ねらい】

就労支援は「働きながら生活を組み立てること」が重要であるため、生活全体を見据えた「暮らしのあり方」を柱に、利用者の個別性に合わせた支援を提供するものである

そのため、「就労支援事業所における個別支援のとらえ方」の視点を常に意識しながら、モデル事例を活用したグループワークにより、支援内容や連携等について検討しながら、サービス等利用計画及び個別支援計画を作成する

しかし、あくまでも計画作成が目的ではなく、作成のプロセスの中で、サービス管理責任者として、ケアマネジメント、コンプライアンス、地域ネットワークについて、より多くの気づきと意識が得られるよう、演習を組み立てる

2. 本科目の概要と指導ポイント

科目概要（厚生労働省標準カリキュラムを転記する）

- ① 就労系サービスや就労支援に関するサービス提供プロセス
 - ② 就労系サービスに関する個別支援計画を核としたサービス管理
 - ③ 相談支援専門員と就労系サービスにおけるサービス管理責任者の連携、サービス等利用計画と個別支援計画の関係性
 - ④ 就労系サービスや就労支援に関する関係機関等との連携
- 以上について、事例に基づく演習を実施する

指導ポイント

就労支援は「働きながら生活を組み立てること」が重要
生活全体を見据えた「暮らしのあり方」を柱に、利用者の個別性に合わせた支援を提供するために、下記5点の視点が求められる

これらの視点到気づき、それを意識しながら支援することを伝える

①働くことの意義と就労の場との関係

「一般就労なのか、福祉的就労なのか」これは二分するということではなく、利用者のニーズが、賃金・工賃を得ることなのか、社会参加なのか、訓練の場なのかを適切に見立て(例えば、訓練の場であるならば、働くことを訓練するのか、一般就労に向けての訓練なのか等)、支援者には、目的を把握した支援体制の構築にむけた取り組みが求められていることを認識する

②生活支援と就労支援を一体的に継続して実施

今よりもよりよい暮らしを営みたいと願う利用者の願いを汲みながら、「働きながら暮らす」

という視点を大切にする

③利用者が自分の人生の主人公となることを支援

仕事に就く前の準備、仕事を含む暮らしの持続、働く場からの引退まで、長期の展望を踏まえた支援が必要である

④地域ネットワークの構築と活用

利用者のニーズを真摯に受け止め応えようとする、自分たちの事業所の支援だけでは限界があることに気づき、企業、行政、他の福祉サービス等の地域社会資源の連携が必要なことを認識する

また、地域ネットワークに参加することは、自分以外の人の考え方や見方を知り、自己覚知や自己研鑽にもつながることに気づくことができることを伝える

⑤ケアマネジメントの視点を活用する

利用者の人生に寄り添い「共に悩み、共に考える」という寄り添いの原点、パートナーシップを忘れず、利用者本位の支援をすることが大切

3. 本科目の獲得目標（展開）と関連科目

獲得目標	関連科目
① ケアマネジメントおよび個別支援計画作成のプロセスと留意点	
② 多職種連携	
③ サービス管理責任者としての立ち位置の理解	相談支援専門員との相互理解

4. 本科目の展開例

使用する教材等（準備するもの）		
[テキスト] ☐ 事例の概要(フェイスシート・生活歴・病歴・相談に至る経緯・生活および就労のアセスメント・地域情報等) [副教材] ☐ 講義用スライド [その他の準備するもの] ☐ ノートパソコン ☐ 液晶プロジェクタ ☐ スクリーン ☐ マイク(1本)		
本時の展開		
導入 講義	30 分	本科目のねらいと獲得目標、演習のポイントについて概説し、演習内容のガイダンスを行う。 演習の目的と留意点及び演習の進め方について

		※留意点については、就労支援は「働きながら生活を組み立てること」が重要、生活全体を見据えた「暮らしのあり方」を柱に、利用者の個別性に合わせた支援を提供するという、これまでの講義で既習の内容、もしくは既習の視点から導かれる具体的な留意事項であることを伝える。
展開 1	150 分	具体例に基づき、サービス等利用計画(案)の作成、個別支援計画(案)の作成の流れをプロセスを追って説明し、その留意点を提示する 演習① 生活困窮者自立支援事業から障害福祉サービスへ移行時点でのサービス等利用計画(案)の作成 事例の概要説明 個人ワーク(主訴の把握とニーズの整理) グループワーク(地域特性や社会資源の状況を把握し、サービス担当者会議の準備も含む設定での作成) 演習② A型利用の個別支援計画(案)の作成会議 (一年後、一般就労に向けて) 個人ワーク(主訴の把握とニーズの整理) グループワーク(個別支援計画作成会議に基づき計画を作成) ※キーワードについては、ケアマネジメントと多職種連携
展開 2	55 分	展開 1 を受け、就労分野のサービス管理責任者として、障害者の就労支援とはどのようなものか、どのようなことを大事にして展開されるべきなのかについて気づきを促す 演習③ 就労分野のサービス管理責任者の役割と立ち位置について グループワーク ※討議のポイントについては ・利用者が自分の人生の主人公となるため、ケアマネジメントの視点を 用いた支援が重要になる ・地域ネットワークを構築・活用して幅広い支援の選択肢を持つ ※就労支援は、利用者の生活全体を見据えた「暮らしのあり方」を柱に、将来をも見越して、就労支援と生活支援を一体的に支援することを意識し、そのために、企業、行政、医療、他の福祉サービス等の地域社会資源の連携が必要なことを認識する
まとめ	5 分	講義のまとめ

科目名	【講義 8】研修の振り返り（まとめ）	方法	講義	時数	30 分
-----	--------------------	----	----	----	------

1. 本科目のねらいと獲得目標

【獲得目標】

研修全体を振り返り、本研修による学びの定着を促進する。

【ねらい】

就労系サービス事業所の質が問われるなか、障害福祉サービスにおける就労支援の視点を改めて確認し、自事業所のサービスの質を問い直す機会とする。

2. 本科目の概要と指導ポイント

科目概要

- ① 就労系 4 事業におけるサービス管理責任者の役割を確認する。
- ② 就労系サービスにおけるサービス提供の大切な視点について確認する。

指導ポイント

- ① 就労系サービスにおけるサービスの質とは何かについて考える
- ② 本研修は労働施策と福祉施策に跨る就労支援の人材育成体系の一部であり、専門的知識の必要性を認識する。
- ③ 就労面だけでなく生活面も含めた暮らし全体を見すえた就労支援の視点をもつ

3. 本科目の展開例

本時の展開

導入	10 分	研修の振り返り
展開	15 分	＜個人ワーク＞ 本研修における学びをどのように自事業所に活かすかを整理する。 ※場合によっては、2、3 人に発表してもらう。
まとめ	5 分	研修全体総括