

就労支援実務者が効果的な就労支援を行うために必要な 知識・スキル等の内容（要点版）

1 障害者の就労支援の意義

No. 1 障害についての基本的理解

- ☐ 障害者が働くに当たっての様々な困難¹⁾については、個人と社会・環境との相互作用²⁾の問題として捉え、個人と社会・環境双方への支援を行うこと。

【要点】

- a) 就職前から就職後の多様な職業場面での困難状況の理解
- b) 個人と社会・環境との相互作用としての障害の理解

- 1) 世界保健機関(WHO)が発表している生活機能・障害・健康の分類・モデルである国際生活機能分類(ICF)における、「活動制限」「参加制約」に該当する。
- 2) 国際生活機能分類(ICF)における「心身機能・身体構造」「健康状態」「環境因子」「個人因子」の相互作用の影響により「参加制限」「参加制約」が生じ、これを「障害」と呼ぶという考え方に準じている。

No. 2 障害者の働く意義と権利擁護・共生社会実現の理解

- ☐ 障害の有無や程度に関わらず、働くことには重要な意義があり、すべての人が相互に人格と個性を尊重し合いながら生活や仕事ができる社会や職場の実現を目指すことの必要性を理解した上で、障害者の権利擁護や事業主等への支援に取り組むこと。

【要点】

- a) 働くことの意義の理解
- b) ノーマライゼーション、インクルージョン、ダイバーシティ実現の重要性の理解

2 就労支援における支援者の基本的姿勢

No. 3 支援者が持つべき心構えと倫理意識

- ☐ 支援者自身が倫理観を身につけ、偏見を排し、利用者のニーズ充足を意識して支援に取り組むこと。

【要点】

- a) 固定観念に捉われない支援の取組
- b) 利用者中心の支援
- c) 職業倫理の意識
- d) 個人情報取り扱いと守秘義務の遵守

No. 4 就労支援において支援者が取るべき態度

- ☐ 相手（障害者・家族・事業主・関係機関等）の立場や考え方を尊重した対等なコミュニケーション及び職場環境や場面に応じた服装や振る舞いを行うこと。

【要点】

- a) 相手の立場や考え方を尊重したコミュニケーション
- b) 場面に応じた服装、言葉遣い、振る舞い

No. 5 支援者自身の自己理解と自身ができる支援の検討

- ☐ 支援者自身の自己理解を深め、就労支援に関する様々な問題や葛藤に対して周囲と相談しながら、自身ができる支援や最善の方法を検討しつつ、支援に取り組むこと。

【要点】

- a) 支援の振り返りと支援者自身の自己理解
- b) 支援者自身の感情コントロールと問題解決
- c) 倫理的ジレンマへの対応

No. 6 最新情報の収集と自己研鑽

- ☐ 効果的な支援を提供するために必要となる最新の知識・技術や事例の情報収集等を積極的に行うこと。

【要点】

- a) 継続的な自己研鑽と最新情報の収集
- b) 情報収集、専門機関への照会
- c) 研修・情報交換の場等への積極的参加
- d) 情報通信技術の活用

No. 7 支援者自身の身体・精神的なケア

- ☐ 支援者自身の身体・精神的なケアを行いつつ、支援に取り組むこと。

【要点】

- a) 支援者自身のセルフケア
- b) 問題や悩みの相談

3 障害者就労支援に関する法令・制度・サービス

No. 8 障害者差別の解消・禁止、虐待防止の理解と対応

- ☐ 障害者差別解消法や障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止と合理的配慮の提供義務及び障害者虐待防止法の概要を理解し、これらの趣旨に沿った適切な対応を行うこと。

【要点】

- a) 障害者差別解消法の理解と適切な対応
- b) 障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮提供義務の理解と適切な対応
- c) 障害者虐待防止法の理解と適切な対応

No. 9 障害者雇用促進法と関連支援サービスの理解

- ☐ 障害者雇用促進法や関連支援サービスについて理解し、説明を行うこと。

【要点】

- a) 障害者雇用促進法（障害者雇用率制度等）の理解
- b) 障害者雇用に係る助成金制度の理解
- c) 障害者雇用関連機関の支援サービスの理解

No. 10 障害福祉サービスや社会保障制度の理解

- ☐ 障害福祉サービス³⁾や所得保障に関する社会保障制度⁴⁾についての基礎的事項を理解し、情報提供を行うこと。

【要点】

- a) 障害福祉サービスの理解
- b) 就労系福祉サービスの報酬体系の理解
- c) 障害福祉サービスの活用事例の提案
- d) 所得保障に関する社会保障制度の理解

3) 障害者総合支援法によるサービスと児童福祉法によるサービス。代表的なサービスとしては、就労移行支援等の訓練等給付、計画相談支援等の相談支援、医療費の自己負担額を軽減する自立支援医療等がある。

4) 厚生年金、雇用保険、労災保険や公的扶助に基づく給付により所得を保障する制度。

4 企業経営と雇用管理

No. 11 企業経営や労働市場の動向把握

- ☐ 企業経営・経済、労働市場・障害者の働き方の動向を把握しつつ支援を行うこと。

【要点】

- a) 企業経営の基礎や障害者雇用状況の把握
- b) 地域の労働市場の動向の把握
- c) 多様な働き方（在宅勤務、自営等）の情報収集

No. 12 労働関係法規や雇用管理の理解

- ☐ 労働関係法規や企業の雇用管理に関連する基礎的事項を理解した上で支援を行うこと。

【要点】

- a) 労働関係法規や社会保険制度の理解
- b) 企業の雇用管理の理解
- c) 労働安全衛生管理や人間工学の理解

5 様々な相手（障害者・事業主・関係機関・家族等）との相談・説明

No. 13 相談を行う際の基本的な態度

- ☐ 支援者の役割や相談目的を説明した上で、共感的態度で傾聴し、一緒に考える姿勢で相談すること。

【要点】

- a) 相談の目的の説明・共有
- b) 支援者の役割と支援内容の説明
- c) 傾聴や共感的態度による協働的相談
- d) 次のステップを明確にした上での相談の終え方

No. 14 相手の立場やニーズを踏まえた分かりやすい説明

- ☐ 相手の立場やニーズを踏まえた適切な情報を、相手の理解に応じた内容・方法で分かり易く伝えること。

【要点】

- a) 相手が必要とする情報の簡潔な説明
- b) 相手の理解に応じた解説や具体例
- c) 相手の知識に応じた用語の使用
- d) 図示、見える化、補足資料を使用した説明

No. 15 相手の特性・状況を踏まえた相談

- ☐ 相手の特性（性格や障害特性等）や状況を踏まえて相談をする場所や時間を選択し、相談中も、相手の特性や反応に応じて相談を進展させたり、まとめたりすること。

【要点】

- a) 相談場所・環境の選定
- b) 相手の負担の考慮
- c) 相談内容の要約と共有
- d) 相手の心情、タイミングを考慮した話題の選定

6 支援者間の記録・伝達

No. 16 分かり易い記録・伝達

- ☐ 客観的で簡潔な構成や内容にすることを心がけて、支援経過や利用者情報の記録・伝達を行うこと。

【要点】

- a) 客観的なケース記録の書き方
- b) 簡潔で分かり易い記録・伝達の仕方
- c) 利用者を意識した言葉の使用

No. 17 個人情報の適切な取り扱い

- ☐ 個人情報保護法の趣旨を十分に理解した上で情報・記録を適切に取り扱う（取得・利用、保管、提供、開示する）こと。

【要点】

- a) 個人情報保護法の理解と適切な情報の取扱い
- b) 本人の同意に基づく情報共有

7 障害者の自己理解・自己選択・自己決定の支援

No. 18 障害者本人の自己肯定感の回復の支援

- ☐ 障害者本人が自身の強みに気づき、自己肯定感を回復することで、本来の力を発揮できるよう支援すること。

【要点】

- a) 自己肯定感の回復の支援
- b) ストレングスへの着目

No. 19 障害者本人の自己探求を促進する支援

- ☐ 障害者本人が自分自身を深く理解するための様々な気づきが得られるように、カウンセリング技法を活用した相談、体験や振り返り等の支援を行うこと。

【要点】

- a) 言いかえ、解釈、確認の質問等
- b) 体験や振り返りを通した強みや課題への気づきの支援
- c) グループワークを通した自己理解の深化

No. 20 職業との関わりの中での自己の理解を深める支援

- ☐ 障害者本人が自分に合った働き方と希望・目標の達成方法を見つけられるように、職業との関わりの中での自己の理解を深める支援を行うこと。

【要点】

- a) 様々な仕事・働き方の体験と振り返り
- b) 自己評価と他者評価のすり合わせ
- c) 希望や目標に向けた課題と対応法の整理

No. 21 障害者支援における自己選択・自己決定の支援

- ☐ 伝え方の工夫やカウンセリング技法を効果的に活用して、自己選択・自己決定を支援すること。

【要点】

- a) 進路選択の結果や影響の丁寧な説明
- b) 障害者本人と支援者の協働による課題の整理
- c) 本人の考え方の汲み取りと確認・整理

8 就労支援における障害者のアセスメント

- 就労支援における障害者のアセスメントとは、障害者本人が「自分の職業能力・適性等を理解するために行うもの」
* で、「職業関連の能力に関する情報を収集し、その結果を本人と一緒に分析すること、それと同時に、障害者本人を取り巻く環境等に関する情報を収集し、本人と一緒に分析すること、この双方を行うこと」（文献1より引用）を指す。

No. 22 障害者本人のニーズの引き出しや充足に向けた強み・能力の把握

- ☐ 障害者本人の仕事・生活・人生に関する考え方やニーズを引き出し、ニーズの充足に向けて必要な支援や環境を検討するため、課題だけでなく、障害者本人の強み・能力を把握すること。

【要点】

- a) 仕事やキャリアに対する興味やニーズの把握
- b) 生活面や医療面のニーズの把握
- c) 職場での作業遂行やコミュニケーション等における障害特性が与える影響・課題の把握
- d) 強みや能力の把握

No. 23 作業遂行面・対人面・生活面の整理・分析

- ☐ 作業遂行面、対人面、生活面に関して情報収集を行い、能力を発揮しやすい作業種・作業環境等を障害者本人と一緒に整理・分析すること。

【要点】

- a) 本人と一緒に作業遂行面と必要な配慮についての整理・分析
- b) コミュニケーションや対人関係についての聞き取りや行動観察
- c) 身辺自立、生活面の把握

No. 24 障害者本人の心理面とその背景の整理・分析

- ☐ 障害者本人の就労や障害に対する理解や考え方を把握した上で、障害特性・環境・経済状況なども含めた総合的な視点からその背景を整理・分析すること。

【要点】

- a) 就労意欲の背景の理解
- b) 障害に対する理解や考え方の把握

No. 25 医学・心理学的知見を踏まえた情報把握

- ☐ 障害・疾病に関する医学・心理学の知見を踏まえ、認知機能や身体機能の特徴、疾病やストレスの状態を様々な情報から把握すること。

【要点】

- a) 障害特性の知識に基づく特徴や状態の把握
- b) 医療情報や行動観察による認知機能の特性の把握
- c) 身体機能の制限・程度の把握
- d) 障害者本人に生じているストレスの把握

No. 26 社会生活や職場の環境的側面の把握

- ☐ 障害者本人の社会生活や職場の中での役割⁵⁾・環境や周囲との関係を把握すること。

【要点】

- a) 障害者本人の社会経済的地位、役割及び地域の環境の把握
- b) 職場の人間関係・環境の把握
- c) 職場以外の周囲のサポート環境の把握

5) 現職・前職での役職・立場、地域で担当している役などを指す。

No. 27 聞き取りや資料等による情報収集

- ☐ 障害者本人・家族・関係機関からの聞き取り、履歴書・職務経歴書、関係機関等からの情報提供書等の提供などにより、情報を適切に収集すること。

【要点】

- a) 障害者本人との相談場面での情報収集
- b) 障害者本人を取り巻く周囲からの情報収集
- c) 医療機関からの情報収集

No. 28 行動観察

- ☐ 実際の職場（実習等含む）又は職場に近い作業場面（模擬的就労場面等）での行動観察を通して、対人技能や本人に合った作業内容や環境、必要な支援を障害者本人と一緒に整理・分析すること。

【要点】

- a) 行動分析と行動記録
- b) 行動記録に基づく課題と解決策の整理・分析

No. 29 専門的なアセスメントツールの活用

- ☐ アセスメントシートやチェックリスト等の評価ツールや各種検査⁶⁾から得られた情報を活用して、障害者本人の職業・心理・対人的な特性を把握すること。

【要点】

- a) アセスメントシートやチェックリスト等の活用
- b) 心理検査・職業検査の活用

6) 神経心理学的検査、性格検査、職業適性検査（GATB等）、興味検査（VRT、VPI等）、ワークサンプル法等を指す。

9 就労支援のプランニング

No. 30 アセスメントに基づく見立てや目標と計画の共有

- 障害者本人が目標を明確にできるように、総合的なアセスメント結果を基に、職業選択の可能性
☐ や課題の背景、必要な技能や有効なサポートなどを一緒に整理し、今後の段階的な就労支援計画（案）を共有すること。

【要点】

- a) 職業の選択肢や課題等の協働による整理
- b) 目標達成に向けたステップや必要な支援の確認
- c) 就労支援計画（案）の共有

No. 31 就労支援計画策定と定期的なモニタリング

- ☐ 目標や計画の達成に有益な情報を共有した上で、障害者本人の意思決定に基づく就労支援計画の策定と、その後の定期的な見直しを行うこと。

【要点】

- a) 目標や計画の達成に有益な社会資源やツール等の情報提供
- b) 支援ネットワーク構築に関する説明と同意
- c) 本人の意思決定に基づく就労支援計画の策定
- d) 目標の達成度や達成状況のモニタリング

10 職業生活に必要なスキル習得に向けた支援

No. 32 目標とするスキルや行動を習得するための支援

- ☐ 障害者本人が目標とする行動（社会的スキルや課題への対処行動等）を身に付けられるように、行動の習得に科学的根拠のある技法⁷⁾を用いた体系的な支援をすること。

【要点】

障害者本人が目標とする行動を身につけられるように、以下の手法に基づいた体系的な支援を行う。

- a) 体系的な教示（システムティック・インストラクション）
- b) 行動習得のための環境整備
- c) フェーディング

⁷⁾ 例えば、応用行動分析学、社会学習理論に基づく技法がある。

No. 33 基本的生活習慣の確立や自己管理の支援

- ☐ 障害者本人が自立した生活を送ることができるように、基本的生活習慣等や金銭管理に関する助言や情報提供を行うこと。

【要点】

- a) 基本的生活習慣の確立や生活スキル習得に関する助言や情報提供
- b) 金銭管理に関する助言や情報提供

No. 34 対人スキルや問題解決スキルの習得のための支援

- ☐ 障害者本人の雇用や職場適応の可能性を広げるために、職場で必要な振る舞い方やコミュニケーション・問題解決スキルの習得を支援すること。

【要点】

- a) 基本的ビジネスマナーについての説明
- b) コミュニケーションスキルの習得の支援
- c) 問題解決スキルの習得の支援

No. 35 通勤支援

- ☐ 通勤経路や交通手段の利用についての提案・助言や通勤支援を行うこと。

【要点】

- a) 通勤の方法の提案・助言
- b) 通勤支援に関わる社会資源の活用

11 仕事の選択・求職活動や職場への移行の支援

No. 36 障害者本人の仕事の選択の支援

- ☐ 障害者本人が希望や適性に合った仕事を自己選択できるよう、求人情報の収集・整理の支援を行うこと。

【要点】

- a) 応募する求人の自己選択の支援
- b) ハローワークや民間の職業紹介機関の活用
- c) 求人検索方法の説明
- d) 職場開拓

No. 37 障害の開示・非開示に関する意思決定の支援

- ☐ 障害者本人が、自らの障害の開示・非開示の目的とその選択によって起こりうる状況を踏まえて意思決定や事業主への説明ができるよう支援すること。

【要点】

- a) 障害の開示・非開示の意思決定支援
- b) 障害特性と配慮事項の事業主への説明方法の検討

No. 38 求人とのマッチングのための職場の情報収集

- ☐ 求人とのマッチングの参考にするため、求人企業の職場環境や詳しい仕事内容、応募者に求める条件等の情報収集を行うこと。

【要点】

- a) 企業の求人内容の詳細把握
- b) 事業所訪問を通じた職場環境・仕事内容の情報収集

No. 39 障害者本人の求職活動の支援

- ☐ 求職活動の場面において、アピール・ポイントや配慮を得たい内容が適切に伝わるように、応募書類の作成や面接の受け方に関する助言・支援を行うこと。

【要点】

- a) 応募書類作成の支援
- b) 採用面接対策の支援
- c) 就職差別と不適切な質問の理解

No. 40 職業能力開発施設の利用に向けた情報提供

- ☐ 障害者本人のニーズに合った職業で求められる技能を整理し、必要に応じて職業能力開発施設に係るサービスの利用に向けた情報提供を行うこと。

【要点】

- a) 必要な技能訓練についての話し合い
- b) 職業能力開発施設に関する情報把握と提供

No. 41 障害者本人のニーズに合った職場見学・職場実習の支援

- ☐ 障害者本人のニーズに合った職場見学・職場実習の機会を設定し、職場のサポートや環境を整えるための支援を行うこと。

【要点】

- a) 職場見学・職場実習の説明
- b) 興味・希望に合った受入れ先の開拓
- c) 企業に対する職場見学・職場実習の説明
- d) 職場実習の支援事業の説明
- e) 職場実習中の本人と職場への支援
- f) 職場実習の振り返り

No. 42 就職後の合理的配慮提供に向けた支援

- ☐ 障害者本人と事業主それぞれの立場や視点を理解した上で、双方の話し合いを通じて、合理的配慮の提供について調整すること。

【要点】

- a) 障害者本人及び事業主のニーズ把握
- b) 配慮事項の障害者本人の選択の支援
- c) 合理的配慮に係る話し合いの調整
- d) 権利擁護の視点からの話し合いの調整
- e) 就労支援機器やＩＴ・ＩＣＴ（アシスティブ・テクノロジー）活用に関する提案
- f) ユニバーサルデザインの検討・提案

12 職場（実習中含む）への適応支援

No. 43 仕事の遂行力向上と職場適応のための支援

- ☐ 障害者本人が職場において仕事の遂行力を高め、精神的にも安定・充実した働き方ができるように、本人と職場の管理者⁸⁾や同僚と一緒に職場適応・定着の方法を検討すること。

【要点】

- a) 仕事の手順習得と職務遂行力向上の支援
- b) 職場適応・定着に繋がる人的・物理的環境の調整
- c) 障害者本人の援助要請の促進と管理者・職場との話し合いの場の設定
- d) 職場環境や職務内容等の変化への対応の検討

8) 必要に応じて人事担当者、障害者雇用担当者等を含む。

No. 44 職場に適応する行動習得のための支援

- ☐ 障害者本人が職場に適応する行動がとれるように、所属する職場の文化・ルールや本人に求められている役割について、職場の観察や聞き取りを通して情報収集し、本人に助言すること。

【要点】

- a) 職場の文化・ルール、本人に求められている役割の把握
- b) 職場での適切な振る舞い方についての助言

No. 45 職場におけるナチュラルサポート⁹⁾の形成に向けた職場適応支援

- ☐ 職場において、障害者本人が働き続けるために必要な上司・同僚等による援助を促進するとともに、上司・同僚等の悩みに寄り添い、社内サポート体制づくりを支援すること。

【要点】

- a) 職場のキーパーソンの把握
- b) 同僚・上司による支援的な関わりの促進
- c) 職場の悩みに寄り添う支援体制づくり
- d) 専門的支援のフェイディング

「障害のある人が働いている職場の一般従業員（上司や同僚など）が職場内において（通勤は含む）、障害のある人が働き続けるために必要なさまざまな援助を、自然にもしくは計画的に提供すること」（文献2より引用）。

No. 46 フォローアップ

- ☐ 定期的な職場訪問や情報共有等のフォローアップを通じて、職場適応状況のモニタリングとキャリアアップ等の目標の整理を行い、必要な支援を提案・実施すること。

【要点】

- a) 定期的な職場訪問とモニタリング
- b) キャリアアップ等に向けたステップの整理
- c) 今後の必要な支援に関する話し合い
- d) 今後のフォローアップ計画の提案
- e) 在職者同士の交流の場の提供・紹介

No. 47 休職者の職場復帰支援

- ☐ 休職者と事業主との話し合いを通じて、復職に向けたプロセスの整理、職場復帰支援の提案・紹介・実施や円滑な職場復帰に向けた社内サポート体制づくりの助言を行うこと。

【要点】

- a) 職場復帰までに必要な事項の整理
- b) 復職に向けたプログラム等の提案
- c) 職場復帰支援の実施
- d) 社内サポート体制作りの助言

No. 48 退職と再就職に向けた支援

- ☐ 退職する必要がある場合には、今後の見通しを整理した上で、適切な退職の手続きや、退職後に必要となるサポートについての情報提供等を行うこと。

【要点】

- a) 退職の意向と背景の確認
- b) 円滑な退職に向けた手続きの助言
- c) 退職後に利用できる制度・サービスの情報提供
- d) これまでの仕事の経験の振り返りと再就職に向けた相談

13 職業生活を充実させるための体調管理や生活の支援

No. 49 職業生活における体調管理の支援

- ☐ 職業生活においてストレス・疲労への上手な付き合い方や本人に合った生活習慣、体調不良時の対処法に気づき、体調管理を行えるよう支援すること。

【要点】

- a) ストレス・疲労の対処に関する支援
- b) 生活習慣に関する支援
- c) 通院・服薬管理に関する支援
- d) 体調不良時の対処に関する支援

No. 50 ワークライフバランスと生活の充実のための相談・情報提供

- ☐ 仕事と生活のバランスを取りつつ、充実した生活が送れるように、本人との相談や社会資源¹⁰⁾の開拓・情報提供を行うこと。

【要点】

- a) ワークライフバランスに関する相談
- b) 余暇活動のニーズ把握と情報提供
- c) 住居の確保に向けた情報提供

10) 支援制度・サービスだけでなく、利用者のニーズの充足に関連するあらゆる人材、団体、情報、技術等を指す。

No. 51 生活設計の相談

- ☐ 将来の生活を見据えた生活設計を立てられるように、本人の目標を明確化し、そこに至るまでの道筋について相談を行うこと。

【要点】

- a) 今後の生活の目標やニーズの整理
- b) 生活設計に関する相談

No. 52 ライフステージに対応した支援

- ☐ 様々なライフステージに対応した仕事や生活のニーズを把握し、働き方や生活の仕方についての相談・調整や必要な社会資源の紹介・連携を行うこと。

【要点】

- a) ライフステージに対応したニーズの把握と相談
- b) 退職後の生活・活動を見据えた支援

14 障害者雇用に取り組む企業のアセスメントと支援

No. 53 企業の障害者雇用に関する実態把握と情報提供

- ☐ 企業の障害者雇用に関する実態や考え方を踏まえて、障害者雇用の意義、事例、支援制度、支援サービス等の有益な情報を提供すること。

【要点】

- a) 事業主との情報交換による実態・考え方の把握
- b) 事業主への障害者雇用の事例・制度・支援サービスの情報提供
- c) 企業にとってのメリットの説明
- d) 企業が果たすべきことや支援者の役割の説明

No. 54 事業主の障害者雇用に関するニーズの把握と取組の支援

- ☐ 事業主の障害者雇用に関するニーズや懸念事項を把握した上で、必要に応じて相談・研修・情報交換等の機会を作り、企業の障害者受け入れ体制の構築を支援すること。

【要点】

- a) 事業主のニーズや懸念事項の把握
- b) 事業主や従業員に対する研修・説明
- c) 企業同士の情報交換の促進

No. 55 障害特性や雇用管理のポイントに関する一般的な説明

- ☐ 事業主に対して、各種障害の理解と合理的配慮の提供に役立つ一般的な障害特性や基本的な対応、雇用管理のポイントを分かり易く説明すること。

【要点】

- a) 障害特性についての説明
- b) 雇用管理のポイントや合理的配慮の具体例を紹介

No. 56 職場・職務の調整支援

- ☐ 障害者本人の能力・特性と職場・職務との適合性を考慮して、必要に応じて事業主に職場・職務の調整を提案すること。

【要点】

- a) 本人と仕事内容や職場環境・条件の適合性の検討
- b) 障害者本人の能力・特性・興味の説明
- c) 職場環境・職務の調整

No. 57 職場・職務のアセスメントと職務の再構成・創出支援

- ☐ 障害者の配属の候補となり得る職場・職務を人的・物理的視点からアセスメントし、適した職務の再構成・創出を行うこと。

【要点】

- a) 職務の情報収集
- b) 職務分析の実施
- c) 職務の再構成
- d) 職務の創出

No. 58 課題分析と解決策の提案

- ☐ 障害者の円滑な作業遂行と職場定着のため、課題分析に基づいて、事業主に適切な解決策の提案やツール等の提供を行うこと。

【要点】

- a) 課題分析の実施と課題の特定
- b) 解決策の提案
- c) 暗黙のルールの明示化
- d) 作業手順の見える化

15 関係機関や家族との連携

No. 59 地域の社会資源の情報収集と情報交換・ネットワーク作り

- ☐ 地域の社会資源を最大限に活用するために、社会資源に関する情報収集や、情報交換・研修の場への参加、支援ネットワーク立上げの参画等を行うこと。

【要点】

- a) 社会資源の情報収集
- b) 地域支援機関との情報交換、連携強化
- c) 支援ネットワーク立上げ・強化

No. 60 関係機関との連携の必要性の検討と紹介

- ☐ 利用者（障害者本人や事業主等）に必要な支援について、適切な連携機関を検討の上、分かり易く紹介すること。

【要点】

- a) 社会資源に関する情報提供
- b) 医療機関等との適切な連携

No. 61 個別ケースについての連携先機関への情報提供と連携体制の構築

- ☐ 個別ケースについてのスムーズな連携に向けて、連携機関との適切な情報共有と役割分担等の調整を行うこと。

【要点】

- a) 連携機関へのケース概要の端的な説明
- b) 連携機関への経過の説明
- c) ケース会議等による情報集約・合意形成・役割分担

No. 62 関係機関とのチーム支援

- ☐ 各地域における関係機関それぞれの役割や機能を理解した上で、障害者本人を共に支える意識を持ち、チーム支援を行うこと。

【要点】

- a) ケースマネジメントの理解
- b) 教育や福祉から雇用への移行プロセスと現状の理解
- c) 関係機関との協同関係の構築
- d) 進捗状況の適宜共有

No. 63 家族等との連携

- ☐ 障害者本人の同意の下に、家族等と情報や考え方を共有し、社会資源の情報提供を行うなどの連携を行うこと。

【要点】

- a) 家族等との情報共有
- b) 家族のニーズに応じた情報提供

16 障害者雇用の啓発と支援人材の育成

No. 64 障害者雇用の啓発

- ☐ 障害者の権利保障や必要な支援・配慮の提供に繋がるように、障害者本人や家族等、支援団体、企業・企業団体等に対して、障害者雇用に関する理解を広める周知・啓発を行うこと。

【要点】

- a) 障害者雇用に関する周知・啓発
- b) パンフレットやホームページの活用

No. 65 支援人材の育成

- ☐ 地域全体の就労支援力向上のため、自機関だけでなく地域で支援ノウハウを共有する意識を持ち、積極的に情報共有や研修等を行い協力をする。

【要点】

- a) 研修・情報交換の場等への参加
- b) 地域支援機関との交流・情報交換の機会づくり
- c) 地域支援機関への助言・援助

引用文献

- 文献 1 倉知延章（2020）職業リハビリテーションのプロセス，日本職業リハビリテーション学会；職業リハビリテーション用語集，やどかり印刷，106-107
- 文献 2 小川浩（2000）ジョブコーチとナチュラルサポート，職業リハビリテーション，13，25-31