

Special Learning コンテンツ一覧



障がい福祉専用社会人マナー研修		
あいさつの基本	職場での挨拶 悪い例・良い例	10大あいさつ用語と笑顔の作り方
障がいのある方への挨拶 良い例・悪い例	利用者様宅訪問時の挨拶 良い例・悪い例	社会人に求められる「働く姿勢」とは
朝礼を受ける態度 良い例・悪い例	電話対応のポイント	社外からの電話の受け方 悪い例・良い例
電話対応の仕方と注意点	電話をかける前の準備	保護者様への電話のかけ方 良い例
来客対応のポイント	社外の方への対応 良い例	名刺交換 悪い例・良い例
報・連・相のポイント	上手な「報・連・相」の仕方	上司への「報・連・相」 悪い例・良い例
利用者様宅での報告 悪い例・良い例		
SAFETYプログラム (安全について)		
心肺蘇生法の必要性	心肺蘇生法の手順	AEDの使い方
応急手当の必要性	直接圧迫止血について	鼻出血の止血
咬創の手当て	やけどの手当て	ハチ刺されの手当て
正しい包帯の使い方	防災に関する内部規定	防災マニュアル
防災訓練	実際の避難訓練方法	支援者に必要なコミュニケーション
知的障がいのある方に配慮した質問	不適切な支援の共通点	車いすによる事故の現状
移乗の考え方	身体力学を使用した 移乗介助	リスク管理
ヒヤリハット報告書	事故報告書	身近な化学物質
誤飲時の対応	車イスを操作する前に気をつけること	車イスを点検する際のポイント
車イスの操作方法	車イスと一緒によく使われる福祉用具	
HEALTHプログラム (健康について)		
アセスメントシート	家族との連絡ノートについて	バイタルチェックで気をつけること
利用者さんの障がいの特性を知ろう	利用者さんの行動の理由を考えてみよう	利用者さんにどんな支援ができるか考えてみよう
血液感染の危険性	血液処理の準備物	血液処理の手順
ノロウイルスについて	嘔吐物処理の手順	感染症予防のための対策～正しい手洗い方法～
投薬事故について	やってはいけない薬と飲み物の組み合わせ	投薬の注意点について
119番通報する判断基準について	通報の種類と病院へ同行する時の注意点	
RIGHTSプログラム (権利について)		
基本的人権の尊重	三大権利について	それぞれの権利との向き合い方
障がいのある方の権利「障害者権利条約」	利用者さんへの配慮義務	利用者さんの権利を守るための姿勢
障がい者虐待の現状	虐待の5類型について	虐待によって失うもの
職場での守秘義務	業務外での守秘義務について	利用者さんの親族への守秘義務について
苦情を受け付ける仕組みづくり	苦情があったときの解決の流れ	職場環境に関する苦情の申し出について
VALUESプログラム (価値の高い支援について)		
自分の振る舞いが周囲に与える影響	自分の振る舞いが利用者さんに与える影響	利用者さんと会話するときの配慮
利用者さんとのコミュニケーション ～挨拶と自己紹介～	知的障がいのある利用者さんとの話し方	保護者への失礼のない言葉遣い
利用者さんとのコミュニケーション ～上手に話を聴くことの重要性～	利用者さんとのコミュニケーション ～利用者さんが話しかけやすい支援者～	利用者さんとのコミュニケーション ～上手に話を聴く方法～
利用者さんとのコミュニケーション ～明確な指示とは～	利用者さんとのコミュニケーション ～物理的構造化と視覚的構造化～	利用者さんとのコミュニケーション ～自閉症スペクトラムの特性～
利用者さんと向き合う重要性	利用者さんとの向き合い方～基本編～	利用者さんとの向き合い方～実践編～
利用者さんの意思の尊重～権利編～	利用者さんの意思の尊重～声かけ編～	利用者さんの意思の尊重～実践編～
支援目標の必要性	支援目標の設定と実践～PDCAサイクル～	支援目標の設定と実践～トイレの自立支援～
支援者の役割～理想の支援者像とは～	支援者の役割～基本編～	支援者の役割～実践編～
地域社会との関わり～地域参加の必要性～	地域社会との関わり～地域活動の情報収集～	地域社会との関わり～イベントの企画～
支援者の生産性～限られた労働時間～	支援者の生産性～トヨタ生産方式～	支援者の生産性～作業と支援の違い～
MANAGEMENTプログラム (管理について)		
中間管理職の役割～ボスとリーダーの違い～	中間管理職の仕事	中間管理職に求められる能力
事業所のミッションと目標	事業所の現状把握～SWOT分析について～	事業計画の必要性
事業計画書の作り方	事業計画を立てる時の注意点	企業全体の目標主要成果～OKR～
部署ごとの業務把握～KPI～	リーダーシップの取り方～自発的に動く～	部下との信頼関係を築く方法
リーダーにふさわしい言葉遣い～Yes but法～	ヒヤリハット報告書と事故報告書の活用	ヒヤリハット報告書と事故報告書の書き方
事故発生後の部下へのフィードバックの仕方	クレーム対応と対策フローについて	支援ニーズを把握して現場に伝える
ORGANIZATIONプログラム (組織について)		

障がい福祉サービスの主な特性	「同時性」と「消滅性」への対処法	障がい福祉サービスのその他の特性
法人とは	社会福祉法人とは	民間企業、NPO法人とは
社会福祉法人・民間企業・NPO法人の役割	社会福祉法人・民間企業・NPO法人の長所と短所	法人で事業を行うメリット
オーガニゼーションとは	障がい福祉に適した組織図	組織の2つの側面
人事評価	法令の遵守	ダイバーシティとインクルージョン
合理的配慮プログラム		
第1章 我が家のダウン症のある弟への合理的配慮 (約6分)		
①ダウン症とは	②我が家のダウン症のある弟への合理的配慮の方法	③我が家のダウン症のある弟への合理的配慮の注意点
【国家試験対策講座】介護福祉士プログラム		
第1章 オリエンテーション (約7分)		
①介護福祉士国家試験の仕組み	②筆記試験の11科目	③資格取得後の制度活用
第2章 領域①人間と社会 人間関係について (約11分)		
①人間の尊厳と自立	②人間関係とコミュニケーション	
第3章 領域①人間と社会 社会の理解について (約19分)		
①ライフサイクルについて	②法律と制度	③福祉サービスの提供
第4章 領域②介護 (約21分)		
①介護の基本	②社会の動向	③コミュニケーション技術
第5章 領域②介護 生活支援技術 (約21分)		
①生活支援技術	②住宅での配慮	③介護過程
第6章 領域③こころとからだのしくみ 発達と老化の理解 (約23分)		
①発達と老化の理解	②認知症の理解	
第7章 領域③こころとからだのしくみ 障害の理解 (約7分)		
①障害の理解	②支援者の役割	
第8章 領域③こころとからだのしくみ (約20分)		
①心について	②からだの仕組みについて	③利用者に合わせた配慮
第9章 領域④医療的ケア (約11分)		
①医療的ケア	②介護職の専門的役割	
第10章 領域④医療的ケア 喀痰吸引・経管栄養 (約13分)		
①喀痰吸引の基礎知識	②経管栄養の基礎知識	
AMSを活用した身体介助のバイオメカニクスプログラム		
第1章 あなたは何タイプ? (約8分)		
①支援者のタイプ判別方法	②タイプの整合性の確認	③利用者さんのタイプ判別方法
第2章 AMSとは (約5分)		
①AMSについて	②アッパータイプの特徴	③ダウンタイプの特徴
第3章 利用者さんのタイプに合わせた介助方法 (約6分)		
①2つのタイプの身体の固定場所	②アッパータイプの利用者さんの介助	③ダウンタイプの利用者さんの介助
社会福祉法人北摂杉の子会 コラボプログラム		
第1章 権利擁護の背景 障害者虐待防止法について (約12分)		
①権利擁護の背景	②障害者虐待防止法	③虐待発生時の対応
第2章 障がいの捉え方と権利擁護 (約8分)		
①障がい者の「生きづらさ」	②ICFの考え方「医療モデル」から「社会モデル」	③ノーマライゼーション・インクルージョン
第3章 私たちが目指したい社会のカタチ (約13分)		
①社会福祉法人北摂杉の子会について	②地域の課題	③北摂杉の子会が目指すこと
第4章 権利擁護虐待防止 クレド 基礎編 (約7分)		
①権利擁護虐待防止クレドの全体像		
第5章 権利擁護虐待防止 クレド 応用編 (約18分)		
①現場におけるクレドについて		
第6章 行動指針 (約12分)		
①北摂杉の子会の過去の問題事例	②倫理綱領	③職場のマナー化防止
一般社団法人ホワイトハンズ コラボ 障がい者の性支援プログラム		
第1章 障がいのある方の性を理解するための原則 (約21分)		
①なぜ、障がいのある人たちの性に対する支援が必要なのか?	②障がいのある人の性を取り巻く現状	③障がいのある人の恋愛・結婚に必要な条件
第2章 性的自立と社会的自立について (約13分)		
①性に関する支援と自尊感情の関係	②性的な自立と社会的な自立の関係	③性的問題行動の背景

第3章 性に対する合理的配慮について（約17分）		
①誰が障がいのある人の性的自立を妨げているのか	②支援者側が性を学ぶことの必要性	③性に対する合理的配慮の必要性
第4章 生活の中でのマナー・スキルを身につける①（約12分）		
①自慰行為のマナー	②DVや性感染症を未然に防ぐ	③「ゆがんだ性情報」への対処法
第5章 生活の中でのマナー・スキルを身につける②（約10分）		
①コンプレックスとの上手な付き合い方	②困った時に相談してもらいやすい関係性をつくることの必要性	③ネットやスマホのリテラシー
自閉症スペクトラム【概念編】		
レオ・カナーの報告	ハンス・アスペルガーの論文	現在の自閉症スペクトラムに至る経緯
自閉症児療育の歴史	成人施設の歴史	専門的支援の必要性
早期幼児自閉症の診断基準	カナーの分析	精神療法
キャンバーウェル調査	障がいの三つ組み	カテゴライズの限界
アメリカ精神医学会のDSMとは	世界保健機関のICDとは	広汎性発達障害の分類
対人的相互反応における質的な障害	コミュニケーションの質的な障害	行動・興味および活動の限定された反復的で常同的な様式
レット障害	小児期崩壊性障害	アスペルガー障害
自閉性障害の原因	遺伝要因	心理学的モデル
自閉性障害の発症時期	広汎性発達障害と発見方法	自閉性障害の割合
能力のアンバランスさ	感覚刺激	攻撃的行動とパニック
一般社団法人LGB.Tコラボ LGBTプログラム		
従業員が診断書を持参してきたときの対応～性同一性障害の診断書～	従業員が診断書を持参してきたときの対応～トランスジェンダー用語～	従業員が診断書を持参してきたときの対応～会社の受け入れ体制～
カミングアウトとは	カミングアウトがしやすい環境整備とは	自分にだけカミングアウトされたときの対応
アウンティングとは	アウンティングの危険性～大学生の事例～	トランスジェンダーの当事者へのメッセージ
社会人としての基本【初級編】プログラム（発達障がい版）		
社会人基礎力（約3分）		
①社会人とは	②社会人基礎力の概要	
社会人基礎力①前に踏み出す力（約6分）		
①前に踏み出す力①主体性	②前に踏み出す力②働きかけ力	③前に踏み出す力③実行力
社会人基礎力②考え抜く力（約10分）		
①考え抜く力①課題発見力	②考え抜く力②計画力	③考え抜く力③創造力
社会人基礎力③-1チームで働く力（約6分）		
①チームで働く力①発信力	②チームで働く力②傾聴力	③チームで働く力③柔軟性
社会人基礎力③-2チームで働く力（約5分）		
①チームで働く力④状況把握力	②チームで働く力⑤規律性	③チームで働く力⑥ストレスコントロール力
会社の人との関わり方（約8分）		
①会社でのお願いの仕方	②感謝の気持ちを伝える方法	③異性との関わり方
ストレスマネジメント①（約4分）		
①ストレスの5段階対応シート	②ストレスレベルに合わせた対処法の例	
注意されたとき（約6分）		
①注意を受けるときに大切なことは？	②正しい注意の受け方	③注意を受けるときに気をつけること
身だしなみ（約6分）		
①身だしなみを整える重要性	②毎日の身だしなみチェック	③定期的な身だしなみチェック
指示を受けるときの態度（約7分）		
①指示の受け方	②相槌の打ち方	③よい印象を与える言葉
仕事内容の確認方法（約4分）		
①仕事内容の確認	②期限の確認	③仕事内容を具体的に伝える
指示を理解する方法（約3分）		
①文書のほうがわかりやすい場合	②音声のほうがわかりやすい場合	
あいさつ（約4分）		
①職場でのあいさつ	②社外の人に対するあいさつ	
たかつき・しまもと就労支援ネットワークプログラム【全障がい編】		
第1章 障がい者雇用をする上での基本的な考え方（約10分）		
①障がい者雇用に消極的になる理由	②経営課題とダイバーシティ（障がい者雇用）	③障がい者雇用の成功の秘訣

第2章 なぜ今、障がい者雇用が必要なのか（約10分）		
①障がい者雇用制度と現状	②障がい者雇用促進のための助成金	③障がい者雇用の主な支援機関
第3章 障がいの種類と理解の仕方～知的・発達・精神編～（約11分）		
①障がいの種類と状況	②障がいの理解	③障がいの特性
第4章 障がいの種類と理解の仕方～身体・視覚・聴覚・LGBT編～（約15分）		
①身体障がいについて	②視覚障がいについて	③聴覚障がいについて
④LGBTについて		
第5章 職場での障がい者との接し方（約12分）		
①仕事の伝え方	②スケジュールの工夫	③面談
第6章 合理的配慮①～知的・発達・精神編～（約14分）		
①知的障がいのある方への合理的配慮について	②発達障がいのある方への合理的配慮について	③精神障がいのある方への合理的配慮について
第7章 合理的配慮②～身体・視覚・聴覚・LGBT編～（約12分）		
①身体障がいのある方への合理的配慮について	②視覚障がいのある方への合理的配慮について	③聴覚障がいのある方への合理的配慮について
④LGBTの方への合理的配慮について		
第8章 虐待と差別的扱いの事例①～知的・発達・精神編～（約12分）		
①知的障がいのある方への虐待と差別的扱いの事例	②発達障がいのある方への虐待と差別的扱いの事例	③精神障がいのある方への虐待と差別的扱いの事例
第9章 虐待と差別的扱いの事例②～身体・視覚・聴覚・LGBT編～（約15分）		
①身体障がいのある方への虐待と差別的扱いの事例	②視覚障がいのある方への虐待と差別的扱いの事例	③聴覚障がいのある方への虐待と差別的扱いの事例
④LGBTの方への虐待と差別的扱いの事例		
第10章 ケーススタディ編①～知的・発達・精神編～（約8分）		
①知的障がいのケーススタディ	②発達障がいのケーススタディ	③精神障がいのケーススタディ
第11章 ケーススタディ編②～身体・視覚・聴覚・LGBT編～（約10分）		
①身体障がいのケーススタディ	②視覚障がいのケーススタディ	③聴覚障がいのケーススタディ
④LGBTのケーススタディ		
第12章 障がい者と働く社内理解編（約15分）		
①従業員の障がい理解	②会社設備における配慮と支援	③社内における相談体制の整備
第13章 障がい者雇用の成功事例（約11分）		
①オーティーティーロジスティクス株式会社	②その他1社	
就労支援基礎講座（社会福祉法人育成福祉会 管理者 今井 司氏）		
心構え	福祉サービス理念	エンパワーメント
ストレングスモデル	職業倫理	権利
障害者虐待防止法	支援の誇り	
就労支援基礎講座（ジョブジョイントおおさか 所長 星明 聡志 氏）		
知的障がい	発達障がい	精神障がい
障がい者雇用の進め方	職場環境との相性	
就労支援基礎講座（高槻市障がい者就業・生活支援センター 所長 陸野 肇 氏）		
精神障がいの疾病について～ドーパミン仮説～	精神障がいについて～病気の経過・症状～	精神障がいについて～妄想への対処～
精神障がいの疾病について～ストレスを防ぐ具体的対応～	精神障がいについて～特性理解と支援のポイント～	精神障がいについて～実践から伝えたいこと～
就労支援基礎講座（ハートコンサルティング 松浦 克 氏）		
就労支援基礎講座① 障がい者雇用の傾向と紛争事例	就労支援基礎講座② 紛争事例の問題点と障がい特性	就労支援基礎講座③ 雇用の準備と担当者任せの危険性
就労支援基礎講座④ 組織的な対応と福利厚生制度	就労支援基礎講座⑤ 信賞必罰規定などのルール作り	就労支援基礎講座⑥ 障がい者虐待と社会人としての自覚
就労支援基礎講座⑦ 障がい者雇用の流れと面接の注意点	就労支援基礎講座⑧ 個別配慮規定	
障がい福祉サービスでのICT活用（陽気会 河津 祐太郎 氏）		
障がい福祉サービスでのICT活用① テクノロジーワードの紹介	障がい福祉サービスでのICT活用② ICTの具体的な活用方法	障がい福祉サービスでのICT活用③ オンライン活用の利点
障がい福祉サービスでのICT活用④ ICTの導入と福祉業界の未来		
グループホーム基礎講座（ロザリオの聖母会 所長 荒井隆一 氏）		

グループホームの歴史(初級編)	グループホームの理念(初級編)	入居者への虐待を防ぐために(初級編)
グループホームにおける防火・防災(初級編)	グループホームの運営について(中級編)	グループホーム以外のサービス利用(中級編)
一人暮らしに向けての支援(上級編)	支援度の高い方や看取りの支援について(上級編)	入居のプロセス(管理者編)
入居者への虐待を防ぐ仕組みづくり(管理者編)	グループホームの現状とあるべき姿(管理者編)	防火・防災で職員を困らせないために(管理者編)

松上利男が語る 障がい福祉（北摂杉の子会 理事長 松上利男氏）

〈第1章〉障がい福祉との出会い	〈第2章〉障がい者支援とグループ就労について	〈第3章〉事業所の壁を越えた交流
〈第4章〉授産事業について ～スイスでの経験～	〈第5章〉法人の理念の必要性について	〈第6章〉支援のあり方① ～銭湯での経験～
〈第7章〉支援のあり方② ～利用者さんの家族との関わり～	〈第8章〉支援のあり方③ ～利用者さんとの面談～	〈第9章〉ライフイベントについて
〈第10章〉障がい福祉のこれから① ～利用者主体の支援へ～	〈第11章〉障がい福祉のこれから② ～支援の質の評価～	〈第12章〉障がい福祉のこれから③ ～枠組みを越えた支援～