

研究・実践発表
～ポスター発表～

分散型事業所における知的障害者の雇用支援に関する事例 ～専門員の配置 支援に頼らない雇用管理の取り組みについて～

○松岡 治（株式会社サイゼリヤ 総務部 マネジャー / 企業在籍型職場適応援助者 / 作業療法士）

1 はじめに

(1) 株式会社サイゼリヤ 会社概要

株式会社サイゼリヤは1973年創業、レストラン「サイゼリヤ」をチェーン展開するフードサービスを営む会社であり、国内1,053店舗、海外629店舗（2025年8月期）の全てを直営している。「人のため 正しく 仲良く」を基本理念として掲げ、「誰でも気軽に選んで楽しめる料理を提供したい」という強い思いのもと、世界中の人々が誰でも平等に、豊かな食を享受する幸せを目指している。

(2) チャレンジド雇用 概要と目的

障害者雇用への取り組みは株式上場を機に2001年から始まり、「チャレンジド（以下「CHD」という。）雇用」として特別支援学校の新卒者を主に毎年採用を行っている。2026年6月時点、230名（知的225名、精神2名、身体3名）のCHDクルーが在籍 勤務しており、障害者雇用率は3.65%である。3年定着率は80%を超え、10年定着率は70%弱である。

当初は法定雇用率達成を目的としていたが、現在は「自立（人生）支援」と「共生社会（文化）の実現」をその雇用目的とし、雇用の質向上を目指した取り組みを行っている。

(3) CHD雇用 特徴

全てのCHDクルーは全国の店舗または自社工場に配置されており、一般従業員と同じ環境下で勤務している。1店舗1名以下の在籍を基本とし、店舗運営に直接かかわる作業を担当している。また勤務はシフト制で、個々の希望や状況、能力や適正に合わせた条件で勤務している。

全国200か所以上に分散する事業所において、勤務時間や曜日も個々異なる雇用形態となっているため、それぞれに専任の支援者を配置・管理することは困難な状況であった。そのことが背景となり、自然とナチュラルサポートを軸とした支援を目指し、その前提にたった支援体制の構築が進んできたといえる。

2 支援体制

(1) CHDクルーの配置と所属

先述の通り全てのCHDクルーは全国の店舗や工場に配置され勤務しているが、その所属は本社 総務部となっている。担当作業の教育や指導は店舗マネジャーや従業員によって行われるが、配慮事項の確認 伝達を含む雇用管理の面においては本社主導で行っており、また労務費も本部費として計上している。これにより同じ環境下で働く店舗従業員にとって、CHDクルーは「面倒を見なくてはいけ

ない存在」ではなく「自分達の担当業務を手伝ってくれる存在」として認知され、自然と良き仲間として受け入れられる雰囲気が育まれる下地となっている。

(2) 本社担当者の配置と役割

本社総務部にCHD雇用管理の専任者が1名配置され担当している。その主な役割は以下の通りである。

ア 採用

(ア) 職場実習の受入れ

主に特別支援学校から職場実習受入れを実施。生徒情報（通勤範囲、希望、特性、、）と店舗環境（設備、作業量、人員体制、、）を考慮しマッチングを行う。

(イ) アセスメント

実習時の対応や店舗評価をふまえ、就労継続の可否や自立成長への繋がりを評価 判断する。知的障害の方でも比較的実施しやすい、内田クレペリン検査やVineland適応行動尺度などの客観的情報の活用にも取り組んでいる。

(ウ) 入社手続き

生活支援センターへの登録と関係者会議を実施し、生活面も含めた継続的な支援体制を確認する。これにより、各人の不安軽減や円滑な連携支援を行える状況をつくる。

イ 環境調整 各種連携

いわばハブ機能として社内外の関係者をつなぎ、必要な情報や支援の提供や環境調整を行う役割を担う。関係者はご本人を中心に、保護者、学校関係者、公的機関、支援事業者、店舗従業員、会社経営陣、労働組合など多岐にわたる。以下にご本人を中心とした支援体制を示す。(図1)

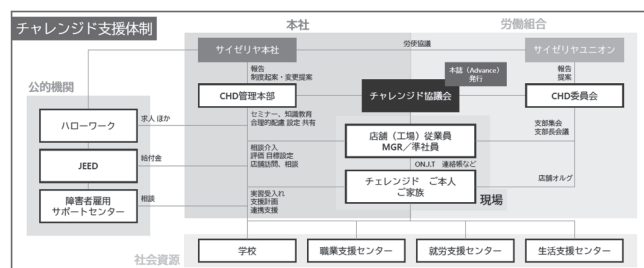


図1 チャレンジド支援体制

ウ 自立成長支援

仕事という社会経験を通して自立成長を促すための個別支援を行う。主に相談支援と目標設定によるが、その実行には特性や生活環境理解のほか、ご本人の立場にたった長期的視点も必要とされる。普段ともに働く店舗従業員が担当するのは難しい部分であり、それを補う役割を担う。

(3) 労働組合（サイゼリヤユニオン）との協働

㈱サイゼリヤでは企業内労働組合であるサイゼリヤユニオンとユニオンショップ協定を締結している。アルバイトを含めた全従業員が加入対象となっており、CHDクルーも組合員である。組合内には労働者の代表で構成される「CHD委員会」があり、会社のCHD雇用管理担当者と定例で協議会を実施している。CHDクルーとともに働く従業員への支援を主に、各種活動を協働している。

3 活動概要

(1) 環境調整

人・作業・環境の相互作用を表したCMOP（カナダ作業遂行モデル）を一つの参考に、環境要素を4つに分類しそれぞれ検討することで、多角的なアプローチをとっている。（図2）以下、それぞれの説明と活動の一部を紹介する。

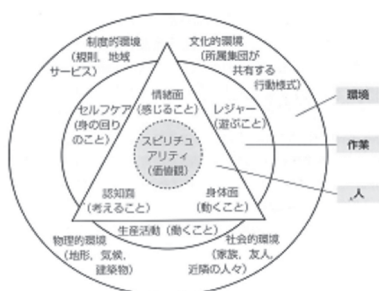


図2 カナダ作業遂行モデル

ア 物理的環境

単に環境調整といった場合、これをイメージし対策検討することが多い。短期的な対応も可能だが、個々人に紐づき調整維持が難しい一面もある。担当作業の切出し、タイムテーブルの固定化や明示、指示伝達の単純化、等々。

イ 制度的環境

継続的な就労においては重要性が高く、物理的環境調整を実施するための土台にもなる。所属先や責任 管理範囲の明確化、人事評価制度、教育 研修の整備、等々。

ウ 文化的環境

社内風土に根ざした多様性や受容の雰囲気。長い時間と実績を積みかさねて醸成されるもの。社内機関紙の定期発行（図3）、社内研修、サークル活動、実習受入れ、等々。

エ 社会的環境

社内のみでなく社会全体の理解や受容。時代の変化が職場環境に与える影響も大きい。特別支援学校活動の支援、職業リハビリテーション研究会などの学会発表、等々。

(2) 自立支援

雇用目的である自立支援においては、障害福祉で分類される以下4つの観点に基づき、自立度向上につながるよう支援 取組みを行っている。以下各観点における支援活動の一部を紹介する。

ア 経済的自立

基本的にご本人が希望する労働時間 条件を確保するこ



図3 社内定期機関紙「Advance」

とで、安定的な必要収入を確保 維持する。また、勤務登録条件や作業能力に応じた給与単価の向上や、長年勤務者への退職時自社株付与制度も支援の一つである。

イ 社会的自立

一般雇用者と同じ環境で店舗運営に直接関わる仕事を担当し貢献することで、社会での役割や居場所を広げている。また、仕事を通じて新たな事に挑戦する機会をもつことで、様々な経験値や自立度向上に繋げている。

ウ 精神的自立

多くの人や場面に接する中、発生する各種困難への対応方法やストレス対処について、SST（ソーシャルスキルトレーニング）の技法を取入れながら個別自立支援をする。

エ 身体的自立（生活の自立）

職場からみえる課題について、保護者や生活支援員と共有 連携し改善を目指す。内容によっては、一般企業として妥協なき姿勢を示すことも一つの教育であり支援とする。

4 さいごに

専門員による直接的介入が難しい分散型事業所における雇用管理の取組みについて、弊社事例を今回まとめた。ある意味 否応なくナチュラルサポートに頼らざるを得ない状況下で築いてきた一つの結果である。その視点や取組み事例が少しでも何かの参考やヒントとなれば幸いである。

とはいえ雇用開始から25年を超え、親亡き後問題など新たな課題も増え、まだまだ十分な対応ができているとはいえない状況である。今後も更なる雇用の質向上、ならびに「自立支援」「共生社会（文化）の実現」という雇用目的に沿った取組みに挑戦し、より良い社会の実現に貢献できるよう取組んでいきたい。

【連絡先】

松岡 治
株式会社サイゼリヤ 総務部
e-mail : o.matsuoka@saizeriya.co.jp

セルフケア提案チャットボット「みまもる君」の開発と運用について

○成川 真一（AKKODiSビジネスサポート株式会社 ビジネスサポート部ジョブコーチ課）

1 背景と目的

障がい者雇用においては、従業員の安定就業が重要な課題である。安定した就労を継続するためには、日々の体調やストレス状態を自ら把握し、適切に対処するセルフケアが重要である。特に勤怠の安定や業務継続には、症状や不調が顕在化してから対応するのではなく、不調の前段階で自分の状態に気づき、早めに対処することが求められる。

一方で、障がい特性によってはストレス耐性が低く、回復力が脆弱な場合があり、日々の体調、気分、集中の波を自分で整えることが難しいことがある。また、本人が不調を感じていても、それをうまく言語化できなかったり、どのような対処を取ればよいのか分からなかったりすることも少なくない。支援者側から見ても、体調不良や集中低下の兆候は外見上分かりにくく、声掛けが画一的になりやすいという課題がある。

ストレスコーピングに関する先行研究では、問題に直接働きかける対処、感情の整理を図る対処、気分転換や支援希求など、多様な対処法が位置づけられており、状況に応じて選択・使い分けることの重要性が示されている。さらに、日本における近年のレビューでも、ストレスコーピング研究は単一の対処法の優劣ではなく、状況や個人差を踏まえて適切な方略にアクセスできることが重要であると整理されている。

そこで、自分の状態を客観的に把握し、自律的に整える行動を後押しすること、ならびに個別最適なセルフケアの提案を行うことを目的として、セルフケア提案チャットボット「みまもる君」の開発と運用を行った。本取り組みは、本人の自己管理能力を高めるとともに、支援の属人化を抑え、現場で再現性のある支援を実現することもあわせて目指したものである。

2 取り組み内容

「みまもる君」は、利用者との対話を通じて現在の状態を振り返り、その内容に応じてセルフケアを提案するAIチャットボットである。確認の観点は、睡眠・疲労、気分・感情、集中・思考の3つである。これらは、就業場面で不調として現れやすく、かつ本人が比較的振り返りやすい領域として設定した。利用者は当てはまる状態から対話を開始し、回答結果に基づいて現在のストレス状態を整理できる構成となっている。

また、質問への回答結果からストレス状態を低・中・高の三段階に分類し、可視化する機能を備えている。これに

より、本人が主観だけに頼らず、自身の状態を客観的に把握できるよう支援することを狙いとした。ストレス状態の見える化は、「なんとなく辛い」「理由ははっきりしないが集中できない」といった曖昧な感覚を整理する入り口として機能することが期待された。

さらに、状態に応じて、セルフケア案を提示し、その場で実践しやすい支援を目指した。セルフケアの内容は、社内でこれまで蓄積してきたセルフケア・ストレスマネジメント研修の知見を基に、身近な人に相談する社会的支援探索型コーピング、趣味や好きなことに取り組む気晴らし型コーピング、ストレッサー自体に働きかける問題焦点型コーピング、考え方や捉え方を変える認知的再評価型コーピング、呼吸や筋弛緩などを用いるリラクゼーション型コーピングなどを参照している。

名称には、「みをまもる」と「みまもり」の意味が込められており、自身の体調を整えることと、安定した状態を確認することの両面が期待されている。

3 活用方法

運用場面としては、日々の業務開始前や終業時などに定期的に利用し、自身の状態をチェックすることを想定した。定期的に利用することで、その日の状態を一時点で把握するだけでなく、継続的な振り返りの習慣形成にもつなげることを意図した。

利用者は、まず適切なスタータープロンプト（図1）を選択し、その後、チャットボットが提示する質問に回答する。

回答後には、状態に応じたセルフケアの提案が提示（図2）され、必要に応じて提案案を追加することもできる。

この流れにより、状態把握、提案の受領、実践という一連のプロセスを、本人が主体的に進められるよう設計した。



図1 みまもる君チャットボット画像



図2 セルフケアの提案内容

また、どのようなセルフケアを行えばよいか分からない利用者に対しても、AIが具体的な行動案を示すことで、初動を取りやすくすることを意図した。これは、セルフケアの知識があっても「今の自分に何を選べばよいか分からない」という実践上の障壁を下げるためである。さらに、提案内容を通じて新たな対処レパートリーを知ることができるため、単発の支援にとどまらず、今後の自己対処行動の蓄積にもつながることを期待した。

4 成果と効果

本取り組みにより、利用者が自分の状態を客観的に振り返るきっかけが得られることが示された。ストレス状態の可視化により、何をすればよいか迷う場面で初動が取りやすくなることが示されている。特に、「不調は感じるが、何から始めればよいか分からない」という状態に対して、対話を起点として状態把握と行動選択をつなげられる点に意義があった。

また、セルフケアを選ぶ、実践する、効果を振り返るという経験の積み重ねが、予防的な行動や自己管理能力の向上につながる可能性が示された。コーピング研究においても、特定の方略を知っているだけでなく、状況に応じて使い分けられることや、自分に合う対処法を増やしていくことの重要性が指摘されている。本取り組みは、その実践的な入り口として機能したと考えられる。

定性的な効果としては、自分の状態を客観的に把握できるようになること、セルフケアのレパートリーが増えること、行動変容が促進されることが示されている。利用者の声としては、「自分の状態を振り返るきっかけになった」

「提案されたセルフケアを試すことで新しい発見があった」といった反応が示されている。これらは、AIが単に情報提供を行うだけでなく、自己理解と試行行動を後押しする役割を果たしたことを示唆している。

さらに、支援者側にとっても、属人依存の低減に寄与し、支援の再現性を高めることや、支援者負担の軽減につながることを期待されている。支援者の経験や勘にのみ依存せず、一定の枠組みで状態確認とセルフケア提案を行えることは、支援の質を安定させるうえでも有用である。

5 今後の課題と展望

今後の課題として、ストレスチェック機能の精度向上、セルフケア提案のパーソナライズ化、継続的な利用促進のための仕組みづくりが挙げられている。

また、利用者のフィードバックを踏まえた提案内容の拡充や、UI/UXの改善も今後の取り組みとして示されている。加えて、セルフケア実施後の効果測定や、現場での定着支援を進めることが必要である。

今後は、利用履歴や実践後の主観的变化をふまえて、より個人に合った提案を行える仕組みへ発展させることが望まれる。また、支援者が必要に応じて補助的に活用できる連携のあり方を検討することで、本人の自律性を損なわずに支援の厚みを持たせることも課題である。本事例は、障がい者雇用における安定就業の実現に向け、本人の自己効力感向上と支援者負担軽減の両立を目指す実践として、今後も継続的に改善・発展させる意義がある。

6 まとめ

「みまもる君」は、セルフケアの提案とストレス状態の可視化を通じて、利用者の自己管理能力向上と支援の個別最適化を支援するAIチャットボットである。本取り組みは、状態把握、セルフケア提案、実践、振り返りの循環を形成し、障がい者雇用の現場における就業の安定化を目指すものである。

また、利用者本人の自律的なセルフケアを支えるだけでなく、支援の再現性向上や支援者負担軽減にも寄与する可能性がある。今後は、より実用性の高い支援ツールとして改善を重ねることで、障がい者雇用の現場における新たな支援モデルの一つとなることが期待される。

【参考文献】

- 1) 施 竣訳・松田 英子『日本におけるストレスコーピング研究の新動向に関するナラティブレビュー』、東洋大学大学院紀要、61, 93-108, 2025.
- 2) 坪井 康次『ストレスコーピング—自分でできるストレスマネジメント—』.

【連絡先】

成川 真一（臨床心理士・公認心理師・精神保健福祉士）
AKKODiS ビジネスサポート株式会社
ビジネスサポート部ジョブコーチ課
e-mail : abs-ai@akkodis.co.jp

AIを活用した文字起こし業務の再設計による能力補完と職域拡大

○田丸 雄太（AKKODiSビジネスサポート株式会社 ビジネスサポート部ワークサポート2課）

1 背景

社内研修やウェビナー等の動画コンテンツが増加する中、動画内容を文字起こしし、資料として活用できる状態に整える業務の重要性が高まっていた。従来、この業務は動画音声を聞き取りながら手動で文字を入力する方法で行っていた。そのため、動画を視聴し、停止し、入力する作業を繰り返す必要があり、1件あたり長時間を要していた。

文字起こしは、単に音声を文字に変換する作業ではない。「音声を聞く」「内容を理解する」「言語として再構成する」「要不要を判断する」「入力する」という複数の認知的処理を同時に求められる業務である。そのため、作業者の言語理解力、集中力、タイピング速度、経験に依存しやすく、属人化が生じやすい。また、聞き取りにくい箇所では何度も聞き直す必要があり、心理的・身体的負担も大きかった。

このような課題に対し、Microsoft Streamの自動文字起こし機能と、生成AIによる文章整形を組み合わせ、動画を資料化する業務フローの効率化を図った。特に本取組の特徴は、知的障がいのある社員が生成AIを活用した業務フローの導入・実施に関わり、動画の資料化業務を担った点にある。生成AIを活用することで、従来は特定の能力や経験に依存しやすかった業務を再設計し、より多様な人材が実施しやすい業務プロセスへ転換した。

2 目的

従来の手入力による文字起こしでは、音声を正確に聞き取り、内容を理解し、文章として入力する力が求められる。そのため、作業者によってスピードや品質に差が生じやすく、業務が属人化しやすかった。そこで、Microsoft Streamによる自動文字起こしと、生成AIによる文章整形を活用し、人が最初から全文を入力する工程を減らすことを目指した。

これにより、作業者の役割を「音声を聞き取って入力する作業」から、「生成AIが生成した文字起こし結果を確認し、必要に応じて修正する作業」へ移行させることを意図した。本取組は、生成AIを能力補完の手段として用い、属人化を防ぐ実践である。

3 取組内容

本取組では、Microsoft Streamと生成AIを活用した文字起こしフローを構築した。具体的な手順は次のとおりである。

まず、研修動画をMicrosoft Streamにアップロードする。次に、Stream上でトランスクリプトを自動生成し、Wordファイルとしてダウンロードする。その後、ダウンロードしたWordファイルを開き、生成AIを起動する。生成AIには、「ええ」「まあ」などの口語表現を省略すること、上記以外の文章は省略・要約せずそのまま残すこと、時間の表記や改行を残すこと、時間と文章の間に改行を入れることを指示した。

生成AIによって整形された文章は、新しいWordファイルに貼り付けたうえで、動画を視聴しながら内容確認と修正を行った。この流れにより、最初から長時間音声を聞き続けて全文を入力する必要はなくなった。主な作業は、生成された文字情報をもとに、内容が大きくずれていないか、不要な口語表現が残っていないかを確認することとなった。

また、本取組では、生成AIの出力を完成物として扱うのではなく、最終確認は人が行う運用とした。生成AIが入力や整形を補助し、人が確認と判断を担う役割分担により、作業負担を下げながら品質を担保する業務フローとした。

4 成果

本取組により、文字起こし業務に要する時間は大幅に短縮された。従来は1件あたり17.4時間を要していた作業が、改善後は動画アップロード3分、生成AIによる修正4分となり、主要工程を合計7分で実施できるようになった。作業時間は99.3%削減された（図1）。

しかし、本事例における成果は、単なる時間短縮にとどまらない。最も大きな成果は、知的障がいのある社員が生成AIを活用した業務改善の導入・実施に主体的に関わり、従来は担い手が限られていた文字起こし業務への参加可能性を広げた点にある。生成AIによって初期入力や文章整形が補助されたことで、作業者は「聞き取って入力する」負担から解放され、「確認する」「修正する」「仕上げる」工程に集中できるようになった。

また、長時間にわたり音声を聞き続け、何度も聞き直しながら入力する心理的・身体的負担も軽減された。現場の声として、生成AIは読み込み時間があっても全体として便利である一方、文字の間違いは発生するため人による確認が必要であることが示されている。これは、生成AIを過信せず、人と生成AIが役割分担することの重要性を示している。

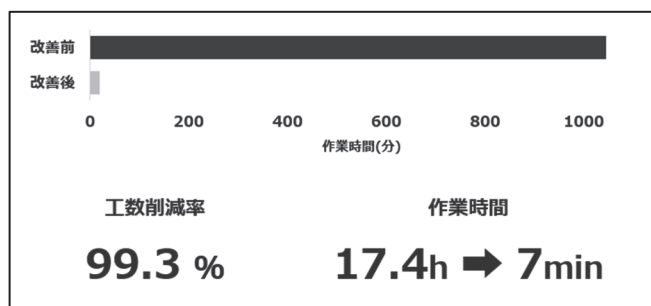


図1 作業時間の短縮率

5 考察

本取組から、生成AIは業務効率化の道具であると同時に、障がいのある社員の能力発揮を支える補助的手段になり得ることが示された。文字起こし業務では、従来、聞き取り、理解、文章化、入力といった複数の認知的処理が求められるため、特定の能力や経験を必要としやすく、担い手が限定されやすい業務であった。一方で、Microsoft Streamと生成AIを活用することで、業務の中心は「ゼロから入力する作業」から「生成AIが生成した結果を確認し、必要に応じて修正する作業」へ変化した。この変化により、誰でも取り組みやすい形に業務を再設計することができた。

ただし、生成AIの出力には誤りが含まれる場合がある。そのため、生成AIを使えば人の確認が不要になるわけではない。むしろ、生成AIが得意な初期処理と、人が担う確認・判断を切り分けることが重要である。

また、音声の明瞭さや話し方によって文字起こし精度が変わるため、生成AIを前提とした録音環境や話し方の工夫も今後の課題である。さらに、生成AIに入力するプロンプトを標準化し、誰が作業しても同じような結果が得られるようにすることが、業務定着に向けて重要である。

6 今後の展望

今後は、文字起こし結果の精査工程においても生成AIを補助的に活用し、確認・修正作業のさらなる効率化を図る。また、実運用を通じてプロンプトや手順を改善し、操作しやすい業務フローへ整備していく。さらに、研修動画だけでなく、会議記録、マニュアル動画、社内説明動画等への展開も検討する。これにより、文字起こし業務に限らず、生成AIを活用して業務を分解・再設計し、障がいのある社員が担える業務領域を広げることが期待される。

7 まとめ

本事例の最大の意義は、知的障がいのある社員が生成AIを活用した業務改善の導入・実施に主体的に関わり、

業務フローの構築と運用に参画した点にある。生成AIが音声の文字化や文章整形を補助することで、作業者は確認・修正・品質担保に集中できるようになった。これにより、特定の能力や経験に依存しやすかった業務を見直し、より多様な人材が参加しやすい業務プロセスへと再設計することができた。

また、本取組を通じて、生成AIは人を代替するものではなく、人の判断や確認を支える補助的な手段として有効であることが示された。生成AIによる初期処理と人による確認・判断を適切に組み合わせることで、業務効率化と品質確保の両立が可能となる。

本取組は、生成AIの活用による業務効率化の実践であると同時に、業務の在り方を見直し、活躍できる人の幅を広げる取組でもある。今後も業務を分解・再設計しながら、障がいの有無にかかわらず、多様な人材が能力を発揮できる職場づくりにつなげていきたい。

【連絡先】

田丸 雄太
AKKODiSビジネスサポート株式会社
ビジネスサポート部ワークサポート2課
e-mail : abs-ai@akkodis.co.jp

特例子会社におけるACTを用いた定着支援の実践研究

－WAAQによる心理的柔軟性の評価と出勤率の改善－

○塩田 大樹（株式会社オープンハウス・オペレーションズ 人材支援部 課長 公認心理師）

1 背景と目的

精神・発達障害のある従業員の定着において、内的ストレスや突発的な遅刻・欠勤への支援手法確立は特例子会社における重要な課題である。当社サポートグループ（以下「サポG」という。）は、これまで主観評価に依存し、定型的な支援フローの構築が不十分であった。

本研究では、環境への介入である応用行動分析学（以下「ABA」という。）に基づく環境調整と、アクセプタンス&コミットメント・セラピー（以下「ACT」という。）を融合した「ハイブリッド型定着支援モデル」を構築し、その有効性を検証した。仕事における心理的柔軟性尺度である日本語版 Work-related Acceptance and Action Questionnaire（以下「WAAQ-j」という。）、日本版 Acceptance and Action Questionnaire-II（以下「AAQ-II」という。）、および客観的行動指標である月別出勤率を組み合わせた評価を行った。

2 対象と方法

対象者は、精神的不調や倦怠低下から就労継続に課題を抱えていた当社の従業員7名である。2026年5月～7月の3か月間（3～5回）、サポGの公認心理師が個別セッションを実施した。セッションでは、世界保健機関のイラストガイド等を活用し、グラウンディング、脱フュージョン、進ムーブの獲得を図った。

また、個人の内的スキル（ACT）指導に先立ち、作業環境や座席、職務内容変更といったABAに基づく「先行環境調整」を必要に応じて実施した。効果検証として、介入前（プレ）と介入後（ポスト）のWAAQ-j、AAQ-II、および5月～7月の出勤率推移を測定した。

3 結果

対象者7名のうち4名（Mさん、Iさん、Oさん、Kさん）がセッションを完遂し、3名（Aさん、Fさん、Zさん）が途中で離脱した。完遂者4名のデータ推移は表1のとおりである。

表1 介入前後の評価スコアおよび出勤率の推移

氏名	WAAQ-j 前/後	AAQ-II 前/後	出勤率		
			5月	6月	7月
M	16/17	36/40	72.2%	75.0%	77.3%
I	22/14	46/39	66.7%	60.0%	59.1%
O	18/18	41/43	100.0%	80.0%	90.9%
K	30/44	34/22	88.9%	90.0%	100.0%

- ①Mさん：服薬副作用等に伴う過覚醒で倦怠が低下していた。グラウンディングと過集中モニタリング（30分毎の小休憩）の習得により、出勤率は5月（72.2%）から7月（77.3%）へ段階的に向上した。
- ②Iさん：極端な白黒思考による疲弊から欠勤を繰り返していた。介入後、「多めの休憩」や「早退」を学び、約6割の出勤率（7月59.1%）で「60点でのアイドリング運転」を維持できた。
- ③Oさん：リーダーからの指導（嫌悪刺激）により退職希望（回避）を申し出ていたが、部門異動（1課から3課）および業務変更を行った。認知的混乱（AAQ-II=43点）は持続したが、環境調整を土台として6月（80.0%）から7月（90.9%）への倦怠回復を達成した。
- ④Kさん：胃痛や呼吸困難等の身体化症状をライフイベント時に引き起こしていたが、柔軟な注意やセルフ・コンパッションを学び、境界線を引き呼吸を整えることで、7月出勤率100.0%とリーダー業務完遂を達成した。

4 考察

（1）心理指標スコアに生じた「逆転現象（パラドックス）」の臨床的解釈

本介入において、MさんのAAQ-II上昇（36から40）とIさんのWAAQ-j低下（22から14）という、一見すると状態の悪化を示すスコア変動がみられたが、これは適応の過程として解釈できる。MさんのAAQ-II上昇は、マインドfulness呼吸法等の練習によって、これまで出社回避などで麻痺・抑圧させていた自身の内的不快感や過覚醒に対し、敏感に「気づく（観察する自己）」が育ったプロセスを表している。不快感を排除すべき敵とせず、受け入れる心のスペース（アクセプタンス）ができた結果、行動の機能性が向上した。また、IさんのWAAQ-j低下は、「常に100%

全力でなければならない」というルール（フュージョン）を手放し、「60点での稼働（アイドリング運転）」を受容した結果、自身の不安や限界を客観的かつ正直に回答できるようになった「感情コントロール・アジェンダの放棄」を意味している。いずれも、ごまかさずに自分自身と向き合い始めた肯定的な回復のサインである。

(2) ABA（環境調整）の「先決性」に関する検討

Oさんにおいて、心理指標スコアはほぼ不変であったが、先行環境調整による安全確保の土台により、出勤率は6月（80.0%）から7月（90.9%）へ回復した。これは、精神障害のある従業員において、個人の内的スキル（ACT）指導の前に、物理的な嫌悪刺激を取り除いて「安全基地の確保（ABA）」を先行させることが、離職を未然に防ぐ上で重要性（先決性）を指示していると考えられる。

(3) 中途離脱（中断）事例における臨床的検討

離脱した3名について分析した。Aさんは、睡眠不全下に親友の自死が重なりバーンアウトし、休職を選択した。Fさんは、対人過敏（見捨てられ不安）と重篤な身体化症状（過呼吸・嘔吐）が持続し、環境調整後も認知的過敏性を制御できず退職を選択した。Zさんは、愛犬の逝去という喪失体験のなか、「無遅刻無欠勤」というルールへの強いフュージョンや、他者の勤怠に対する他責的な反応が生じ、その後に生じた自己嫌悪から0か100かの思考パターンとなり、退職を選択した。

これら3名の離脱プロセスから得られた、本プログラムを安全に適用するための「適応スクリーニング基準」として、以下の3つの領域における観察指標と先行的支援策が示唆される。

第1に、身体的・生理的状态として、重篤な身体化症状（過呼吸や嘔吐）の急性期にある、または極度の不眠が持続している場合は、個別セッションを保留し、速やかに主治医・産業医との療連携と就業負荷の緊急低減を最優先することが求められる。

第2に、環境・出来事として、過酷なライフイベント（家族や友人の自死、大切なペットの死等）による急性グリーフ状態にある場合は、無理な出勤維持といった回避的コミットをさせず、戦略的休職や特別休暇による「意図的な一時撤退」の支援が検討される。

第3に、認知・行動パターンとして、0か100かの思考や完璧主義が、自他への強い攻撃性に直結し、興奮している時期は、内的介入が本人の羞恥心を刺激して退職を誘発するリスクがあるため、まずは業務制限と他者接触遮断を伴う環境調整を先行させることが重要である。

5 まとめと今後の課題

本研究により、定着支援において、ABAによる「物理

的な安全基地の確保」と、ACTによる「感情を抱えたまま価値に沿って行動するスキル」のハイブリッドアプローチが有効に機能することが示唆された。WAAQ-jやAAQ-IIを用いて、一見すると「悪化」に見えるスコアが、CBS理論において適応プロセスとして解釈できたことは、障害者雇用における新たな支援の評価視点を示唆していると考えられる。

さらに、これらの支援フローを外部に頼らず、サポGが内製化した形で実践・蓄積できたことは、組織内リソースによる持続可能な支援体制の構築において重要な示唆を与える。今後は、離脱者から得られた基準を支援フローへ組み込んで適用時期を最適化し、中長期的な出勤率推移や正社員登用率への影響を検証する必要がある。

【参考文献】

- 1) 嶋大樹・他『日本語版Acceptance and Action Questionnaire-II 7項目版の検討』,「日本心理学会第77回大会発表論文集」,(2013),p. 271
- 2) 戸澤杏奈・他『日本語版Work-related Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ) の作成と信頼性・妥当性の検討』,「認知行動療法研究」,49(1),(2023),p. 11-21
- 3) ポール・E・フラックスマン・他（監訳：武藤崇・他）『マインドフルにいきいき働くためのトレーニングマニュアルー職場のためのACT』,星和書店(2015),p. 225-240
- 4) 世界保健機関（監修：大月友・他）「ストレスを感じたらやるべきこと：イラストガイド」,早稲田大学人間科学部大月研究室(2021),p. 10-120

【連絡先】

塩田 大樹（しおだ だいじゅ）

e-mail : daiju.shioda@openhouse-group.com

知的障害社員向け金融教育の取り組み ～企業内教育の実践事例～

○笠原 桂子（株式会社商工組合中央金庫 人財戦略部／株式会社商工中金MIRAIハーベスト 総務部）

1 背景

(1) 金融教育の重要性

近年、金融教育の重要性が高まっている。金融庁は、若いうちから自らのライフプランを検討するとともに、人生の様々なステージで必要となる資金の確保に向け、安定的な資産形成に取り組むことがますます重要であることを指摘している¹⁾。

また2022年4月からの成年年齢引下げにより、成人後すぐに金融トラブルに巻き込まれることを防ぐためにも、金融リテラシーを早めに身に付けることが求められている¹⁾。

このような社会的背景から、2022年度から実施された高等学校学習指導要領では金融教育の領域が拡充された¹⁾。

以上の状況から、金融教育は若い世代の主体的な経済的意思決定能力を育成する上で重要な教育領域であると考えられる。

(2) 知的障害者への金融教育

知的障害者への金融教育は、自立した生活や社会参加を支える重要な教育的支援として位置づけられている²⁾。特別支援学校では、金銭管理や消費者トラブル防止を中心とした学習が行われている³⁾ものの、就労後の知的障害者を対象とした金融教育の実践報告は十分に蓄積されていない。

(3) 商工中金の金融教育への取り組み

株式会社商工組合中央金庫（以下「商工中金」という。）は、中小企業向けの金融機関である。

商工中金では、未来を担う児童・生徒・学生に向けて金融に関連した学習機会を提供しており、その一環で、小学生を対象とした金融教育の出前授業を行っている⁴⁾。

授業内容は、経済や社会の仕組み、モノの価値、お金との付き合い方を学ぶことのできるボードゲームをもとに構成し、体験型の授業を展開している⁴⁾。

2 商工中金グループの障害者雇用

商工中金での障害者雇用状況は、2026年6月現在、95名の障害のある社員が在籍しており、そのうち勤続30年以上の社員が14.7%を占め、長きにわたり雇用を継続してきた。

一方で、商工中金のグループ会社である株式会社商工中金MIRAIハーベスト（以下「商工中金MIRAIハーベスト」という。）は、2025年4月に設立、2026年4月に1期生が入社し、営業を開始した、障害者雇用に特化したグループ会社である。新設会社のため、新入社員に対する教育体制の構築が課題となっている。

表1 給与の仕組み講義内容

	プログラム	時間
1	導入	3分
2	お金の役割	5分
3	会社間でのお金の流れ	7分
4	給与明細の見方	6分
5	お金の使い方	7分
6	まとめ	2分

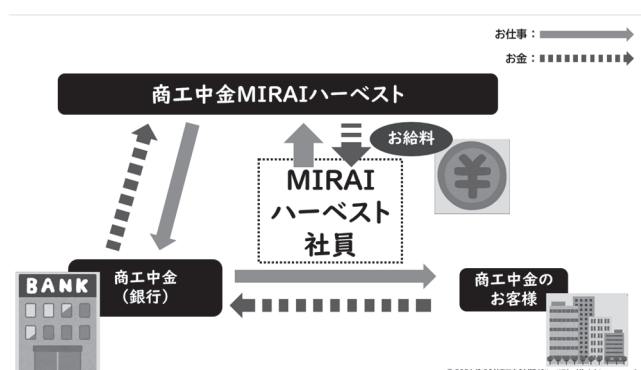


図1 給与の仕組み：会社間でのお金の流れ

3 目的

知的障害のある新入社員に対する金融教育の実践を通して、企業や社会での役割を理解し、職業生活と金銭管理の関連について理解を促すための支援方法を検討する。

4 対象者

商工中金MIRAIハーベストの新入社員3名を対象とした。3名は全員が特別支援学校（知的障害）の卒業生であり、今回が初めての就労となる。

5 方法

初任給支給日、その2か月後の賞与支給日にそれぞれ「給与の仕組み」「賞与の仕組み」の研修を行った。

講師は商工中金MIRAIハーベストの支援スタッフであり、かつ商工中金での法人営業経験があり、本研修に関連する知識を有する社員が担当した。また、商工中金MIRAIハーベストの支援スタッフ3名も同席して実施した。

研修時間はどちらも30分で設定した。執務室内にて行い、受講者3名を前に、講師が板書等を用いて実施した。

進行方法は、印刷資料を配布し、講師、受講者共に配布資料を見ながら講義を進め、資料は給与明細・賞与明細とあわせて自宅に持ち帰り、家庭での共有を依頼した。

表2 賞与の仕組み講義内容

	プログラム	時間
1	導入	3分
2	給与の仕組みの復習	8分
3	賞与の仕組み	10分
4	賞与明細の見方	6分
5	まとめ	3分

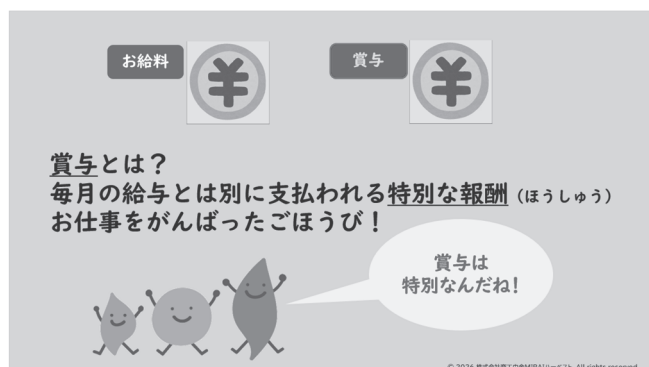


図2 賞与の仕組み

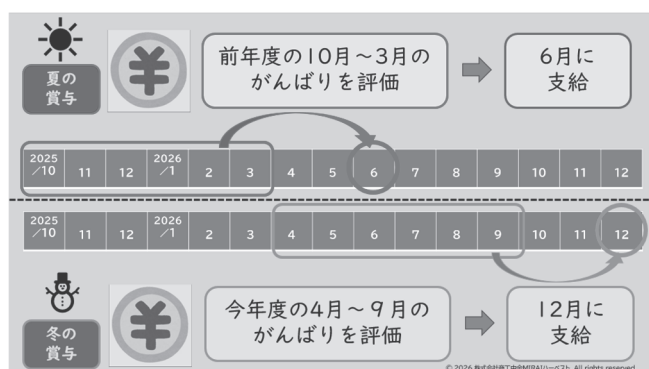


図3 支給の仕組み

6 内容

(1) 給与の仕組み研修

給与の仕組みの講義内容は表1のとおりである。

「お金の役割」は、前述の出前授業教材を使用した。

「会社間のお金の流れ」については、親会社とグループ会社の仕事とお金の流れを図で説明した(図1)。

「給与明細について」は、実際の給与明細を使用した。各項目の意味や内容を追記した見本を作成して説明資料とした。

「お金の使い方について」は、必要なものとはしいものを正しく理解して使うことが重要であると伝えた。

(2) 賞与の仕組み研修

賞与の仕組みの講義内容は表2のとおりである。

賞与の解説の前に、「給与の仕組み」研修で使った資料を用いて、復習を行った。

賞与の仕組みについては、給与との違いについて(図2)、支給の仕組みについて(図3)の説明を行った。

7 実践上の工夫

研修は、知的障害の特性に配慮し、以下の工夫を行った。

(1) 資料の工夫

イラストや図等の視覚情報を多く用い、資料を作成した。

(2) 指導方法の工夫

専門用語を避け、平易な言葉で説明した。

基本的な仕組みだけでなく、仕事とお金のつながりを理解できるように説明を展開した。

賞与の仕組み研修では、給与の仕組み研修を振り返り、反復学習を行った。

8 結果

受講者は、講師の質問に答えながら積極的に参加した。また、仕事の流れの説明場面では、自身の仕事と関連づけて発言する様子がみられた。

本研修資料は、給与明細・賞与明細とあわせて家庭と共有した。

9 考察

本研修では、仕事とお金のつながりに着目した金融教育を行った。仕事とお金のつながりを説明したことで、自らの業務と給与のつながりを具体的に理解する機会となった。

また、視覚的な資料の活用や平易な表現による説明、反復学習を取り入れ、内容理解を促進できたと考えられる。

さらに、資料を持ち帰ることで、家族と給与や賞与について話し合う機会が生まれ、職業生活と金銭管理を結びつけて考える機会となったことが示唆された。

10 今後の課題

今回の対象者3名の理解度等は、支援スタッフによる観察を中心に評価した。今後は客観的な指標等に基づいて把握し、継続的な金融教育を展開していく必要がある。

また、特別支援学校と連携し、生徒向けの金融教育を提供し、学校から雇用へスムーズな移行に寄与したい。

【参考文献】

- 『高校向け 金融経済教育指導教材について』, 文部科学省, 金融庁 (2022) https://www.mext.go.jp/content/20231017-kyoiku01-100002611_1.pdf
- 安岡知美『金融教育で障害者のQOL向上をめざす』, 「国民生活2025年1月号」, 国民生活センター (2025), No.149, 21-22
- 小松原修『知的障害特別支援学校における金融教育の現状と課題』, 「佐賀大学大学院学校教育学研究科紀要 第9巻」 佐賀大学 (2025), p.222-233
- 「Sustainability Report 2026 商工中金サステナビリティレポート2026」, 株式会社商工組合中央金庫 (2026), p.38

【連絡先】

笠原 桂子
株式会社商工組合中央金庫 人財戦略部
e-mail : keiko-kasaharakk@gm.shokochukin.co.jp

職場の障害ダイバーシティ風土を促進する要因とは ——組織マネジメント施策に着目した調査結果から——

○大嶋 玲未（目白大学 心理学部 准教授）
○正木 郁太郎（東京女子大学 現代教養学部）
○高田 治樹（一橋大学 森有礼高等教育国際流動化機構）

1 問題と目的

(1) 研究の背景

多様性の推進は、チームのより良いパフォーマンスの発揮につながることを期待される一方で、対人葛藤等をもたらし、集団機能を低下させる場合もある（e.g., van Knippenberg et al., 2020）。“組織の多様性に関連する公式の構造的特徴や非公式の価値観について、メンバーが抱く総合的な認識（Gonzalez & DeNisi, 2009, p.24）”と定義されるダイバーシティ風土は、多様性推進の效果に影響を与える調整変数として注目されてきた。これは人の行動が客観的な現実そのものではなく、それをどのように認識するかによって左右されるためである。すなわち、従業員が多様性推進に関する取り組みを肯定的に認識したときに、ポジティブな効果はより高まることが予測される（Cox, 1993）。

本報告ではそうしたダイバーシティ風土を高める要因として、制度・仕組みに注目する。人事活動は、組織が重視する事項を伝えるシグナルとして機能し、組織でどのような行動が評価、支持されるのかといった集団的な感覚を生み出すことで、組織風土についての共通認識の形成に寄与しうる（Li et al., 2019）。先行研究でも制度や取り組みがダイバーシティ風土に及ぼす効果が実証されてきたが（Herdman & McMillan-Capehart, 2010; 正木・村本, 2017）、障害者雇用の文脈では両者の関連性について未検討である。

(2) 研究の目的

本報告では、障害者雇用や活躍推進にかかわる制度・仕組みが、障害ダイバーシティ風土に及ぼす影響を検討することを目的とする。組織マネジメント施策に関連する要因を幅広く調査した大嶋他（2026）¹⁾のデータを再分析し、制度・仕組みの效果の詳細に焦点を当てて報告を行う。

2 方法（※詳細は、大嶋他（2026）を参照のこと）

(1) 調査手続き

2025年6月にWebモニター調査を実施した。スクリーニング調査を実施した正社員10,000名のうち、障害者手帳を所持する従業員510名、障害者の採用枠で雇用される従業員と同じ部署やグループで働く障害者手帳未所持の1,407名に本調査を配信した。データクリーニングを経て1,000名（障害なし＝699名、あり＝301名、男性525名、女性475名、 $M=46.70$ 歳、 $SD=10.97$ ）のデータを分析に用いた。

(2) 調査方法

(7) 障害ダイバーシティ風土

正木・村本（2017）の性別ダイバーシティ風土測定項目を、障害ダイバーシティ風土の測定にあわせて文言変更した22項目（4件法）。雇用の公平性と包摂性の要素を含む「フェアネス&シナジー（ $\alpha=.941$ ）」（項目例：「私の職場では、すべての人に平等に成長のチャンスが与えられている」）、障害のない従業員が職場で重要な仕事や責任を担っている状況を表す「負担の調整（ $\alpha=.780$ ）」（項目例：「私の職場では、重要な仕事には最終的に障害のある従業員より障害のない従業員が選ばれることが多いと思う」）で構成される。

(4) 障害者雇用や活躍推進にかかわる制度・仕組み

障害者職業総合センター（2013）²⁾の企業のキャリア形成支援活動にかかわる指標21項目について、「障害のある従業員」と主語を限定して使用した。また、障害のない従業員に対する支援に関連すると考えられる4項目について「障害のない従業員」と主語を限定し、一部表現を変更して使用した。勤め先について「該当する制度・仕組みがあり、充実している」「制度・仕組みがあるが、充実していない」「制度・仕組みがない」「わからない」、の4択で回答を求めた。

その他、手続き的公正、職場の意見、中央集権化、チームワーク、ゆとり感、フェイス項目、勤め先で障害のある従業員の職場適応や活躍推進に役立っていると感じる制度や取り組み（自由記述）についても尋ねているが、今回の分析には用いていないため報告しない。

3 結果と考察

障害者雇用や活躍推進にかかわる制度・仕組み25項目について、まずGroup Lassoを用いて変数選択を行った。数量化理論I類における各項目のダミー変数（3変数）を1つのグループとして扱い、障害ダイバーシティ風土に対する影響が認められない項目については、そのグループを構成する偏回帰係数（3変数分）を一括して0に縮小する手続きを行った。選択の安定性を確認するため、200回のブートストラップサンプルに対して同様の手続きを繰り返し、各項目が選択された割合（選択率）を算出した。選択率の閾値（70%・80%・90%）ごとに数量化理論I類（重

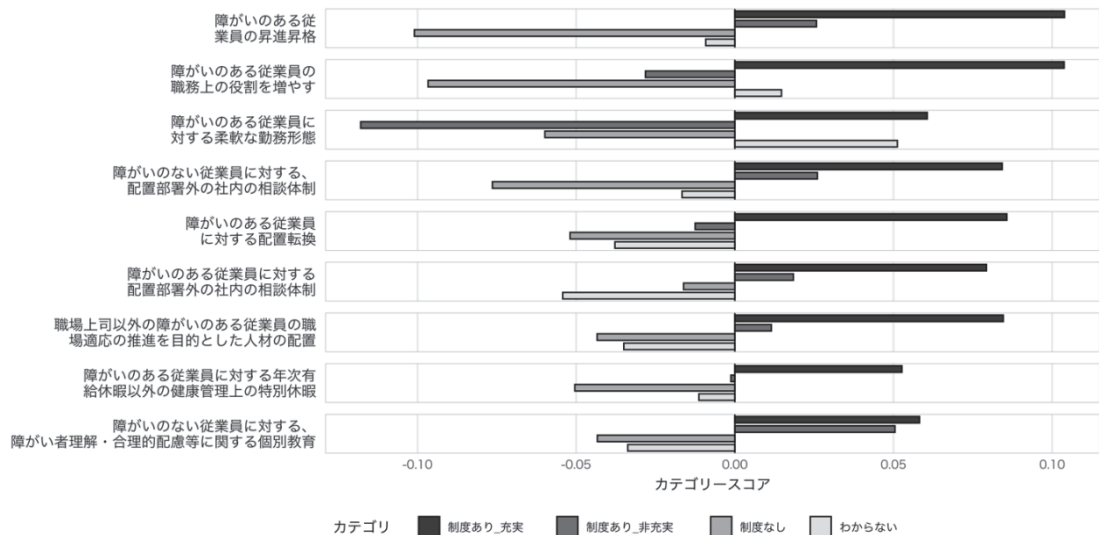


図1 カテゴリースコア（フェアネス&シナジー・選択9項目）

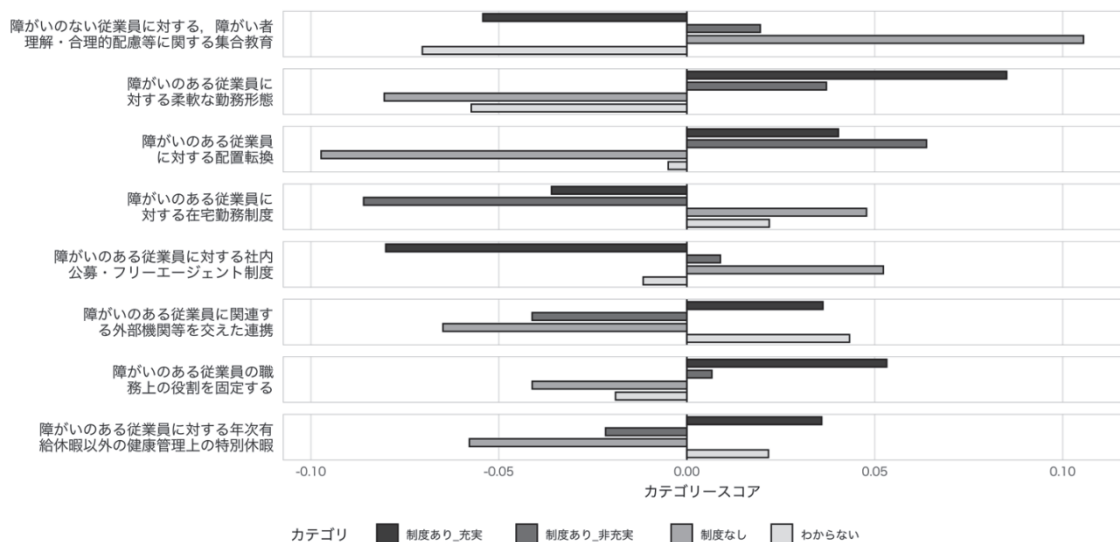


図2 カテゴリースコア（負担の調整・選択8項目）

回帰分析)を実施し、自由度調整済み決定係数 ($adj. R^2$) および多重共線性指標 (GVIF) を比較した。その結果、フェアネス&シナジーでは選択率90%以上を基準とする9項目モデルが最も適合度が高く ($adj. R^2 = .284$)、負担の調整では選択率80%以上を基準とする8項目モデルが候補の中で最も適合度が高かった ($adj. R^2 = .027$)。いずれのモデルも多重共線性は低い水準にとどまったため ($GVIF < 2$)、これらを最終モデルとして採用した。なお、負担の調整モデルの自由度調整済み決定係数は.03に満たず、フェアネス&シナジーモデルと比較して低い水準にとどまっていた。それぞれの結果を図1と図2に示す。

フェアネス&シナジーは、障害のある従業員の「昇進昇格」や、障害のない従業員の「配置部署外の社内の相談体制」「障害者理解・合理的配慮等に関する個別教育」があることで促進されていたが、障害のある従業員の「職務上の役割を増やす」「配置転換」では、充実によって促進されていた。また負担の調整は、障害のある従業員への「柔

軟な勤務体系」「配置転換」の制度があることで促進されていたが、「集合教育」「在宅勤務制度」「社内公募・フリーエージェント制度」はないことで促進されていた。

以上の結果から、フェアネス&シナジーでは、あることで効果をもたらすものと、充実してこそ効果をもたらすものがある一方で、負担の調整ではないことで促進されるものもあることが示され、制度等の精査の必要性が示された。

脚注 本報告は、日本学術振興会科学研究費補助金（若手研究、課題番号：21K13631、研究代表者：大嶋玲未）の助成を受けて実施した大嶋他（2026）¹⁾で報告したデータを、異なる視点から再分析したものである。

【主要引用文献】

- 1) 大嶋玲未・正木郁太郎・高田治樹『組織マネジメント施策が障害ダイバーシティ風土に及ぼす影響』、(2026)、「目白大学心理学研究 (22)」、p. 1-17.
- 2) 障害者職業総合センター『障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究—第1分冊 アンケート調査編』、「調査研究報告書№115-1」障害者職業総合センター（2013）.

企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究

－企業を対象としたアンケート調査結果から－

○中山 奈緒子（障害者職業総合センター 上席研究員）
桃井 竜介・山科 正寿・高木 啓太・永登 大和（障害者職業総合センター）
佐藤 涼矢（元障害者職業総合センター）

1 背景と目的

2022年の障害者雇用促進法改正では、事業主の責務として障害者の能力開発及び向上が含まれることが明確化され、事業主には障害者雇用の質の向上に向けた取組を行うことが求められている。

このため、障害者職業総合センターでは2024～2025年度にかけて「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」¹⁾を行った。本発表では、企業アンケート調査結果のうち、回答企業における障害者雇用の方針（以下「障害者雇用の方針」という。）と「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施状況との関連を明らかにするためにに行った分析について報告する。

2 方法

(1) 調査対象

2024年10月～11月に、障害者を1人以上雇用している一般企業（特例子会社以外の企業）10,000社及び特例子会社598社の人事・労務管理担当者に対するアンケート調査を実施した。本発表の分析では、一般企業（有効回答数2,100社）のデータのみを用いた。

(2) 調査項目

障害者雇用の方針は、「法定雇用率の充足を目指している」、「障害者の戦力化を目指している」等の9項目に対し、4件法（「重視している」、「やや重視している」、「あまり重視していない」、「重視していない」）で回答を求めた。

「能力開発、評価・処遇等の取組」は、業務とのマッチング、教育訓練（OJT、Off-JT）、評価・処遇、中長期的なキャリア形成に関する25項目の取組について、障害のある正社員又は非正社員に対する実施の有無を尋ねた。以降の分析では、取組の効果との関連が確認された項目に着目するため、障害者職業総合センター（2026）で行った多変量解析の結果、取組の効果と関連が見られた13項目¹⁾を用いた。具体的には、取組の効果を測る10項目から見いだされた3つの因子（能力・満足度向上因子、処遇向上因子、波及効果因子）のいずれかと統計的に有意な関連が見られた項目を指す（項目の一覧は表2を参照）。

3 調査結果

(1) 障害者雇用の方針

ア 基礎集計

9項目の中で「重視している」の回答割合が最も高かった項目は、「法定雇用率の充足を目指している」（57.0%）であった。「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」、「障害者の戦力化を目指している」、「障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している」、「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」の各項目では、「重視している」の回答割合は10%前後にとどまった。

イ 因子分析

9項目に欠損のない2,031社を対象に、最尤法及びプロマックス回転による探索的因子分析を行った。ガットマン基準、平行分析及び因子の解釈の可能性を総合的に考慮し、3因子のモデルを採用した。しかし第3因子では α 係数が0.6を下回っていたことから、第3因子に属する2項目（「障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している」、「組織の理念や組織目標について障害者に伝えている」）を削除した。7項目について再度因子分析を行い、最終的に2因子モデルを採用した（表1）。2因子の α 係数は、第1因子が0.814、第2因子が0.735であった。因子間相関は0.611であった。

表1 障害者雇用の方針に関する因子分析結果

項目	n=2,031, 累積寄与率=52%	
	成分	
	第1因子	第2因子
第1因子:「戦力化志向因子」		
障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している	.868	-.135
障害者の戦力化を目指している	.770	.012
障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している	.616	.028
障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている	.578	.209
第2因子:「法令遵守・社会的責任志向因子」		
法定雇用率を上回る人数を雇用することを目指している	.010	.751
法定雇用率の充足を目指している	-.085	.661
障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている	.114	.652
固有値	2.115	1.523
累積寄与率	0.302	0.520

第1因子の因子負荷量が高い4項目は、いずれも障害者の戦力化に関する項目であることから、第1因子を「戦力

化志向因子」と命名した。第2因子の因子負荷量が高い3項目は、雇用率や社会的責任に関する項目であることから、第2因子を「法令遵守・社会的責任志向因子」と命名した。

(2) 「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施状況

障害のある正社員又は非正社員に対し実施したことがある場合を1、実施したことがない場合を0とした二値変数に置き換えた。13項目について、障害のある正社員又は非正社員に対する実施ありの回答数及び割合(%)を表2に示した。

表2 「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施状況 (n=2, 100)

カテゴリ	項目 (略記※)	回答数	割合 (%)
業務との マッチング	能力・特性の把握	1,338	63.7
	実習・インターン	936	44.6
	職務の希望の確認	1,616	77.0
	特性に合った職務設定	1,223	58.2
	適性の定期的な確認	1,429	68.0
教育訓練 (OJT)	責任・裁量の付与	1,361	64.8
	指導役の機会提供	666	31.7
教育訓練 (Off-JT)	自己啓発の補助金支給	406	19.3
評価・ 処遇	障害のない従業員と 共通の処遇	1,718	81.8
	障害に配慮した処遇	523	24.9
	希望を踏まえた目標設定	1,084	51.6
	人事評価に基づく待遇	1,368	65.1
中長期的な キャリア 形成	キャリアに関する相談	831	39.6

※「能力開発、評価・処遇等の取組」は項目数が多く、各項目名も長いので略記とした。正式な項目名は障害者職業総合センター(2026)¹⁾を参照。

(3) 「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施に関するロジスティック回帰分析

13項目それぞれについて、「能力開発、評価・処遇等の取組」の実施／未実施を目的変数、因子分析により算出した各回答企業の因子得点(戦力化志向因子得点／法令遵守・社会的責任志向因子得点)を説明変数としたロジスティック回帰分析を行った。有意性は5%水準で判定した。

法令遵守・社会的責任志向因子得点は、業務とのマッチングに関する5項目に加え、「責任・裁量の付与」、「自己啓発の補助金支給」及び「希望を踏まえた目標設定」の取組の実施と有意な関連を示していた。戦力化志向因子得点は、「実習・インターン」を除く12項目の取組の実施と有意な関連を示していた。有意であった因子得点のオッズ比はいずれも1より大きい値であったことから、各因子得点は取組の実施と正の関連を示していた。

4 考察

障害者雇用の方針に関する2因子のうち、法令遵守・社会的責任志向因子は8項目の取組の実施と正の有意な関連が見られた。8項目中5項目は業務とのマッチングに関する取組であった。これに対し、戦力化志向因子は12項目の取組の実施と正の有意な関連が見られた。戦力化志向因子とのみ関連が見られた取組は、「指導役の機会提供」、「障害のない従業員と共通の処遇」、「障害に配慮した処遇」、「人事評価に基づく待遇」、「キャリアに関する相談」の取組であった。

「指導役の機会提供」は、障害のある従業員が指導役やチームリーダー役を経験する機会を提供する取組である。松尾(2017)は、日本企業に勤務する管理職及び中堅社員を対象とした質問紙調査の結果から、管理職に昇進する前の中堅社員のマネジメント能力を高めるために有効な業務の一つに「新人・経験不足のメンバーの指導」を挙げている²⁾。「指導役の機会提供」は障害のある従業員の業務スキルの向上だけでなく、役割の拡大やマネジメント能力の向上等にもつながる取組であると考えられる。「障害のない従業員と共通の処遇」、「障害に配慮した処遇」、「人事評価に基づく待遇」の3項目は、障害のある従業員の処遇の向上と関連する取組であると考えられる。

企業の障害者雇用における戦力化志向と法令遵守・社会的責任志向の2つの方針は、いずれも障害のある従業員と業務とのマッチングや一定の責任・裁量の付与、業務目標の設定等の取組の実施と関連する重要な方針であると考えられる。障害者職業総合センター(2026)では、障害者雇用の方針と取組実施数(各企業が実施している取組の個数)との関連を重回帰分析により検証した。その結果、戦力化志向因子は、企業規模等の企業属性の影響を排除してもなお、取組実施数と正の関連が見られた¹⁾。障害のある従業員の戦力化を重視する方針は、教育訓練、評価・処遇、中長期的なキャリア形成等に関する多様な取組の実施と関連しており、こうした多様な取組の実施が、障害のある従業員の業務スキルのみにとどまらない幅広い能力の向上や処遇の向上、キャリア形成につながる可能性があると考えられる。

本発表の限界点として、本調査は横断調査であるため、因果関係を検証するためには縦断調査等により取組の実施と効果の時間的推移を捉える必要がある点が挙げられる。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター(2026) 企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究, 調査研究報告書 No.184.
- 2) 松尾睦(2017) 管理職によるジョブアサインメント: 経験を創り・与え・支援する, 北海道大学大学院経済学研究院 Discussion Paper Series B, 156, 1-17.

障害のある生徒のキャリアの意思決定を支える 「キャリア・パスポート」「個別的教育支援計画」「就労選択支援」 の連携の在り方

○小澤 至賢（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 総括研究員）

榎本 容子・石本 直巳・北村 拓也（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所）

1 はじめに

令和7年10月、障害者総合支援法の改正に伴い、就労選択支援が新たな障害福祉サービスとして創設された。就労選択支援は、就労アセスメントの手法を活用し、本人の希望、就労能力や適性、就労に当たって必要な配慮・支援等を把握することにより、本人が就労先や働き方についてより適切に選択できるよう支援するものである。

就労選択支援は、就労系障害福祉サービスの利用等を検討する特別支援学校高等部、高等学校及び中等教育学校の後期課程に在籍する生徒も利用することができ、1年次からの利用、在学中の複数回の利用、職場実習に合わせた実施も可能とされている。利用時期には定めがなく、生徒本人の希望に応じた時期に実施できるが、支給決定期間は原則1か月間とされている。また、就労選択支援事業者が学校に出向き、校内実習や作業現場等における実習を活用して作業観察を行うこともできる。学校には、本人及び保護者の同意を得た上で「個別的教育支援計画」を共有し、必要に応じてケース会議に参加するなど、就労選択支援事業者との連携が求められている。さらに、アセスメント結果を学校のキャリア教育や進路指導に活用することも期待されている（文部科学省・厚生労働省，2025）。このように、就労選択支援は、在学中の学習や実習と関連付けながら、生徒の自己理解とキャリアに関する意思決定を継続的に支える仕組みとして活用できると考えられる。

就労選択支援の制度化に先立って取りまとめられた「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて 報告書」では、特別支援学校の進路指導等において把握・整理された情報を、就労選択支援に活用する方向性が示されている（社会保障審議会障害者部会，2022）。したがって、就労選択支援のアセスメント結果を学校教育に活用するだけでなく、学校教育を通じて蓄積された情報をアセスメントに活用するという、双方向の連携が重要となる。

学校には、児童生徒の学びや自己理解を蓄積する「キャリア・パスポート」と、児童生徒の願いや必要な支援・配慮等を整理し、関係機関との共有や引継ぎに活用する「個別的教育支援計画」がある。これらに蓄積・整理された情報は、就労選択支援のアセスメントに活用できる可能性がある。一方、厚生労働省の就労選択支援実施マニュアルでは、職場実習の経験の活用や関係機関の連携は示されてい

るものの、これらの学校側の情報と就労選択支援のアセスメントとの関係については、十分に整理されていない。

以上を踏まえ、本稿では、特別支援学校高等部から職業生活への移行支援に着目し、「キャリア・パスポート」「個別的教育支援計画」「就労選択支援」が、生徒の意思決定の支援に果たす機能と相互の関係を整理する。なお、就労選択支援との関係の整理に当たっては、具体的ツール例として、就労選択支援実施マニュアルで紹介されている、「就労支援のためのアセスメントシート」（障害者職業総合センター，2023）に着目する。その上で、本人の希望、適性及び必要な支援・配慮を踏まえた意思決定を継続的に支えるための情報共有と活用を中心に連携の在り方を示す。

2 各ツールの機能と特徴

(1) 「キャリア・パスポート」

「キャリア・パスポート」は、小学校から高等学校までのキャリア教育に関わる活動について、児童生徒が自らの学習状況やキャリア形成を見通し、振り返りながら、自身の変容や成長を自己評価できるよう工夫されたポートフォリオである。学習成果を教員が評価するための資料ではなく、児童生徒が経験を振り返り、自己理解を深め、次の学びや将来の選択につなげるための教材として位置付けられる。特別支援学校においても、その活用に取り組むことが求められており、児童生徒の障害の状態や特性、心身の発達の段階等に応じて、記録の内容や方法を工夫する必要がある。特に、障害のある児童生徒にとっては、本人の思いや希望、意思表示、意思決定の過程を可視化し共有できる点に意義がある（国立特別支援教育総合研究所，2026）。

(2) 「個別的教育支援計画」

個別的教育支援計画は、障害のある児童生徒について、長期的な視点から支援目標や合理的配慮を含む支援内容を整理し、教育、医療、福祉、労働等の関係機関が連携して一貫した支援を行うための計画である。文部科学省の参考様式では、進学や進級等に際して支援情報を引き継ぐとともに、就職・就労時の引継ぎ事項を教育機関以外で作成される支援計画に反映することが示されている。同計画は、本人の願いや教育的ニーズ、必要な支援・配慮を関係者間で共有し、進学や就職等の移行に際して、支援の継続性を確保する機能を有する。なお、学校内で

は個別の教育支援計画に基づき「個別の指導計画」が作成され、児童生徒のニーズに応じて自立活動の指導等との連動もなされる。

(3) 「就労支援のためのアセスメントシート」

「就労支援のためのアセスメントシート」は、本人と支援者が協同して情報を収集・整理・評価し、就労に必要な支援や配慮を検討するためのツールである。①就労に関する希望・ニーズ、②就労のための基本的事項、③就労継続のための環境、④これらの結果を集約し総合協同所見を記載する「アセスメント結果シート」の4つから構成される。作成過程では、面談や自己評価、本人と支援者による協同評価を通して、本人のストレングス、就労上の課題、必要な支援・配慮及び望ましい環境を整理する。その目的は、就労の可否を判断することではなく、本人の自己理解を促し、今後の働き方や支援の方向性を考えることにある。

3 各ツールの関係性と連携の在り方

(1) 各ツールの役割と関係性

こうした三者は、互いにどのような関係にあるのだろうか。いずれも本人の意思を踏まえ、自己理解と意思決定を支える点では共通している。一方、それぞれの役割は異なり、相互に代替するものではない。本稿では、これらに記録・整理される情報の対応関係を表1のように整理した。

表1 三者に記録・整理される情報の対応関係

	「キャリア・パスポート」の記録内容(例)	個別の教育支援計画に整理される内容(例)	「就労支援のためのアセスメントシート」の対応領域
希望・将来像	将来の希望、興味のある職業、働き方のイメージ	本人・保護者の願い、進路希望	シートⅠ「就労等の希望」「職種・仕事の内容」
強み・課題	活動の振り返りと自己評価、得意なこと、課題	本人の実態、教育的ニーズ、支援目標	シートⅠ「ストレングス(長所)」、シートⅡ「就労のための基本的事項」
実習・就労等の経験	実習・作業学習の記録と振り返り	実習等の経験、関係機関からの情報、引継ぎ事項	シートⅡ・Ⅲの評価根拠となる情報(職場実習等)
必要な支援・配慮	本人が必要と感じる支援、自分に合う方法や環境	合理的配慮を含む支援内容、引継ぎ事項	シートⅠ「合理的配慮」「支援サービス」、シートⅢ「就労継続のための環境」

三者の役割は、「キャリア・パスポート」による本人の経験、希望及び自己評価の蓄積、個別の教育支援計画による支援目標や必要な支援・配慮の整理と共有・引継ぎ、「就労支援のためのアセスメントシート」による就労の観点からの協同的な評価・整理として捉えられる。これらの情報を多職種間で共有し、学校段階から就労選択支援へ切れ目なくつなぐことで、本人の強みや思いを尊重し、本人が自らの進路や将来を選択するための意思決定を支える関係にある。三者の接続関係を図1に示す。

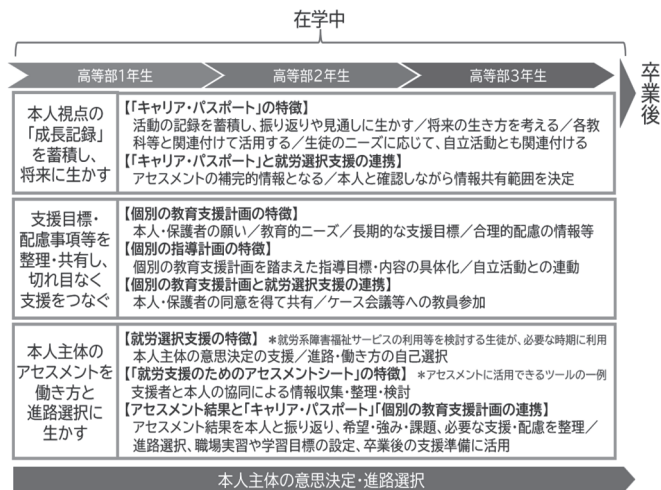


図1 本人主体の意思決定・進路選択を支える指導・支援モデル

(2) 情報共有・活用のプロセスと留意点

学校段階では、「キャリア・パスポート」に本人の経験や振り返りを蓄積し、そのうち、本人の願いや継続的な支援に必要な内容を、個別の教育支援計画に反映する。移行段階では、本人・保護者の同意を得て個別の教育支援計画を就労選択支援事業所と共有し、「キャリア・パスポート」の記録を本人理解のための補完的な情報として活用する。就労選択支援では、これらの情報をそのまま評価に用いるのではなく、本人の現在の希望を確認し、面談や作業場面等から得られた情報と照合する必要がある。「キャリア・パスポート」及び個別の教育支援計画は、就労アセスメントの代替ではなく、本人との協同によるアセスメントを支える基礎資料として位置付けられる。情報共有の目的と範囲を本人・保護者と確認し、個人情報適切に取り扱うことが求められる。その上で、就労選択支援での気づきを学校に伝え、学校での諸計画に反映し、その後の指導や進路選択に生かす双方向の連携が重要になると考える。

4 まとめ

本稿では、3つのツールの機能と相互の関係を整理し、障害のある生徒のキャリアの意思決定を支える情報共有の在り方を示した。今後は、その実現に向けた具体的手順や連携上の工夫を検討し、有効性を検証する必要がある。

【参考文献】

- 1) 文部科学省・厚生労働省（2025）特別支援学校等における就労選択支援の取扱いについて。
- 2) 厚生労働省 社会保障審議会障害者部会（2022）障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて 報告書。
- 3) 厚生労働省（2025）就労選択支援実施マニュアル。
- 4) 障害者職業総合センター（2023）就労支援のためのアセスメントシート活用の手引。
- 5) 国立特別支援教育総合研究所（2026）障害のある児童生徒のキャリア教育の充実に関する研究。

【連絡先】

小澤 至賢 e-mail : ozawa@nise.go.jp

障害のある児童生徒の社会的・職業的自立を支える教員の専門性向上 ーキャリア教育に関する教員向けQ&A集の作成とその特徴ー

○榎本 容子（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 主任研究員）

○石本 直巳（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 主任研究員）

北村 拓也（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所）

相田 泰宏（横浜市教育委員会事務局）

1 はじめに

キャリア教育は、「社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」であり、教育活動全体を通して行われるものである。社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力は、基礎的・汎用的能力として整理されており、「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の4つから構成される。これらは、「仕事に就くこと」に焦点を当て、実際の行動として表れる力という観点から整理されたものである。こうした能力は、児童生徒が自分のよさや課題を理解し、他者と関わりながら自ら考えて選択し、将来の生活や進路を見通すための基盤となる力である。さらに、就労場面においても、仕事を選ぶこと、働き続けること、職場で人と関わること、必要に応じて支援を受けながら役割を果たすことなど、具体的な行動に結びつく力でもある。

基礎的・汎用的能力の育成は、すべての児童生徒に共通して求められるものであるが、障害のある児童生徒のキャリア教育においては、個の実態に応じた指導・支援に加え、家庭や関係機関との連携が一層重要となる。これは、障害のある児童生徒の中には、自己理解や意思の表明、将来への見通し、経験の振り返り等の面で、個別の指導・支援を必要とする場合があるためである。したがって、キャリア教育を進めるに当たっては、障害特性を踏まえた配慮と発達段階に応じた継続的な関わりが欠かせない。さらに、卒業後の生活や就労を見据え、学校段階で育まれた力を次の学びや生活の場へつなぐ視点と、それを家庭や関係機関と共有し支えていく視点が重要となる。

以上のように、障害のある児童生徒に対するキャリア教育には、一般的な枠組みを踏まえつつも、より丁寧かつ専門的な関わりが重要であり、学校段階における実践のさらなる充実が求められる。しかし、学校現場からは、「キャリア教育と進路指導・職業教育との違いが分かりにくい」「基礎的・汎用的能力をどのように捉えればよいか分からない」「自己理解や意思決定の支援をどのように行えばよいか分からない」「「キャリア・パスポート」をどのように作成・活用すればよいか分からない」など、日常の実践に直結する疑問が多く聞かれる。これは、概念の整理と現

場の実践との間に依然として乖離があることを示している。加えて、こうした実践を支える体系的な研修機会や専門的な資料も十分に整備されているとはいえず、現場における支援基盤の整備が課題として考えられる。

このような状況を踏まえ、当研究所キャリア班では、教員の疑問とキャリア教育に関する専門的知見とを結び付け、実践に活用できる形で提示するため、Q&A形式によるキャリア教育の資料（以下「Q&A集」という。）の作成に取り組んだ。

本報告では、作成されたQ&A集の構成上の特徴と実践的な意義を中心に紹介する。

2 作成手続き

Q&A集は、2021年度から2024年度にかけて実施した研究成果を基盤として作成した。まず、文献検討及び学校現場へのヒアリングを通して、障害のある児童生徒のキャリア教育に関わる教員の専門性に関する情報を収集・整理し、教員に求められる専門性を9つのカテゴリーとして整理した。次に、学校現場から寄せられる質問等を踏まえ、これらのカテゴリーを網羅する形でQ項目を立案した。作成したQ案については、内容の類似性に基づく統合・整理と、項目のグループ化・構造化を行い、相互参照が可能となるよう全体を構成した。さらに、キャリア教育の理論的枠組みに基づきつつ、学校現場での実践可能性を重視して各Qへの回答を作成した。回答は、概念理解を支える「考え方」と、指導場面で活用可能な「実践のポイント」の双方を含む構成とした。最後に、障害のある児童生徒のキャリア教育実践に取り組む教員4名への意見聴取を行い、用語の分かりやすさ、内容の妥当性、実践への適用可能性の観点から検討し、必要な修正を加えた。

3 作成されたQ&A集の特徴

学校現場で生じやすい疑問に直接応答する形式により、障害のある児童生徒のキャリア教育に関する入門的資料を作成した。最終的には、55項目のQと25本のコラムから成るQ&A集として取りまとめた（図1）。

Q&A集は、【パート1：キャリア教育】と【パート2：「キャリア・パスポート」】の二部構成とした。パート1では、キャリア教育の定義、基礎的・汎用的能力、障

害のある児童生徒のキャリア教育の考え方、実践・評価、連携等を取り上げた。パート2では、「キャリア・パスポート」の定義、様式、作成・活用、指導・支援、連携・引継ぎ等を扱った。さらに、理解を補うコラム及び巻末資料「キャリア教育実践チェックリスト」を収録した。

本Q&A集の特徴は、障害のある児童生徒のキャリア教育に関する知見を、教員が実践場面で活用しやすい形に再構成した点にある。

第一に、学校現場で求められる内容を幅広く扱っている点である。内容は、キャリア教育の基本概念、障害のある児童生徒に対するキャリア教育の意義、自己理解や意思決定の指導・支援、「自立活動」との関係、「キャリア・パスポート」の作成・活用、家庭や関係機関との連携、進路先への引継ぎまで多岐にわたる。具体的には、「障害のある子どもにも、小学校段階からキャリア教育を行うことが必要なのか」「夢や目標が分からない子どもにも書かせる必要があるのか」など、現場で生じやすい問いを扱っている。このように、教員が抱きやすい疑問を起点として構成することで、初学者にも参照しやすい資料となっている。

第二に、内容全体を教員に求められる専門性の枠組みに基づいて体系化している点である。Q&A集の内容は、キャリア教育に関する専門性として整理した9つのカテゴリー、すなわち、①キャリア教育とは、②「キャリア・パスポート」とは、③「社会的・職業的自立」に向けた課題と段階的取組の重要性、④「自分らしい生き方の実現」を支える指導・支援の重要性、⑤「連携による支援」の重要性、⑥「キャリア・パスポート」作成の留意点、⑦「社会的・職業的自立」を支えるパスポート活用の工夫、⑧「自分らしい生き方の実現」を支えるパスポート活用の工夫、⑨「関係者との連携」によるパスポート活用の工夫に基づいて構成した。これにより、教員の理解と実践を支える知識・視点が体系的に整理されている。

第三に、理論と実践を往還できる回答構成である。各Qに対する回答では、理論的背景を踏まえた「考え方」と、授業、学級活動、面談、進路指導等で活用できる「実践のポイント」を併せて示した。これにより、教員は概念理解にとどまらず、実際の指導や支援への結びつけ方を具体的に捉えることができる。

第四に、概念理解を支える視覚的・具体的な提示である。抽象的な概念や誤解されやすい用語については、図解、イラスト、具体例を用いて理解しやすく示した。例えば、「キャリア教育＝就職指導」といった誤解が生じやすい点については、定義や関連用語の違いを整理するとともに、キャリアのイメージ図を用いて視覚的に把握できるよう工夫した。これにより、教員が共通理解を形成しやすい資料となることが期待される。

第五に、障害特性を踏まえた構成である。視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、病弱、知的障害、発達障害等について、指導や配慮の観点をコラムとして整理し、障害特性に応じた実践上の留意点を把握できるようにした。

第六に、学校全体での活用を踏まえた構成である。校内での推進体制、校内研修、家庭や関係機関との連携など、学校全体で進めるために必要な視点を扱った。また、巻末には、9つの専門性カテゴリーに対応した実践チェックリストを掲載し、教員が自身の実践状況を振り返り、改善点を整理できるようにした。

これらの点から、本Q&A集は、教員個人の自己研修だけでなく、校内研修や学校全体での取組を支える資料としても活用可能であると考えられる。

[illegible]

図1 作成されたQ&A集（一部抜粋）

4 成果と今後の課題

本Q&A集の作成を通じて、障害のある児童生徒のキャリア教育に関する専門的知見を、現場の教員が実践に活用できる形で提示することができた。また、多様な学びの場に共通する視点の一つの資料として取りまとめたことで、特別支援学校のみならず、小・中・高等学校の教員にとっても参照可能な入門的資料としての基盤を整えることができた。今後は、校内研修や授業実践における活用状況や効果を把握し、現場のニーズや教育施策等の変化を踏まえながら、内容の見直しと更新を継続していく必要がある。

【連絡先】

石本 直巳

e-mail : ishimoto-53@nise.go.jp

発達障害のある人のライフイベントに伴って生じた職業生活上の課題

○知名 青子（障害者職業総合センター 上席研究員）
田中 規子・稲田 祐子・野澤卓矢・佐藤 雅文・秋場 美紀子（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

発達障害のある人の長期的な職業生活に焦点をあてた研究では、多くの人々が離職などの困難な状況に直面することが示されている。^{1) 2) 3)}

発達障害のある人への就労支援を展開する上では、対象者の職業上の課題と併せ、ライフステージで生じる課題及びその特徴、それに伴う本人のキャリア形成の状態を捉えて支援を行うことが重要である。

障害者職業総合センターでは、発達障害のある人の職業生活において生じるライフイベントとそれに伴い発生する職業生活上の課題と支援機関による対応の実態等を明らかにするため、調査研究「発達障害のある者のキャリア発達に応じた就労支援の実態に関する研究～発達障害者支援法施行後20年を迎えて～（令和7年度～令和8年度）」を実施している。本発表では調査研究の一部である広域・地域障害者職業センター対象調査を取り上げ、概要を報告する。

なお、本調査研究における「ライフイベント」とは、個人の人生の過程において生じる出来事のうち、職業生活やキャリア形成に影響を及ぼす可能性のある出来事を指す。労働政策研究・研修機構（JILPT）⁴⁾の成人キャリア発達に関する調査研究では、ライフイベントを「仕事」と「家庭」に関する重要な出来事として捉え、進学、就職、転職、昇進・昇格、管理職登用等の職業生活上の出来事と、結婚、出産・育児、子どもの進学・就職、親との死別等の家庭生活上の出来事を対象として分析している。これらの出来事は、個人のキャリア形成や人生の方向性に影響を及ぼす転機として位置付けられている。

本発表ではこの考え方を踏まえつつ、結婚、出産・育児、家族介護、本人の疾病や精神的不調、転居、昇進、配置転換、離職、再就職等を含む、職業生活に影響を及ぼす人生上の重要な出来事をライフイベントとして取り扱い、発達障害のある人の職業生活との関連からその特徴を整理する。

2 方法

(1) 調査方法

アンケート調査は令和7年8月に、広域・地域障害者職業センター（以下、「センター」という。）54所（支所を含む）を対象としてアンケートフォームを用いて実施した。

回答者については「主任障害者職業カウンセラー」又は「ライフイベントを契機に対象者の心身の安定や就職・就業継続（職場への適応・定着等）の状況悪化等の職業生活

上の課題が生じ、何らかの支援を実施した事例について複数担当経験がある障害者職業カウンセラー」を選定するよう依頼した。回収率は90.7%（49/54箇所）であった。

(2) 調査項目

調査項目は3つの枠組みで構成され、具体的には設問Ⅰ「センター利用者の支援ニーズ」、設問Ⅱ「ライフイベントが職業生活に影響を与えたことで支援を要した発達障害のある事例について」、設問Ⅲ「他機関との連携（地域の就労支援ネットワーク）の状況」である。なお、本発表では設問Ⅱの結果を中心に取り上げる。

設問Ⅱでは、センター利用者のうち、「令和5年度～令和6年度の間に生じたライフイベントを契機に、心身の安定や就職・就業継続（職場への適応・定着等）の状況悪化等の職業生活上の課題が生じ、何らかの支援を実施した事例（男女各1名以上（各3事例まで回答可能））」について、属性（性別、年代、主たる診断名、障害者手帳の所持状況、就労状況、所得・経済状況、世帯状況等）、ライフイベント①「仕事に関する出来事」、ライフイベント②「家庭に関する出来事」、ライフイベントによる職業生活への影響、支援の課題と連携した関係機関について尋ねた。本発表では属性とライフイベントの関連性、職業生活上の課題を検討する。

3 結果

(1) 事例の属性

回答のあった49箇所から、93事例（男性48名、女性45名）が得られた。属性は以下の通りであった（表1）。

(2) ライフイベントについて

一般的なライフイベント（令和5年度～令和6年度）について、支援が必要となったきっかけとなったもの全てに

表1 93事例における基本属性の内訳

基本属性	内訳（n=93）
年齢構成	10歳代 7.5%、20歳代 33.3%、30歳代 26.9%、40歳代 19.4%、50歳代 10.8%、60歳代 1.1%、無回答 1.1%
主たる診断	ASDのみ 33.3%、ADHDのみ 31.2%、ASD・ADHD・LD・その他の重複 24.7%、その他・無回答 10.8%
知的障害の有無	なし 83.9%、境界域 5.4%、軽度知的障害 6.5%、不明・無回答 4.3%
障害者手帳の所持状況	手帳あり・申請中 80.6%、手帳なし 16.1%、不明・無回答 3.2%
手帳種別	精神障害者保健福祉手帳（所持） 70.7%、同手帳申請中 20.0%
過去の就労経験	あり 84.9%、なし 10.8%、不明・無回答 4.3%
支援開始時の就労状況	在職中 48.4%（うち休職中 23.7%）、求職中 37.6%、無職 5.4%、その他・無回答 8.6%
所得・経済状況	給与のみ 40.9%、その他（傷病手当、失業保険、訓練手当、家族の収入等） 31.2%、障害者年金のみ 6.5%、重複 11.8%、無回答 9.7%
世帯状況	家族と同居 73.1%、一人暮らし 21.5%、その他・無回答 5.4%

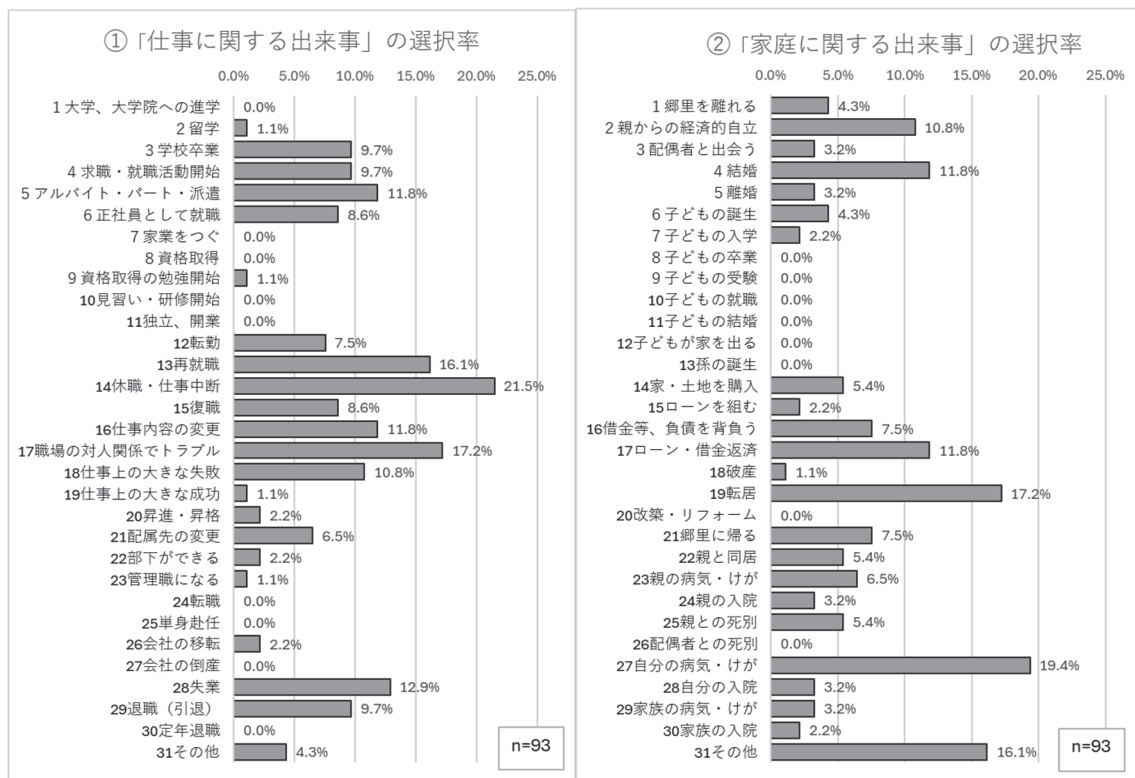


図1 令和5年度～令和6年度の間に事例に生じたライフイベントの選択率

チェックをしてもらった。その結果、ライフイベント①「仕事に関する出来事」については、「14 休職・仕事中断」が最も多く21.5%、続いて「17 職場の対人関係でトラブル」17.2%、「13 再就職」16.1%などが挙げられた。ライフイベント②「家庭に関する出来事」については、「27 自分の病気・けが」が最も多く19.4%、続いて「19 転居」17.2%、「31 その他」16.1%となった。

(3) ライフイベント及び属性の関連性

「属性（性別、年代、障害者手帳の有無）」と、「ライフイベント」の各項目の選択率の関連性を検討するため、各要因についてカイ二乗検定又はFisherの正確確率検定を実施した。結果、性別についてはライフイベント②「家庭に関する出来事」のうち「21 郷里に帰る」の項目で、女性の選択率（15.2%）が男性（0.0%）より有意に高かった（Fisherの正確確率検定、 $p=0.005$ ）。一方、年代、障害者手帳の有無とライフイベントについては、選択率に有意差は見られなかった。

(4) 職業生活上の課題

ライフイベント①「仕事に関する出来事」及びライフイベント②「家庭に関する出来事」で選択率が高かった項目について、どのような職業生活上の課題が生じていたか自由記述の内容を概観した。「14 休職・仕事中断」に関しては、職場環境への適応困難や業務負荷、発達障害特性と職務要求のミスマッチによる不調が多く挙げられた。また、上司や同僚との関係、コミュニケーション不全なども挙げられた。「27 自分の病気・けが」に関しては、病気やけ

がの治療、入院、後遺症などにより勤務継続や職務遂行に影響が生じていること、疾病やストレスにより精神的不安定さが増し、休職や離職に繋がった状況などが挙げられた。

4 考察及び今後の課題

センターの利用者では、職業生活に影響のあったものとして、ライフイベント①「仕事に関する出来事」では、休職・仕事中断に関することや、職場での対人関係のトラブルが多く挙げられた。ライフイベント②「家庭に関する出来事」では、自身の病気やけが、転居などが高比率であった一方で、経済事情（ローン、借金）、世帯状況の変化（親からの自立、結婚など）を挙げる者もみられた。なお、ライフイベントは複数選択されることも多く、複合的な状況からどのような職業生活上の課題に繋がるのかについて、さらに整理と分析を進める必要がある。

【参考文献】

- 1) Hickey, E. J. et al. (2024). Trajectories of Competitive Employment of Autistic Adults through Late Midlife. *Healthcare* (Basel), 12(2), 265.
- 2) Bury, S. M. et al. (2024). Employment profiles of autistic people: An 8-year longitudinal study. *Autism*. Vol. 28 (9), 2322-2333.
- 3) 障害者職業総合センター（2009）, 調査研究報告書No.88, 「発達障害者の就労支援の課題に関する研究」
- 4) 労働政策研究・研修機構（2010）, 成人キャリア発達に関する調査研究—50代就業者が振り返るキャリア形成—, 労働政策研究報告書No.114.

発達障害のある大学生を対象とした就職準備プログラム 「働くチカラPROJECT」

○高橋 亜希子（株式会社エンカレッジ 取締役）

玉井 龍斗（株式会社エンカレッジ 就労移行支援事業所エンカレッジ早稲田駅前 主任）

正野 美咲（株式会社エンカレッジ 就労移行支援事業所エンカレッジ横浜関内 主任）

1 はじめに

近年、障害のある大学生の数は増加している。独立行政法人日本学生支援機構（以下「JASSO」という。）の令和5年度調査によれば、障害のある大学生数はここ7年で約1.86倍に急増しており、これは障害のある学生が増えたのではなく、適切な支援があれば高等教育を修了できる学生が顕在化してきたことを示している。同時に、障害者雇用の求人掲載企業数も前年比50.3%増と急拡大しており（当社独自調査、2026年4月時点）、就労市場を取り巻く環境は大きく変化している。

一方、学生・大学・企業の三者は、それぞれ異なる困難を抱えている。学生からは「自己PRが書けない」「自分の強みが分からない」といった自己理解の壁や、障害者雇用に対する誤解・不安が多く聞かれる。大学の支援担当者を対象としたアンケートでは、「学生の自己理解・障害受容をどう進めるか」が最多の課題として挙げられ、企業側も雇用ノウハウ不足による不安や、受入体制・待遇の創出に苦慮している実状がある。三者に共通する根本課題は「自己理解の不足」と「体験機会の不足」にあると考えられる。

2 目的

株式会社エンカレッジ（以下「当社」という。）は、こうした学生・大学・企業の間に生じる狭間をつなぐ支援機関として、「情報を届け・つなぐ」と「安心して参加できる体験機会・自己理解を深める」という2つのアプローチでサービスを提供している。

「働くチカラPROJECT」は、当社と社会福祉法人北摂杉の子会ジョブジョイントおおさか、一般社団法人fabrica Notoカレッジの3法人が協働運営しており、東京・名古屋・大阪・高槻・京都の会場で、発達障害のある学生を対象に開催している。「安心して参加できる体験機会・自己理解を深める」ことに焦点を当てた就労準備プログラムである。就活テクニックの伝授ではなく「働く土台をつくり、自信をつけること」をコンセプトに掲げ、学生が自分に合った就職活動の進め方・働き方を知るとともに、就労移行支援事業所が就活を伴走する存在であることを知ってもらう入り口として位置づけている。

本発表は、弊社が運営する働くチカラPROJECT東京会場の実践になる。

3 プログラムの概要

(1) 対象

発達障害・精神障害のある大学生、大学院生、短大生、専門学校生を対象とし、既卒生も参加可能とした。学年や診断の有無は問わず、家族や大学・医療機関の支援者の見学・同行も歓迎している。

(2) 実施内容

東京（早稲田）・横浜（関内）の各就労移行支援事業所の拠点を中心に、以下の4つの柱でプログラムを構成した。

- ①会社訪問ツアー：企業を訪問し、業務内容や職場の雰囲気や自分の目で確かめるとともに、先輩社員との対話や業務体験を行う。
- ②就活ゼミ：障害者雇用の仕組み、自己分析、面接対策等、就職活動に必要なテーマをゼミ形式で扱う。
- ③キャリア育成支援型インターンシップ：特例子会社等での3日間の就業体験を軸に、事前研修・事後フォローを組み合わせた計5日間の体験型プログラム。
- ④ゆーっと就活相談タイム：就活の不安や発達特性による困りごとについて、当社スタッフに気軽に相談できる場。

(3) 実施体制

各企画は年間を通じて随時開催し、参加費は無料とした。夏季・春季等の長期休暇期間には、集中的な開催を行っている。

4 実践を通じての考察

- ①障害者雇用に対する誤解・不安の解消につながったか
- ②学生の自己理解が何よりどのように深まっていくか
- ③家族の理解と安心感が高まったか
- ④卒業後の進路選択がしやすくなったか

プログラムを通じて、上記の4つの視点で考察した結果を報告したい。

5 おわりに

本発表では、発達障害のある大学生を対象とした就労準備プログラム「働くチカラPROJECT」の実践について報告した。学生・大学・企業に共通する「自己理解の不足」

と「体験機会の不足」という課題に対し、体験と相談を組み合わせた本プログラムは一定の効果を示していると考えられる。

今後は、参加学生本人はもちろん、学生を支える送り期間である大学支援者、そして家族への追跡調査等を通じて効果検証を進め、より多くの学生・大学・家族に資する取組へと発展させていきたい。

【連絡先】

高橋 亜希子
株式会社エンカレッジ
TEL : 03-6233-9954
e-mail : akikot@en-c.jp

ICF に基づく実行機能と愛着特性の統合的検討 —就労継続における環境適合性モデルの構築—

○齋藤 貴大（岩手県立療育センター 障がい者支援部 理学療法士兼生活支援員）

1 はじめに

発達特性のある利用者への就労支援では、知的能力や作業能力に大きな問題が認められないにもかかわらず、就労継続が困難となる事例を経験することが少なくない。その要因は本人の能力や障害特性だけでは説明できず、職場環境や人的環境との相互作用が影響していると考えられる。

ICF¹⁾では、生活機能は心身機能、活動、参加、環境因子および個人因子が相互に影響し合うものとして捉えられている。そこで本事例では、愛着特性を理解する視点として米澤の愛着理論²⁾を取り入れ、ICFを用いて生活機能と環境因子を整理した。環境因子への介入と、安全基地・安心基地の形成という両面から支援を実践し、その結果を通して就労継続における環境適合性について検討した。

2 事例概要

対象は20代男性である。幼少期より集団生活や対人関係に苦手さがみられ発達障害と診断された。高校は中途退学し、その後は複数のアルバイトや就労を経験したが、いずれも短期間で離職を繰り返した。精神的な不調から精神科病院へ入院した。退院後は地域生活への移行と就労準備を目的として生活訓練事業を利用し、アパートでの一人暮らしを開始した。

生活面では生活リズムや金銭管理に課題があり、困り事が生じて自ら相談することは少なく、一人で抱え込む傾向がみられた。

本人は一般就労への希望が強く、就労はいずれも障害を開示しないクローズ就労を選択していた。ホテルは短期間で離職した。その後、ネットカフェへ転職し、一定期間就労を継続することができた。

3 ICFによる評価と支援

ICFの視点から対象者の生活機能を整理した。

心身機能では、知的能力は保たれていたものの、計画立案や優先順位の判断、課題の切り替えなど実行機能の不安定さが認められた。また、失敗への不安や他者からの評価に敏感で、困り事があっても援助を求めることが少なく、一人で抱え込む傾向がみられた。その結果、問題が大きくなってから支援者へ相談することが多く、生活や就労の不安定さにつながっていた。

活動面では、定型化された作業は遂行できた一方、状況判断や優先順位の変更、複数課題への対応では混乱しやすい

く、生活リズムや金銭管理にも課題が認められた。

参加面では、一般就労への意欲は高いが、離職を繰り返したことで就労継続や地域生活の安定に課題が認められた。

環境因子を整理すると、ホテルでは状況判断や複数業務への対応、利用者ごとに異なる接客が求められ、実行機能への負荷が大きかった。さらに、障害を開示しないクローズ就労であったため、本人の特性に応じた業務調整や合理的配慮を受けにくく、評価基準や相談体制も十分ではなかったことから、不安を抱え込みやすい環境であったと考えられた。一方、ネットカフェでは業務内容が定型化され、作業手順や役割が明確であり、対人対応も限定的であったことから、本人の能力を発揮しやすい環境因子であったため、就労継続につながったと考えられた（表1）。

表1 ネットカフェとホテルの比較（環境因子の違い）

評価項目	ホテル	ネットカフェ
業務内容	多岐にわたる業務が中心 例：フロント業務、予約対応、客室管理、清掃指示など	定型化された業務が中心 例：清掃、ドリンク提供、受付対応など
作業手順・役割	状況に応じた判断や臨機応変な対応が必要 手順が一定せず、役割も変化しやすい	手順や役割が明確で、マニュアル化されている 業務の流れが一定
対人対応	利用者ごとに異なる接客が求められる クレーム対応など感情的負荷が高い場面もある	利用者との関わりが限定的 定型的な対応が中心
認知的負荷 (実行機能への負荷)	状況判断や優先順位の変更が頻繁 複数課題への対応が求められ、負荷が高い	判断や計画の負荷が比較的低い 予測しやすく、切り替えも少ない
相談・支援体制	相談にくい雰囲気や体制がある 業務が多忙で、相談のタイミングが取りにくい	上司や同僚への相談がしやすい雰囲気がある 業務上のやり取りがシンプル
本人への影響	特性と環境のミスマッチが生じやすい 不安が高まり、就労継続が困難になりやすい	本人の特性に適合しやすく、能力を発揮しやすい 就労継続につながっている

以上より、本事例では本人の能力のみならず、環境因子との適合性が就労継続に大きく影響していると考え、能力向上のみを目標とするのではなく、環境因子への介入を中心とした支援を実施した。

具体的には、課題を細分化し、手順や予定を視覚化することで判断負荷を軽減した。また、目標を共有し、行動を振り返る機会を設けることで、成功体験や課題を整理できるよう支援した。さらに、定期的な個別面談を継続し、困り事を早期に相談できる体制を整えた。

本人は失敗への不安や他者から否定されることへの警戒感が強く、援助希求行動が乏しい傾向にあった。そのため、支援者は問題解決を急ぐのではなく、本人の思いや経験を

受け止めながら継続的に関わり、安全基地としての役割を担うことを重視した。

このように、本事例では環境因子への介入と、安全基地・安心基地の形成を並行して支援することで、生活機能全体の改善を目指した。

4 結果

支援開始後は、生活面・対人面ともに一定の変化が認められた。生活面では、予定や課題を視覚化して共有することで、自ら行動を開始できる場面が増加した。また、生活リズムや金銭管理についても、問題が大きくなる前に支援者へ相談する機会が増え、早期に対応できるようになった。

就労に対する認識にも変化がみられた。当初は「どのような仕事でもできる」と考えていたが、支援を通して自身の得意・不得意を整理できるようになり、自身の特性に適した職場環境を選択することの重要性を理解するようになった。

さらに、支援者との継続した関わりを通して安心基地が形成され、援助希求行動が増加し、支援者と課題を共有しながら問題解決に取り組む場面が増えた。困り事を一人で抱え込まず相談する場面や、新たな課題へ主体的に取り組む姿勢がみられるようになった。一方で、予測困難な状況や環境の変化が大きい場面では不安定さがみられ、就労継続には継続した環境調整と支援が必要であると考えられた。

5 考察

本事例では、就労継続の可否は本人の能力のみでは説明できず、環境因子との適合性が大きく影響していた。ホテルでは状況判断や複数業務への対応、クローズ就労により合理的配慮を受けにくい状況が、実行機能への負荷を高め、就労継続を困難にしたと考えられる。一方、ネットカフェでもクローズ就労ではあったが、支援者とともに本人の特性と職場環境との適合性を検討した結果、定型化された業務や明確な手順、限定的な対人対応など、本人の特性に適した環境因子が能力の発揮を促進し、就労継続につながったと考えられた。

ICFでは、生活機能は心身機能、活動、参加および環境因子との相互作用によって規定される。本事例では、支援者が環境因子へ介入し、課題の構造化や手順の視覚化、相談機会の確保などの環境調整を行ったことで、活動および参加の改善が認められた。このことは、就労支援において本人の能力向上だけではなく、環境因子への介入を通して能力を発揮しやすい環境を整えることの重要性を示している。

一方、ICFのみでは、環境調整が行動変容につながる心理的過程を十分に説明することは難しい。そこで本事例で

は愛着理論の視点を取り入れた。愛着理論では、支援者が安全基地として継続的に関わることで安心基地が形成され、それを基盤として探索基地が機能する。

本事例でも、支援者が本人の思いや経験を受け止めながら継続的に関わったことで安心基地が形成され、援助希求行動や自己理解の促進、新たな課題への主体的な取り組みにつながったと考えられた。

以上より、本事例では、ICFによる環境因子への介入と、愛着理論に基づく安全基地・安心基地・探索基地の形成を組み合わせることで生活機能全体の改善につながったと考えられた。ICFは生活機能と環境因子との相互作用を整理する枠組みとして、愛着理論は環境調整が行動変容へ結び付く心理的過程を理解する視点として補完的な役割を果たした。本事例は、発達特性のある人への支援において、ICFと愛着理論を統合した支援が就労継続を支える実践的な視点となる可能性が示唆された（図1）。

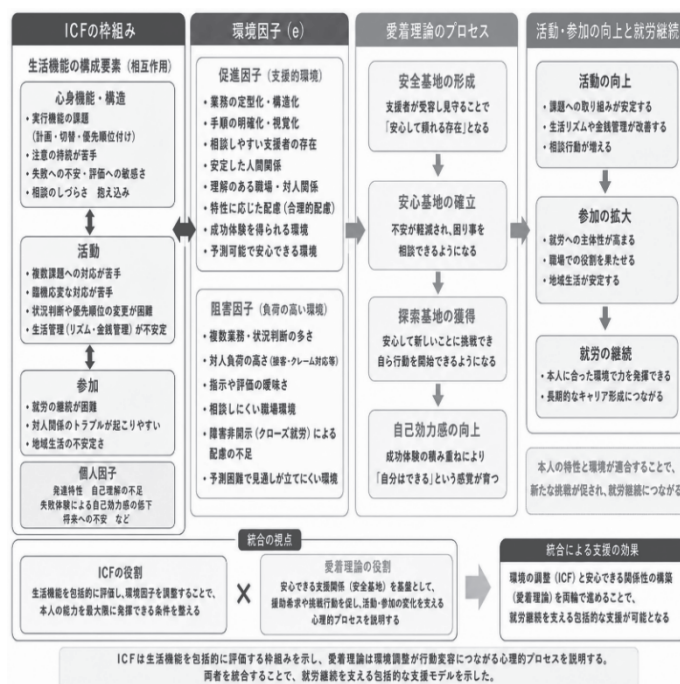


図1 ICFおよび米澤(2018)の愛着理論を参考に筆者作成

【参考文献】

- 1) World Health Organization : 国際生活機能分類（ICF）— 国際障害分類（ICF）—, 中央法規出版, 2002.
- 2) 米澤 好史 : やさしくわかる！愛着障害 理解を深め、支援の基本を身につける—ほんの森出版, 2018.

【連絡先】

齋藤 貴大
岩手県立療育センター障がい者支援部
e-mail : syougaisya @i-ryouiku.jp

就労選択支援における利用者の意思決定プロセスの実践的検討

○高久 咲知（一般社団法人キャリアカ 就労選択支援員）

○池田 貴弥（一般社団法人キャリアカ）

芦澤 ちあき（一般社団法人キャリアカ）

松岡 広樹（立正大学／一般社団法人キャリアカ）

1 背景と目的

2025 年 10 月に開始された就労選択支援は、障害者本人が就労先や働き方についてより適切な選択を行えるよう、就労アセスメントの手法を活用し、本人の希望、能力、適性、強み、課題及び必要な配慮等を本人と協同して整理する障害福祉サービスである。就労の可否を判定したり、利用する就労系障害福祉サービスを一方的に振り分けたりするものではなく、本人に必要な情報を提供し、本人との協同意思決定を支援することが制度の基本に置かれている¹⁾。

従来の就労支援では、本人が仕事や福祉サービスについて十分な情報や体験を得ないまま、支援者による評価、家族の意向、地域で利用可能な事業所などの条件に影響され、進路が決定される可能性があった。そのため、本人が就労に関する情報や経験を得ながら、自らの進路や働き方を主体的に決定できる機会を保障する必要がある。なお、自己決定は「誰が決めるのか」という決定の主体に、意思決定は「何を決めるのか」という決定の内容に焦点を当てた概念である²⁾。この整理を踏まえると、就労選択支援では、本人を決定の主体として尊重するだけでなく、自らの強みや特性、選択肢の内容を理解した上で希望を形成し、それを表明し、実際の進路選択へとつなげられるよう支援する継続的な過程が重要となる。

その意思決定には、前提として体験を通して得られた感覚や意味と言葉を結びつけ、概念を形成する過程が必要である。言語学におけるシニフィアンとシニフィエの関係になぞらえれば、言葉とそれが示す意味が、具体的な体験を通して結びつくことで認識できる。例えば、「事務作業と清掃作業のどちらを希望するか」と尋ねても、本人にそれぞれの作業経験と、それらの経験を表す言葉がなければ、両者を具体的に理解し、比較して選択することはできない³⁾。そこで、本事業所のプログラムは、本人の意思を引き出すとともに、意思決定支援で必要と考えられる職場体験と振り返りを取り入れ実施した。本事業所の支援プロセスは表 1 に示す。

一方、就労選択支援には、限られた支援期間内に本人が十分な情報や体験を得られるか、家族及び関係機関と協働しながらも本人の選択が誘導されないか、アセスメント結果を本人が理解しやすい方法で伝えられるかといった実践上の課題がある。また、本人の意思を尊重することと、家

族及び関係機関が本人に必要な支援を提供することを、どのように両立させるかも重要な課題である。そこで本研究では、就労選択支援における本人の意思決定の過程を整理するとともに、支援終了後、家族及び関係者を対象として、協働上の課題及び改善点を明らかにする。これらを通して、本人の意思決定を中心に据えた家族・関係機関との協働体制を構築するための実践的示唆を得ることを目的とする。

表 1 支援プログラム

段階	主な実施内容	意思決定支援上のねらい
1. 事前調整・インテーク	学校、行政、相談支援、家族との連絡調整。制度の目的、期間、進め方を説明し、本人の希望と生活状況を確認する。	「利用しなければならない制度」から、「自分の働き方を考える機会」へ意味づけ直す。
2. 情報提供・価値の探索	複数の進路、働き方、職場環境、配慮の例を示す。夢や大切にしたいことを共有するワーク、気づきを促す面接を行う。	選択肢を理解し、自分にとって大切な基準を形成する。
3. 作業場面等のアセスメント	標準化された作業課題等、事業所内の活動、異なる環境での行動観察を用いる。	能力の合否判定ではなく、強み、課題、環境との相互作用、必要な配慮を具体化する。
4. 地域・職場での体験	可能な場合は企業での短期実習、見学等を行う。	机上の説明だけでは得にくい実感を通して選択肢を比較する。
5. 自己評価と共同評価	本人の自己評価と支援者が共同で整理した評価を結果シートに併記する。	本人が自分を評価し、支援者の見立てと対話しながら自己理解を深める。
6. 多機関ケース会議	本人、家族、学校、相談支援、行政等が参加し、本人の希望と必要な支援を共有する。	関係者が結論を決めるのではなく、本人の意思形成と意思表明を支える共通方針をつくる。
7. フィードバック・次の選択	結果を本人に分かりやすく返し、今後の経験機会等を検討する。	結果を固定的な判定にせず、今後も更新できる選択の材料とする。

2 第一調査

(1) 対象者と方法

対象は就労選択支援員 3 名とした。インタビューで得られた発話について、通常の支援場面でのやり取りを参照しながら、語りの内容と特徴を整理し、質的記述的分析を採用した。就労選択支援に関する主題と下位概念を抽出した。分析では、発話の意味を過度に解釈せず、支援者が実際に認識していた課題や工夫を記述することを重視した。

(2) 結果と考察

分析の結果、就労選択支援における本人主体の意思決定支援について、6つの主題と17の下位概念が抽出された(表2)。ここでは、主要な4つの主題について示す。

表2 支援者のインタビューからの分析

主題	下位概念	代表的な内容
1. 制度利用前の外発的動機づけ	制度上必要だから参加する／本人の困りごととの接続が弱い	「勧められたから来た」「B型利用前に必要だから来た」という受け止めが多く、開始時点では本人の目的意識が形成されていなかった。
2. 職業評価を意思形成につなげる循環	体験だけでは意味が定まらない／自己評価と共同評価／価値・希望の言語化	作業課題のみでは「好き・嫌い」は分かっても「なぜそれを選ぶのか」が深まりにくい。体験後の対話と振り返りが必要であった。
3. 家族の不安と就労選択支援の可能性	送迎・環境変化への不安／失敗や進路変更への懸念／家族も支援対象	家族から実習が見送られる事例があった一方、本人の可能性を奪わないよう自力通所を重視する家族もいた。
4. 多機関連携における役割認識の差	相談支援等の関与の差／事前調整の重要性／共通理解の不足	モニタリングへの関与には差があり、事業所単独では本人主体の支援を完結できないことが認識された。
5. ストレングスによる可能性の再発見	弱み中心の見立てからの転換／選択肢の拡大／環境との適合	家族や学校から支援が本人の強みを見つけてくれたとの反応があり、既定の進路以外の可能性が語られた。
6. 初期実装の成果と未確定なアウトカム	25名の受入れ／関係構築／長期追跡の不足	開始後の大きな苦情は報告されず、学校・家族との関係は概ね維持されたが、最終進路や就労継続への影響は把握できていなかった。

第一に、制度利用前には、外発的動機づけが確認された。本人及び家族の多くは、自らの困りごとやより良い働き方の理解として利用したというより、「就労継続支援B型を利用するために必要」「とりあえず学校から勧められた」「市役所に言われたので来た」という声や、「インテークには子どもと一緒に連れて行った方が良いですか」という質問を受けることがあった。支援者は、制度上必要な手続であっても、本人の意思が置き去りになる可能性を述べていた。そのため、インテークでは制度を説明するだけでなく、本人と家族が新たな可能性を探索する機会として支援の意味を伝える必要があったと考えていた。

第二に、職業評価を意思形成につなげる「体験-言語化-振り返り」の過程が重視されていた。作業体験、企業見学・実習、体験後の振り返りを組み合わせ、本人が自らの強み、課題、希望、疲労の程度、必要な配慮を具体的に理解できるよう支援していた。結果シートには本人の自己評価と支援者の

評価を併記し、その一致や相違を対話の材料としていた。職業評価は、支援者が本人を測定する行為ではなく、本人が自分自身を理解するための共同作業として位置づけられていた。

第三に、家族に不安がみられた。家族は、送迎、環境変化、失敗の可能性、将来の負担等への懸念を抱いていた。一方で、支援者は家族を意思決定の障壁と捉えるのではなく、長期的に本人を支えてきた立場として、その不安を理解する必要があると考えていた。職場見学への同席や、本人の強みを具体的に確認する機会を設けることで、本人の成長機会と家族の安心を両立させる支援が求められていた。

第四に、多機関連携における役割認識と関与の程度に差がみられた。学校、相談支援事業所、行政、就労支援機関等の複数機関が関与していたものの、継続的な状況確認やケース会議への参加など、その関与のあり方は一様ではなかった。また、就労継続支援B型を進路の選択肢としていた障害者の約7割について、支援者から一般企業で働く可能性が示された。しかし、これは支援過程における主観的な見立てであり、一般就労の可否を判定する結果として扱うことはできない。さらに、卒業後の進路が既に決定している場合には、就労選択支援の結果が直後の進路変更に結びつかないことも確認された。今後は、本人の選択に対する納得感、進路選択の変化、福祉サービス間の移行、一般就労への移行、就労後の継続状況等を追跡し、就労選択支援の中長期的な成果を検証する必要がある。

3 第二調査

(1) 対象者

A 特別支援学校に在籍し、就労選択支援を利用した生徒25名に関わる保護者、教員及び相談支援専門員を対象とする。

(2) 方法

本調査は、保護者や関係者が就労選択支援に肯定的な関心を持つことが、本人を中心とした協力体制の形成につながることを仮説とし検討する。無記名調査によって、第一調査では把握できなかった意見や課題を明らかにすることを目的とする。分析結果は当日の発表で報告する。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省『就労選択支援マニュアル』(2025)
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001489152.pdf>
- 2) 遠藤美貴『「自己決定」と「支援を受けた意思決定」』
立教女学院短期大学紀要(2017) 48, 81-94
- 3) 厚生労働省『意思決定支援を踏まえた後見事務ガイドライン』
(2021) <https://www.mhlw.go.jp/content/000750502.pdf>

【連絡先】

高久 咲知
一般社団法人キャリカ キャリカ草加
Tel : 048-954-7670
e-mail : info@careco.or.jp

「就労支援のためのアセスメントシート」の活用事例と活用上の課題

○田中 規子（障害者職業総合センター 研究員）
浅賀 英彦・井口 修一（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者職業総合センターでは、2023年3月に「就労支援のためのアセスメントシート」¹⁾（以下「アセスメントシート」という。）を開発・公開した。アセスメントシートは、就労を希望する障害者（対象者）の①就労に関する希望・ニーズ、②対象者の就労のための作業遂行・職業生活・対人関係に関する現状（就労のための基本的事項）、③対象者と環境の相互作用の視点による就労継続のために望ましい環境についての情報を、支援者と対象者が協同で収集、整理するためのツールである。両者が対象者のストレングス（長所）や成長可能性、就労する上での課題等を適切に理解し、就職に向けた必要な支援や配慮を検討することを目的としている。

一方、アセスメントシートを効果的に活用するための実践知は十分に蓄積されておらず、支援者がどのようにアセスメントを進め、どのような課題に直面しているのか明らかになっていない。そこで、2024年度～2025年度にアセスメントシートの活用方法、活用事例等の実践知を収集し、アセスメントシートの効果的な活用方法を検討することを目的とした調査研究²⁾を実施し、得られた情報を課題ごとに整理したうえで、「就労支援のためのアセスメントシート活用ガイド」³⁾として体系的にまとめた。

本稿は、調査研究の一環で行った質問紙調査の結果のうち、活用事例と活用上の課題、これらの課題に対応するために求められる技術やスキルに関する部分を中心にまとめたものである。

2 方法

(1) 調査対象

アセスメントシートを活用している又は活用しようとしている就労支援機関（就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、障害者職業総合センター職業センターのアセスメントシートの開発時に協力を得た機関を中心とする12機関）を調査の対象とした。

(2) 調査方法

調査方法は質問紙調査とし、調査対象機関の支援者に対して、質問紙を用いて、アセスメントシートの活用方法、活用事例、活用上の課題に関する情報提供を依頼した。また、質問紙調査の回答に関連するアセスメントシート（個人情報情報を削除したもの）の提出を依頼し、実践知の収集に用いた。なお、本発表では質問紙調査で得られた内容のみ

を扱う。

(3) 調査期間

質問紙調査は2024年7月上旬～10月下旬に実施した。

3 結果

(1) 実施前の準備・情報収集

アセスメント実施前の準備・情報収集（複数回答）として、作業場面の観察が36事例（83.7%）で実施されていた。作業場面の観察をしなかった事例（16.3%）は担当者が直接観察を行うことが困難なハローワークの事例であった。作業場面の観察をした時間の合計は1～10時間未満が最も多く、平均13.3時間であった。実施前の情報収集では、事業所（法人）内の他職員から29事例（67.4%）、他機関から32事例（74.4%）で収集されていた一方、家族からの収集は13事例（30.2%）にとどまった。

(2) 理解が難しい言葉・文章

シートⅠ（就労に関する希望・ニーズ）では、対象者にとって特に理解が難しい言葉・文章が「あり」と回答した事例は18事例（41.9%）であった。抽象的で意味の幅が広い語は曖昧に感じられやすく、「縁故」「重視すること」「配慮」「サポート」などは具体的な状況が想像しにくい言葉として挙げられた。また、就労形態や制度に関する用語も理解が難しく、「一般就職」と「一般就職以外」の区別、「就労継続支援A型事業所」「就労移行支援事業所」などの障害福祉サービス名、「完全週休2日」「週休2日（4週6休）」といった労働条件の用語は、対象者にとって馴染みがないように感じられていた。

シートⅡ（就労のための基本的事項）では、理解が難しい言葉・文章が「あり」と回答した事例は21事例（48.8%）であった。数値や割合の表現はイメージしづらく、特に「スピード感90%以上」やミスが「5%未満」といったパーセンテージは、業務の実感と結びつかず分かりにくいとの指摘があった。また、職場で一般的に使われる用語も理解が得られにくく、「口頭」「業務日報」「研修」「賃金・労働条件」などは、理解が得られにくい傾向が見られた。

シートⅢ（就労継続のための環境）では、理解が難しい言葉・文章が「あり」と回答した事例は9事例（20.9%）であった。対象者にとって、抽象的で個人差の大きい表現は理解や判断が難しい傾向があった。「仕事へのモチベーションの維持」や「職場の人間関係の維持」は、何をもち

て「維持」とするのかが程度や基準が曖昧で分かりにくいとの声があった。また、「業務日報を書くことができる」は、どこまでできれば「できる」と判断するのかが人によって異なるため判断が難しく、「やむを得ない理由」や体調の「波」についても、どのような状況なのか分かりづらいとの声が挙がっていた。

全体として、抽象的で意味の幅が広い語や、基準が曖昧で個人差の大きい表現は理解が難しい傾向がみられた。また、制度名や就労形態、労働条件など、日常的に触れる機会の少ない専門用語も馴染みにくかった。さらに、「未満」「以上」「パーセンテージ」など数量的な表現は具体的なイメージにつなげにくく、理解を妨げる要因となった。

(3) 協同評価の実施状況

シートⅡ（就労のための基本的事項）の協同評価の実施状況（複数回答）については、「対象者と支援者の評価が一致しない場合は、両者で相談しながらどちらかの評価を採用した」が32事例（74.4%）と最も多かった。また、「対象者と支援者の評価が概ね一致し、そのとおり評価した」は20事例（46.5%）であった（図1）。

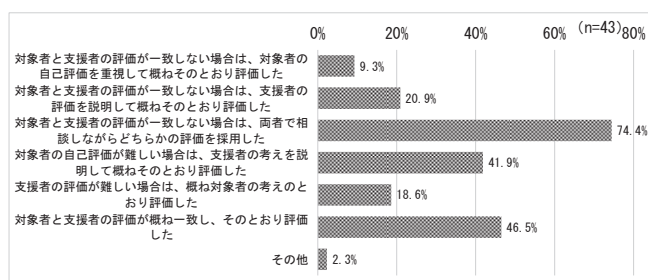


図1 協同評価（シートⅡ）の実施状況

シートⅢ（就労継続のための環境）については、「対象者と支援者の評価が概ね一致し、そのとおり評価した」が22事例（51.2%）と最も多く、次いで「対象者と支援者の評価が一致しない場合は、両者で相談しながらどちらかの評価を採用した」が20事例（46.5%）であった。

(4) アセスメントの実施に関する現状と課題

アセスメントの実施に関する現状と課題（複数回答）として、「実施前の準備や個別面談に時間がかかり担当者の負担が大きい」（75.9%）が最も多く挙げられた。次いで、「対象者の状況によりアセスメントシートの内容の説明に難しさがある」（58.6%）であった（図2）。

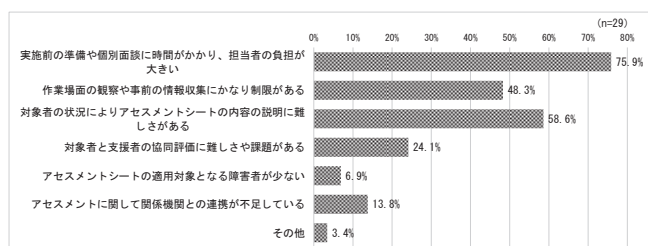


図2 アセスメントの現状と課題

(5) アセスメントに必要な技術とスキル

アセスメントの実施に必要な技術やスキルについて、自由記述で具体的な内容を回答してもらった。その結果をもとに、説明するスキル、質問するスキル、提案するスキルの3つのコミュニケーションスキルとして整理した。

ア 説明するスキル

対象者の特性や理解力に応じて、質問項目をかみ砕いて説明したり、曖昧な表現を具体化したりするなど、語彙や言い回しを調整する説明力の重要性が書かれていた。また、対象者との信頼関係を築きながら納得感が得られる説明を行うことが、協同評価の合意形成につながると記述されていた。

イ 質問するスキル

対象者が状況をイメージしやすいように質問を重ねること、対象者の反応や理解度に応じて質問の順序や内容を柔軟に調整することが重要であると書かれていた。対象者の回答が十分でない場合には、具体例を用いて補足的な質問を行うことで理解や気づきを促す工夫がみられた。

ウ 提案するスキル

対象者が理解しやすいように、場面や質問内容を具体化して提示し、対象者の状況や特性に応じた提案を行う支援的な問いかけも重要であることが書かれていた。また、支援方針の提案にあたっては、関係機関との連携も視野に入れながら説明を行う必要があると記述されていた。

4 考察

作業場面の観察や実施前の情報収集には機関ごとの違いがみられた。また、抽象的な概念や制度用語、数値表現など対象者の理解が難しい言葉や文章への対応には、対象者の理解度に応じた説明の工夫が求められた。協同評価では、対象者と支援者の評価が一致しない場面が一定数みられ、その際には両者で相談しながら評価を調整する方法が多く用いられていた。

これらの結果から、アセスメントシートの活用には、対象者の理解度に応じた説明・質問の工夫、協同評価での合意形成を支える支援者のコミュニケーションスキル、そして作業場面の観察や実施前の情報収集を可能にする支援機関の連携が重要であることが示唆された。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター（2023）『就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究—就労支援のためのアセスメントシートの開発—』調査研究報告書 No. 168
- 2) 障害者職業総合センター（2026）『就労支援のためのアセスメントシートの効果的な活用方法に関する研究』調査研究報告書 No. 185
- 3) 障害者職業総合センター（2026）『就労支援のためのアセスメントシート活用ガイド』マニュアル、教材、ツール等 No. 87

職場における実行機能の困難への対処方法について

－アンケート調査結果から－

○宮澤 史穂（障害者職業総合センター 上席研究員）
永岡 靖子・渋谷 友紀・田中 規子・三宅 豪（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者が企業で働く中では、仕事の手はずや段取りを整えることが難しい、時間内・期限内に業務を完了できないなど、業務遂行上の様々な困難に直面することがある。こうした困難の背景の一つとして、「実行機能」が関係していることが考えられる。実行機能とは、自分の思考や行動をコントロールする働きを担う、汎用的な制御の仕組みの総称であり¹⁾、職務遂行の様々な場面に関わる。

こうした実行機能の視点をういた支援の検討も進められている。例えば、障害者職業総合センター（2025）では、実行機能の視点をういたアセスメントや支援方法について検討し、実行機能に困難のある対象者の状態像を3つの困難類型（「認知制御困難型」、「行動・感情制御困難型」、「複合困難型」）に分類したうえで、類型ごとの支援の考え方や、対処方法を事例的に整理した²⁾。しかし、実行機能の困難に対し、現場でどのような対処方法が用いられ、どの程度実施しやすく、どの程度効果が認められているのかについては十分に整理されていない。

そこで本調査研究では、企業在籍型ジョブコーチ（以下「JC」という。）および障害者職業カウンセラー（以下「Co」という。）を対象にアンケート調査を実施した。本発表では、調査結果の概要について報告する。

2 方法

(1) 調査対象及び調査期間

特例子会社全社（630社）に依頼状を送付し、所属するJCに回答協力を依頼した（2026年3～4月）。さらに、地域障害者職業センター全所（52所、支所含む）に対し、所属するCoに回答協力を依頼した（2026年4～5月）。回答方法はWebフォーム（JCの一部は紙媒体）とした。最終的にJCは205名、Coは49名から回答を得た。

(2) 調査項目

本発表で報告する調査項目は以下の通りである。

ア 回答者の支援経験年数

障害者の就労支援の経験年数、およびJCまたはCoとしての経験年数を、それぞれ年単位で尋ねた。

イ 実行機能の困難への支援経験と対処方法

先行研究²⁾で示された3つの困難類型に対応する具体的な状態像を提示し、回答者がイメージしやすいよう、調査では各状態像を「認知面の困難」「行動・感情面の困難」

「両面の困難」と表記した。各困難について以下を尋ねた。

①支援経験の有無

②支援で用いた対処方法（図1に示す10項目と「その他」の計11項目から複数選択）

③②で選択した対処方法の実施しやすさ（4件法：「実施しやすかった」「やや実施しやすかった」「やや実施しにくかった」「実施しにくかった」）

④②で選択した対処方法の効果の程度（4件法：「効果があった」「やや効果があった」「あまり効果がなかった」「ほとんど効果がなかった」）

3 結果

(1) 回答者の支援経験年数

JCの障害者就労支援経験年数は平均8.1年、うちJCとしての経験年数は平均4.3年であった。Coの障害者就労支援経験年数は平均13.6年、うちCoとしての経験年数は平均13.4年であった。

(2) 実行機能の困難への支援経験の有無

支援経験が「ある」と回答した割合は認知面の困難ではJCで88.8%、Coで100%であった。行動・感情面の困難ではJCで87.3%、Coで91.8%であった。両面の困難ではJCで80.0%、Coで95.9%であった。

(3) 実行機能の困難への支援で用いた対処方法

支援で用いた対処方法のうち、「その他」を除く10項目の選択率を図1に示す。選択率が最も高かったのは、認知面の困難ではJCで「気づき（自己や周囲状況の理解）の促進」（以下「気づきの促進」という。）（76.4%）、Coで「本人の状況について、上司・同僚等による理解の促進」（91.8%）であった。行動・感情面の困難ではJCで「フィードバック、面談の実施」（74.3%）、Coで「気づきの促進」（88.9%）であった。両面の困難ではJCで「フィードバック、面談の実施」（62.8%）、Coで「本人の状況について、上司・同僚等による理解の促進」（85.1%）であった。

なお、「その他」は選択率が低く、内容も多岐にわたっていたため、実施しやすさと効果の結果から除外した。

(4) 実行機能の困難への対処方法の実施しやすさ

「実施しやすかった」と「やや実施しやすかった」の選択率の合計でみると、認知面の困難ではJCで「フィードバック、面談の実施」（87.4%）、「行動の優先順位の明示」

(84.1%) の順、Coで「目標とする行動の明示」(93.9%)、「行動の優先順位の明示」(93.8%) の順に高かった。行動・感情面の困難ではJCで「本人の状況について、上司・同僚等による理解の促進」(84.3%)、「フィードバック、面談の実施」(81.9%) の順、Coで「知識付与(社会人教育等)の実施」(83.3%)、「目標とする行動の明示」(82.1%) の順に高かった。両面の困難ではJCで「本人の状況について、上司・同僚等による理解の促進」(86.1%)、「フィードバック、面談の実施」(84.5%) の順、Coで「目標とする行動の明示」(83.3%)、「行動の優先順位の明示」(76.5%) の順に高かった。

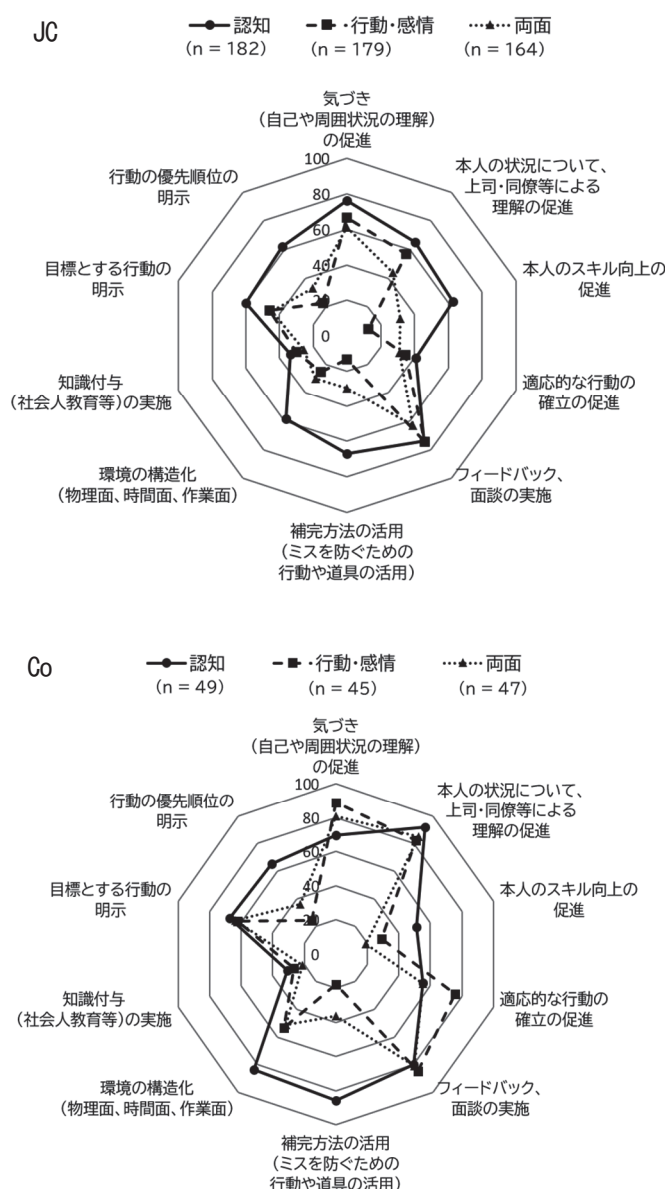


図1 3つの困難類型別にみた対処方法の選択率(その他を除く)

(5) 実行機能の困難への対処方法の効果

「効果があった」と「やや効果があった」の選択率の合計でみると、認知面の困難ではJCで「補完方法の活用(ミスを防ぐための行動や道具の活用)」(以下「補完方法の活用」という。)(88.5%)、「環境の構造化(物理面、時間面、作業面)」(86.8%) の順、Coで「環境の構造化(物理面、時間面、作業面)」(90.2%)、「補完方法の活用」(88.1%) の順に高かった。行動・感情面の困難ではJCで「フィードバック、面談の実施」(75.9%)、「補完方法の活用」(75.0%) の順、Coで「補完方法の活用」および「環境の構造化(物理面、時間面、作業面)」(いずれも75.0%)が高かった。両面の困難ではJCで「環境の構造化(物理面、時間面、作業面)」(69.4%)、「本人の状況について、上司・同僚等による理解の促進」(66.7%) の順、Coで「本人の状況について、上司・同僚等による理解の促進」(65.0%)、「環境の構造化(物理面、時間面、作業面)」(62.5%) の順に高かった。

4 考察

本調査では、3つの困難類型のいずれについても、JC、Coともに8割以上が「支援経験がある」と回答しており、実行機能に関連する困難が現場で広く経験されていることが確認された。

選択率でみると、JC、Coともに最も選択された対処方法は、「気づきの促進」「フィードバック、面談の実施」「本人の状況について、上司・同僚等による理解の促進」の3つのいずれかであった。このことから、これらは現場で広く用いられている対処方法であると考えられる。

実施しやすさでは、「フィードバック、面談の実施」が類型や立場を問わず、上位に入っており、支援者にとって取り組みやすい対処方法であると考えられる。また、効果に着目すると、「環境の構造化(物理面、時間面、作業面)」が多くの類型や立場で上位に入っており、選択率としては必ずしも高くないものの、効果が得られやすい対処方法と考えられる。

本発表では困難類型別および支援者の立場別に記述的な集計結果を示したが、今後は、困難の状態像や支援者の立場等と、対処方法の選択、実施しやすさ、効果との関連を検討する必要がある。

【引用文献】

- 1) Miyake, A., & Friedman, N. P. 『The Nature and Organization of Individual Differences in Executive Functions: Four General Conclusions.』, 「Current Directions in Psychological Science vol 21(1)」 (2012), p. 8-14.
- 2) 障害者職業総合センター『「実行機能」の視点を用いた効果的なアセスメント及び支援に関する研究』, 「調査研究報告書 No. 178」 (2025)

廃棄される菌床から多様な新素材へ！技術連携による アップサイクルと障害者就労支援～現物展示と製造プロセスの紹介～

- 工藤 賢治（株式会社ゼネラルパートナーズ 事業サポートグループ シニアコンサルタント）
○田中 成（株式会社MASSHU 代表取締役）
○勝間田 翔伍（株式会社ゼネラルパートナーズ 就労継続支援A型事業所アスタネ 施設長）

1 はじめに

(1) ゼネラルパートナーズ会社概要

株式会社ゼネラルパートナーズ（以下「GP」という。）は、障害者雇用支援のパイオニアとして23年以上の実績を持ち、企業の障害者雇用における幅広いサービスを提供。自社でも多数の障害者を雇用し、2026年6月の障害者雇用率は12.58%（社員数325名）。その中で、就労継続支援A型事業所アスタネ（以下「アスタネ」という。）を運営し、埼玉県内でトップ3の生産量を誇る規模でしいたけの栽培・出荷を行っている。2015年に菌床しいたけの生産を開始したアスタネでは、農業（しいたけ生産）を通じた作業訓練により、障害当事者の体調安定と就労スキルの習得を図り、一般就労へのステップアップを支援している。

(2) MASSHU会社概要

株式会社MASSHUは、福岡県うきは市を拠点に「人が生きる為に必要な全ての環境が、安全であること」を基本理念に掲げ、植物性廃棄物のアップサイクル技術・製品開発を手掛けている。独自の特許技術である「菌糸を活用した新素材成形技術」および多種多様な廃棄物のブレンド技術を強みに、発泡スチロール等の代替となるエシカル素材を創出。本来廃棄される素材に新たな価値やデザイン性を付与し、製品化・素材化するソリューションを提供している。

2 障害者雇用の現況と本発表の目的

法定雇用率の上昇に伴い企業の障害者雇用は進む一方、配属先の不足や現場のサポート負担増といった課題が存在する。こうした中、ポスター発表では、10年越しの悲願であった「廃菌床の活用」と「障害者活躍」を両立させた実践事例を報告する。当日は、製造プロセスや作業風景の写真掲示に加え、実際に開発した新素材の現物展示を行い、他機関でも参考にできる職域拡大と価値創造のプロセスを視覚的に提示することを目的とする。

3 アスタネにおけるしいたけ栽培の現状

- ・所在地：さいたま市桜区
- ・栽培棟（外観写真）：
専用の栽培施設。温湿度管理が行き届いた環境で
通年栽培を実施している。



- ・栽培・収穫の様子（写真）：
菌床ブロック管理から収穫・
間引き作業まで、障害当事者
スタッフの手によって丁寧に
行われている様子。成長の度
合いを見極める力と手作業の
緻密さが求められるこの工程
は、障害特性との親和性が非
常に高い。
- ・完成したしいたけ
商品（商品写
真）：埼玉県トッ
プ3の生産量を支
える高品質な出荷
商品。地域市場や
取引先から高い評
価を得ている。



4 廃菌床アップサイクルと職域開拓のプロセス

(1) 課題：年200トンの廃菌床と職域創出の限界

アスタネでは年間200トンを超える廃菌床（写真）が発生し、処分コストと環境負荷が長年の課題であった。また、業務効率化や生産効率の向上には限界があり、これ以上生産量を増やすには栽培等を増やさなくてはならなくなってきた。栽培・出荷工程のみでは業務の種類に限りがあり、多種多様な方を雇用するには更なる職域開拓が求められていた。



(2) 課題解決策と製造プロセスの切り出し

- ①アスタネは㈱MASSHUと共同で「廃菌床の資源化プロジェクト」を発足した。毎年発生する大量の廃菌床を廃棄物ではなく「資源」と捉え直し、㈱MASSHUの技術を用いて、タイルやガーデニング用ブロック、キャンバス画材等の元となる新素材への転換・共同開発に取り組んだ。
- ②一連の製造プロセスを細かく分解し、障害者の特性と親和性の高い作業として以下のように職域を切り出した。

- ・原料調整・分解工程：丁寧な手作業や繰り返し作業が得意な障害特性を活かした廃菌床の分解・植物性廃棄物のブレンドから新素材の作成。



- ・成形工程：製品の型に詰め、温度管理をした部屋で菌糸が持つ天然の結合力を利用した成形（写真右上）を行い、成形・乾燥作業を経て製品化。



- ・付加価値化工程：完成した画材やタイルに障害者アートを掛け合わせるなど、環境配慮「エコ」×福祉「雇用・アート」による多重の付加価値を付与（色付け写真右下）。

5 ポスター掲示・現物展示の内容と効果

本ポスター発表ブースでは、以下の要素を通じてアップサイクルの全容を視覚的に伝える。

- ・製造プロセスの可視化パネル：廃菌床が新素材へ変化する一連の過程と、各工程における障害者スタッフの役割を解説。
- ・作業風景の写真掲示：スタッフが強みを活かし、誇りを持って丁寧に作業へ取り組む様子を展示。
- ・開発した新素材の現物展示：実際に廃菌床から生み出した新素材やタイル、画材等の部材を手にとって確認できる体験型展示。

6 実践成果と当事者の変化

- ①環境貢献と課題解決：廃菌床の資源化に成功し、処分コスト削減と資源循環を達成。
- ②親和性の高い新たな職域創出：「廃菌床の出荷」「新素材の生産」「部材の生産」「仕上げ・アート化」という新たな業務を創造。
- ③高い自己効力感の醸成：「自分の手作業が美しい素材や製品に変わる」体験を通じ、社会課題解決の担い手としての誇りと高い自己効力感が生まれた。

7 成功要因の分析（他機関への示唆）

- ・工程の精査とマッチング：障害特性（丁寧さ・手作業への高い適性）に合わせた工程の切り出しを行ったこと。
- ・異業種・地域連携：自社内に閉じず、株MASSHUの優れた技術や地域福祉施設と連携したこと。
- ・成果の可視化：廃棄物が目に見える「美しい素材・製品」に変わること、働く意味と価値を当事者・支援者双方

が実感できたこと。

8 今後の展望

- ①製品ラインナップの拡充：最終製品（インテリア、ガーデニング用品、アート額縁等）への仕上げ・販売体制の強化。
- ②地域循環型モデルの拡大：地域福祉施設や自治体との連携を深め、地域全体での廃菌床回収・製品化モデルを確立する。
- ③障害者雇用企業における「新たな雇用の形」の提案：単なる数合わせではない、環境課題解決（SDGs/ESG経営）と障害者雇用を融合させた「価値ある雇用」の新しい選択肢として、他企業へのモデル展開や導入支援を目指す。

9 おわりに

本プロジェクトは、アスタネの長年の課題であった生産量（売上）の増加に比例して増える廃菌床の処理問題、障害者の職域創出、そして環境貢献という3点を同時に実現する、まさに現代の社会に求められる誇りある取り組みだと実感している。技術的・運用的な難易度は高かったが、志を同じくする株式会社MASSHUの田中社長との出会いによって一気に加速した。

「おもしろいことをやりたい」という口癖の通り、常にポジティブな田中社長との相乗効果により、プロジェクトが次のフェーズへと大きく展開し、この取り組みが推進していく確信を得ている。

年間の廃菌床は200トン。まだまだ資源はたくさんある。取り組める可能性も無限だ。

「菌糸の力で成形し固くなる過程を実際に見てみたい」、「一緒にチャレンジしたい」、軽い気持ちの見学も大歓迎です。JR中浦和駅10分の距離にある「アスタネ」でお待ちしています。（GP工藤）

【連絡先】

工藤 賢治（株式会社ゼネラルパートナーズ）
e-mail : kudo@generalpartners.co.jp
携帯電話：080-4294-6065
企業HP : <https://www.generalpartners.co.jp/>

田中 成（株式会社MASSHU）
e-mail : comeonse2023@outlook.jp
携帯電話：080-3810-0768
企業HP : <https://masshu.net/>

勝間田 翔伍（株式会社ゼネラルパートナーズ）
e-mail : katsumata@generalpartners.co.jp
携帯電話：080-4168-5422
企業HP : <https://www.generalpartners.co.jp/>

障害のある大学生から見た特例子会社

－新卒就職先としての認知・理解・関心の実態－

- 廣田 みのり（株式会社エンカレッジ キャリア・雇用デザイン事業部 コーディネーター）
○玉井 龍斗（株式会社エンカレッジ 早稲田駅前事業所 主任）
小川 健（株式会社エンカレッジ キャリア・雇用デザイン事業部 統括所長・マネージャー）

1 はじめに

障害者雇用において特例子会社は重要な受け皿であるが、障害のある大学生の間での認知・理解は十分ではない。厚生労働省¹⁾によれば、特例子会社数は令和6年6月1日時点で614社に達し、増加傾向にある。一方、当事者である学生の側から、その実態がどのように見えているかについての知見は乏しい。

本発表では、障害のある大学生を対象とした就職活動支援サービス「家でも就活オンライン」の利用者に実施したアンケート調査、および支援実績に基づき、新卒就職先として特例子会社がどのように認識されているかを報告する。学生視点からの実態把握を通じ、企業・支援機関・大学への示唆を提示する。

2 調査の方法と対象

「家でも就活オンライン」の登録者を対象に、2026年7月よりオンラインアンケート（Google フォーム）を配信した。設問は、認知度、情報源、業務内容・給与・安定性・キャリアアップ・合理的配慮に対するイメージ、新卒就職先としての検討状況、簡単な説明を読んだ後の意向等で構成した。回答は匿名化した上で、学術利用への同意を得た方のみを対象としている。

本発表時点での有効回答は14件であり、大学4年生を中心に、発達障害・精神障害のある回答者が多くを占めた。なお、回答者の一部には、今後の個別インタビューへの協力もお願いしており、継続的な回答の収集とあわせて、さらに知見を積み重ねていく予定である。

3 アンケート結果

(1) 認知度と情報源

特例子会社について「内容まで詳しく知っている」「なんとなく知っている」と回答した学生は約8割にのぼった一方、「制度の内容や仕組みまで詳しく知っている」との回答は少数にとどまり、認知の深さには課題があることがうかがえた。情報を得た経路は、家族・友人など身近な人からという回答が最も多く、大学のキャリアセンターや障害学生支援室、学外の説明会・イベント、求人媒体がこれに続いた。就職活動支援サービスを情報源とする回答はごく一部にとどまった。

(2) 業務内容に対するイメージ

特例子会社の業務内容について、「事務・データ入力などのオフィスワークが中心」「清掃・軽作業が中心」といった回答が多数を占め、「単純作業の繰り返しが多そう」「業務の幅が狭く選択肢が少なそう」とする回答も多く見られた。

(3) 給与・安定性・キャリアアップ・配慮に対するイメージ

一般雇用や一般企業の障害者雇用枠と比較して、給与水準については低い、または同程度と捉える回答が多く見られた。一方、安定して働ける点や合理的配慮の手厚さについては肯定的に捉える回答が目立ったのに対し、キャリアアップの機会については乏しいと捉える傾向がみられた。

(4) 新卒就職先としての検討状況

特例子会社を新卒就職先として「積極的に考えている」「選択肢の一つとして考えている」との回答は合わせて過半数を占めた一方、「あまり考えていない」との回答も一定数あった。その理由としては、「情報が少なく実態がわからないから」というよりも、「業務内容やキャリアパスに魅力を感じないから」「給与・待遇面で不安があるから」である傾向がみられた。

(5) 情報提供後の意向

特例子会社を今回のアンケートで初めて知った学生に簡単な説明を提示したところ、いずれも「魅力を感じた」との回答であった。自由記述では、卒業後の支援体制への安心感や、働くことへの心理的ハードルの低下が理由として挙げられた。

(6) 支援現場からの質的知見

アンケート結果にくわえ、日々の個別面談を担当する支援員の所感からは、次のような傾向もうかがえる。学生からは「障害のある人ばかりが集まる環境で働きたい」「障害のない人と一緒に働きたい」という声が少ない。こうした声の背景には大きく二つの傾向があると考えられる。一つは、就労場面での対処力が高く、特例子会社よりも一般雇用の方が実際に適していると考えられるケースである。もう一つは、本人の障害理解や自己認識が十分に形成されていない中で、家族や周囲との同調（「大学まで出ているのだから」という周囲の期待や、他の学生と異なる進路を選ぶことへの不安）から、

同様の発言に至っているとみられるケースであり、支援員の実感としては後者も少なくない。

また、特例子会社の業務が「単純」「幅が狭い」と捉えられている一方で、実際には障害理解や合理的配慮の運用がより高度に求められる側面もあり、業務の「わかりやすさ」を「難易度の低さ」と混同しているとみられるケースもある。くわえて、配慮を「与えてもらえる」という受け身の側面のみに魅力を感じ、自身が業務にどう貢献できるかという視点が乏しいとみられる学生も一定数見られる。こうした傾向の背景には、健康管理・日常生活管理・対人技能・基本的労働習慣・職業適性を階層的に捉える「職業準備性ピラミッド」に関する意識や、その訓練機会の乏しさも関係していると考えられ、特別支援学校を経由せず大学から直接就職活動に入る学生は、こうした準備性を養う機会が構造的に少ない点も、今後の支援を検討する上での論点になり得る。

4 考察：実態把握から見えた示唆

野村総合研究所²⁾の調査によれば、特例子会社の業務内容は「事務補助」が約8割、「清掃・管理業務」が約半数を占める一方、PC キットティングやデータ入出力等の多様な業務を含む「その他」の回答も約3割にのぼる。学生が抱く「オフィスワーク中心」というイメージ自体は実態と大きく乖離してはいないものの、多様な業務が存在すること自体は十分に認知されていない可能性がある。

また、リクルートマネジメントソリューションズ³⁾の調査では、新卒学生が仕事に求める要素として「安定」が過去10年で最も高い選択率を示し、企業選びの決め手として「自分が働くイメージを持てるか」が上位に挙がっている。特例子会社に対する「安定して働けそう」「配慮が手厚い」というイメージは、こうした一般的な新卒学生のニーズとも合致する可能性がある一方、業務内容やキャリアパスへの魅力、給与・待遇面の不安が検討を妨げる主な要因として挙がっている点は見逃ごせない。単に情報量を増やすだけでなく、業務内容やキャリアパスの魅力を具体的に言語化し、働くイメージを持てる形で発信していくことが求められると考えられる。

5 企業・支援機関・大学への示唆

以上を踏まえ、次の3点を示唆として提示する。第一に、企業に対しては、業務内容の多様性やキャリアパスの見通しを、具体的なイメージが伝わる形で発信することが有効と考えられる。第二に、支援機関に対しては、学生が特例子会社と接点を持つ前段階から、実態に基づいた情報を早期かつ継続的に届ける役割が期待される。第三に、大学に対しては、特例子会社を新卒就職先の選

択肢の一つとして周知する機会を、キャリアセンター等を通じて設けることが求められる。

6 今後の課題

本調査は現時点で14件の回答に基づくものであり、一般化には限界がある。今後は回答数の拡充に加え、協力の申し出があった学生への個別インタビューを実施し、量的・質的の両面から検証を重ねていきたい。あわせて、本学会口頭発表で報告する企業側の実態と接続し、学生・企業双方の視点から新卒採用促進に向けた検討を深めていきたい。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省『令和6年 障害者雇用状況の集計結果』、厚生労働省ホームページ（2024）
- 2) 株式会社野村総合研究所コンサルティング事業本部『障害者雇用及び特例子会社の経営に関する実態調査』、（2018）
- 3) 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ『2026年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査』、（2026）

【連絡先】

廣田 みのり

株式会社エンカレッジ キャリア・雇用デザイン事業部

e-mail : univsg@enc.jp

盲ろうスタッフとの協働事例報告

ー環境の整備とコミュニケーション実践事例ー

○河野 純大（筑波技術大学 教授）
○森 敦史（筑波技術大学 研究員）
○能美 由希子（筑波技術大学 特任助手）
○石野 麻衣子（筑波技術大学 研究員）
岡田 智裕・松谷 朋美・白澤 麻弓（筑波技術大学）

1 はじめに

盲ろうとは、聴覚と視覚の両方に障害のある状態のことをいう。聴覚や視覚の障害の程度や先天的か後天的か、あるいは聴覚と視覚のどちらが先に障害を有するのかなどによって、さまざまな盲ろう者が存在する。例えば、先に聴覚障害を有し後から視覚にも障害のある状態になることを「ろうベース」といい、先に聴覚に障害のある人のコミュニケーション手段（手話等）を習得した後に視覚に障害のある人のコミュニケーション手段（点字等）を習得する。

筆者らは筑波技術大学（以下「本学」という。）が学外から委託されている研究業務のプロジェクトメンバーであり、先天性盲ろう者・聴覚障害者と障害のない者の混成チームである。この盲ろうスタッフは、主に触手話・点字を用い、場面によっては残存聴力も活用している。

本報告では、先天性盲ろうのスタッフと協働するにあたり実施した取組について紹介する。

2 実践事例

本章では、スタッフルームとスタッフルームのある建物での環境整備と、業務遂行上のコミュニケーションの事例について述べる。これらの工夫はすべて盲ろうスタッフ本人との相談や試行を通して決定・改善したものであり、一方的な支援ではなくチーム内の協働環境の整備として取り組んだものである。

(1) 環境の整備

はじめに、建物内や室内での工夫について述べる。

ア 移動支援

建物内の移動には、室内用の点字ブロック（歩導くん）を新たに敷設した。実際に歩行しながら、入口から直進する方向を明示するもの、そこで右折または左折する箇所に敷設し、単独での移動を可能にした。この導線に置かれていたゴミ箱たちを衝突しない場所に移動した。加えて、ドアの引き戸の上に、部屋番号を示す点字シールを作成・貼付して部屋番号がわかるようにした。

学内の会議室や事務室、避難訓練時の移動は協働スタッフが手引きをしたり、研究室訪問の場合は自力歩行や迎えて来てもらうことで対応している。

室内は土足厳禁のため、入口に靴箱を設置してそこで室内履きと履き替える。ここも、盲ろうスタッフの靴箱の位置を相談で決めた。

室内での移動が滞り無く行えるように導線上には障害物を置かず、また、室内で使用するもの（室内灯スイッチ、エアコンのスイッチ、冷蔵庫や電子レンジや電気ポット）の位置を固定した。

イ 機器環境

盲ろうスタッフが業務で使用する機器は、ノートパソコン、キーボード、点字ディスプレイ、ブレイルセンス（携帯点字・音声情報端末）である。必要な箇所に点字シールを貼付し一人で機器接続が行えるようにしている。

また、同室内のスタッフを呼ぶときの振動スイッチを用意し、複数のスタッフに受信機を持たせて声掛けができるようにした。

(2) 業務上のコミュニケーション

次に業務上のコミュニケーション方法について述べる。

ア 挨拶場面

筆者らの間では、その日最初の挨拶は全員触手話で行う。盲ろうスタッフは左手片手で読取り右手でシャドーイングを行ってズレのない会話を行う。

周りのスタッフが先に退勤するときも同様に触手話で帰る旨を伝え挨拶を行う。盲ろうスタッフが先に退勤する際には、他スタッフが自席から「お疲れさま」の意を伝達する手段を複数試行（ドライヤーで熱風を送るなど）し相談した結果、盲ろうスタッフが残存聴力で聞き取ることができ拍手で送ることとした。このとき、拍手をするおもちゃも活用することとしている。

加えて、部屋を不在にする際にも触手話で伝達し、部屋の中にいるスタッフが誰であるかを常に伝えることとしている。

イ 対面会話

対面での会話は、スタッフ間では触手話で行うが、手話のわからない人との会話では、自作の点字ボードを活用している。これは、50音と数字の上に点字シールが貼られているもので、盲ろうスタッフの手を取り、1文字ずつ伝えたいことばの文字にあててやり取りを行う。

ウ 業務上のアプリケーション活用

スタッフ間の業務連絡や必要なファイルのやり取りには、Microsoft Teamsを活用している。また、学外との連絡にはメール（Microsoft Outlook）を活用している。

基本的には「メンション」をつけて盲ろうスタッフへの連絡を行う。その他、以下のような使い方をしている。

(ア) スケジュールの共有

各スタッフは勤務のはじめに、「日付・氏名・在室予定時間・その日の予定・その日のタスク」を所定のスレッドに投稿し、その日の予定を伝えている。

また、別のスレッドで、在宅勤務の出勤・退勤も投稿することとし、別途休暇や不在予定も投稿している。

本学では、別のグループウェアで長期の予定を登録して共有しているが、このスケジュール画面はtabキー操作の画面遷移ではいつ誰の予定が何であるかが把握しづらいため、支援業務として長期のスケジュール画面をAIの画像認識を活用して修正することでテキスト化して共有するようにしている。

(イ) 業務連絡

タスクごとにチャンネルやスレッドを立てて、メンションをつけてやり取りを行うことで連絡の気づき漏れがないようにしている。

ファイルのやり取りは、フォルダに格納してリンクのコピーを投稿することで、ファイルが散乱しないようにかつファイルでのアクセスを容易にしている。

エ 会議や打合せのコミュニケーション

(ア) スタッフミーティング

2週に1度行うスタッフ間の定例ミーティングでは、触手話通訳者としてスタッフが隣に座り、周囲の発言を伝えている。筆者らは全員本人の手話の読み取りが可能だが、手話の読み取りが難しいメンバーが同席する際には、盲ろうスタッフや聴覚障害スタッフの手話の読み取りを行ない口頭で伝えている。

(イ) 学外とのミーティング

学外の方々とのミーティングでは、盲ろうスタッフは遠隔の文字通訳を点字化したもので受信し、発信は自身の手話で行う。自身が発言した内容も確認できるよう、触手話通訳者が読み取り通訳を行い、音声化された情報をもとに文字通訳を介して内容を把握する。また、同席する会議メンバーに手話通訳を必要な方がいる場合には、別途手話通訳者も用意する。例えば、手話ユーザの聴覚障害の方が同席した場合には、その方のための手話通訳者を配置し手話の読み取り音声を遠隔で文字通訳を行い、点字ディスプレイを通して受信する。盲ろうスタッフの発言は手話を直接見るか、触手話通訳者が手話の読み取りを行った音声をもとに手話通訳者が手話で表現するなどの方法で伝える。

また、打合せ記録についても相談の上、テキストデータで作成した上で、見出しや記録者を明記するなど、確認しやすいデータ構造としている。

3 考察

上記の実践を通して、盲ろうスタッフと協働する際の移動支援、コミュニケーション支援が実現されている。具体的には、触手話、点字、振動、残存聴力、人的支援、teams等を場面に応じて組み合わせており、また個人の配慮ではなくチームの運用ルールとして整備している。必要に応じて改善点を話し合い、よりよい環境の整備やコミュニケーション上の工夫を繰り返しており、概ね滞り無く協働の業務やコミュニケーションが図られていると考えている。

現在十分にできていないと思われるのは雑談である。いつどのタイミングで雑談を話しかけるのかが相互に難しいことに加え、点字ディスプレイ等の機器を配置するため本人のデスクが広く周囲との物理的な距離が生じやすいことも関係している可能性がある。

業務上のコミュニケーションは相互に対面やツールを通していつでも可能であるが、そのことが結果として日常的な声かけや雑談の機会を減らす側面も有している。

4 おわりに

本報告では、盲ろうスタッフと協働するに際しての環境整備やコミュニケーション方法を紹介した。これらの工夫でさまざまな特性を持つスタッフ相互に協働することができている。

就労している盲ろう者の事例が少ないことを踏まえると、盲ろう者が研究プロジェクトの一員として継続的に業務へ参画するための環境調整と協働方法を示す、貴重な実践事例として位置づけられる。しかし、本報告はあくまで単一事例であるため、他の盲ろうの就労者にとってそのまま適用できるものではない。

今後も相互に意見を出し合いよりよい業務環境の構築を協働して進める予定である。

【連絡先】

河野 純大
筑波技術大学
e-mail : kawano@a.tsukuba-tech.ac.jp

視覚障害者の継続就労を支えるICTと職場内サポート －109名の事例から分析する合理的配慮のポイント－

○山田 尚文（認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（タートル） 理事）
○熊懷 敬（認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（タートル） 副理事長）
伊藤 裕美・大橋 正彦・神田 信・芹田 修代・中村 太一
（認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（タートル））

1 はじめに

認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（通称：タートル）は、全国規模で視覚障害者の就労支援を行う当事者団体であり、年間約700件（200人以上）の相談に対応している。タートルでは創立30周年の昨年、働く視覚障害者の事例を集めた「視覚障害者の就労事例109～私達はこうして働いています～」¹⁾を発刊した。

近年、法定雇用率の引き上げに伴い、障害者の雇用の「量」が拡大する一方、職場定着など「質」の向上が問われている。厚生労働省の検討会でも「質への転換」が議論される中、当事者の生の声から就労継続へのアプローチを検証することは極めて有意義である。本発表では、本事例集を分析し、合理的配慮のポイントと課題を明らかにする。

2 視覚障害者の就労環境の変化

近年、視覚障害者の職域はデジタル化の進展等により着実に拡大している。ハローワークの職業紹介状況²⁾によると、「あはき（あん摩マッサージ・鍼・灸）」の就職割合は10年前の約50%から近年は約30%へ減少している。一方で事務的職業は約12%から24%（令和7年度）に増加しており、あはきが依然重要な受け皿である一方、事務職等への職域拡大が着実に進んでいる。しかし、令和7年度の障害者全体の就職率41.4%に対し、視覚障害者は37.8%に留まっており、就労環境は依然厳しいと言える。

背景には、視覚障害者の保有能力や働き方が雇用主に十分認知されておらず、適性に合う求人が届きにくいミスマッチ構造があると思われる。こうした理解不足や受入体制の未整備は、新規就職のみならず中途障害者の雇用継続も困難にしており、病気や事故で視力が低下した際、合理的配慮が得られず離職へ追い込まれるケースも少なくない。

3 「視覚障害者の就労事例109」に見る就労実態

本事例集は、就労中の視覚障害者160人を対象に2025年8～9月にアンケートを実施し、有効回答109件をまとめたものである。年齢分布は、50代（39%）、40代（27%）、60代以上（20%）、30代（9%）、20代（6%）の順であった。

疾患別内訳については、網膜色素変性症（41%）と緑内障（30%）が多くを占め、他に網膜剥離（11%）、レーベル視神経

症（8%）など多様であり、複数疾患の保有者も少なくない。

現在の見え方については、全盲と回答した方が24%であり、それ以外の方は、中心暗転（39%）や求心性視野狭窄（21%）など視野障害の方が多いほか、羞明や夜盲を訴える方も少なくない。また、目の不自由を感じた時期については、20代～30代と答えた方が半数を超えており、働き盛りに進行性障害や中途失明を経験しつつ、キャリアを継続している実態が伺える。

(1) 勤務先の業種

勤務先の業種は、官公庁・公的機関（23%）が最多だが、情報通信業（15%）、金融・保険業（13%）、製造業（11%）、医療・福祉（9%）など多様な業種に及ぶ。

表1 勤務先の業種別分類

業種	人数	%
官公庁・公的機関	25	23%
情報通信業	16	15%
金融・保険業	14	13%
製造業	12	11%
医療・福祉関連事業	10	9%
教育・学習支援業	9	8%
商社・卸・小売業	6	6%
運輸・物流・倉庫業	5	5%
学術研究・専門・技術サービス業	5	5%
建設・不動産業	4	4%
宿泊・飲食サービス業/生活関連サービス業、娯楽業	3	3%
合計	109	100%

(2) 主たる職種

事務職が6割以上を占め、民間・行政のバックオフィス業務への従事者が多い。また、技術・研究職や医療職、教職など専門性を生かした働き方も少なくない。

表2 職種別分類

職種	人数	%
事務職	69	63%
技術職・研究職	16	15%
医療職	7	6%
教職	5	5%
相談員	4	4%
営業職	3	3%
三療（あはき）職	2	2%
その他	3	3%
合計	109	100%

4 継続就労を支える合理的配慮

(1) 使っている支援機器等（物的配慮）

スクリーンリーダーの利用率は全体で73%に達し、全盲（100%）のみならず弱視でも65%と過半数を占める。音声による情報アクセスは必須といえる。一方、弱視層では、拡大読書器（47%）や大画面PCモニター（43%）のニーズも高く、個々の障害特性に応じた環境整備が不可欠である。

表3 見え方別支援機器の使用状況（複数回答）

支援機器	全盲 人数(%)	弱視 人数(%)	全体 人数(%)
拡大読書器	1 (4%)	39 (47%)	40 (37%)
大画面のPCモニター	0 (0%)	36 (43%)	36 (33%)
スクリーンリーダー (画面読み上げソフト)	26 (100%)	54 (65%)	80 (73%)
PC画面拡大ソフト	0 (0%)	26 (31%)	26 (24%)
OCRソフト	12 (46%)	15 (18%)	27 (25%)
タブレット端末	0 (0%)	19 (23%)	19 (17%)
スマホ	14 (54%)	26 (31%)	40 (37%)
点字ディスプレイ	3 (12%)	1 (1%)	4 (4%)
その他	4 (15%)	3 (4%)	7 (6%)
使用していない	0 (0%)	10 (12%)	10 (9%)

注：全盲：26人、弱視（全盲と回答しなかった人）：83人

(2) 人的配慮及び勤務時間・通勤等の配慮

人的配慮では、「周囲の同僚によるナチュラルサポート」が83%と突出する。専任アシスタント（10%）等の制度的支援以上に、日々の代読や声掛けなど同僚の自発的配慮が就労継続の基盤である。また、移動負担を軽減する勤務形態の工夫も有効であり、自由記述では夜盲配慮の時差出勤や、通勤リスクを排除するテレワークなどが挙げられている。

表4 受けている人的配慮（複数回答）

人的支援	人数	%
周囲の同僚によるナチュラルサポート	90	83%
専任のアシスタントによるサポート	11	10%
会議室など社内の移動の際のサポート	24	22%
昼食・休憩時のサポート	9	8%
社外でのイベント、懇親会でのサポート	33	30%
通勤時のサポート	6	6%
外部の業者によるサポート	3	3%
その他	8	7%
サポートは受けていない	8	7%

(3) 外部の専門機関との連携

有用だったことへの回答からは、外部専門機関による支援の有効性が示された。「眼科医・視能訓練士による助言・支援」は見え方の把握や職場への説明に寄与し、「訓練施設や地域の支援機関」、「ジョブコーチなど障害者職業センターによる専門的支援」は音声PC等の技術習得や職場定着を促す。また、「タートル等当事者団体」は孤立しがちな当事者に精神的支えを提供しており、これら外部機関との連携が就労継続への強力な推進力となっている。

5 視覚障害者の雇用拡大のための課題

本事例集の分析から、下記の3つの課題が明らかになった。

(1) 社内システム等のアクセシビリティ

職場の独自システムや外部ツールが音声読み上げやキーボード操作に対応せず、音声PCで正常動作しないケースが多発している。これが当事者の能力発揮を阻む大きな要因であり、システム選定・開発段階でのアクセシビリティ確保の義務化が急務である。

(2) 障害特性に対する相互理解の不足

見え方を周囲に理解してもらえない苦勞も根強い。特に弱視（ロービジョン）は視野狭窄など多様な見え方が外見から分かりにくく、誤解を生みやすい。配慮の形骸化を防ぐには、当事者自身の自己開示を促すと同時に、職場全体のリテラシー向上を図る組織風土が必要である。

(3) 中途障害発生時における専門訓練への早期アクセス

進行性疾患（網膜色素変性症や緑内障）による働き盛りの視力低下では、業務継続の困難さや精神的ストレスから離職の危機に瀕するケースが目立つ。これを防ぐには、医療から当事者団体、専門訓練施設へとつなぐシームレスな連携体制を地域格差なく構築し、休職・訓練期間を保障する仕組みが不可欠である。

6 まとめ

「視覚障害者の就労事例109」の分析から、現代の視覚障害者は事務職を中心に多様な領域で就労している実態が明らかとなった。合理的配慮のポイントは、アクセシブルなICT環境（物的配慮）、同僚のサポートや柔軟な勤務形態（人的・組織的配慮）、医療・福祉・当事者団体等の「外部専門機関による支援」を有機的に融合させたハイブリッドな支援構造にある。また、テクノロジーの進化は視覚障害者の職域拡大の追い風であるが、機能させるには社内システムのアクセシビリティ確保、専門訓練への早期アクセス、障害特性を理解し合う組織風土が不可欠である。関係機関が緊密に連携し、普遍的な示唆を社会へ発信していくことで、インクルーシブな就労環境の実現が期待される。

【参考文献】

- 1) 視覚障害者の就労事例109～私達はこうして働いています～（認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（タートル））
<https://www.turtle.gr.jp/joho/i03-jirei2025/>
- 2) 障害者の職業紹介状況等の集計結果について（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000079194_00006.html

【連絡先】

認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会（タートル）
電話：03-3351-3208
メール：soudan@turtle.gr.jp
ホームページ：<https://www.turtle.gr.jp/>



若年性認知症者の就労支援に関する文献的検討

○渋谷 友紀（障害者職業総合センター 上席研究員）

浅賀 英彦・近藤 光徳・堀 宏隆・八木 繁美・五十嵐 意和保・織田 眞一・秋場 美紀子（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

65歳未満で発症する認知症を一般に「若年性認知症」という¹⁾。その原因となる疾患は、アルツハイマー病、血管性障害、前頭側頭葉変性症、レビー小体病などであり、65歳以上で発症する認知症においても見られるものである。それにもかかわらず、通常の（高齢発症の）認知症と若年性認知症とに区別するのは、働き盛りの世代で発症し、家計や生活に大きな困難が生じること²⁾、また、症状の表れ方が多様であり、診断・支援が難しいこと^{3) 4)}など、若年性認知症特有の課題があるためである。わが国では、若年性認知症を発症した人が、発症時に仕事に就いていた割合は約6割程度と推計されている⁵⁾。

これらの特徴は、若年性認知症と就労とが互いに影響しあう関係にあることを示唆している。長年、若年性認知症の臨床や支援活動に携わってきた宮永は、「若年認知症の特徴は、年齢が単に若いことでなく、働き盛りの人々が社会や地域の中で役割を喪失することではないか」と考え、自著の英語タイトルに“working age dementia”という訳をあてた⁶⁾。以上に述べてきたような意味で、職業リハビリテーションが若年性認知症のある人に対する支援において、一定の役割を果たしうると考え、本稿では、若年性認知症のある人の就労状況、就労支援の状況に関する先行研究の情報を整理することを試みる。

2 方法

本稿の文献検索は、PubMedおよびCiNii Researchを用い、2017年から2026年までに公表された日本語・英語文献を対象として行った。検索語は、若年性認知症に関する語と、就労・雇用・職場・復職・離職等に関する語を組み合わせた。加えて、PubMedおよびCiNii Researchでは把握が困難な関連文献を補うため、Google Scholarによる補足検索を行った。

3 若年性認知症の疫学的特徴

若年性認知症の有病率は、2017～2019年に栗田らが実施したわが国における調査では、調査時に65歳未満の若年性認知症の有病者数は18～64歳人口10万人あたり50.9人（0.05%）、数にして2018年現在で3.57万人と推計された^{1) 5)}。他方、1990～2020年までに発表された若年性認知症の有病率を扱う研究について、言語の制限なく収集した95の研究を統合シメタ分析したHendriksらの研究では、30～64歳人口10万人あたり119.0人（0.12%、約390万人）と推定されている⁷⁾。2つの研

究で年齢幅が異なるため、単純な比較はできないが、いずれも0.05～0.12%といった水準であった。二宮らが65歳以上の地域住民を対象として、2022～2023年に行った調査では、地域悉皆調査（調査率80%以上）を実施した4地域を統合した認知症有病率は12.3%であった⁸⁾。対象年齢や調査方法が異なるため若年性認知症の有病率とは直接比較できないが、認知症の有病率が年齢とともに大きく上昇することを踏まえると、若年性認知症は人口全体では比較的小規模な状態であると位置づけられる。

4 若年性認知症のある人の就労上の課題

若年性認知症のある人の就労上の課題は、それまで遂行できていた職務が困難になることに加え、症状の進行がある場合、職務遂行上の困難が拡大しうることにある。日本の健康保険請求データを用いたマッチド・コホート研究では、離職までの期間を考慮して比較したところ、若年性認知症と診断された人では、認知症のない人より、離職の起こりやすさが統計的に有意に高かった（ハザード比2.26、95%信頼区間1.47～3.48）⁹⁾。

若年性認知症の場合、失業のリスクがあるのは診断後に限らない。若年性認知症が本人の就労と家計に与える影響を調べるため22名の本人ないし家族にインタビューを行ったKiltyらの研究では、診断前に退職したり、契約を失ったりした人がいたことも示されている¹⁰⁾。

これらのことは、若年性認知症の早期発見が難しい点と関連する。若年性認知症の診断が遅れる理由について、オランダの一般開業医と産業医の認識を質的に検討したPerryらは、若年性認知症は抑うつやバーンアウトと間違われやすい、有病率の低さから一般開業医と産業医は若年性認知症を経験する機会が少ないなどの理由を見出した¹¹⁾。同じくオランダの若年性認知症の本人・家族へのインタビュー調査を行ったSmeetsらは、診断前の業務上の失敗が本人の能力不足として扱われる危険があることを指摘している¹²⁾。Kiltyらは、確定診断の遅れによって、職場への状況説明や、健康上の理由による休職・退職に関する判断が難しくなるとともに、障害・疾病関連給付や年金の手続きが停滞する場合があると指摘している¹⁰⁾。

5 若年性認知症の就労支援

以上のような課題が認識される一方で、Ritchieらは、

2018年に16ケースを対象としたケーススタディを実施し、診断後の就労継続は可能だが、容易ではなく、本人の症状や職務内容に応じた個別的な支援が必要であること、また、「支援された離職」(supported exit from employment)も重要であることを述べている¹³⁾。

さらに、就労中に認知症または軽度認知障害を発症した成人に関する、雇用・職場・労務管理・合理的配慮・職場での対応に関連する文献をレビューしたThomsonらは、合理的配慮の重要性や雇用主向けガイダンスの増加を指摘しているが、それらの実証的な検証が乏しいとしている¹⁴⁾。また、Ritchieら¹³⁾の議論を踏まえ、「尊厳と支援を伴った離職」

(leave the workforce with dignity and support)の必要性も述べている。

日本においては、A県内の従業員50人以上の全事業場1,293施設に対し質問紙調査を行った表らの研究によれば、若年性認知症を発症した社員がいた場合、その人の就労継続の可能性を高いと回答した事業場は48.7%でおおよ半数であった¹⁵⁾。それに関連すると考えられた要因は、100人を超える従業員数、治療中又は障害のある従業員が利用できる制度の存在、産業保健スタッフとの連携であった¹⁵⁾。なお、小規模な事業場に対しては、外部支援機関からの働きかけが特に求められるという¹⁵⁾。

また、実際に若年性認知症のある従業員が在籍する日本の職場の管理職・産業保健スタッフにインタビューを行ったOmoteらの研究では、同僚や上司が、本人への伝え方などに慎重に配慮しながら医療につながること、診断を契機に業務内容や情報共有、職場内の支援体制を調整すること、安全を確保しつつ本人の意向や強み、仕事への誇りを尊重すること、本人、家族、職場の間で今後の働き方について合意形成を図ることなど、職場における具体的な支援内容が整理されている¹⁶⁾。

6 考察

本稿で検討した文献から、若年性認知症の就労上の問題は、診断前の職務遂行上の変化から離職後の生活まで続く課題であることが示唆された。初期症状は抑うつや能力不足と捉えられやすいため、職場での変化を早期に把握し、医療機関につながることが重要であると考えられる。ただし、診断は直ちに就労不能を意味しないため、本人の希望、能力、安全性等を評価し、職務の単純化、手順の明確化、配置転換等を検討する必要がある。就労継続が困難な場合、関係者が話し合い、段階的な業務縮小や傷病手当・障害年金等の活用を含む対応が考えられるだろう。

なお、本稿で扱った研究には、少数の事例を対象とする質的研究が多く、就労継続に有効な支援方法については十分な実証的知見が得られていない。また、海外研究の知見

は、雇用慣行や医療・福祉制度が異なる日本にそのまま適用できるとは限らない。加えて、就労継続が困難となった事例は報告されやすいが、支援によって就労を継続できた事例や、本人が希望する働き方へ移行した事例は把握されにくい可能性がある。今後は、診断時の就労状況、症状や職務上の困難、職場で実施された配慮、支援機関の関与、就労継続・離職・再就職の経過等の情報を本人や家族、企業等から収集し、整理する必要があると考えられる。

引用文献

- 1) 栗田 主一「若年性認知症の疫学と生活実態」. 池田 学[編].『神経認知障害群: 講座精神疾患の臨床: 5』, 中山書店(2023), 70-77.
- 2) Mayrhofer et al. Understanding the financial impact of a diagnosis of young onset dementia on individuals and families in the United Kingdom: Results of an online survey. *Health & Social Care in the Community*, 29, (2021). 664-671.
- 3) Goh et al. Young-onset dementia: Not the same as late-onset dementia - Highlighting the differences in diagnosis, care, treatment, and models of care. *International Psychogeriatrics*, 36(6), (2024). 429-434.
- 4) Hibbs et al. Comparison of pre-diagnostic signs and symptoms of young-onset dementia and late-onset dementia in the general practice. *Journal of Alzheimer's Disease*, 112(1), (2026). 513-524.
- 5) 栗田 主一「わが国における若年性認知症の有病率と生活実態調査」.『精神医学』, 62(11), (2020).1429-1444.
- 6) 宮永 和夫『若年認知症の臨床』. 新興医学出版社(2007).
- 7) Hendriks et al. Global prevalence of young-onset dementia: A systematic review and meta-analysis. *JAMA Neurology*, 78(9), (2021). 1080-1090.
- 8) 二宮 利治ら『認知症及び軽度認知障害の有病率調査並びに将来推計に関する研究報告書』. 令和5年度老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業)(2024).
- 9) Sakata & Okumura. Job Loss After Diagnosis of Early-Onset Dementia: A Matched Cohort Study. *Journal of Alzheimer's Disease*, 60, (2017). 1231-1235.
- 10) Kilty et al. Young onset dementia: implications for employment and finances. *Dementia*, 22(1), (2023). 68-84.
- 11) Perry et al. Perceived barriers and solutions by generalist physicians to work towards timely young-onset dementia diagnosis. *Ageing & Mental Health*, 28(2), (2024). 262-267.
- 12) Smeets et al. "Too young to sit at home": a qualitative study conducted among employees with young-onset dementia and their relatives. *Ageing & Mental Health*, 28(8), (2024). 1119-1128.
- 13) Ritchie et al. Dementia in the workplace case study research: Understanding the experiences of individuals, colleagues and managers. *Ageing & Society*, 38(10), (2018). 2146-2175.
- 14) Thomson et al. Managing employees with dementia: a systematic review. *Occupational Medicine*, 69(2), (2019). 89-98.
- 15) 表 志津子ほか.「若年性認知症を有する従業員の就労継続に関する事業場の認識」.『産業衛生学雑誌』, 62(3), (2020). 127-135.
- 16) Omote et al. Experience with Support at Workplaces for People with Young Onset Dementia: A Qualitative Evaluation of Being Open about Dementia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20, 2023. 6235.

mRSと復職可否の乖離ケースに着目した復職関連因子の検討

○古橋 拓巳（浜松市リハビリテーション病院 リハビリテーション部 作業療法士）

上杉 治・垂下 直樹・中村 滉平（浜松市リハビリテーション病院）

1 はじめに

我が国では脳卒中をはじめとした脳血管疾患の治療や経過観察などで通院している患者数は日本全体で174万人と推計されており、うち約17%（約29.5万人）が就労世代（20-64歳）であるといわれている¹⁾。

現在、就労世代の脳血管疾患や高次脳機能障害を抱える患者のうち、約50.3%が復職を希望しているとされるが、発症前に仕事に就いていた患者の復職率は概ね半数程度であり、会社の規模や職種のほか、高次脳機能障害などの見えない症状の有無が復職のハードルになることが多く専門的な支援が求められている。

2 目的

modified Ranking Scale（以下「mRS」という。）とは脳卒中患者において復職に重要な生活期アウトカムの一つであるとされている。松谷ら²⁾が脳卒中患者復職率の主要な報告をまとめたデータでは、対象全例の復職率は50%-60%とされ、mRSが0-2の症例は70%前後の復職率であるのに対し、mRSが3-5の症例は35~45%の報告が多く、mRS2-3が復職可否の境界とされている。浜松市リハビリテーション病院（以下「当院」という。）では2021年度より就労希望のある脳血管疾患患者を対象にデータベースで管理してきたが、mRSの評価と復職状況が一致しないケースが確認された。本研究では、mRSと復職可否の乖離症例を分析し、復職に影響を及ぼす因子を明らかにすることを目的とする。

3 対象

当院データベースより、2024年度、2025年度に当院へ入院された脳血管疾患の患者で就労希望が聞かれた322人を対象とする。

4 方法

対象患者322人をmRS0-5で分類し、そのうちmRS2で復職が不可であった患者22人とmRS3で復職が可能であった患者7人を対象とする。退院サマリーに記載された個々の復職可否に至る具体的な背景や生活状況を整理し、復職促進因子と復職阻害因子の分類および検討を行った。

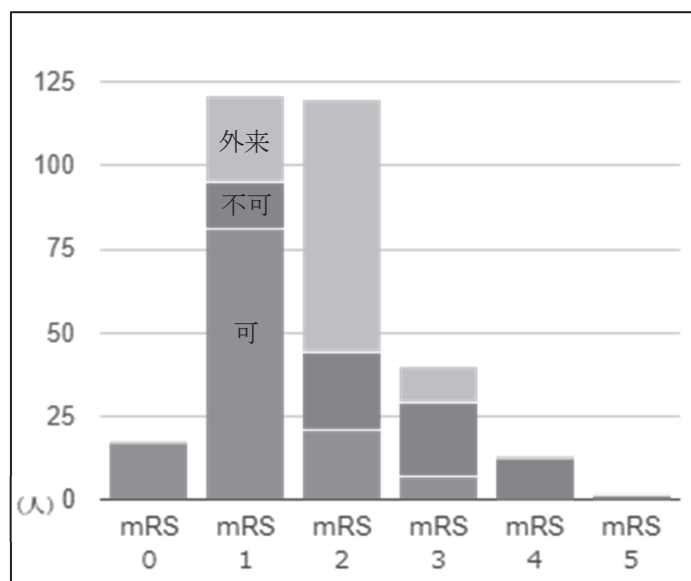


図1 mRS別 復職率

5 結果

当院におけるmRS別の復職率を図1に示す。mRS0-2の患者では、退院後すぐに復職可能であった割合は約44%と先行研究の70%前後の結果と比べ低いものとなったが、復職を控えたフォローアップを目的とした外来移行患者の割合を含めた結果では約80%であった。mRS3-5の症例ではすぐに復職可能であった割合は約17%で、外来移行患者の割合を含めると約45%であり、先行研究の結果と同様であった。

その中でもmRS2で復職不可だった患者とmRS3で復職可能であった患者の原因因子を図2、図3に示す。尚、患者によっては原因因子が重複しているものがある。

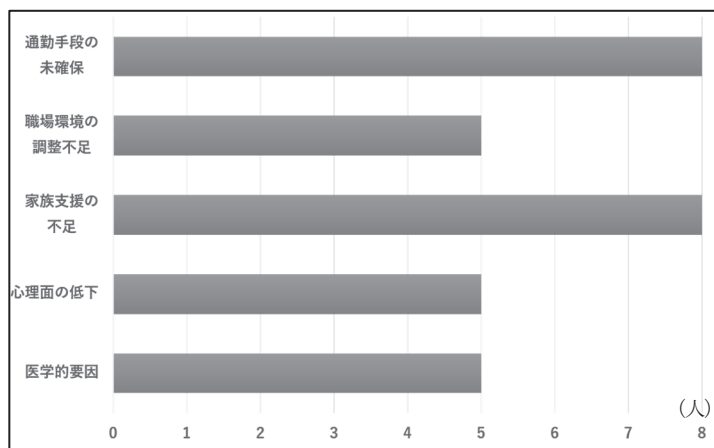


図2 mRS 2患者における復職阻害因子

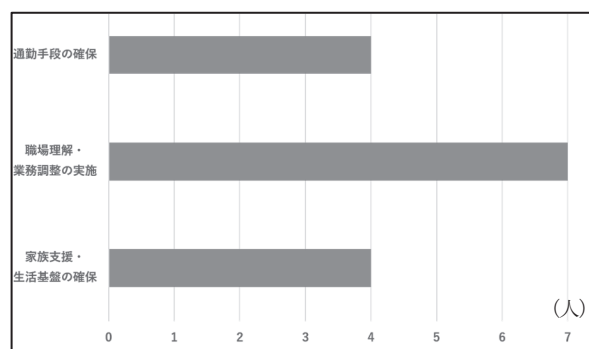


図3 mRS3患者における復職促進因子

復職阻害因子（図2）では、「通勤手段の未確保」および「家族支援・生活基盤の不足」が最も多く、それぞれ22人中8人に認められた。具体的には、配送業で運転ができず退職に至った事例や、社用車の運転が必要な警備職で運転再開不可となり退職に至った事例があり、通勤や仕事中の移動手段の確保を困難にしていた。また、家族の支援を得るために他県へ移住した例、家族の介護負担が多く施設入所や生活保護への移行を余儀なくされた例など、生活基盤の未整備が大きな障壁であった。次いで「職場環境の調整不足」「心理面の低下」「医学的・機能的要因」が各5人に認められた。職場の事情で3ヶ月しか復帰を待てない等の職場理解不足や、職責を全うできない可能性から復職を諦めざるを得ない心理的影響、さらに失語、注意、処理速度、記憶、病識の低下などの高次脳機能障害による職務遂行困難や、退院直後の脳出血再発や心疾患合併といった医学的要因が原因であった。

一方、復職促進因子（図3）では、「職場理解・業務調整の実施」が最も多く7人に認められた。社長である本人が自らリモートワークに仕事量を調整した事例や、PC作業での在宅ワーク移行など、柔軟な職場側の配慮が復職を強力に促進していた。次いで「家族支援・生活基盤の確保」が4人に認められ、農家やタバコ屋などの自営業において妻や娘が中心となって本人の作業参加を支えた例や、檀家を回る住職の移動を妻が全面的に支援した例など、家族のサポートが復職の強固な土台となっていた。また、「通勤手段の確保」も4人に認められ、タクシー通勤や公共交通に家族の送迎を組み合わせることで移動の障壁が解消されていた。これらの因子は、mRSのみでは評価できない復職可否に影響を及ぼす要因として整理された。

6 考察

就労希望者322人中、乖離症例（mRS2で不可22人、mRS3で可能7人）には地域特性が強く影響していた。国勢調査³⁾のデータでは当院のある地域では極めて車依存度が高く、運転不可に伴う「通勤手段の未確保」が最大の阻害因子であった。また、製造業が多く現場作業中心の産業

構造や、復職体制の不十分な中小企業が多い背景から「職場環境の調整不足」も復職を直接阻んでいた。一方、自営業で家族が業務補佐し「生活基盤を確保」した例や、送迎・リモート等の工夫により復職できた例があり、患者個人の生活状況や具体的な職務内容を詳細に評価することが重要である。評価から得られた通勤手段の障壁や必要な作業調整を、実際の復職支援に具体的に反映させるためには、従来の院内訓練に留まらない、社会や企業に直接踏み込んだアプローチが不可欠となる。今後の展望として、まずは復職体制が不十分な中小企業に対し、国の両立支援制度の積極的活用や、社労士との協働による復職プランの立案や就業規則整備への働きかけが必要である。事前に受け入れ規程や労務体制を整えることで企業側のリスクや不安を解消し、医療側が提案する職場調整を円滑に導入・実践してもらう事に繋がる。さらに、院内訓練だけでは実際の職場環境や業務動作のミスマッチ（復職後の定着不良や再休職）に対応しきれない限界がある。そのため、就労支援を担う作業療法士自身がジョブコーチや両立支援コーディネーター等の専門資格を取得し、実際の職場環境へ直接介入して環境調整を行うことで、療法士の質向上と専門性の確立を図るべきである。単なる病院内での機能訓練に留まらず、家族、企業、外部専門職と連携した、地域特性に根差す包括的就労支援システムを構築していくことが重要である。

7 まとめ

mRSは復職予測の一指標として有用である一方、極めて車依存の高い当地域においては「通勤（移動）手段」や「職場調整」への具体的な評価が不可欠である。今後は、両立支援制度の活用や社労士との連携、ジョブコーチ等の専門資格を持ったOTによる職場環境への直接介入を推進し、地域特性に根差した包括的就労支援システムを構築することが重要である。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省：事業場における治療と職業生活の両立支援の為のガイドライン。令和6年3月版。
- 2) 松谷雅生，出口誠，佐藤章，他：脳卒中治療後患者に対する就労支援リハビリテーションプログラム-回復期リハビリテーション病院における取り組みと短期追跡結果の報告-。脳卒中44：615-624，2022。
- 3) 総務省統計局：令和2年国勢調査。

【連絡先】

古橋 拓巳 浜松市リハビリテーション病院
リハビリテーション部 作業療法士
e-mail：14ro29@g.seirei.ac.jp

就労していた脳梗塞患者の高次脳機能障害に対する 日常生活場面での支援

○出口 歩実（脳神経筋センターよしみず病院 作業療法士）
木村 里菜（脳神経筋センターよしみず病院）
衛藤 香篤（脳神経筋センターよしみず病院）

1 はじめに

高次脳機能障害とは、事故による外傷や脳卒中などの疾病により、失語・失行・失認・半側無視をはじめ、記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害などの症状を呈する障害である。高次脳機能障害を有する方は、環境を理解・制御することが困難となる場合が多い。そのため、社会生活に適応していくためには、本人に対する直接的な援助のみでは限界がある。特に、本人が退院後に家族とともに在宅生活を送っていく場合には、本人を取り巻く環境の中でも家族が重要な役割を果たすことが多い。¹⁾

今回、脳卒中を発症し、高次脳機能障害を有する患者に関わる機会があった。日常生活場面での高次脳機能障害に対するアプローチ、本人とその家族の障害受容における課題について報告する。

2 症例

30代男性。前交通動脈瘤破裂によるくも膜下出血とともに急性水頭症を認めた。入院同日に脳室ドレナージを留置し、脳血管内治療によるコイル塞栓術を施行した。水頭症に対しては脳室腹腔短絡術（VPシャント）を実施した。当院入院時の身体機能は、ブルーストロームステージ（BRS）上肢VI、手指VI、下肢VIであり、歩行器歩行自立レベルであった。ADLは機能的自立度評価表（FIM）95/126点。職業は看護師であった。

3 治療経過

勤務時間に遅れ、異常行動がみられたため救急搬送となった。頭部精査にて前交通動脈瘤破裂によるくも膜下出血および急性水頭症を認めた。入院同日に脳室ドレナージを留置し、脳血管内治療によるコイル塞栓術を施行した。入院2日後には、水頭症に対して脳室腹腔短絡術（VPシャント）を実施した。発症後より意識障害、記憶力障害がみられ、シャント術後より改善傾向を認めたが、依然として高次脳機能障害が残存していた。発症約1か月後、リハビリ継続目的に当院へ転院となった。

4 初期評価

身体機能については、入院時より著明な運動麻痺は認め

られず、入院初日より病棟内歩行器歩行自立レベルであった。神経心理学的検査の結果は以下の通りである。長谷川式簡易知能評価スケール（以下「HDS-R」という。）：15/30点。前頭葉機能検査（以下「FAB」という。）：13/18点。リバーミード行動記憶検査（以下「RBMT」という。）：標準プロフィール9点（0～9点：重度記憶障害）、スクリーニング1点。TMT：partA、Bともに時間延長により「異常」。CAT：SDMT、PASAT、CPTの項目で年齢平均を大きく下回った。BADS：86点（年齢補正）、全般的区分は平均下。これらの結果より、記憶障害、遂行機能障害、注意障害がみられ、特に記憶障害が顕著であった。

日常生活では、「自身の病室が分からない」「部屋に置いた物の場所が分からなくなる」「一日のスケジュールを忘れてしまう」「注意されたことを忘れ、同じことを注意される」といった場面がみられた。また、リハビリ介入時には、「検査途中で飽きてしまう」「検査内容を忘れて自己流で行ってしまう」といった場面がみられた。

5 問題点に対するアプローチ

初期評価より、記憶・遂行機能・注意機能障害を認め、日常生活にも大きく影響していることが明らかとなった。本症例および家族も「以前に比べて記憶力が悪くなった」と自覚していた。復職希望があったが、まずは在宅復帰を目標にリハビリを進めることについて同意を得た。

リハビリでは、記憶障害、遂行機能障害、注意機能障害の改善を中心に介入した。リハビリ時には途中で集中が途切れてしまう場面が多々みられたため、こまめに難易度の調整を行いつつ、プリント課題に加え、PCやスマートフォンのアプリを使用した課題を実施した。また、代償手段として早期よりメモやスケジュール表、スマートフォンのリマインダー機能を活用した。

6 結果

入院1か月後、神経心理学的検査の再評価実施。結果は以下の通りであった。

HDS-R：28/30点。FAB：18/18点。RBMT：標準プロ

フィール19点、(17～21点：軽度記憶障害)スクリーニング8点。TMT：partA、B共に正常。CAT：PASAT、CPTは年齢平均の範囲内。SDMTは初期評価に比べ得点の向上はあるが年齢平均以下。BADs：113点(年齢補正)、全般的区分は優秀。これらの結果より、注意機能、遂行機能、記憶機能全般に改善がみられた。

日常生活場面でみられた問題については、「自室前に目印をつけることで自室の場所に迷うことはなくなり、病棟内の移動が自立となった」「メモやスケジュール表を記載する習慣が付き、自身でのスケジュール管理が可能となった」「集中が続くようになり、自主課題を行えるようになった」など改善がみられた。

高次脳機能の向上に伴い、本症例から「少しずつできることが増えてきた」との発言が聞かれ、自信が付き復職への希望も強まった。また、障害受容への理解を示す発言も聞かれた。家族からは、入院当初「しっかりと治してから復職してほしい」と話があったが、入院3週間後のご家族の面会時には「現状でも復職できるのではないか」「長年勤めた仕事だから復帰すれば慣れるはず」といった発言が聞かれ、復職に対する気持ちの変化がみられた。カンファレンスにおいて主治医より病状説明を行い、復職に至るまでは長期的な支援が必要となることを説明したが、ご家族の障害受容には至らず希望により自宅近くの回復期病院へ転院となった。

7 考察

入院当初と比較し、高次脳機能の向上に伴い生活能力の改善がみられた。渡邊らは「要素的訓練とは、注意障害や行機能障害、記憶障害など、そのものの改善を目的とする訓練である。ドリルなどの机上の訓練課題でもこれらの能力の改善があるとする報告はあるが、筆者は、むしろ、日常生活や目的のある作業の実践の中で障害を補う方法を身につけていくことが、各能力そのものの再構築に寄与している」と述べている。本症例では、要素的訓練に加え、早期より代償手段を用いたことで高次脳機能の改善がみられ、それに伴い生活能力の向上につながったと考えられる。

渡邊らは「記憶障害に対しては、記憶を補う外的補助手段の活用を習得することが日常生活や社会生活の質を向上させ得るとする強いエビデンスがある。ただしこれらの補助手段を使いこなすためには、記憶障害に関する病識、補助手段をつかいこなすための知能、病前にメモなどを利用していたという経験が必要である」と述べている。²⁾ 今回、

代償手段としてメモやスマホのリマインダー機能を使用した。本症例は病前、要点をまとめてメモをとる習慣がなく、またスマホのリマインダー機能を使っていなかったため、代償手段の活用・定着には時間を要した。代償手段を選択する上で、病前より使い慣れている手段を情報収集することが重要であると感じた。

家族の障害受容に至らなかった要因としては、家族に対して本症例の現状や各高次脳機能障害の症状について説明する機会が少なかったこと、また家族とのコミュニケーション不足から家族が抱えているストレスや不安を十分に把握できなかったことが挙げられる。四ノ宮らは「本人が退院後家族と共に在宅生活を送っていく場合には、本人を取りまく環境の中でも、家族が重要な役割を果たすことが多い。そのため、そのようなケースでは、本人のリハビリテーションと並行して、家族が本人の障害を理解し、本人に対する対応の仕方を学習することが望ましい。」と述べている。³⁾

本症例において、面会時やリハビリ見学の機会を増やし、本症例の現状や高次脳機能障害について理解してもらうとともに、積極的に家族から気持ちを聴取する必要があったと考える。

【参考文献】

- 1) 小野瀬剛広, 他『高次脳機能障害を有する患者の家族支援—家族による障害の捉え方の変化—』,「作業療法・38 巻」,(2019), p. 396-404
- 2) 渡邊修『高次脳機能障害に対するリハビリテーション治療—患者・家族会との連携—』,「Jpn Rehabil Med」,(2021), p. 418-427
- 3) 四ノ宮美恵子, 他『高次脳機能障害を有する患者の家族に対する心理的支援—病院における支援事例から—』,「国立リハビリ研紀24」,(2003), p. 37-44

【連絡先】

出口 歩実
脳神経筋センターよしみず病院
e-mail : accherry012@gmail.com

高次脳機能障害者支援の通院後から就労定着までを支える地域実践

○元田 晃希（NPO法人宮崎障害者雇用支援センター 主任）
○原口 賢治（NPO法人宮崎障害者雇用支援センター サービス管理責任者）

1 はじめに

高次脳機能障害者は、医療機関でのリハビリを終えて退院した後も、注意障害、遂行機能障害、記憶障害、社会的行動障害などにより、地域生活や就労で様々な困難に直面する。認知機能の障害は外見から分かりにくいいため、本人・家族・支援者・企業の間で理解のズレが生じやすい。

障害者雇用促進法は、単なる就職だけでなく、能力を発揮して働き続けられる環境整備を求めている、ジョブコーチ等による支援に加え、生活基盤の確立や自己理解を含む職業リハビリテーションの視点が不可欠である。一方、障害者総合支援法には多様な福祉サービスがあるが、生活支援と就労支援が一体的に行われにくい実態がある。高次脳機能障害においては生活上の課題が就労継続に直結するため、両制度を活用した支援が重要となる。

NPO法人宮崎障害者雇用支援センター（以下「当事業所」という。）では「あなたの『働きたい』を支える」を理念に掲げ、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労定着支援、訪問型職場適応援助者（ジョブコーチ）支援を一体的に実施している。本報告では2事例を通じ、生活支援から就労定着までを切れ目なくつなぐ地域実践と、両制度を一体的に活用した職業リハビリテーションのあり方を考察する。

2 事例紹介

事例1：単身生活での課題発現からグループホーム移行へ至ったケース

(1) 本人の状況

○ 基本情報：Y氏（40代男性）。診断名は脳出血（右被殻出血、左脳梗塞）および高次脳機能障害。身体障害者手帳3級→5級（後に精神障害者保健福祉手帳2級取得）。元電気水道設備工事作業員（利用開始時は退職）。公営住宅で単身生活（離婚歴あり）。

○ 身体および精神の状況：

- ・身体機能・ADL：軽度の左半身麻痺と筋力低下があるがADLは概ね自立。股関節痛悪化時は杖を使用。整容動作には声掛けが必要。
- ・高次脳機能障害：注意障害（集中持続が困難）、遂行機能障害（計画・実行が困難、受動的で自発性が乏しい）、社会的行動障害（自発性・欲求コントロールの低下、親密な支援者への甘えや退行、女性への不適切言動）。

(2) 発症から障害福祉サービス利用に至る経緯

令和6年4月に左脳梗塞と診断され休職。同年7月に自宅で倒れているところを発見・救急搬送され、重度の褥瘡を負った。退院準備期に介護保険と障害福祉サービスの併用による在宅生活が検討された。一時は施設入所も検討されたが、身体機能の回復と「自宅で生活を立て直し、再び働きたい」という本人の強い希望により在宅継続が決定。自立訓練（生活訓練）訪問型を導入し、多機関による支援チームを結成した。

(3) 支援の内容と経過

本人の意向を尊重し、以下4軸で訪問支援を行った。

- ①家事・日常生活の自立支援：買い物同行、コインランドリー利用支援、清掃・ゴミ出しの習慣化支援。
- ②金銭管理能力の向上：領収書保管・金銭出納帳記入の指導、週ごとの生活費上限設定、銀行同行。受傷前からある借金は相談支援専門員と連携し法的手続きを進行。
- ③通所・移動支援：自力通勤を想定し、週1回路線バスで当事業所へ通所する訓練を導入。
- ④スケジュール・行動管理の調整：支払期限や通所日をカレンダー一括記入やリマインダーで視覚化した。

(4) 支援経過における課題と方針転換

訪問支援を継続する中で課題が表面化した。

- ・家事の停滞：支援者への過度の依存や諦めが生じた。
- ・金銭管理の破綻と衝動買い：衝動買いが頻発し無断引き出しが発生。支払能力を超えるネット通販を繰り返し緊急対応を要した。
- ・安全・危機管理上の問題：自転車転倒で自力移動が困難化。失禁の放置、調理中の放置による火災報知器作動など火元管理のリスクが発生した。

単身在宅生活は困難・危険と判断し、支援会議を経て障害者グループホームへの移行を決定。見学・体験を経て令和8年3月に本格移行した。安全は確保されたが課題は多く、直ちに就労支援へ進む段階には至っていない。

(5) 課題と考察

- ・自己認識の不足：「働きたい」意欲と現実の実行能力（計画性・欲求コントロール）に大きな開きがあり、支援者は意欲と実行能力を区別して評価する必要がある。
- ・住まいの支援への早期転換：短時間の訪問支援のみで24時間の安全をカバーするのは困難であり、見守り環境が整った居住基盤へ早期移行させる重要性が示された。
- ・多職種・多機関連携：密な連携により重大事故を防ぎ、

迅速なグループホーム移行につなげられた。

- ・段階的・長期的な支援：生活定着を最優先とし、長期的かつ細かなステップでの支援計画が必要である。

事例2：自己の障害理解を深め職種変更・定着に至ったケース

(1) 本人の状況

- 基本情報：K氏（50代男性）。診断名は脳梗塞、もやもや病、高次脳機能障害。身体障害者手帳2級。元・団体職員（利用開始時は退職）。妻と2人暮らし。金銭管理等、生活面は妻のフォローにより安定。
- 身体および精神の状況：
 - ・身体機能：左上肢に麻痺。細かな操作は難しいが日常生活の支障は少なく、1時間程度の立位保持が可能。
 - ・高次脳機能障害：注意障害（定期休憩が必要、PC長文入力時に位置を見失いミス頻発）、遂行機能障害（手順化に外部支援が必要）、記憶障害（短期記憶低下、スマホメモ等で補完）、言語障害（失語傾向、言葉がすぐ出ない・ズレた返答）。

(2) 障害福祉サービス利用に至る経緯

30代で発症後、復職し勤務を継続していたが令和5年3月に退職勧奨を受け離職。自力での求職活動が難航したため当事業所に来所。課題分析のため令和5年10月より自立訓練（生活訓練）を開始し、令和6年2月に就労移行支援へ移行した。

(3) 支援の経過

- 自立訓練（生活訓練）期（令和5年10月～令和6年1月）：不採用となった求職活動の振り返りから課題を抽出し、障害特性や作業能力を詳細に評価した。
- 就労移行支援期（令和6年2月～令和7年9月）：作業訓練、職業センターでの職業評価、高次脳機能障害通所教室への参加を通じて障害理解を促進。希望条件の段階的見直しと求人開拓を進めた。

(4) 就職に向けた展開と経過

本人は過去の経験から「事務職・フルタイム」を望んでいたが、注意・遂行機能障害から事務職遂行は難しく、手順が明確な単一作業の繰り返しや短時間勤務が適していると評価された。主治医からの助言もあり本人のこだわりが柔軟化。病院内の清掃業務の求人を得て実習を経てトライアル雇用で採用された。ジョブコーチ等を導入して作業手順の視覚化や環境調整を行い、勤務時間を1日4時間から6時間へ拡大し安定定着に至った。

(5) 課題と考察

客観的認識力の低下により自己の障害状態の把握・受容が難しく、過去の成功体験に固執しやすい。支援においては以下のプロセスが重要である。

- ①作業訓練等による障害特性の客観的可視化
- ②主治医・第三者機関と連携した段階的な障害理解の促進
- ③単一・定型業務へのシフトや短時間勤務からの段階的移行
- ④ジョブコーチ支援等を活用した多機関による手厚い職場定着支援

3 課題と考察（総括）

2事例から、就職のみを目的とする支援では不十分であり、地域で生活を維持しながら働き続けることを見据えた長期的な職業リハビリテーションの必要性が示された。生活リズム、金銭管理、安全確保、自己理解といった生活支援が土台となり、その上に就労支援が積み重なることで職業生活が安定する。

本事例から得られた示唆は、以下のとおり。

- ①客観的アセスメントの重要性：意欲だけでなく実際の作業能力・認知特性を可視化し、支援方針を共有する。
 - ②段階的支援：生活や就労の経験を通して段階的に障害理解・受容を形成する。
 - ③一体的支援体制：障害者総合支援法と障害者雇用促進法を一体的に実践する。
 - ④地域ネットワークの構築：医療、福祉、行政、企業等の専門性を活かした切れ目ない連携体制を構築する。
- 高次脳機能障害者の職業生活を支えるには、両法が目指す「職業の安定」と「地域生活の自立」を職業リハビリテーションの視点から連続して結びつける地域実践が不可欠である。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省（2023）『障害者雇用対策基本方針』
- 2) 厚生労働省『障害者の雇用の促進等に関する法律』
- 3) 厚生労働省『障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）』

【連絡先】

元田 晃希
宮崎障害者雇用支援センター
e-mail：mzdjs9121@gmail.com

高次脳機能障害者支援法の実効化に向けた地域連携のあり方

～就労支援事業所が繋ぐ、高次脳機能障害のある方の「働く」～

○伊藤 真由美（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌 所長）

○巴 美菜子（特定非営利活動法人クロスジョブ 高次脳支援アドバイザー）

1 はじめに

(1) 高次脳機能障害者支援法の施行と地域連携の意義

令和8年4月に施行された「高次脳機能障害者支援法」¹⁾は、医療から社会参加まで切れ目なく支援が提供されるよう、関係機関の緊密な連携を基本理念として掲げている。これを受け、各地で多職種・多機関連携による支援の実効化が一層重要な局面を迎えている。

(2) 地域連携が求められる背景と必要性

高次脳機能障害は「気づきにくい障害」とも称され、当事者の病識が不十分な場合も少なくない。そのため、支援情報が当事者や家族へ届きにくい課題がある。当事者が「企業の戦力」として能力を発揮するためには、医療・福祉・行政・就労支援機関が役割を分担し、伴走しながら支援を繋いでいく地域ネットワークが不可欠である。

(3) 就労移行支援事業所の役割

就労移行支援事業所は単なる訓練施設ではなく、当事者の希望を地域全体で支える「基盤」づくりの一翼を担う。本発表では、移行期における連携の現状を分析し、当事者が『企業の戦力』として活躍するための役割を考察する。

2 当法人への到達経路に関する現状分析

(1) 調査の概要と紹介元の全体傾向

2010年の開設から2026年3月末までに特定非営利活動法人クロスジョブ（以下「当法人」という。）の事業所を利用した298名を対象に調査を行ったところ、紹介元は福祉機関（57.0%）と医療機関（33.9%）で全体の9割を超えた（図1）。

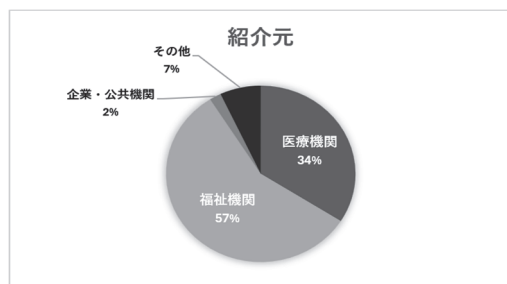


図1 紹介元

(2) 医療機関連携の変容と深化

医療機関からの紹介（計101名）の詳細を分析すると、回復期リハビリテーション病院（以下「回復期リハ病院」

という。）が32名と最多であり、近年増加傾向にある。これは医療現場において「退院による治療の完結」が支援の終着点ではなく、その後の生活や社会参加（就労）を見据えたリハビリテーションのあり方が浸透しつつあることを示唆している。こうした連携深化の背景には、主に以下の4つの要因が考えられる。

ア ニーズの顕在化

医療技術の進歩に伴う救命率の向上により、若年層を中心とした社会参加・就労支援ニーズが顕在化したこと。

イ 制度的基盤の整備

高次脳機能障害支援拠点病院等の整備が進み、地域における連携ルートが構築されたこと。

ウ 専門職教育の変化

養成校における「就労支援」のカリキュラム化や地域実習の多様化といった卒前教育の変化により、医療従事者の支援視点がアップデートされたこと。

エ 事業所の能動的な関わり

就労移行支援事業所等による積極的な情報発信や、顔の見える関係づくりを通じて、医療現場における地域資源への理解が促進されたこと。

これらの多層的な因子が相互に作用することで、医療から就労への移行期における「切れ目のない支援」が地域レベルで実効化し始めているといえる。

(3) 福祉機関によるハブ機能と「入口」に関する課題

福祉機関の内訳は、高次脳機能障害に特化した自立訓練等の施設63名、障害者就業・生活支援センター48名である。これら2機関が地域からの紹介全体の約3分2を占めており、この結果からこれらの機関が主要な窓口を担っている実態が明らかとなった。その一方で、本人・家族からの直接相談は11名（全体の3.7%）であり潜在的な対象者やその家族に対し、必要な情報や支援が十分に届いていない状況が推測される。したがって、今後の地域支援においては、既存のネットワークを深化させるだけでなく、支援に繋がっていない層が最初にアクセスできる「入口」を地域の中に多層的に構築することが急務である。

3 切れ目のない支援体制に向けた具体策

(1) 情報共有の仕組み化と多機関連携の基盤づくり

高次脳機能障害者支援法が掲げる「切れ目のない支援」を実現するためには、関係機関が単に情報をやり取りする

だけでなく、それぞれの専門性にに基づき役割を分担し、必要な支援を停滞させないための強固な基盤を構築することが不可欠である。そのために、具体的な連携フローの確立や共通のツールの活用を図り、当事者がどの段階においても適切な支援にアクセスできる体制を整備する必要がある。

(2) 「入口」から定着までの重層的な伴走支援

高次脳機能障害のある方が支援に到達するまでには、病識欠如といった神経心理学的要因、受傷後の経験不足による自己理解の未形成、心理的受容過程に加え、通所手段の確保や経済的負担といった多様な障壁が存在する。そのため、支援機関には「待つ」姿勢ではなく、これら生活環境等の課題を考慮し、本人が利用可能な状態になるまで継続的に関わり続ける「伴走支援」が求められる。医療機関からの移行期における早期のアプローチから、就職後の職場定着に至るまで、当事者を孤立させない重層的な支援体制を構築することが、持続可能な就労生活への鍵となる。

4 「就職者の話」を通じた情報発信の意義

(1) 具体的でリアルな「働くイメージ」の提供

支援制度や訓練内容の教示といった既存の情報提供のみでは、当事者や家族が自身（あるいは家族）の働く姿を具体的にイメージすることは難しく、地域資源の存在を知っていることと実際の利用の間には依然として大きな乖離がある。当法人が実施する「就職者の話」は、実際に就職に至った経緯やその過程での思いを当事者から直接聴取する機会であり、専門職による説明では補いきれない「具体的にリアルな働くイメージ」を具現化するものである。これにより、「何をすればよいか分からない」という漠然とした不安を解消し、利用開始に向けた心理的障壁の低減が期待できる。特に、急性期や回復期病棟入院中の早期の段階でこうした情報に触れることは、社会復帰への具体的な道標となる。

(2) 希望の醸成と訓練の有効性への気づき

高次脳機能障害は、外見からは障害が分かりにくく、本人自身の障害認識が不十分であったり、障害受容が困難であったりすることが少なくない。同じ障害を持ちながら社会復帰を果たした先輩の体験談は、当事者や家族に「自分にも働けるかもしれない」という希望につながる。さらに、先輩が「どのような訓練を経て課題に向き合い、就職後の安定に繋がったか」というプロセスを知ることで、自身の課題解決に向けた訓練の有効性に主体的に気づく契機となる。こうした共感的理解は自己効力感の向上に寄与し、一歩踏み出すための大きな原動力となる。本人・家族からの直接相談がわずか3.7%に留まっている現状において、こうした取り組みは支援ネットワークに繋がっていない潜在的な対象者が「まずは話を聞いてみる」ためのハードルの低い「入口」として機能

し、支援への第一歩を踏み出す契機となる。

5 持続可能な障害者雇用を支える地域連携の考察

持続可能な雇用の実現には、当事者を「福祉的支援の対象」ではなく「企業の戦力」と捉え、医療段階からの早期介入と企業への組織的な合理的配慮の提案を両立させることが不可欠である。そのために、就労移行支援事業所がハブとなり、医療機関からのバトンを確実に受け取って早期に「働く」ロードマップを提示することは、当事者のリハビリ意欲向上に寄与する。同時に、障害特性に応じた職場環境の整備や業務の視覚化といった専門的知見によって不安を解消し、企業の孤立を防ぐバックアップ体制を構築する。こうした継続的なサポート体制こそが、雇用の継続性と職場定着の柱となり、企業にとってもメリットのある障害者雇用に直結する。

6 結語

高次脳機能障害者支援法の実効化において、各地域に設置される高次脳機能障害者支援センターや高次脳機能障害者支援地域協議会は、個別支援の調整や地域課題の集約を担う重要なプラットフォームとなる。その中で、就労移行支援事業所が果たすべき役割は、単に就労訓練を提供することに留まらず、公的な推進体制と密接に連動し、「社会参加（就労）」という出口を具体化する専門機能を提供することにある。具体的には、地域協議会等のプラットフォームを活用し、医療・福祉・行政の各機関に対し、訓練を通じて確認された「企業の戦力」としての当事者の具体的な姿（強みや活用方法）や、それを支えるための合理的配慮の知見を積極的に共有していく必要がある。これにより、地域全体の支援者が「就労は可能である」という共通認識を持ち、早期の医療段階から「戦力化」を見据えた一貫性のある支援を提供できる体制を目指すべきである。

今後、支援センターを核としたネットワークの中で、就労移行支援事業所が就労支援の「ハブ」としての機能を最大限に発揮し、「社会参加（就労）」という出口を具現化する専門機能の提供主体として、現場で得られた知見を地域へ還流させる。早期の伴走支援から職場定着までを一体的に担うことで、可能な限り地域における社会資源の偏りや支援体制の偶発性に左右されることなく、誰もが等しく働く希望と機会を得られる地域づくりを推進していくことが不可欠である。

【参考文献】

1) 高次脳機能障害者支援法（令和7年法律第96号）

【連絡先】

伊藤 真由美

特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌

e-mail : ito@crossjob.or.jp

どっこもやってないリアルなスポーツ体験 ～スポーツで人を育てる取り組み～

○井上 渉（就労移行支援事業所INCOP京都九条 代表）

1 概要

就労移行支援事業所INCOP京都九条（以下「INCOP」という。）は、京都駅から徒歩10分に位置している。「INCOP」は、私の京都市立支援学校での進路指導主事としての経験を活かし2023年2月に開所した事業所である。社訓に「やってみよう！」を掲げ、生の経験・体験の機会を重視した「超実践型トレーニング」を利用者に提供している。また、就労だけでなく、生活、余暇を含めた「WorkとLifeのINCOP」を目指し、日々サポートしている。利用者は知的障害や発達障害のある利用者が多く在籍している。

その中で、株式会社島津製作所ラグビー部「SHIMADZU Breakers」（以下「Breakers」という。）や京都ハンナリーズ（B.LEAGUE所属）、京都カグヤライズ（Tリーグ所属）との連携をはじめとした「スポーツを通じた就労支援」としてスポーツ体験にも力を入れている。今回はそのスポーツ活動を通じて感じている「スポーツの価値」とその具体的事例について紹介する。

2 スポーツの取り組み

(1) 競技する

INCOPでは、ヨガや体幹運動といったその場でできることから、登山、ランニング、テニス、卓球、ボッチャなど外でしっかり身体を動かす活動を取り入れている。また、各種スポーツ大会へも積極的に募集・告知し出場するようにしている。

体験的に身体を動かすことから、大会を見据えて個人に合わせ目標設定しスポーツに取り組むなど、障害のある利用者個別に合わせた活動を多様に設定している。スポーツの種目についても限定せず、色々なスポーツに触れられるように意識している。



活動の様子

(2) 支える — 応援する

弊社は定期的・反復的な実習を“ミニ実習”と位置づけ、地域企業団体での実習を盛んに取り入れている。その中で、

Breakersや京都ハンナリーズ、京都カグヤライズの試合会場設営や試合中のサポート、会場撤収などの役割を担っている。また、京都マラソンなどのスポーツボランティアにも参加している。

(ア) SHIMADZU Breakers（トップウエストAリーグ所属）

株式会社島津製作所とは、私が特別支援学校勤務時からつながりがあり、実習、雇用と連携していた。また、島津製作所が主催した障害者向けのテニス教室実施でも連携をしていた。

2023年秋シーズンからの連携で、3シーズンを経過し、2026年10月は4シーズン目を迎える。役割は、試合会場の設営・撤収と試合中の選手の水分補充、会場での受付も担うようになった。

また、過去2回、京都で開催される田んぼラグビーにも“Breakers”と“INCOP”共同で出場した。その場でも選手、コーチと利用者が一緒にプレーし、泥にまみれて、関係も深める機会になった。



試合準備



活動の様子
受付準備



水分補充

(イ) 京都ハンナリーズ（B.LEAGUE所属プロバスケットボールチーム）

2024-2025年シーズンから京都ハンナリーズのホームゲームのボランティアとして活動をはじめた。他のボランティアの方々とともに活動しながら、一員として役割を担っている。役割は、会場準備片付け、会場の座席案内や再入場対応等である。さらに、プロスポーツということもあり、チームのファンと接する機会も多く、おもてなしをし、人と接する経験を積む機会になっている。



ハンナリーズの活動の様子

(ウ) 地域スポーツ大会でのボランティア

2024年、2025年の京都マラソンのボランティアにも参加

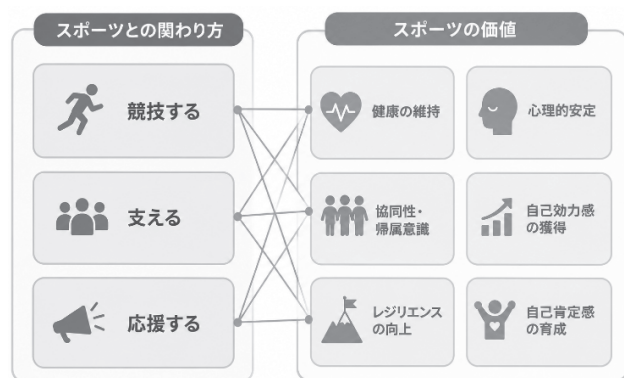
している。選手配布物の帳合やランナーの受付、当日は給水所の設営、運営等を担っている。



京都マラソンのボランティアの様子

3 体験を通して得る「スポーツの価値」

「スポーツの価値」は「健康の維持」「心理的安定」「協同性・帰属意識」「自己効力感の獲得」「レジリエンスの向上」「自己肯定感の育成」の大きく6つであると考えている。



(1) 健康の維持

身体を動かすことで「よく眠れるようになった」「おなかがいっぱいご飯がしっかり食べられるようになった」といった「健康の維持」の価値が強く就労準備性ピラミッドの土台が整う場面が多い。また、働くための土台となる体力はもちろん、身体の動かし方についても一定の効果を感じている。歩き方にぎこちなさのある方もスポーツを通して身体を動かすことで手をうまく使って歩けるようになった。立ち姿勢も改善し、働き続ける力の向上につながっている。

(2) 心理的安定

身体を動かすことで睡眠・食生活などが改善し「心理的安定」が図れるケースがあった。また、ストレスの発散が行われ、情緒が安定した利用者もおられる。

(3) 協同性・帰属意識

「一緒にスポーツをしている」という一体感が、心理的な障壁を小さくする働きがあるように感じる。そのことが、仲間同士のコミュニケーションを円滑にすることに効果があるのはもちろん、職員とのラポートの形成にも役立っている。

活動自体にも「協同性」が求められ、チーム、そしてお客様を“立てる”必要がある。特に、“相手”を意識する

ことが難しい方にとっても、チームやお客様へ活動することが“相手”を意識することの芽生えにつながっている。そのことから、相手を意識した動き方—例えば報連相をする—ができるようになることがある。

一方支える活動では、「社会人リーグやプロリーグで活躍するチームを自分でも支えられている」という事実が、チームの一員として“ともに”支えているという実感を得ることにつながっている。

(4) 自己効力感の獲得

(5) レジリエンスの向上

(6) 自己肯定感の育成

「速く走る」「ラケットにボールを当てる」「長い距離泳ぐ」など「具体的な目標を決めてそれを達成する」という身近な目標設定がしやすく、適切に目標設定・評価をすることで「自己効力感の獲得」「レジリエンスの向上」「自己肯定感の育成」につながっている。特に知的・発達に障害のある方は運動機能障害があったり指示理解に課題があったりと、いままでの経験の中でスポーツへの拒否感を抱いている方も多く存在している。しかし、スポーツという題材はそのままに、運動特性等を見極めながら、適切なスモールステップを設定することで「スポーツのできた」を感じられる取り組みをすることで上記のような効果が期待される。例えば、テニスであればまずは「ラケットにボールを当てる」という目標設定をし、そのことにしっかりと向き合い、ボールが当たって飛んだ時に「当たるようになりました!」ととてもうれしそうにガッツポーズをする瞬間に遭遇することができる。

支える活動では、前述の帰属意識からつながり、「チームのチラシや広告を見ると誇らしいんです」という利用者の言葉に裏打ちされているように、自己効力感を高めることにつながっている。

4 今後 さらにスポーツで人を育てる

利用者が、いま、運動機会を確保する、ということはもちろんであるが、就労移行を利用しながらスポーツをすることは、就職してからスポーツをする練習にもつながっているように感じている。働き出しても、スポーツと関わる機会を継続して持ち、豊かな人生を歩んでほしいと願っている。「働きだしたら自分でチケットを買って応援に行きます!」と余暇の拡大、働くモチベーションにもつながる声も聞いていて、自分のできる形でスポーツと関わりQOLの向上につなげてほしい。

【連絡先】

井上 渉
就労移行支援事業所INCOP京都九条
e-mail : incop.inoue@gmail.com



More Info in Instagram

体験と対話をもとにした自己決定支援 ～自分の新しい面に気づく～

○森 玲央名（就労移行支援事業所INCOP京都九条）

1 概要

就労移行支援事業所INCOP京都九条(以下「INCOP」という。)は、「やってみよう」を合言葉に、超実践型なカリキュラムで障害のある方の就労を支援してきた。特に『ミニ実習』と名付けた地域企業での雇用を前提としない“体験としての企業・地域実習”を支援の柱としている。2023年の開所から3年以上経過し、協力いただいている企業・地域団体も増え、超実践型に恥じない体験・経験を利用者へ提供している。

この“実経験を基にした就労支援”をさらに効果的なものにするために、書くこと、それに基づいた対話を通した振り返りにも力を入れている。体験と対話による自己理解の深化、そして自己で進路を決定していくための支援について事例を紹介する。

2 経験学習サイクルとKPT法

(1) 体験と対話のとりえ方 ―経験学習サイクルを基に

ここでの「体験」と「対話的な振り返り」についてはDavid A.Kolbの経験学習理論を参考にしてしている。経験学習理論における経験学習サイクルにおける『ミニ実習』が『経験』にあたり、その『経験』の『内省』から『教訓』を得ることを「対話的な振り返り」で支援者が支援しながらおこなっている、と考えている。そこから『実践』へつなげ、新たな『ミニ実習』＝『経験』というスパイラルを回していくイメージでとらえている¹⁾(図1)。

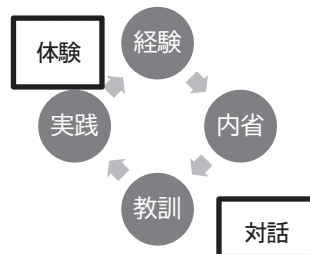


図1 経験学習サイクル

(2) 充実した対話への支援 ―KPT法を応用した記入紙

『内省』に取り組みやすくするための支援として各種振り返り用紙をK(継続Keep)–できていること、P(課題Problem)–改善すること、T(挑戦Try)–次に挑戦することによって分類して記入するKPT法を取り入れた様式にしている。知的障害の方も書きやすいようKPTの前段階としてr(気づきrealize)とf(気持ちfeeling)を追加し、書き出したrf-KPTをもとに対話をおこない『経験』を深く『内省』し、『教訓』や次のハードル・目標を導くことを目的としている(図2)。

図2 日々・実習・定期それぞれの振り返りの書式
すべてKPTの項目がある

3 事例

(1) 日々の気づき

実習の振り返りは体験毎に記入している。習慣として書くことで自分で経験学習サイクルを回せるようになることを意図している。例えば、INCOPは毎年祇園祭でのゴミの回収ボランティアに参加している。宵々山と宵山の2日間連続で活動する。1日目と2日目でそれぞれ振り返りを記入している。利用者Aは1日目でP課題として「割り箸と串の分別回収の声掛けができなかった」と挙げT挑戦に「明日は分別回収の声掛けができるようにしたい」と記入していた。次の日には自分でも意識して声掛けができたようK継続に「昨日より意識して分別の声掛けができた」と記入していた。このように継続して習慣的に記入していくことで自分の一歩前進に気づき、自己効力感の獲得につながっている(図3)。

図3 実際の振り返り ステップアップがわかる

(2) 苦手意識から“喜び”への変容

利用者Bは、朝礼時のスピーチでもなかなか話すことができないなど、人と話すこと、人前で話すことに苦手意識を持っていた。

INCOPでのスポーツボランティアの活動をはじめとしたミニ実習での県警を通して“人と接して感謝される”という体験から徐々に人と話せるようになり 一ひとと関わる喜びを感じるようになり、活動の中でも率先して人と接

する役割を自ら進んで担う姿も見られるようになった。特に、京都ハンナリーズでの実習で“ひとと関わること”の経験での振り返りの変化を見ると、はじめは「声が小さかった」との反省、「お客様とのコミュニケーションを取りたい」とT挑戦に記入している。次第に「笑顔は作れた」をきっかけに、「思ったより上手く案内ができて自信がついた」という「気づき」、そして「前回より大きな声で呼びかけれた」と、成長につながっている。

その過程を経て、福祉施設の実習で、自分のできる作業とひとと関わるようになったことが結び付き、希望する業界に「人を笑顔にする仕事」と、ひとと関わって笑顔にする仕事に就きたいというビジョンが芽生えた。(図4)。

希望する業界	人々を笑顔にする仕事	得意なこと	コミュニケーションを上手に取る、笑顔で接する
--------	------------	-------	------------------------

図4 ミニ実習振り返りの変遷とその後の希望する仕事

(3) 成長を蓄える 一次の体験のエネルギーに

利用者Cは、とてもまじめで人一倍頑張ろうとするが、反面疲れやすく、がんばりすぎるとその後長い時には1週間休んでしまう、ということがたびたびあった。そのことに本人も悩み、定期面談の用紙の「気持ち」に「休みすぎると実習先に迷惑がかかるので休まないようにしたい」と書いていた。

利用して10か月過ぎたころから気づくと休むことがパタッと無くなった。本人との対話によると「まだ疲れていることはあるけど、以前は動けなかったのに休まずに動けるようになってきた」とのことだった。そのことを対話と振り返り記入紙で言語化することで、本人の育ちとして確

立することができた。以降、自分が「休まず来れている」ということを自覚し、「相談できるようになる」「休みの日の行事にも少し参加できるようにしたい」といった新たな目標T挑戦も芽生えてきた(図5)。

図5 定期面談用紙の変遷

4 むすびに

ただやみくもに自己理解に取り組んでも地に足のついていない机上の空論の理解になりがちである。実際にINCOPの利用者も来所時には根拠のない自信・不安を持っていることが多い。一方、体験だけでは、体験の部分のみを切り取ったり、部分しか見ずにやった気になっているだけであったり、という状況が生まれてしまう。体験という根拠を基に対話を通して着実な自己理解を深めることで、「こうなりたい」という目標を自ら立て、確かな自己選択、自己決定につながると確信している。

また、対話による言語化を繰り返すことで、利用者の語彙や気持ちや感情の表現についても豊かに広げられているように感じる。この点については今後、より一層ねらいをもって取り組んでいきたい。

『いま、なんのために、INCOPに来ているのか』をしっかりと共有しながら、主体的に就労に向かって行動できるような支援を今後も心掛けていきたい。

【参考文献】

- 1) 松尾 睦『職場が生きて人が育つ「経験学習」入門』, ダイヤモンド社 (2011)

【連絡先】

森 玲央名
就労移行支援事業所INCOP京都九条
e-mail : incop.mori@gmail.com

「誰もが働ける」を地域へ

-重度知的障害者の就労事例動画がもたらす 支援者や保護者の意識変容と地域連携の新たな可能性-

○立川 未樹子（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ富田林 就労支援員）
○吉松 沙紀（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ福岡 就労支援員）

1 はじめに

「松田くん動画&対話プロジェクト1000」とは、自閉スペクトラム症(以下「ASD」という。)を伴う重度知的障害（療育手帳A・支援区分3）の松田氏(20代・男性)が、就労移行支援事業所を利用し、障害者雇用枠で短時間雇用での一般就労をしている様子をまとめた動画を全国に広げるプロジェクトである（以下「松田動画プロジェクト」という。）。

文部科学省¹⁾によれば、特別支援学校(高等部)を令和6年3月に卒業した生徒の卒業後の進路は、一般就労が29.7%、福祉的就労が36.1%、そのうち、就労継続支援B型が35%、生活介護が20.2%となっている。これまで、十分な自己理解や進路情報の把握がないまま、慣行的に就労継続支援B型等の福祉サービスが特別支援学校卒業後の進路として選ばれてきた。しかし、令和7年10月より、就労選択支援サービスが開始されている。就労アセスメントを実施し、それに基づく環境調整があれば、誰にでも働くチャンスがあるということを、松田氏の就労を通して、日本全国の当事者・保護者・支援者・企業に発信し、障害のある方の一般就労の間口を広げ、チャレンジできる社会を創ることが、本プロジェクトの目的である。

本発表では、松田動画プロジェクトによって、現在、地域にどのような広がりを見せているかを報告することと、今後の課題について考察する。

2 プロジェクトの詳細・活動方法

(1) 動画作成および特設サイトの作成について

令和7年6月、10分ほどの動画を作成。その後、プロジェクトの概要や動画視聴ができる特設サイトを公開した。特設サイトでは、日本地図上、どこで視聴されているかを視覚化しており、プロジェクトの広がりが視えるようになっている。現在194ヶ所で上映、934名に視聴いただいている（SNS投稿および感想フォーム利用者数）。

(2) 広報活動について

特定非営利活動法人クロスジョブ（以下「クロスジョブ」という。）全9事業所で、各事業所の繋がりのある支援機関や教育機関、企業、保護者（親の会）などを訪問し、動画の視聴および感想交流を実施した。感想交流がその場で実施できなかった場合や、チラシや特設サイトを見て視聴

された場合は、SNSにて「松田くんと共に未来へ」のハッシュタグを付けた感想投稿、もしくは感想フォームの利用を依頼している。

3 結果(令和8年7月時点)

(1) いただいた感想、地域の変化

ア 企業

特例子会社A社（福岡県）は、週10時間雇用について知ってはいたが実施していなかった。また、本社からも週10時間の業務がないこと・業績も良くないことを理由に、体験実習さえも断られていた。しかし、松田動画をきっかけに、クロスジョブ支援者から週10時間雇用を提案。その結果、週10時間での体験実習を実施することができた。また、令和8年8月より、A社にて飲食店の開店前準備作業で、1日2時間・週5日の週10時間雇用を開始することになった。A社の担当者は、松田動画を見て、週10時間雇用の具体的なイメージを持つことができたと話されている。

イ 支援者（相談支援事業者・ジョブコーチ・放課後等デイサービススタッフ）

松田動画や松田氏の就労をきっかけに、相談支援事業者から、重度判定のある方をクロスジョブに紹介したいというお声をいただくことができています。また、放課後等デイサービス事業の支援者も、自施設を利用している子どもたちに対し、就労の可能性があると感じられ、保護者に就労移行の利用を勧める声掛けをされている。このように、松田動画をきっかけに、支援者の変化が見られた。ジョブコーチ事業などを展開しているB社（福岡県）では、当事者の保護者向けの勉強会で松田動画を使用されている。松田動画の視聴者が、さらに松田動画を広げる動きも見られている。

ウ 教育機関

特別支援学校C校では、保護者会で松田動画の上映会を実施する機会を得ることができた。他の特別支援学校(中等部・高等部)の先生方にも視聴・感想をいただいております。教員内の研修で松田動画を使用したいという声もいただいている。また、通信制高校のサポート校であるD校（滋賀県）では、生徒・教員・保護者に視聴いただくにとどまらず、他の地域の通信制高校にも広げていただくこととなった。

エ 保護者

親の会などでも上映会を実施している。保護者からは「『うちの子は無理』といった家族の固定観念が影響し、本人の意欲が持ちづらいケースがあるが、本人の就労意欲を育てることや、本人の自己選択・自己決定の機会を増やすことが大事だと感じた」といった感想をいただいている。一方、「この子は器用だが、うちの子は違う」といったお声を聞くこともあった。

4 考察

(1) 地域との繋がり

本プロジェクトは、クロスジョブ職員の発信を起点として地域内に新たな繋がりを創出し、その繋がりがさらに広がっていくという展開を見せた。実際に、クロスジョブ職員の手を離れ、地域の方々が主体となって動画上映会を開催する事例が生まれている。「重度障害があっても地域で働くことが可能である」という動画視聴者の認識の変化も多く示された。障害のある人が当たり前で地域で働ける社会の実現には、特定の支援機関だけでなく、地域全体でその基盤を創り出す姿勢が不可欠である。本プロジェクトの広がりは、まさに「誰もが働ける地域づくり」を共に担う実践者や理解者を増やす有効なアプローチであり、今後もこの共創の輪を地域へ深く定着させていきたい。

(2) 教育機関や保護者の思い

これまで進路というと、学校での教育、あるいは家庭での支援というように、それぞれが個別に取り組むことが少なくなかった。しかし松田動画をきっかけに、学校、家庭、福祉、就労支援機関などが横断的につながりながら、「誰もが働ける可能性を持っている」という視点で本人を支えていこうという機運が少しずつ高まっていると、本プロジェクトを通して見えてきた。

福祉的就労を選択する背景には、保護者や本人の不安から一般企業での就労を自ら諦めてしまう傾向や、支援学校等の進路決定において「卒業後の行き場の確保」が最優先されやすい構造的課題が存在する。こうした状況を変革するには、松田氏を「特別な一事例」に留めず、同様の挑戦と成功事例を地域に重ねていくことが不可欠である。当事者・保護者が企業就労への可能性と希望を描けるよう支援力を高めると同時に、企業側にも重度障害者雇用の具体的なイメージと受け入れの挑戦を促す。支援を通じて地域における「多様な働くモデル」を蓄積し、一般就労を選択肢として当たり前で検討できる社会環境を創出していきたい。

5 今後の展望

本プロジェクトの成果を全国の就労支援機関で再現可能なモデルとし、居住地域を問わず一般就労を選択できる社

会を目指す。

人口減少が加速する中、厚生労働省²⁾によれば療育手帳所持者は増加傾向にある。重度判定（A判定）は全国で約40万人に上るが、企業で働く割合は約7%（約2.8万人）と極めて低いのが現状である。多様な人が働ける環境整備は社会維持に向けた喫緊の課題であり、法定雇用率が2.7%へ引き上げられ雇用の「量」が拡大する今こそ、当事者が戦力として長く活躍できる「質」への転換が求められている。

松田氏のような挑戦事例を継続的に創出・発信し、重度障害者の就労可能性に対する社会の認識を更新したい。さらに相談支援事業者やセルフプラン利用者に向けた情報発信を強化し、支援者・企業・地域が一体となって「誰もが働ける地域づくり」を推進する共創体制を構築していく。

【参考文献】

- 1) 文部科学省「令和6年度 学校基本調査」
- 2) 厚生労働省「令和6年 障害者雇用状況の集計結果」

多機能型事業所の就労への取り組みについて

○長峯 彰子（新宿区勤労者・仕事支援センター わーくす ここ・から サービス管理責任者）

1 はじめに

本稿では、多機能型事業所の就労支援の試みと成功事例について論じていく。

最近の傾向として、他事業所からの移籍者がいる。その背景には、『わーくす ここ・から』（以下「当事業所」という。）が事務系の仕事ではなく作業中心の事業所であること、利用者一人ひとりの希望や特性に応じた個別性を重視した支援を行い、一般就労を具体的に見据えた実践的な支援を行っていることにあると考えられる。当事業所では、利用者の強みや課題を丁寧に把握したうえで、就職という目標に向けて、段階的な支援を実施している。必要とあらば、ビジネスマナー、コミュニケーションを身につけられる訓練などを行い、就職が近くなってくれば履歴書を作成し、面接練習を行う。実践的な訓練へと移行していくのである。

また、就職のみを目標とするのではなく、就職後の職場定着までを見据え、企業や関係機関と連携しながら継続して働き続けられるよう支援を行っている。さらに、小さな成功体験を積み重ねることで自己効力感を高め、利用者が自信を持って一般就労へ移行できるよう支援している。これらの支援姿勢や実践的なプログラムが利用者や関係機関から評価され、他事業所から当事業所への移籍につながる要因の一つになっていると思われる。

そして、就職後の支援として、当事業所は定着支援事業所も併設している事業所ではあるが、就労定着率を9割以上に保持するために、様々な試みを実施している。他方、就労継続支援B型の就労への問題点としては、事業所のサービス内容と一般就労へのギャップ、そして利用者のスキル不足等が挙げられる。この点に関しても当事業所は清掃と軽作業の受託作業を主軸に、『公益財団法人新宿区勤労者・仕事支援センター』（以下「財団」という。）内の他部署と連携することにより解消している。

双方に通う就職希望の利用者は、働きたい気持ちはあるが、障害種別はもちろん、そのニーズや特性も一律でない。そんな中、どのように就労への道筋をつけていくのか。その過程の紹介とその成功事例の報告である。

2 わーくす ここ・からの概要

(1) 就労移行支援事業所 「エール」

障害のある人が就労を通じて、自立的かつ充実した社会生活を送られるよう、その人の状況や特性に応じた職業適性を見出し、職場探し等も行っている。

現在定員は10名。主な作業は、清掃作業、軽作業、パソ

コン作業である。全員が就労を希望している。令和7年度6月時点での障害種別割合は知的障害が6割強、身体障害が2.5割、精神障害が1割強となっている。

(2) 就労継続支援B型事業所 「スマイル」

一般企業への就職が困難な障害のある者に、雇用契約を結ばずに、就労機会を提供すると共に、生産活動を通じて、その知識と能力の向上に必要な訓練などを実施している。

現在、定員は30名。様々な障害や難病を持つ人が通う事業所である。主な作業は、清掃作業と軽作業である。スマイルに通所している利用者のうち、約2割が就労を希望している。令和7年度6月時点での障害種別割合は、知的障害が4割、精神障害と身体障害の方達が3割ずつとなっている。

(3) 就労定着支援事業

就職後半年間は、それまで利用していた、事業所による職場定着支援が行われる。その後の最大3年間は、就労定着支援事業で支援できる期間である。こちらの障害種別割合は知的障害が6割弱、精神障害の方が2割弱、身体障害の方が2割強である。

(4) 就労選択支援事業

障害者総合支援法に基づく新しい障害福祉サービスで、障害のある方が自分に合った働き方を主体的に選べるよう支援する福祉サービスである。当事業所は令和7年11月から開設。昨年度は3名の方が当事業所の選択支援事業を利用した。

3 わーくす ここ・からの就労支援

(1) わーくす ここ・からでのアセスメント

当事業所を利用希望により、実習前面談を経て、およそ10日間の実習を行うことが多い。これは2年間で就職できるか、それ以上かかるのか、また就職までその目標に向かって努力し続けられるかを見極める為である。当事業所は新宿区の外郭団体という性質上、他の事業所からの移籍や困難ケースの受け入れも多く、支援はより多様化している。対象も精神・知的・身体・発達障害・難病の方と幅広い。このことから、就職を目指す時、本人の意向とそれに向かう気力があるかは大事なことである。

(2) 就労移行支援事業所「エール」でのプログラム

当事業所のプログラムは清掃作業・軽作業・パソコン作業の3つである。この作業選定は当事業所の受託している作業による。プログラムは定型になるが、利用者の障害特性、適性に合わせた作業遂行を実現している。具体的には、作業における指示形態による利用者の受け取りやすさをアセスメントしたり、どの指示形態まで修得できるのかを訓

練を通して見極める。軽作業においては巧緻性や緻密さの把握から、訓練を通じて本人の持つ精度やスピードを推し量っていく。パソコン作業においては、レシートにあるデータを転記していく。その他、就労してから問題視されがちな、報告・連絡・相談に関しても作業の目標時間の設定により自ずと報告する場面を作り、これにより、利用者が習得していけるように組み立てている。

(3) 就労継続支援B型「スマイル」での支援

スマイルでのプログラムも受託作業を主軸に組み立てられているが、清掃・軽作業が主軸となるため、それ以外の作業に関しては財団内の他部署で身に着けていけるように施設外就労で対応する。スマイルでは期間を気にせず就労を目指せる利点を生かし、様々な事業を利用しながら利用者の一般就労へのギャップを埋め、スキル不足を補い就労に繋げている。そして、適当であると認められた場合にはエールへの移籍も柔軟に行い、多種多様な就労訓練を可能にしている。

(4) 企業との連携強化

当事業所は就職に際して、企業にて実習をお願いしている。それは利用者の特性により、特定の指示の出し方が必要な場合、理解に時間がかかる場合があり、個別の支援が鍵を握る場面も少なくない。その点を企業に細かく伝え、対応可能かどうかを精査し、利用者が就労した後も企業が困らないようにコーディネートしている。その細やかさが、企業の雇用への不安を払拭し、実現に結び付けている。また、利用者においては実際の職場の雰囲気を感じることができ就職後のミスマッチを防ぐ効果が期待できる。また、企業側にも障害者雇用の理解を深めてもらうための啓発活動も行っている。

4 就労後の支援について

(1) 就職後のフォローアップ体制の構築

当事業所としては就労を継続していけること、就職後の定着率向上を目指し、利用者と企業双方に対する訪問や面談を実施している。これにより、就職後に生じる課題（人間関係、業務内容の理解不足など）を早期に発見し、解決策を共に考えることが可能となる。このフォローアップは、就職後6か月間を対象とし、必要に応じて柔軟な運用を行っている。

(2) 定着支援

就職後6か月を超えての支援が必要となれば、当事業所の定着支援事業所との契約を結び、その後3年の定着支援が可能になる。

(3) 就職者を孤立させない行事作り

その他に、当事業所卒業後、就労生活を継続していれば参加できる『卒業生の集い』と言った行事もあり、そこでちょっとした悩みも話すことができ、また卒業年度が違っていても、卒業生同士が知り合う場となっており、卒業生が就職しても見捨てられ感を持たず、帰属意識を保てる行

事となっている。

5 成功事例報告

(1) 対象者データ

Aさん知的障害・ダウン症の他事業所からの移籍ケース。就労アセスメントを通じて当事業所に繋がった20代のケース。今まで通っていた事業所の移行支援事業への移籍は難しいので区内B型事業所への移籍を視野に入れていた。いたずらをしてしまう、軽作業中寝てしまうところが難点。

(2) 支援方法

Aさんは就労面では就職希望を持っており、休まず通所することはできていた。しかし、日に何度も眠気に襲われてしまう点、作業習得の遅さ、ついついいたずらをしてしまうところなど、不安要素は多かった。しかし、眠気は土日の余暇活動を控えるにすることで、大分改善してきたが、居眠りは完全にはなくならなかったため、対処の方法として顔を洗う、場所変え、間に他の作業を挟むなどの作業回しをしていくこととした。

(3) 支援結果

Aさんの場合は、まだ精神的な幼さがあり、就職に向かうには、気持ちの面での仕事モードがあいまいな点が伺えたので、職員からの「仕事中ですよ」と言った声掛けや座り作業で眠気が来ってしまう場合は動ける作業に配置換えして対応した。そして、本当に就職したいのかを確認しつつ、最も大切な部分として、当本人の自己決定を尊重し、その決定を遂行するならば、こうしていこうと手立てを示し、主体的に目標に取り組めるよう支援した。就職先には興味が満たされる職場を選定し、就職に結びつけた。就職した現在でも、眠気はあるようだが、自発的に対処しようとする場面も見られ、当事業所の職員も月に1度は訪問し、きめ細やかな支援にて就労は継続できている。

6 考察と分析

事業所として、就職者を輩出していくためには、これまで述べたようなことが必要だと考えている。また、就職した後も企業と就職者には支援が必要である。事業所はこういったことを細やかに、また自分達の支援の手を離れた場合は、その支援の担い手に繋いでいくことが必要であろう。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター「精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究」（調査研究報告No. 90）

【連絡先】

長峯 彰子 公益財団法人 新宿区勤労者・仕事支援センター
わーくす ここ・から
e-mail : shoko.nagamine@sksc.or.jp

観光都市京都における「インクルーシブ・ホスピタリティ」の構築

○堀田 正基（特定非営利活動法人社会的就労支援センター 京都フラワー 理事長）

○樋口 周平（特定非営利活動法人社会的就労支援センター 京都フラワー 専務理事）

1 ホテル清掃

京都市におけるホテルの増加とインバウンド需要の回復により、客室清掃業務は既存の清掃事業者のみでは対応が困難な水準に達しつつある。読売新聞（2023）は、京都市内の客室稼働率が9割近くに達する見通しである一方、相次ぐホテルの新規開業により人材確保競争が激化し、必要な労働力の確保が容易ではない状況を報じている。海外でのホテルの清掃従事者の獲得について、ペンシルバニア州立大学（2025）は、ホテル業界において知的障害や発達障害のある人材を雇用することが、離職率の低下や顧客ロイヤルティの向上に寄与し得ることを指摘している。この知見を踏まえると、障害者雇用は単なる社会的配慮にとどまらず、労働力不足の解消やサービス品質の安定化に資する戦略的な取り組みとして位置づけられる。こうした背景のもと、特定非営利活動法人社会的就労支援センター 京都フラワー（以下「京都フラワー」という。）は、就労継続支援A型事業所として、障害種別を限定しない包括的な受け入れ体制を整え、2015年の開所以来、施設外就労としてベッドメイク業務を取り入れた就労支援を展開してきた。現在、利用者によるベッドメイク業務は、世界各国から訪れるインバウンド観光客を受け入れる京都の宿泊業を支える役割を担っており、単なる代替的労働力ではなく、「誇りを持てる仕事」として位置づけている。京都フラワーでは、利用者の社会的包摂を重視するとともに、作業工程の分化やチームによる組織的な作業体制を通じて、安定した品質の確保を図っている。本稿では、こうした取り組みについて報告する。

2 都市空間での就労による社会的包摂

繁華街、とりわけ京都駅周辺のようなインバウンド集積地では、通勤や就労そのものが非日常的な刺激となり、利用者に高揚感をもたらす。このような環境は、多様な来訪者との接触や高いサービス需要を通じて自身の役割を社会の中で明確化し、自己効力感の向上を促す契機となる。自己効力感とは、「結果を生み出すために必要な行動を、自分が適切に遂行できるという確信」を指し（Bandura, 1977）、行動の選択や持続に大きな影響を与える。さらに、「社会の一員として機能している」という実感は、就労を単なる労働から社会参加へと意味づけ直す要因になりうる。種田ら（2014）は、地域生活を営むうえで、「就労」は社会的役割を獲得するための一つの方法であり、一般就労環境での経験は社会的包摂の実感を生む契機とな

る。さらに、華やかなロビーや外国人観光客、洗練されたユニフォームといった環境刺激は、働くことへの肯定的感情を喚起し、行動の活性化を促す。観光都市を支えているという自負は社会的承認の感覚を生み、自己効力感を強化する。また、ホテル業務は客室の仕上がりという成果が即時に可視化されるため、達成感を得やすく、内発的動機づけを高める特性を有する。これらの要因は集中力や持続力を向上させ、従来困難とされていた行動の達成を可能にする。以上より、環境要因、社会的包摂の実感、業務特性が相互に作用することで、障害の有無にかかわらず個人の潜在能力が顕在化することが示唆される。

3 二人一組による客室清掃（作業工程の分化）

京都フラワーでは現在、職員2名が利用者4名を支援している。作業時間は5時間で、利用者1人当たり13室の仕上げを完了することを目標としている。未経験の利用者に対して、ベッドメイク作業とバス・トイレ作業に分担し作業指導を行っているが、作業しやすい環境を整え、周囲からの声かけや評価が得られるよう配慮している。最初は2名で26室を目標とする。図1に示す進行で作業を行っている。

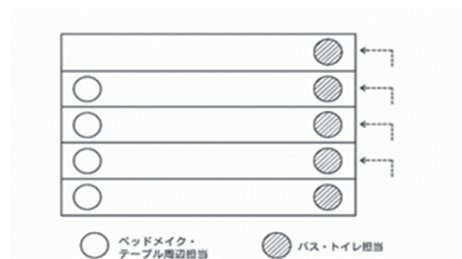


図1 客室清掃進行略図

(1) ペア制による不安の解消

二人一組の体制は、単なる労働力の分散ではなく、心理的安全性を高める支援構造である。常に確認できる相手がいることで未経験者の不安は軽減され、同僚や職員との継続的な関わりが孤立感を防ぎ、安心して作業に取り組める環境を形成する。

(2) 認知的負担の軽減

工程を分化し役割を限定することは、一度に求められる認知的負荷を下げ、作業理解を促進する。末吉・柘植（2022）は、自閉スペクトラム症者への就労支援における

「手立ての明確化」や「目標の視覚的確認」の重要性を指摘しており、判断の共有や職員の補足指示は、作業の迷いや混乱を効果的に軽減する。

(3) 相互フィードバック（正の強化）

ベッドやバスルームの仕上がりを互いに確認し合うことで、「完了」の信号が明確となる。末吉・柘植（2022）は、他者からの肯定的評価等の言語的説得が目標に対する自己効力感を高め、目標達成に寄与したと述べている。こうした相互確認は、「できた」という感覚を強化する正のフィードバックとして機能する。

(4) 孤独感の解消と社会的包摂

インバウンド観光の最前線で他者と協力し、「プロの仕事」を完遂する経験は、職場の一員としての帰属意識と自己肯定感を高める。日々の業務で成功体験を積み重ねることで、「似たような状況でも自分ならできる」という自己効力感が育まれ、状況が変化しても、これまでの経験を生かして行動できるようになる。こうした力は、勤務先となるホテルが変わった場合にも、円滑に業務へ適応し、活躍することにつながる。また、社会に必要とされる役割を担い、自らの仕事が観光や職場を支えていると実感することが、孤独感の解消と社会的包摂の促進につながる。

4 シングルタスクへの移行

まずペア制によって各工程を習得し、その後、習熟度に応じて一人で客室清掃を完結できるよう、段階的に支援する。一人の利用者が客室清掃を完結させるためには、客室全体を一つの包括的課題として捉えるのではなく、「ベッドメイク」と「バス・トイレ」の二つの作業領域に分化し、独立したシングルタスクとして遂行することが重要である。さらに、「奥から手前へ」という一方向の動線を固定し、ベッドメイクからバス・トイレ作業へ移行し、そのまま退室する流れを徹底することで、不必要的往復や判断の迷いを抑制し、認知負荷を軽減する。この基本構造を習得した後、室内の状況や汚れ具合に応じて優先順位を柔軟に判断できるよう支援を行うことで、最終的には職員の介入を必要としない自立した作業行動の形成を目指す。

5 チームとしての取り組み—目標設定と時間管理—

現在、京都フラワーでは、職員2名が利用者4名を支援し、5時間で一人13室の仕上げを目標としている。5時間以内に13室仕上げを完結させるため、以下の取り組みを実施している。

(1) 目標設定

一人13室の仕上げを目標に、予約状況や利用者の習熟度に応じて職員が割り振る。また、「どの部屋を、どの順で行うか」を職員が事前に整理することで、利用者の迷いや時間的ロスを軽減している。

(2) 時間管理

5時間という制限時間を守るため、職員がペース管理を担う。作業中にベッドやバス・トイレの状態を随時確認し、その場で修正を指示することで、最終確認時の大幅な手直しを防いでいる。

(3) チーム支援

職員は完成した部屋を確認し、適切に仕上がっていれば感謝や評価を伝える。利用者は部屋を仕上げるごとに達成感を積み重ね、「京都の観光を支える仕事」という意識を深めていく。また、宿泊客からの感謝や、職員・利用者同士の助け合いを通じて社会的包摂を実感する。これらの積み重ねが、5時間にわたり集中力と意欲を維持する要因となっている。

6 展望

京都市では、インバウンド需要の回復やホテルの開業増加に伴い、宿泊業界の人材不足が深刻化している。京都フラワーのホテル客室清掃は、障害者の社会的包摂と地域産業の人材不足解消を両立する取り組みである。利用者が「京都の観光を支える仕事」として役割意識を持って働ける点に意義があり、社会に必要とされているという実感は、自己効力感や職業的自尊感情の向上につながる。また、作業工程の分化、ペア制、時間管理により、未経験者も一定の品質を保ちやすい。今後は、経験者が助言や確認作業を担うことで、責任感や協働意識を育み、一般就労への移行や職業定着につなげることが期待される。福祉と観光産業の協働により、多様な人材が活躍できる就労モデルへの発展が期待される。

【参考文献】

- 1) ペンシルバニア州立大学（2025） 知的障害のある人を雇用するホテルの相互利益、
Web, <https://www.psu.edu/news/health-and-human-development/story/mutual-benefits-hotels-hiring-individuals-intellectual>（情報取得 2026/5/4）
- 2) 読売新聞オンライン（2023）読売新聞オンライン、
<https://www.yomiuri.co.jp/economy/20231104-0YT1T50127/>（情報取得 2026/5/4）
- 3) 種田綾乃・ほか（2014）重度精神障害者に対する就労支援～Individual Placement and Support を中心に～精神保健研究 60：73-79, 2014
- 4) Albert Bandura (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, vol. 84, No. 2, 191-215.
- 5) 末吉彩香・柘植雅義（2022）
自閉スペクトラム症者への就労移行支援における面談時の振り返りシートの利用可能性に関する質的検討—就労移行支援の利用者および支援者へのインタビュー調査から— 障害科学研究 46, 189-201.

職業リハビリテーション支援ツールの効果検証に関する検討 (その1)

ーロジックモデルの作成ー

○藤本 優（障害者職業総合センター 研究員）

下條 今日子・稲田 祐子・佐々木 翼・佐藤 雅文（障害者職業総合センター）

1 背景

近年、各分野で根拠に基づく効果的な支援ツールの開発が重要視されている¹⁾。効果的な支援ツールは、理論に基づく実践とその効果検証により根拠を積みあげていくことで開発される。しかし、社会課題の解決に有効であるにも関わらず、十分な検証や、根拠の積み上げがなく、普及に至らなかった支援ツールもみられる。

支援ツールを開発・改善し、社会実装していくためにはプログラム評価が有効であると考えられている。Rossi²⁾は、プログラム評価として①ニーズ評価、②理論評価（セオリー評価）、③プロセス評価、④アウトカム/インパクト評価、⑤コストと効率性の評価の5つの側面から実施することの重要性を指摘している。

職業リハビリテーション分野においても、優れた支援ツールが多く開発されている一方で、根拠に基づく支援ツールの開発がなされた事例は非常に少ない。これは、効果検証を行う前提となる因果関係の整理が不足していることが要因の一つと考えられる。

効果検証を進める前提として、支援内容がどのような成果につながるのかを明確にする必要がある。この関係を可視化する方法としてロジックモデルが有用と考えられる。そこで本発表では、障害者職業総合センター職業センター（以下「職業センター」という。）が開発をすすめている支援ツールを対象として、ロジックモデルを作成し、効果検証のための評価枠組みを明確化する。

2 方法

(1) ロジックモデルの作成

プログラム評価の方法論の一つである協働型評価を活用して、ロジックモデルを作成した。ロジックモデルは、活動と成果（アウトプット、アウトカム）との関係を視覚化するものであり、達成目標と活動の関係や成果指標の妥当性を整理した上で効果測定のための評価枠組みを明確化できる。

また、協働型評価では、支援ツールの開発者だけではなく、様々な関係者が参集するワークショップを実施し、その場でロジックモデルや成果指標を作成するため、目標の意味を関係者間で共有できる。さらにワークショップでは、関係者間のコミュニケーションも促進されることから、共

通の目標をもって支援ツールの開発と実践が可能となる。

今回は、職業センターが開発する自己肯定感の低い発達障害者を対象に課題解決力を高めることを目指すグループワーク「解決志向ブリーフセラピー（以下「SFBT」という。）を用いた支援ツール」について、協働型評価を活用して、ワークショップを開催し、ロジックモデルを作成した。

(2) ロジックモデル作成ワークショップの参加者

職業センターの障害者職業カウンセラー3名、研究部門研究員3名

(3) ロジックモデルの作成手順

上記参加者間で支援ツールの最終目標を共有した上で、中間アウトカム、直接アウトカム及び活動を抽出し、手段と目的の関係に基づいて整理した。具体的には、ワークショップにおいて上記参加者のうち1名をファシリテーターとし、それぞれの顔が見える配置にして開始した。参加者の面前の壁に模造紙を貼り、参加者の書いた付箋を貼って確認できるようにした。

ワークショップの冒頭で付箋を配布し、ファシリテーターから「SFBT支援ツールを実施することによって社会がどのように変化してほしいか、付箋1枚に記入してください」と依頼した。参加者が記入した付箋をファシリテーターが模造紙に横一列に並べて貼り、全員が全ての付箋を一目で確認できるようにした。これらの付箋について、意味や内容が同じものを全員で確認し、この支援ツールの実施によって対象者にどのような変化が生じることを目指すか、また、支援ツールの実践が社会全体に対しどのような影響を与え得るかについて整理した。次に、壁面に貼られた付箋の内容を確認し、手段として書かれている内容と、目的として書かれている内容を、手段と目的の関係で整理した。さらに、支援ツールが直接目指す成果（ゴール）の達成に必要な中間アウトカム及び直接アウトカムについて、思いつく限りを付箋に記入してもらい、同様に整理した。最後に、直接アウトカムの達成につながる活動項目を同じように思いつく限り付箋に書いてもらい、参加者の発言も踏まえながら情報を整理した。

3 結果

(1) 実施日時

第1回：4月21日、第2回：4月23日、第3回：5月12日

(2) ロジックモデル

ロジックモデルの最終目標（社会的インパクト）は、「自己肯定感が低い発達障害者が社会の中にいてもいいと思え、たまに安心感をもって生きることができる」と整理された。本支援ツールは、自己肯定感の向上を通じて発達障害者の課題解決力を高めることを目指して開発されたものである。グループワークでは、プログラム利用者がこれまでの自分を振り返り、発表者と参加者に分かれて相互にコメントしあうことで互いの自己肯定感を高めることを目指している。

支援ツールは就職や復職に向けたものであるが、最終目標には、社会の中で生き抜く力をつけるということが反映されたものとなった。この最終目標に向けて、この支援ツールが達成すべきゴール（支援ツールが直接目指す効果）を、就職・復職に向けた基盤となる自己肯定感の向上を図ることとし、「あるがままの自分を肯定する」と整理した。そして、このゴールを達成するための中間アウトカムを「作業同盟（グループワーク参加者間の信頼関係と協働関係）が構築される」、「グループワーク参加者がSFBTにまた参加したいと思う」とし、これを達成するための直接アウトカムを「本人がなんとかしている自分に気が付くことができる」、「本人が意外とやれたなと思うことができる」とした。また、「本人がなんとかしている自分に気が付くことができる」ための活動として、「（グループワークにおける）発表者が今まで生きてこられたことを語る」、「発表者が自分がこれまでなんとか乗り越えていたことを振り返る」、「発表者が普段何気なくしていることのよい部分に気が付く」とし、「本人が意外とやれたなと思うことができる」ための活動として、「発表者が小さな成功体験を積む」、「発表者が自分の強み、できていることを知る」、「発表者が自分ができていると思える体験をする」、「他の参加者が積極的にほめる」、「周囲の人が労う、努力を認める」、「他の参加者が発表者を認める」とした。以上のように、効果測定の対象となるアウトカムを明確にした。

4 考察

(1) ロジックモデルと効果検証

今回、職業センターが開発中の支援ツールに対してロジックモデルを使って活動と成果の関係を整理することで、支援ツールのゴールへの道筋が可視化された。このことは、支援ツールがどのような意図で実施されるのか、ということについて関係者間で情報を共有できることにつながると考えられる。

また、効果検証に必要な支援ツールによる活動とアウトカムの因果関係の仮説について関係者間で合意することが

でき、効果測定及び効果検証を実施するための評価枠組みが整備されたと考えられる。このロジックモデルにより何を評価するかと支援ツールの効果との関係性が整理されたと考えられる。今回のワークショップを通じたロジックモデル作成の手法は、支援ツールの効果検証に必要な評価枠組みを整理するとともに、支援ツールの改善方向を検討する上でも活用が期待できる。

(2) 職業リハビリテーション分野における支援ツールの開発への適用可能性

今回、ロジックモデルを使って整理したSFBTを用いた支援ツールの達成すべきゴールを関係者全員の合意を得て設定し、このゴールに基づき、支援ツールの効果検証のための枠組みを整理することができた。この手法は、これから開発される様々な支援ツールにも応用できる可能性がある。本発表で用いた手順は特定の支援技法ではなく、活動・成果・アウトカムの関係を整理するプログラム評価の方法論に基づいている。そのため、同様に効果の発現プロセスが明確になっていない職業リハビリテーション分野における実践にも応用できる可能性がある。

5 結論

本発表では、職業センターが開発中のSFBTを用いた支援ツールにおいてロジックモデルを作成した。今後、職業リハビリテーション分野において支援ツールを作成し、効果検証を行う時にゴール、アウトカム、測定対象を明確化する方法を提示できた。また、このロジックモデルに基づいてSFBT支援ツールの介入調査による効果検証を実施することで、評価枠組みの妥当性を検証し、一般化することの可能性を検討する予定である。本発表は、効果検証を実施するための評価枠組みを明確化した点に意義がある。

【参考文献】

- 1) 大島巖, 源由理子, 山野則子, 他「実践家参画型エンパワメント評価の理論と方法」(2019) 日本評論社
- 2) Rossi, P. H., Freeman, H. E., & Lipsey, M. W
「Evaluation: A Systematic Approach (7Th ed.)」
(2004) [大島巖, 森俊夫, 平岡公一, 本永拓郎 [監訳]「プログラム評価の理論と方法: システムティックな対人サービス・政策評価の実践ガイド」(2007) 日本評論社

職業リハビリテーション支援ツールの効果検証に関する検討 (その2)

－効果検証手続きの設計－

○下條 今日子（障害者職業総合センター 上席研究員）

藤本 優・稲田 祐子・佐々木 翼・佐藤 雅文（障害者職業総合センター）

1 はじめに

「職業リハビリテーション支援ツールの効果検証に関する検討（その1）」（以下「発表（その1）」という。）では、障害者職業総合センター職業センター（以下「職業センター」という。）が開発する「解決志向ブリーフセラピー（以下「SFBT」という。）を用いた支援ツール」において、支援モデルの骨格となるロジックモデルを作成し、効果検証のための評価枠組みの明確化を行った。このロジックモデルの作成の際に実施した、障害者職業総合センター研究部門の研究員と職業センターの障害者職業カウンセラーによるワークショップで、支援ツールの成果指標についても検討した。

成果指標は、ロジックモデルで整理されたアウトカム（例：SFBTを用いたグループワークの参加者が、グループワークが進むにつれ、「職業人生を振り返ると、意外と何とか対処していた」ことに気づく）が達成されているかを測定するためのものであり、プログラムを実施する現場担当者が設定することが重要である。

本稿では、効果検証手続きの設計のうち、特に成果指標及びデータ収集のタイミングの設定について報告する。

2 方法

発表（その1）で実施したワークショップにおいて、アウトカムの成果指標について、以下の手順で検討した。

まず、同ワークショップで作成したロジックモデルを示した模造紙の隣に、新たな模造紙を配置した。その模造紙の上部には、付箋を使用して「成果指標」、「データ収集方法」、「情報源」、「基準」及び「担当」を横軸に配置し、左端には、ロジックモデルで整理された「最終ゴール」、「達成すべきゴール」（支援ツールが直接目指す効果）、「中間アウトカム」、「直接アウトカム」を縦軸に配置し、成果指標検討用のマトリクスを作成した。

次に、ファシリテーターである研究員からその他のワークショップ参加者に対して、最初に各アウトカムを測定しうる「成果指標」の候補を付箋に書き出すよう求めた。この際、1枚の付箋には1指標のみ記載することとした。以降、「データ収集方法」、「情報源」、「基準」、「担当」の各項目についても、順次、同様に付箋への書き出しを求めた。ファシリテーターは提出された付箋を随時、模造紙

に貼り出した。ワークショップ参加者はロジックモデルを掲示した模造紙と見比べながら、各アウトカムの成果指標等についてディスカッションを行った。この際、研究員は成果指標のエビデンスを高めるための知見を提供し、検討を支援した。

3 結果

(1) 成果指標の決定に至るまでの検討過程

ワークショップに参加した障害者職業カウンセラーからは、当初、「SFBTを用いたグループワークの効果を測定するなら、『また参加したい』と思えることではないか」との意見が出され、その効果を測定するためにアンケートの自由記述から判断する案が提案されるなど、検討の初期段階では質的な視点から指標を設定しようとする傾向が見られた。

また、これまでの職業生活での失敗経験から就職への意欲が著しく低下しているグループワーク参加者が含まれることも想定されることから、アウトカムを「本人が居てもいいと思える」とし、そのためには参加者が「所属感」、「貢献感」及び「自己肯定感」を感じられることが大切との意見も出されていた。これらの概念は、前述の「また参加したい」に比べ、効果を測定する際に解釈の影響を受けやすいため、尺度を用いて定量的に把握することが適切と考えられた。

その後、研究部門が実施した統計分析の有識者へのヒアリングにおいて、同席していた障害者職業カウンセラーから、当該有識者に対し、「所属感」等を測定できる尺度について相談したところ、「所属感・信頼感」、「貢献感」、「自己受容」を測定対象としており、信頼性及び妥当性が確認されている心理尺度である、「共同体感覚尺度」（高坂¹⁾）についての情報提供を受けた。

さらにワークショップにおいて検討した結果、支援ツールの効果の把握にあたっては、職業センターが従来から実施しているアンケートの自由記述による質的な把握に加え、前出の共同体感覚尺度、SFBTの技法である「スケーリング」（グループワーク参加者の状況を0点から10点の尺度に置き換えた得点）など、数値化可能な指標を成果指標の測定尺度として採用した。

(2) 成果指標

ア アウトカムを測定するための成果指標

ワークショップにおいて合意された成果指標（「達成すべきゴール」、「中間アウトカム」、「直接アウトカム」）の一覧を表1～表3にまとめた。

成果指標は、同一の参加者を対象として複数回実施されるSFBTを用いたグループワークについて、各回のデータを累積して統計的分析を行うことを視野に、量的に測定できるものとした。また、「対処を試してみたいと思ったか」（表1）及び「また参加したいかどうか」（表2）については、アンケートの自由記述から該当の有無を判定し、点数化することとした。

表1 「達成すべきゴール」に係る成果指標

アウトカム	指標	収集方法	情報源	基準	担当
達成すべきゴール	③スケーリングの点数	ワークシート 仮書	本人	プログラム前後の点数向上	職業センター
	③対処を試してみたいと思ったか	ワークシート 仮書	本人 (自由記述)	ワークシートおよび仮書の記述内容で対処を試すことについて言及等	
	②他の人への正のフィードバックの回数	仮書	仮書	・参加者が2人以上ならグループワークの1回目とn回目を比較増減 ・発表者が自分をほめた(褒めた)回数と他者をほめた(ねぎらった)数の増減	
	①③自己受容	アンケート (共同体感覚尺度)	本人	グループワーク前後での点数比較	

表2 中間アウトカムに係る成果指標

アウトカム	指標	収集方法	情報源	基準	担当
中間アウトカム	③また参加したいかどうか	アンケート 自由記述	本人	参加したい、したくないの2件法で参加したいを選択した人がプログラム参加者の8割 自由記述を確認	職業センター

表3 直接アウトカムに係る成果指標

アウトカム		指標	収集方法	情報源	基準	担当
直接アウトカム	①③本人が何とかがしている自分に気が付くことができる	所属感・信頼感 (共同体感覚尺度)	アンケート	本人	プログラム前後の点数比較	職業センター
	①③本人が「意外とやれたな」と思うことができる	貢献感 (共同体感覚尺度)	アンケート	本人	プログラム前後の点数比較	
	支援者の思考が変わる	検討中				
	支援者が支援を楽しめる					

イ 成果指標に係るデータ収集タイミングの設定

成果指標の収集のタイミングを図1に示した。各成果指標について、図1中①の「グループワーク参加者への個人面談」時点と、③の「最終回」時点に収集時期を設定した。表1～表3の各指標に付されている①～③は、図1の①～③のタイミングに収集することを示している。例えば、表1の「③スケーリングの点数」は、図1③の最終回に収集

することとした。

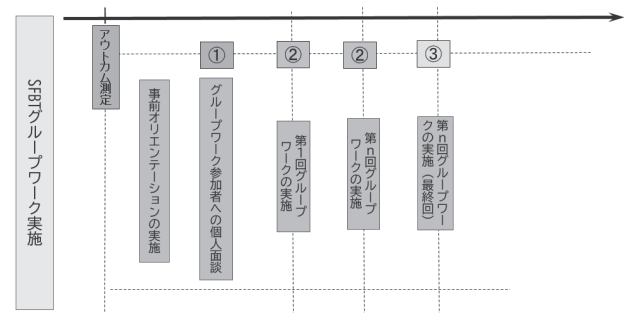


図1 成果指標の収集タイミング

4 考察

今回、SFBTを用いたグループワークの成果指標を検討するにあたり、現場担当者である職業センターの障害者職業カウンセラーと研究員が共同で議論を行うことで、これまでは自機関で独自に作成したアンケートによって効果を測定していたところから、信頼性・妥当性が確認された心理尺度（共同体感覚尺度）の活用という選択肢が共有され、効果測定に関する視野が広がった。このことは、実践現場における支援の実態と研究的知見を組み合わせた成果指標を設定できた点で意義があると考えられる。

また、成果指標を検討する過程において、「この項目は直接アウトカムよりも中間アウトカムとして位置付ける方が適切ではないか」などの議論が行われた。さらに、ワークショップにおいてロジックモデルと成果指標の対応関係を確認できるよう配置したことで、両者の対応関係を踏まえながら検討を進めることができた。このように、成果指標を検討する過程で、アウトカム間の関係や位置付けが精査され、ロジックモデルの精緻化につながった。

加えて、ワークショップで議論された内容は、その後のグループワーク進行（シナリオ）の作成・修正にも活用されていた。これらのことから、ロジックモデルの作成と成果指標の検討を一体的に行うことは、プログラムの構造や目的を関係者間で共有するとともに、評価枠組みの具体化やロジックモデルの精緻化を促す上で有効である可能性が示唆された。

【参考文献】

- 1) 高坂康雄『共同体感覚尺度の作成』,「教育心理学研究第59号」,日本教育心理学会 (2011)p. 88-99

就労支援事業所における 小集団認知行動療法（CBT）の効果に関する実証的研究

○大道 佳那多（パーソルダイバース株式会社 ミラトレ梅田 就労支援員）

1 はじめに

近年、障害者雇用の促進に伴い、精神・発達障害の方の一般就労は増加傾向にある。厚生労働省の「令和7年障害者雇用状況の集計結果」¹⁾では民間企業における障害者雇用数は過去最高を更新している。また、「令和5年度障害者雇用実態調査」²⁾においても、精神・発達障害のある方の雇用者数は増加していることが示されている。一方で、就労場面では働くスキルだけでなく、抑うつや不安、対人関係など心理的課題への支援も重要となっている。

認知行動療法（以下「CBT」という。）は、認知や行動に働きかけることで心理的問題の改善を図る心理療法であり、抑うつや不安の軽減、自己効力感の向上に有効な心理療法として広く実践されている。池田ら³⁾は、就労支援事業所利用者を対象にCBTを実施し、精神的健康や自己効力感の改善を報告している。また、椎名ら⁴⁾は、青年期の広汎性発達障害者を対象とした集団CBTにより、就労準備性や社会機能の向上が期待できることを示した。一方、池田ら⁵⁾は、就労支援領域におけるCBTの有効性が示されつつあるものの、国内の実証研究は依然として少なく、さらなる検証が必要であると指摘している。

そこで本研究では、就労支援事業所を利用する精神・発達障害の方を対象に小集団CBTを実施し、その結果の検証を行った。

2 ミラトレ梅田の概要

ミラトレ梅田は、大阪市北区にある就労移行支援事業所である。パーソルグループの特例子会社パーソルダイバース株式会社が運営を行っている。訓練時間は10:00～16:00で、主な訓練内容は、講座の受講や疑似就労となっている（図1）。就職をゴールとするのではなく、長期就労を目指した訓練を行っている。

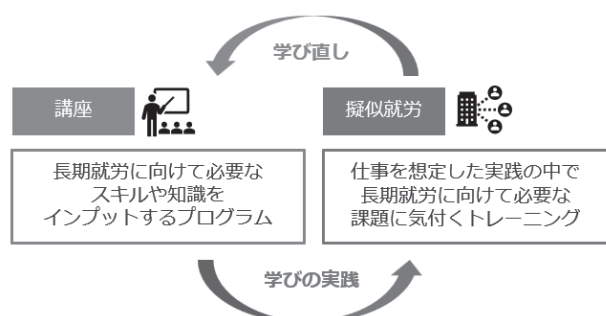


図1 ミラトレ梅田での訓練内容

3 小集団CBTの概要

(1) 対象者

当事業所を利用している精神または発達障害を抱える利用者に実施した。利用者全体に認知行動療法プログラムの実施についてのアナウンスを行い、希望者の中から比較的体調の安定した方を事業所スタッフ全員で検討し選定した。第1期は4名（うち1名は途中辞退となった）、第2期は3名のグループで実施した。

(2) 認知行動療法プログラムについて

週1回、各30分のプログラムを計8回実施した。認知行動療法に関する毎回違ったテーマについて、概要の説明とホームワークの設定を行った（表1）。また、全8回終了後、1か月間個別でのフォローアップ面談を隔週で実施した。

表1 プログラムの概要

	テーマ	内容
第1回	導入と目標決め	・全8回の概要、参加ルールの説明 ・目標の検討と決定
第2回	認知行動療法とは？	・認知行動療法の概要説明 ・考え方の癖について
第3回	認知再構成法①	・7コラム法の説明
第4回	認知再構成法②	・自身で作成した7コラム法のシートの共有
第5回	行動活性化	・しんどくなりやすい場面の整理 ・新しい行動パターンの検討
第6回	問題解決技法	・問題解決技法シートの説明 ・解決策の検討
第7回	リラクゼーション法	・リラクゼーション法の実践 ・ストレスコーピングの検討
第8回	まとめ	・目標の振り返り ・感想の共有

(3) アンケート内容

精神的健康度：GHQ-12（General Health Questionnaire）、不安：GAD-7（Generalized Anxiety Disorder-7）、CBTスキルの獲得が就労準備性や職場適応につながるかを測定する質問項目に関するアンケートを介入前・介入後（3か月後）に実施した。

4 結果

対応のあるt検定を実施した結果、GHQ-12およびCBTスキルの獲得が就労準備性や職場適応につながるかを測定する質問項目では終了後の得点に有意な差がみられた。一方、GAD-7については、有意な差は認められなかった。各尺度の平均値および標準偏差を表2に、介入前後の変化を図2に示す。

表2 プログラム開始前後の尺度得点の比較

尺度	開始前 (M±SD)	終了後 (M±SD)	p値
GHQ-12	2.50±0.19	2.07±0.33	.002
GAD-7	0.88±0.51	0.93±0.34	.365
就労準備性	1.72±0.39	2.08±0.46	.018

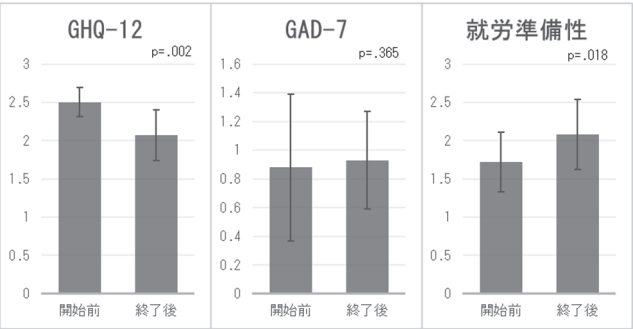


図2 各尺度得点の変化

5 考察と今後の課題

本研究では、小集団CBTプログラムの実施後にGHQ-12得点の有意な低下、就労準備性得点の有意な向上が認められた。

GHQ-12の改善については、CBTにおける認知の整理やストレス対処方法の獲得に加え、小集団での参加者同士の体験共有により、自己理解や対処可能性が高まったことが影響した可能性が考えられる。

また、就労準備性の向上については、認知・感情・行動の関連を理解し、自身の困りごとへの対処方法を検討する過程が、就労に必要な自己理解やストレス対処能力の向上につながった可能性がある。

一方、GAD-7では有意な変化は認められなかった。不安症状は生活環境や将来への不確実性など複数の要因の影響を受けるため、30分×8回という短い期間の介入では変化が表れにくかった可能性がある。

また、実施後に聞かれた感想として「他者視点での意見が聞けたのが良かった」といった声が聞かれた。今後はプログラム内での意見交換や振り返りの時間を十分に確保するため、1回あたりの実施時間や構成について検討する必

要があると思われる。参加者同士が自身の経験や対処方法を共有する機会を増やすことで、自己理解や新たな対処方法の獲得につなげていきたい。

【参考文献】

1) 厚生労働省（2025）「令和7年障害者雇用状況の集計結果」
2) 厚生労働省（2023）「令和5年度障害者雇用実態調査」
3) 池田浩之・森下祐子・茂木省太・中井嘉子・井澤信三（2012）「精神障害者の就労支援における認知行動朗報の効果の検討ーSST および心理教育を中心に用いてー」『行動療法研究』38(1), 47-56
4) 椎名明宏ら（2016）「青年期広汎性発達障害患者に対する認知行動療法の就労準備性への効果」
5) 池田浩之・千田若菜・戸ヶ崎泰子（2024）「キャリア教育と就労支援における認知行動療法の現状と可能性ー知的障害・精神障害に焦点を当てた展望ー」『認知行動療法研究』50(2), 67-76

【連絡先】

大道 佳那多
パーソルダイバース株式会社 ミラトレ梅田
e-mail : pjt_mt_umeda@persol.co.jp

職場定着支援における支援技術向上を目的とした 段階的研修プログラムの実践報告

○志賀 由里（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 主任研究員）
豊崎 美樹（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 上級主任研究員）
小倉 玄（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 所長）

1 はじめに

株式会社スタートライン（以下「当社」という。）は、障害者および事業主の双方に対し、応用行動分析（以下「ABA」という。）および文脈的行動科学（以下「CBS」という。）に基づく支援を提供している。これらの専門的な支援を高品質に提供し続けるためには、支援者が現場で必要な知識・技術を継続的に習得することが不可欠である。

そこで当社では、支援者の技術向上を目的として、初級から上級まで段階的に学べる研修体系を整備するとともに、社内専門資格である「マスター」を2025年度より設置した。本発表では、これらの研修プログラムの内容と実施状況を整理し、支援技術向上に関する効果について報告する。

2 背景・目的

近年の障害者雇用の現場では、雇用の拡大に伴い、職場定着および継続的な就労を支えるための支援の質向上が重要な課題となっている¹⁾。また、障害特性の多様化や個別性の高い支援ニーズに対応するためには、専門的な知識や技術に基づく支援が求められており、支援者の専門性向上や組織的な人材育成の重要性が指摘されている²⁾。

このような状況の中で、支援の質を安定的に確保するためには、支援技術を科学的根拠に基づいて整理し、組織的な人材育成へとつなげることが必要であると考え、当社では段階的な研修体系の構築に取り組んできた³⁾。2025年度には、この育成体系をさらにブラッシュアップし、研修・評価・資格制度を統合した人材育成モデル「STARTLINE UNIVERSITY（以下「SLU」という。）」として再構築した。

3 研修構造

当社では、CBSヒューマンサポート研究所を中核として、ABA、関係フレーム理論（以下「RFT」という。）、アクセプタンス・コミットメント・セラピー（以下「ACT」という。）に代表される科学的根拠に基づく支援技術の体系化と現場への教育・実装を一体的に推進することで、「理論と実践の循環」を基盤とした人材育成を展開している。

この育成体系をSLUとして、基礎コースと専門コースからなる教育構造を構築した。また、支援技術の習得過程

を整理し、初期研修からマスター育成コースまでの段階的なカリキュラムを設計することで、職責や習熟度に応じた継続的な能力開発を可能とした（表1）。

表1 研修分類と研修時間

分類	研修名	対象	時間[h]
初期研修	初期研修	新入社員	72
階層別研修	フォローアップ研修	新入社員	8
	スーパービジョン研修	運営責任者	6
レベル別研修	初級サポーター研修	受講希望者	20
	中級サポーター研修		18
	上級サポーター研修		8
全体研修	全体研修	全社員	3
マスター育成コース	マスター育成コース	応募選考合格者	71

(1) 初期研修

障害理解および支援の基礎理論・技術の習得を目的とする。

(2) 階層別研修

社員の職責に応じて、支援技術を実践場面で活用・応用する力およびスーパービジョン技術の習得を目的として実施した。

(3) レベル別研修

本研修は、支援スキルを基礎から応用・高度実践へと段階的に育成するプログラムであり、初級・中級・上級の3段階で構成した。

【初級サポーター研修】

倫理観や機能分析・課題分析などの基礎的支援技術を学び、支援の根拠を説明できる実践力の習得を目的とする。

【中級サポーター研修】

ケースフォーミュレーションや多職種連携を通じて、複雑な支援場面に対応できる応用的実践力の向上を目的とする。

【上級サポーター研修】

文脈的行動科学を基盤として事例を分析し、高度で再現性のある支援実践ができる支援者の育成を目的とする。

(4) 全体研修

プロセス・ベースド・セラピー（以下「PBT」という。）に基づく支援アセスメントと介入の実践を目的とする。

(5) マスター育成コース

組織全体の支援力向上を担う中核人材の育成を目的とする。マスターは社内資格として位置づけられ、ケース会議

のファシリテーションや他の支援者への助言・スーパービジョンを担う役割として期待している。

4 効果検証の方法

各研修の効果を確認するため、研修終了後に理解度確認テストおよびアンケートを実施した。理解度確認テストでは研修内容の理解度を測定し、アンケートでは研修内容の有用性、理解度、業務への活用可能性、講師・運営に対する評価等について5件法で調査した。なお、フォローアップ研修およびマスター育成コースについては、研修の特性上、理解度確認テストは実施せず、アンケートのみを実施した。

5 結果

2025年4月から2026年3月の期間に実施した研修のうち、理解度確認テストを実施した各研修について、実施回数・受講人数・理解度確認テストの平均点をまとめた（表2）。

表2 各研修の実施効果

研修名	実施回数	受講者 [人]	理解度確認 テスト平均点
初期研修	6	83	81.2
スーパービジョン研修	2	27	88.4
初級サポーター研修	7	763	86.3
中級サポーター研修	6	424	78.3
上級サポーター研修	2	77	78.2
全体研修	1	70	87.3

(1) 初期研修

基礎理論や演習科目では高得点がみられた一方、応用的支援技法や専門理論科目では相対的に低い結果となり、科目間で理解度の差が認められた。

(2) スーパービジョン研修

理解度確認テストの平均点はいずれの科目も高水準であったが、受講者間の理解度には一定のばらつきがみられた。

(3) 初級サポーター研修

多くの科目で高い理解度が確認された一方、科目『機能分析』では相対的に低い結果となり、理解のばらつきがみられた。

(4) 中級サポーター研修

科目間で理解度の差が最も大きく、特に理論的内容では理解の難易度と個人差の大きさが示唆された。

(5) 上級サポーター研修

平均点は中級ほどのばらつきはみられなかったものの、初級と比較すると低い傾向が確認された。

(6) 全体研修

理解度確認テストでは高い理解度が確認され、受講者間

の理解度も概ね均質であった。

アンケート結果では、レベル別研修の総合満足度は5点満点中平均4.27点であった。「支援職としてのスキル向上に役立つ」（平均4.46点）、「講師の説明や進行」（平均4.38点）、「事前案内・運営」（平均4.29点）が高く評価され、研修内容の有用性が確認された。一方、「実際の業務と照らし合わせながら理解できた」の評価は相対的に低く（平均4.15点）、現場実践との接続強化が今後の課題として示唆された。マスター育成コースでは「今後の支援に役立つ」が100%であり、継続的なスキルアップや情報交換の機会を希望する回答も100%であった。

6 考察

理解度確認テストでは各研修を通じて一定水準以上の理解が確認され、アンケートでは研修内容の有用性や支援スキル向上への寄与が高く評価され、マスター育成コースにおいても今後の支援への有用性が確認された。また、継続的なスキルアップや情報交換の機会を希望する回答も多くみられたことから、支援者の意欲的な学習機会として有効に機能していることが示唆された。一方で、業務との関連性に関する評価は相対的に低く、学習内容を現場実践へ十分に結び付けることが課題であることが示された。

総括としては、社内資格制度の導入により、支援技術の到達水準と評価基準が明確化され、組織的な人材育成基盤の構築につながったと考えられる。

7 今後の展望

今回の実施結果を踏まえ、理解度にばらつきがみられた科目については、理論の導入方法や演習内容を見直すとともに、事例検討や実践演習の充実を図る。また、到達目標の明確化や現場での活用機会を強化することで、学習内容の定着と現場実践への活用を促進したい。

マスター育成コースは、今年度以降も研修内容を必要に応じて改訂しつつ、受講者とマスター資格所持者を増やし、支援者の専門性向上を通じて、障害者雇用における定着・活躍を支える支援へとつなげていく。

【参考文献】

- 厚生労働省：今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書、2026。
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター：企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究，調査研究報告書No. 184，2026。
- 小倉玄：職場定着サポートのための支援技術向上を目的とした段階的な社内研修の取り組み，第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集，2025。

生成AIを活用した対話型キャリアカウンセリング支援 ～キモチプラスの蓄積データと対話で深める自己理解と個別最適化～

○武田 吉正（キモチプラス株式会社 代表取締役）
○水野 史弥（キモチプラス株式会社）
山口 明乙香（高松大学 教授）、六車 浩（SCC Group）
市本 真澄・堺 勝信・奥山 友理映・谷本 真理・Guan Xiangran・川口 子葉
（アクセンチュア株式会社 コーポレート・シチズンシップ）
中尾 文香（NPO法人ディーセントワーク・ラボ）

1 目的

障がい者就労支援は、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援、令和6年度に制度化された就労選択支援など、複数のサービスにまたがる連続した営みであり、いずれも本人が自分に合った働き方を見だし、納得して選ぶことを支える点で通底する。本人が自らの希望や強み・必要な配慮を理解し言葉にすることは、進路の選択に限らず、目標設定や個別支援計画、定着期の自己管理まで、支援の基盤となる。しかし現場には、サービスの種別を越えて共通する課題として、（１）自己理解の言語化の難しさ、（２）面談や記録に多くの時間を要する支援の労働集約性、（３）蓄積された情報が事業所や段階をまたいで引き継がれにくい支援の連続性の３つの課題がある。これらに対し、対話型AIが本人の言語化を支え、面談前の思考整理と情報共有を担えるならば、支援者の負担を緩和しつつ本人主体の支援に接近しうる。

本研究の目的は、就労支援ツール「キモチプラス」と統合した対話型生成AIによるキャリアカウンセリング機能（以下「AIキャリアカウンセラー」という。）の初期評価として、（ア）AIキャリアカウンセラーがどのように受容され、（イ）どのような価値を生み、（ウ）就労支援にどう組み込みうるかを検討する。

2 方法

(1) 試行の概要

2026年6月に就労移行支援・就労継続支援等9つの事業所において、「キモチプラス」と連携したAIキャリアカウンセラーを試行的に提供した。AIキャリアカウンセラーは、キモチプラスで記録される体調・気分等と統合し、会話を通じて希望する働き方（Will）と得意・苦手（Can）を整理・提示し、必要な配慮や向いている仕事内容を提案する機能である。利用者単独利用と、支援者が同席する三者利用を備えるプロトタイプであり、会話履歴を支援者が確認しうることにより本人の同意を得た。

(2) データと分析

利用者アンケート（有効回答10名）・支援者アンケート

（有効回答5名）の回答は選択式設問（5件法）および自由記述により収集した。また、2事業所について利用実態に関するヒアリングを行った。5件法の回答は肯定（１・２）・中立（３）・否定（４・５）に整理して集計した。自由記述とヒアリングは主題ごとに整理して機序の解釈に用いた。本研究は、参加事業所に研究目的について説明し、組織としての同意を得た。参加は自由意思に基づき、アンケート回答は無記名で収集し、個人を識別する情報は分析・記載のいずれにも用いていない。なお、本試行はサービス改善を目的とした事業評価（ユーザー評価）として実施したため、所属機関の研究倫理審査は受けていない。

3 結果

(1) 定量的傾向

利用者アンケートの回答分布を表1に示す。安心して自己開示ができたか、操作のしやすさ、画面の見やすさ、待ち時間の少なさといった対話の基礎的な側面は肯定が多数を占め、自己理解の深まりも6名の肯定評価が得られた。一方、継続利用意向については肯定3名・中立5名にとどまり、利用体験は受容されても継続の評価には結びつかないという乖離がみられた。また、否定的な回答は特定の利用者に集中し、効果が個人差に強く規定される可能性が示唆された。

支援者アンケートでは、面談準備への貢献に3名の肯定が得られた一方、利用者の体調変化への気づきや事業所内情報共有は低調であった。

表1 利用者アンケートの回答分布（n=10）

設問内容	肯定	中立	否定
応答内容の理解	5	3	2
ペース・気持ちへの配慮	4	3	3
不安・混乱のなさ	5	2	3
安心して自己開示ができたか	6	2	2
操作のしやすさ	7	0	3
画面の見やすさ	6	3	1
待ち時間の少なさ	6	3	1
継続利用意向	3	5	2
自己理解の深まり	6	2	2

(2) 自己理解と気持ちの整理

自由記述からは、AIキャリアカウンセラーの受容的な応答が安心と自己開示を支えたことがうかがえた。利用者からは「家族感覚で聞ける」「否定しない回答がくるから安心」¹⁾との評価があった。また支援者からも「面談の前に相談することで整理でき、話しやすくなった」との評価があり、会話を通じて希望や強みが言葉になることが自己理解や気持ちの整理につながっていた。一方で、AIによる評価を伴わない応答は「肯定的な回答ばかりで物足りない」という受け止めにもつながっていた。また、AIへ質問がうまくできない利用者には価値が届きにくかった。

(3) 機能と支援プロセスとの接点

AIキャリアカウンセラーは、キモチプラスに蓄積された日々の状態データを参照しながら応答を個別最適化しており、本人に合った対話が安心につながっていた。さらに、蓄積データと対話を組み合わせながら整理・提示する希望（Will）や強み・苦手（Can）、および提案する配慮や仕事内容は、就労支援が本人とともにそろえる情報、すなわち目標設定や個別支援計画、アセスメント、進路の選択の材料と重なる（表2）。面談前の整理が面談の質に寄与したことも併せると、AIキャリアカウンセラーは就労支援のプロセスに接続しうる。

表2 AIキャリアカウンセラーが整理・提案する内容と就労支援での活用

内容	AIキャリアカウンセラーの関わり	就労支援での活用
希望する働き方（Will）	整理・提示	目標設定・進路
得意・苦手（Can）	整理・提示	強み・課題の整理
必要な配慮	提案	環境調整・合理的配慮
向いている仕事内容	提案	仕事・職種の選択

4 考察

(1) 就労支援への組み込み

第一の課題である自己理解の言語化に対し、受容的な対話を通じて希望や強みが言葉になり自己理解が生じた所見は、AIキャリアカウンセラーが言語化の足場²⁾として機能しうることを示す。これは、経験を語り意味づけることで職業上の自己を構成する過程³⁾とも合致する。本人が気づいていない強み（盲点）や、本人も支援者も知らない可能性（未知）を、AIとの対話が言葉として浮かび上がらせる補助線となりうる。こうして言語化された希望・強み・配慮は、就労移行の目標設定、就労選択における進路の検討、就労定着における自己管理や配慮の申し出まで、支援の各局面で活用できる。ただし、問いを立てる力が弱い利用者には価値が届きにくいいため、選択式の回答や相談例の提示といった追加の足場を設ける工夫が必要である。

AIキャリアカウンセラーが本人自身の言葉で希望や強みを語る場となり、面談前の整理として機能したことから、支援者が本人とともに希望や強みを確認するための材料として活用できる可能性が示唆された。ただし、AIの働きかけは誘導ではなく提案にとどめ、本人の自己決定⁴⁾を損なわないことが要件となる。

(2) 支援の負担軽減・記録・連続性への示唆

第二・第三の課題である支援の労働集約性と連続性に対し、今後、AIキャリアカウンセラーと「キモチプラス」の記録・要約機能を組み合わせることで、支援者の状況把握や情報共有、記録負担の軽減、支援の連続性への活用可能性についても検証していく必要がある。

5 今後の展望と結語

就労準備性は健康や生活の安定を土台とする階層⁵⁾で捉えられ、「キモチプラス」が蓄積する生活データ（服薬・食事・睡眠）は、その土台を「線」で捉える情報である。生活データとAIキャリアカウンセラーとの対話の統合は、支援が陥りがちな「一時点の切り取り」を縦断的な把握へ転換し、生活と就労を一貫して捉える発展につながる。今後は、生活データを土台に希望（Will）・強み（Can）・必要な配慮を一体的に捉える統合的アセスメントへの発展、および選択・移行・定着を貫く循環型支援への接続を検討していきたい。なお、本研究は少数例を対象とした初期評価であり、結果の一般化には限界がある。今後は対象者・事業所を拡大した継続的な検証が必要である。

以上より本研究は、対話型AIを就労支援の代替ではなく、本人の希望と強みの整理を通じて自己理解と面談前準備を支える補完的なツールとして支援のプロセスに組み込むことに意義があると考えられる。

【参考文献】

- 1) Lucas, G. M., Gratch, J., King, A. & Morency, L.-P. 『It is only a computer: Virtual humans increase willingness to disclose』, 『Computers in Human Behavior』, Vol. 37 (2014), pp. 94-100
- 2) Wood, D., Bruner, J. S. & Ross, G. 『The role of tutoring in problem solving』, 『Journal of Child Psychology and Psychiatry』, Vol. 17 (1976), pp. 89-100
- 3) Savickas, M. L. 『The Theory and Practice of Career Construction』, 『Career Development and Counseling』, Wiley (2005), pp. 42-70
- 4) Deci, E. L. & Ryan, R. M. 『Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior』, Plenum Press (1985)
- 5) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構『就業支援ハンドブック（増補改訂版）』, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2021）

当事者の日々の記録から始まる安定就労とチーム支援の可能性

○武田 吉正（キモチプラス株式会社）

1 はじめに

障害のある人の就労や就労に向けた支援では、本人を中心に、支援者、企業担当者、医療職等がそれぞれの立場から関わることが多い。一方で、本人の体調や気分の変化、困りごと、必要な配慮等は外見から把握しにくく、関係者が同じ情報を持たないまま支援を行うと、対応の遅れや認識のずれが生じやすい。さらに、情報や対応判断が一部の担当者に集中すると、支援が属人化し、継続的に支える体制を築くことが難しくなる。そのため、本人の日々の状態を迅速に把握し、関係者が同じ情報として共有できる仕組みは、チーム支援を成り立たせる基盤となる。本稿では、安定就労サポートツール「キモチプラス」の導入事例をもとに、利用者の日々の記録共有により、企業内、医療・産業保健、外部支援者との連携がどう変化したかを整理する。

2 方法

キモチプラスは、本人が体調、メンタル、睡眠、困りごと、セルフケア等を日々入力し、記録をグラフや一覧で確認できるICTツールである。入力内容は、同意と権限設定に基づき、支援者、企業担当者、医療職等と共有できる。また、自己理解を整理するシート、不調の兆しを把握するためのアラート、面談記録や支援記録の共有機能を備える。

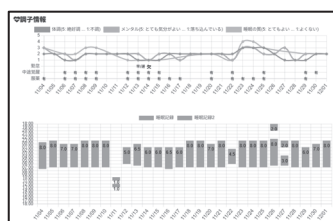


図1 体調、メンタル、睡眠記録の可視化

本稿では、企業における障害者雇用の実践として、三井住友建設株式会社（現・アルソシア建設株式会社、以下同）、江崎グリコ株式会社を対象とした。また、福祉施設における実践として、株式会社 seed（以下「seed」という。）、障がい者ワークスデザインラボ株式会社（以下「ワークスデザインラボ」という。）、ウェルビー株式会社（以下「ウェルビー」という。）を対象とし、チーム支援の範囲と役割に着目して整理した。客観指標が確認できる場合は補助的に扱い、変化はキモチプラス単独ではなく、ツール導入を含む支援体制全体の変化として解釈した。

3 結果

(1) 組織内におけるチーム支援

組織内におけるチーム支援では、企業・福祉施設のいずれにおいても、担当者個人に依存しがちだった支援が、同じ記録をもとに複数の関係者が対応する支援へ変化した。関係者が同じ情報を確認することで、本人の変化に早く気づき、支援のタイミングをそろえることが重要となる。

三井住友建設株式会社では、障害のある従業員が複数部署に配属される中で、人事担当者だけで日々の状態変化を継続的に把握することは容易ではなく、配属先管理者にとっても、どのように声をかけ、どこまで配慮すればよいか判断しにくい課題があった。キモチプラス導入後は、本人が日々記録した体調や気分の変化を、人事部と配属先管理者が同じ情報として確認できるようになった。これにより、体調変化の有無やその要因を関係者が把握しやすくなり、人事部または配属先管理者のいずれかが早期に声をかけられる体制が形成された。急な不調の連絡があった際にも、早い段階で声をかけることで、本人は「見てもらえている」という安心感を得ながら仕事を継続できた。また、配属先管理者が本人の状態を把握しやすくなったことで、障害のある従業員を受け入れる際の不安が軽減され、各部署への配属のハードル低下にもつながった。この事例では、日々の記録が、本人の状態把握にとどまらず、人事部と配属先管理者が同じ情報をもとに連携する企業内チーム支援の形成につながっていた。

就労継続支援 A 型を運営する seed では、利用者数、職員数、拠点数の増加に伴い、職員の記憶や経験に依存して全利用者の状態を把握することが難しくなっていた。キモチプラス導入後は、調子入力や作業記録を支援員、サービス管理責任者等が確認し、翌日の朝礼や面談で共有する運用が進んだ。日々の記録が職員間の共通言語となることで、利用者の不満、不調、作業状況の変化を把握し、声かけや面談のタイミングをそろえやすくなった。

これらの事例では、日々の記録が担当者個人の記憶や経験を補い、関係者間で支援判断を共有する手がかりとなっていた。その結果、早期の声かけや面談のタイミング調整につながっていた。

(2) 医療・産業保健と日常支援をつなぐチーム支援

医療・産業保健と日常支援をつなぐチーム支援では、本人の日常の様子を診察や産業医面談に正確に伝え、的確な判断や助言につなげるとともに、その判断や助言を日常の支援や配慮に接続することが重要となる。日々の記録は、

医療・産業保健と支援現場の間で、本人の状態理解をそろえるための情報として活用された。

就労継続支援A型を運営するワークスデザインラボでは、産業医が面談前に日々の勤怠・体調データ、アラート、自己理解シートを確認し、本人の状態や合理的配慮の必要性を把握したうえで面談を行った。面談後は、助言や支援上の留意点をキモチプラス上に記録し、関係職員へ共有した。これにより、産業医面談が単発の助言にとどまらず、日常支援や配慮の見直しに接続された。産業医による支援体制の開始前後各 11 か月を比較した結果、開始後に入社した利用者 12 名の定着率は 100%、全在籍利用者の月平均離職率は 3.10% から 1.76% となった。

就労移行支援等を運営するウェルビーでは、本人の記録を利用状況報告書としても整理し、通院時に主治医へ共有する運用が行われた。睡眠や体調の推移をグラフで提示することで、本人の状態を説明しやすくなり、服薬量の調整、就労時期の判断、通所可否の検討にも活用された。これは、日々の記録が支援者と本人の振り返りにとどまらず、医療機関との情報共有を通じて、就労に向けた判断を支える材料となった例である。

これらの事例では、面談や診察での関与が記録を介して日常の支援方針や配慮の見直しに結びついた。日々の記録は、本人の状態を医療・産業保健に伝え、判断や助言を支援現場に戻す媒介として機能していた。

(3) 企業と福祉の連携を深める定着支援

企業と外部の支援機関が連携する定着支援では、本人の状態や配慮事項を、就職後も関係者が同じ情報として確認し、職場での具体的な対応につなげることが求められる。特に定着支援では、企業担当者だけでは把握しにくい本人の疲労や気分の変化を、外部支援者が補足し、企業内の配慮や見守りに接続することが重要となる。

江崎グリコ株式会社では、障害者雇用における定着支援において、本人の同意と権限設定に基づき、外部支援者にも記録を共有する運用が行われた。これにより、外部支援者は面談時の聞き取りだけに頼らず、本人の日々の疲労や気分の変化を踏まえて面談や声かけを行えるようになった。ある事例では、日々の記録により疲労の波やその要因が可視化され、本人が疲れの要因に気づき、自発的な対処行動につながった。また、外部支援者は同じ記録をもとに、本人の状態を客観的かつ具体的に整理し、就労先の管理者と共有できるようになった。これにより、本人・企業・外部支援者が状態理解をそろえやすくなり、企業内で安心して見守る体制づくりにつながった。別の事例では、気分の落ち込みを言語化して SOS を出すことが苦手な本人に対し、ネガティブな記録が数日続いた段階で、面談日を待たずに外部支援者が声をかけた。三者面談では、記録やグラフを

もとに本人の特性や不調のサインを共有し、声かけや予定変更の伝え方など、職場での具体的な配慮事項を調整した。これらの事例では、日々の記録が、本人の自己管理、外部支援者による早期介入、企業との配慮事項のすり合わせに接続されていた。

4 考察

本稿の事例は、チーム支援の範囲と役割の違いとして整理できる。第一は、組織内で本人の状態を共有し、複数の関係者が早期に対応する支援、第二は、本人の日常状況を医療・産業保健に共有し、的確な判断や助言を日常支援や配慮に反映する支援、第三は、企業と福祉・外部支援機関が、本人の日々の記録をもとに状態理解をそろえ、就職後の配慮や見守りにつなげる支援である。

日々の記録は、本人の状態理解・セルフケアを促し、関係者と共有されることで具体的なチーム支援につながっていた。記録の可視化により、本人は疲労や気分の変化、困りごとの傾向に気づき、早めの相談や自己対処につながりやすくなる。さらに、関係者が同じ記録を確認することで状態理解をそろえ、早期の声かけ、面談、配慮の見直し、医療機関への説明、三者面談での職場配慮の調整など、支援行動を具体化できる。キモチプラスの意義は、本人起点の自己理解・セルフケアと、関係者によるチーム支援を同じ記録でつなげられる点にある。

一方で、本稿は実践事例の整理であり、対象者数、利用期間、職員体制、職場環境等の条件は事例ごとに異なる。また、キモチプラスの活用にあたっては、本人の同意と権限設定に基づき共有範囲を明確にすることで、本人起点の記録として、自己理解・セルフケアとチーム支援の双方に活かす運用が重要である。今後は、対象者数や利用期間、実践場面の違いを含めて検証範囲を広げ、記録の継続性と就労定着の関係を検討する必要がある。

5 まとめ

本稿の事例から、キモチプラスは本人の自己理解やセルフケアを起点に、関係者が同じ情報をもとに支援行動を具体化する仕組みとして機能していた。企業内では人事部と配属先管理者、福祉施設内では支援員やサービス管理責任者、医療・産業保健との連携では主治医や産業医が関与し、定着支援では企業と外部支援機関の既存の連携がより具体化した。こうした支援は、障害のある人が自分の状態を理解し、必要な支援を受けながら働き続けるための土台となる。

【連絡先】

武田吉正（キモチプラス株式会社）
email : info@kimochi-plus.com