

キャリア支援とAIの協働による新しい 職業リハビリテーションの可能性②

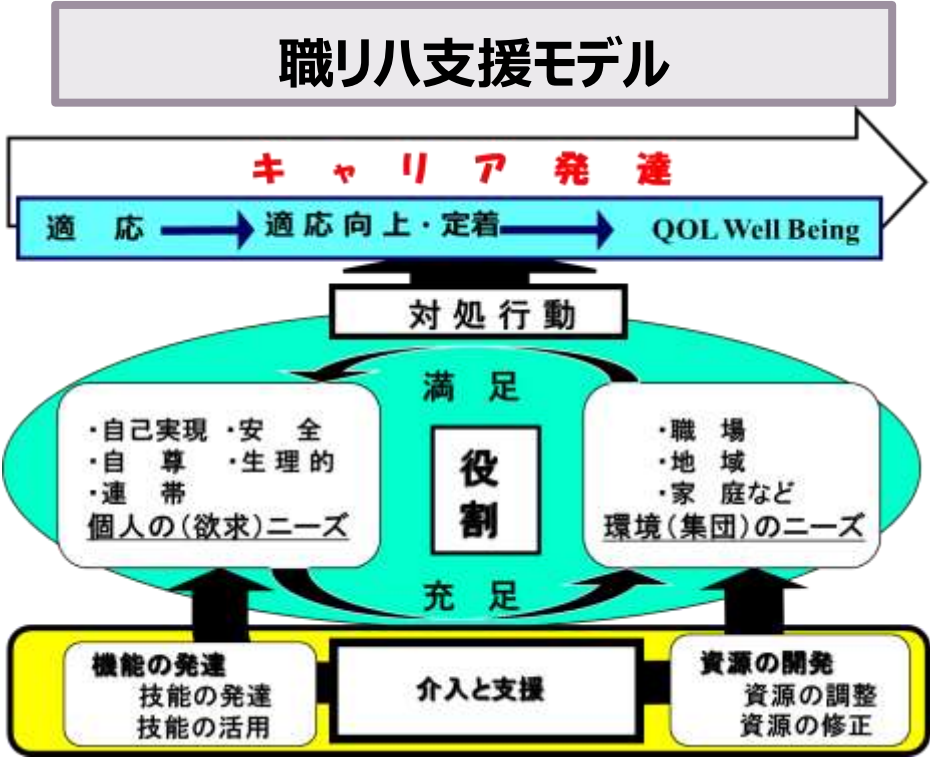
ー 経営者、支援者、障害のある従業員の調査結果からー

○宇野京子（一社 職業リハビリテーション協会）

理論的基盤:三位一体支援モデルの枠組み

職リハの定義(松為,2008)

生物・心理・社会的な障害のある人が、主体的に選択した仕事役割の継続を通して生活の質が向上するように、発達過程の全体を通して多面的に支援し、それにより社会への統合または再統合を促進する総合的な活動。



実践モデル

三位一体支援モデル (松為,2025)

三位一体支援モデル(松為,2025)

持続可能で質の高い障害者雇用の形成は、

- ① 障害者雇用における環境
 (企業) の「雇用の質の向上」
- ② 企業と個人の相互作用を促進させる
 「支援者の質の向上」
- ③ 個人(当事者)の
 「キャリア意識の向上」

の三者が自身の構造や機能を変化させて向上するとともに、相互に影響し合いながら包括的に活動して、共創的キャリアの形成に向かう。

1. はじめに

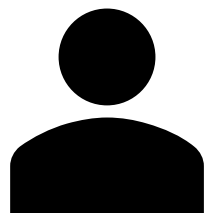
なぜ今、三位一体支援モデルなのか

社会的背景： 法定雇用率の上昇と、支援ニーズの複雑化。
地域におけるジョブコーチの不足、「雇用の質」
に向けては、企業の自己解決力を高めるため
の人財育成が課題。
生成AIの急速な普及。

研究目的： AI雇用支援ツール（以下、「AIツール」という）
の開発に際し、協力企業の実態を把握する。

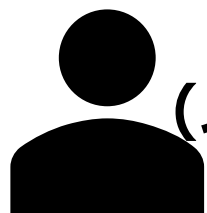
2. 研究方法

A社 岡山市内 ホテル業 従業員222人(うち障害者5人)



取締役社長 H氏

・インタビュー調査



障害者雇用担当者
(以下、組織内支援者という)
Y氏

・インタビュー調査
・幸福とキャリア形成をつなぐ
「内的指標」として、主観的
幸福感因子尺度(はたらくの
幸せ因子、はたらく人の幸せ
の7つの因子)の調査²⁾。



障害のある従業員
Bさん(療育手帳)

・同上

調査期間：2024年11月X日～2025年6月X日

倫理的配慮：開示すべき利益相反はない。

3. 結果

3-(1)経営者 H氏



障害者雇用に関する関心度

- ・多様な働き方に関心がある。
- ・Y氏と他の従業員との軋轢のリスクも認識している。

課題意識と今後の期待

- ・障害のある従業員も経済的自立に向けた給与面の制度が必要。
- ・Y氏へは長期ビジョン作成、業務の切り出し、支援の移譲を期待。
- ・組織外支援者の現場関与や雇用ノウハウの共有が必要である。

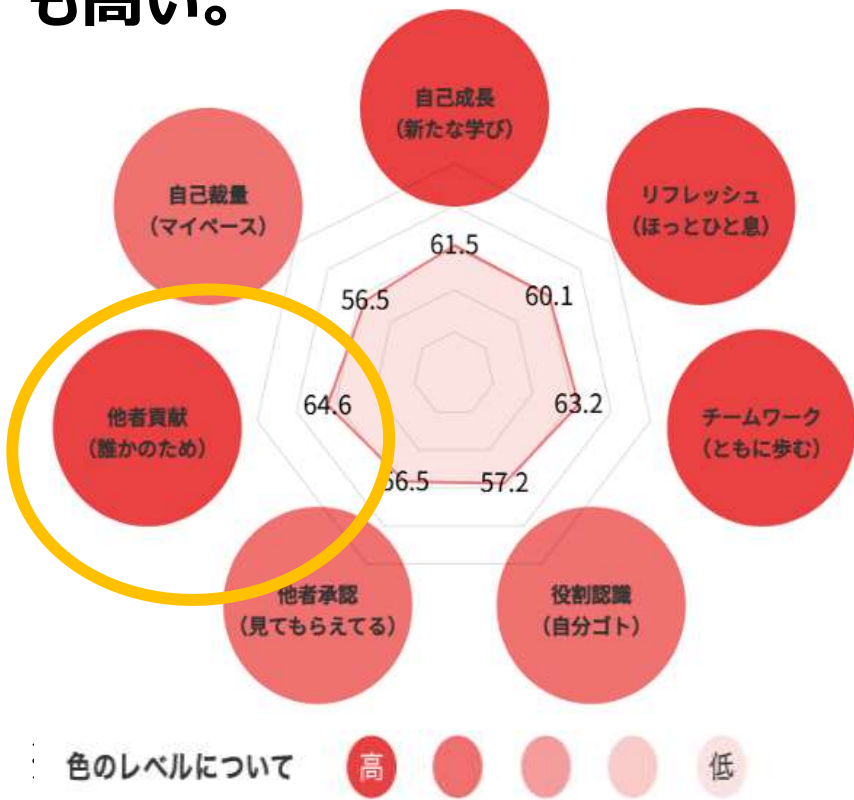
AI支援ツールについて

- ・Y氏の業務を助け、働き易い職場環境づくりの一助にしたい。

3. 結果 3-(2)組織内支援者 Y氏

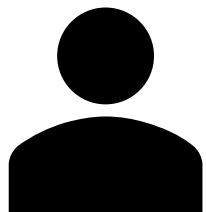
はたらく人の幸せ因子の総合得点は、7つの因子(自己成長・リフレッシュ・チームワーク・役割認識・他者承認・他者貢献・自己裁量)の中で、他者貢献（誰かのため）因子が最も高い。

はたらく人の幸せ因子の総合得点は、7つの因子(自己成長・リフレッシュ・チームワーク・役割認識・他者承認・他者貢献・自己裁量)の中で、他者貢献（誰かのため）因子が最も高い。



3. 結果

3-(2)組織内支援者 Y氏



障害者雇用
担当者
Y氏

障害者雇用の支援姿勢

- ・就労パスポートの作成・更新で成長を可視化。
- ・職員間の対等性や心理的安全性を意識。

支援者としての意識と課題

- ・精神障害者受入時の専門知識の不足。
- ・Bさんとの関係では距離感が近いと認識。
- ・組織外支援者の継続的な伴走支援と相談ニーズがある。

AIツールについて

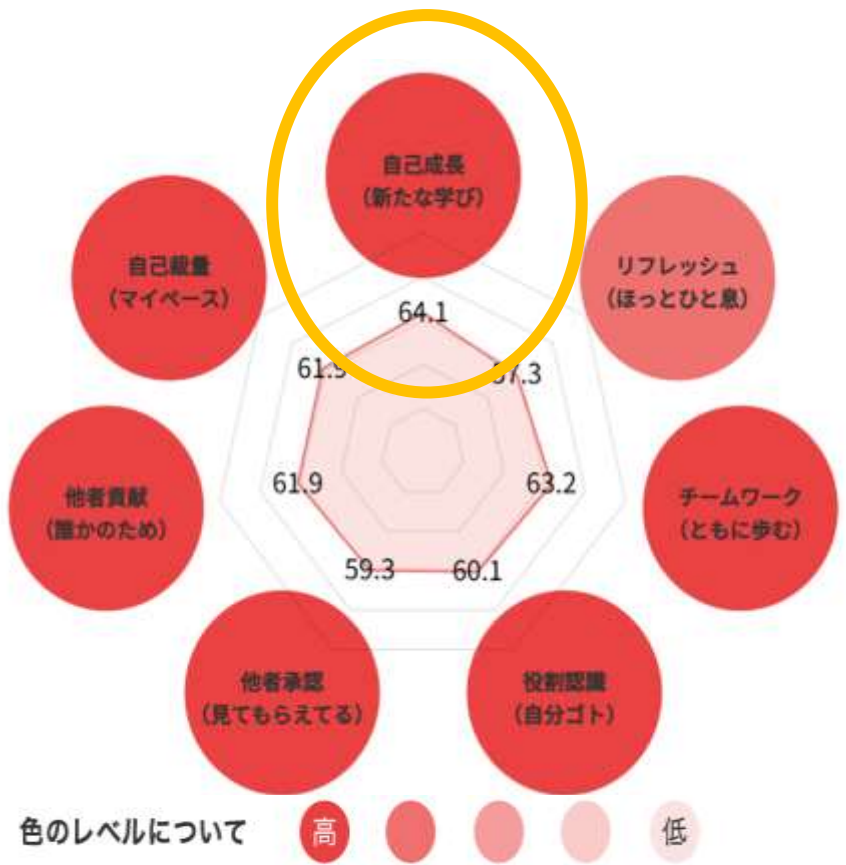
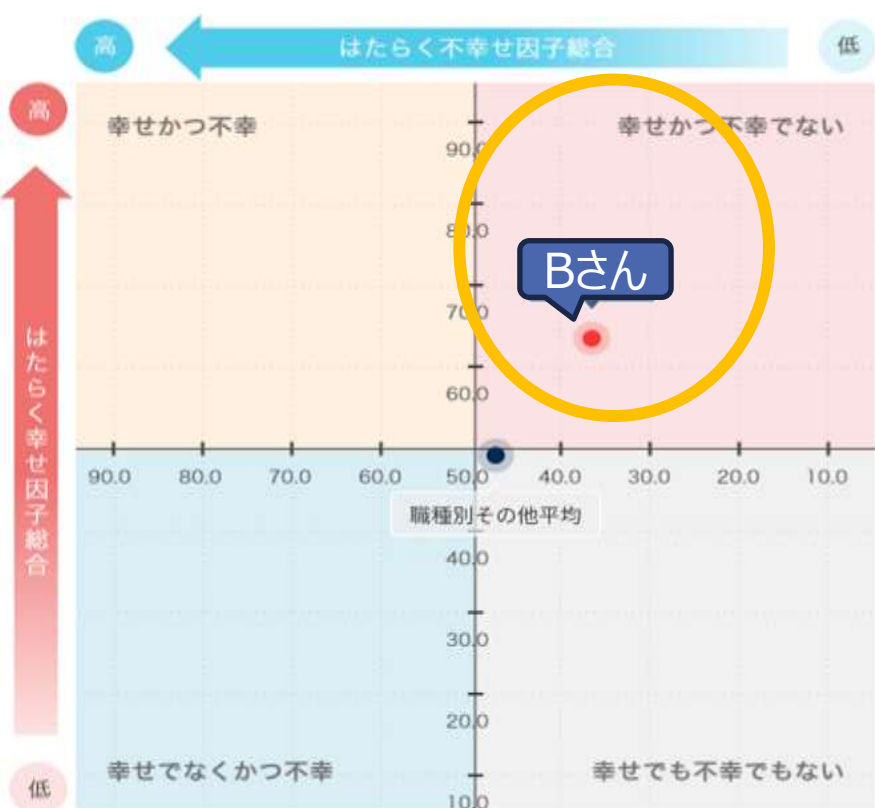
- ・業務効率化と「支援の質」を担保するものとして活用したい。

3. 結果 3-(3)障害のある従業員Bさん

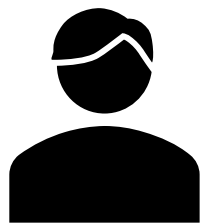
はたらく人の幸せ因子の総合得点は63.6点（偏差値:50）。

仕事における満足度・幸福感・充実感が全国平均より明らかに高い。

7つの因子の中で、自己成長（新たな学び）因子が最も高い。



3. 結果 3-(3)障害のある従業員Bさん



障害のある
従業員
Bさん

本人の認識

- ・中学生の頃から「人の話を取り違える」ことに気付く。
対処法：紙に書いたり、Yahoo!知恵袋で参考情報を検索。
- ・過去に、Y氏へ相談して退職回避できたという体験がある。

キャリア意識

- ・「(仕事を)教える立場になりたい」、「1年で成長した」と自己効力感や職務満足感を実感できている。

AIツールについて

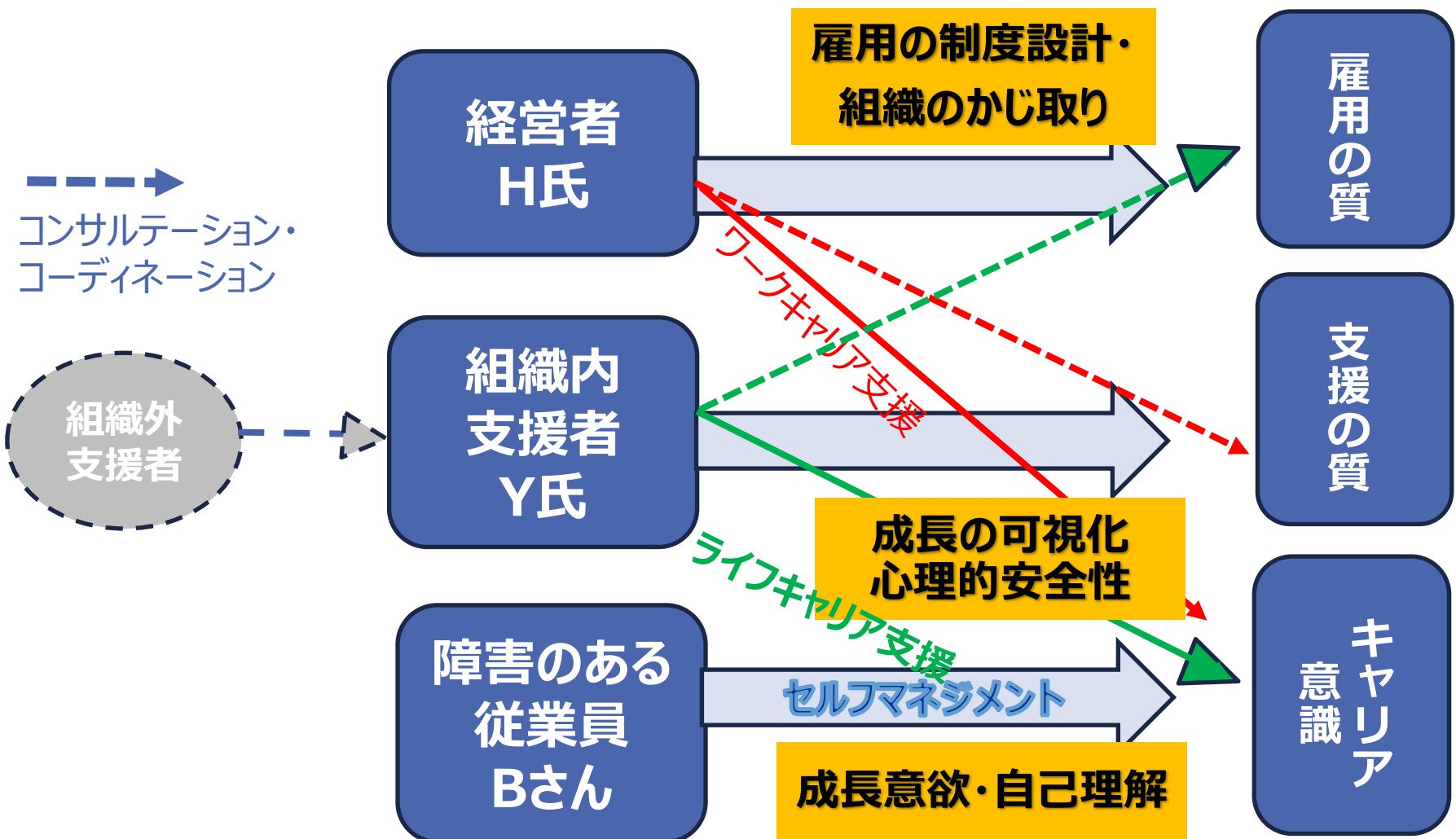
- ・自分の困りごとを相談できるもの（ツール）として使いたい。

3. 結果

主体	主な結果・特徴
経営者（H氏）	多様な働き方に関心。支援の移譲や給与制度の整備を課題とし、AIを職場環境づくりの一助と捉える。
支援者（Y氏）	「就労パスポート」で成長を可視化。AIを業務効率化と支援の質の担保の手段と認識。支援の専門知識の不足を課題とする。
当事者（Bさん）	主観的幸福感（63.6点、全国平均50を上回る）を示し、自己成長因子が最も高い。AIを「相談できるツール」として肯定的に受容。

4. 考察

三位一体支援モデルと3人の関係



4 考察

三位一体支援モデルの枠組みとの整合

経営者・支援者・当事者が、相互に作用しながら
共創的キャリア形成を実現していることが示唆された。

結果として、**三位一体支援モデルの実践的有効性**
が確認された。

本企業は、**AIツールのパイロット研究の実施条件**
を満たすと評価できる。