

第 33 回（令和 7 年度）

職業リハビリテーション 研究・実践発表会 ご案内

第 33 回職業リハビリテーション研究・実践発表会を以下のとおり開催します。
ぜひご参加ください。

開催に関する最新情報は、ホームページをご確認ください。

カメラで読み取った QR コード※のリンク先が、
<https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/vrhappyou-index.html>
であることを確認のうえアクセスしてください。



※QR コードは株式会社デンソーウェーブの登録商標です。

日時

令和 7 年 11 月 12 日（水） 13 時 00 分～ 16 時 40 分

11 月 13 日（木） 9 時 30 分～ 16 時 50 分

発表会に先だち、基礎講座及び支援技法普及講習を行います（11 月 12 日（水）10:30～12:00）。

会場

東京ビッグサイト 会議棟
（東京都江東区有明 3-11-1）

～国際会議場・レセプションホール・各会議室～



開催目的

職業リハビリテーションに関する
調査研究や実践経験の成果等を広
く周知するとともに、参加者相互
の意見交換、経験交流等を行うこ
とで、障害者の雇用を促進するこ
とを目的としています。

＼らしく、はたらく、ともに／



JEED

アビリス



☆abilys

アビリンピック
マスコットキャラクター

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

はじめに

第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会においては、障害者雇用をテーマとした「特別講演」、「パネルディスカッション」、分科会形式による「口頭発表」、発表者と直接意見交換や質問ができる「ポスター発表」を行いますので、ぜひご参加ください。

このうち、「特別講演」、「パネルディスカッション」の開催模様については、同日動画を収録し、後日ホームページにてオンデマンド配信します(12月下旬頃を予定)。

また、研究・実践発表等の概要は、「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」としてとりまとめ、開催前にホームページに掲載し、詳しい発表資料は開催後にホームページに掲載します。遠方のため会場にお越しになれない場合や、当日のご都合がつかない場合等には、ぜひご活用いただければ幸いです。

昨年度の動画や発表資料はこちらからご覧いただけますのでご参照ください。

カメラで読み取った QR コード*のリンク先が、
<https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/32kaisai.html>
であることをご確認のうえアクセスしてください。



1 内 容

研究・実践発表会

(1) 第1日目:11月12日(水)

○ 開会挨拶～特別講演 (13:00～14:40)

開会挨拶 輪島 忍(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長)

特別講演 「誰もが力を発揮できる職場づくり

～一人ひとりが生き生きと成長し、能力を発揮できる組織へ～」

講師:龍田 久美 氏(オリンパスサポートメイト株式会社 代表取締役社長)

オリンパスサポートメイトは2009年、親会社およびグループ各社が法定雇用率を達成することを目的に設立されました。設立当初は清掃などの総務業務を中心に担い、グループ内での認知は限定的でした。2017年、多様な人材を企業成長の原動力と捉え、推進体制を強化。障がい者雇用が加速し、業務領域も拡大しました。現在は、すべての従業員の可能性を最大限に引き出す企業文化の重要な要素である「インクルージョン」推進に取り組んでいます。特例子会社とグループ会社の両輪で雇用に取り組み、障がいを特性のひとつとして理解し、誰もが誇りを持って働ける環境と人づくりを進めています。本講演では、これらの取り組みと得られた成果・学びをご紹介します。

○ パネルディスカッションⅠ (15:00～16:40)

「“働き続けたい”を支える ～高齢化する障害者雇用の今とこれから～」

コーディネーター	宮澤 史穂	障害者職業総合センター 上席研究員
パネリスト (五十音順)	加藤 幹太郎 氏	株式会社新陽ランドリー 専務取締役
	佐伯 覚 氏	産業医科大学 リハビリテーション医学講座 教授
	佐野 和明 氏	社会福祉法人愛育会 障害者就業・生活支援センターわーくわく 主任就業支援ワーカー
	福岡 宏水 氏	株式会社堀場製作所 管理本部グローバル人財センターグループ人事部 人財サポート・DE&I 推進チーム サブリーダー

労働力人口の高齢化に伴い、企業で働く障害者の高齢化に関する企業の関心が高まっています。中高年齢障害者の職場での活躍と職業生活の継続のための雇用管理については、障害者と事業主双方への支援の充実が望まれ、職業リハビリテーションの重要な課題となっています。

このような状況を背景に、本パネルディスカッションにおいては、加齢に伴う影響をふまえた企業における取組や支援の現状を共有するとともに、今後のよりよい支援や工夫等について意見交換を行います。

※ パネリストは変更となる場合があります。最新の情報はホームページでご確認ください。

(2) 第2日目:11月13日(木)

○ 研究・実践発表（口頭発表 80 題）（第1部 9:30～11:20、第2部 13:00～14:50）

分科会毎に発表者による発表(15分)と質疑応答、意見交換(5分)を行います。「8 研究・実践発表」の発表テーマ名や発表概要をもとに、参加希望の分科会を選択してご参加ください(事前申込みが必要です。「2 参加申込」参照)。

○ 研究・実践発表（ポスター発表 38 題）（11:30～12:30）

ポスター発表は発表者と直接意見交換や質問ができる発表形式です。「8 研究・実践発表」の発表テーマ名や発表概要をもとに、興味や関心のあるポスターを選び、発表者(発表当日は、緑色のタグをつけています)と討議を深めてください(事前申込みが必要です。「2 参加申込」参照)。

○ パネルディスカッションⅡ（15:10～16:50）

「“定着・活躍・成長”につながる障害者雇用×雇用の質を高めるための支援を考える」

コーディネーター	佐々木 直人	障害者職業総合センター 職業リハビリテーション部 調査役
パネリスト (五十音順)	佐藤 伸司	大阪障害者職業センター南大阪支所 支所長
	武田 直明氏	グリコチャネルクリエイティブ株式会社 総務人事部 部長
	中田 恭子氏	公益財団法人大原記念倉敷中央医療機構 倉敷中央病院 人事部 障害者雇用促進室・チャレンジステーション
	中山 奈緒子	障害者職業総合センター 上席研究員

民間企業での障害者雇用者数は21年連続で過去最高となり(令和6年6月1日)、着実な進展が見られています。一方で、障害者雇用促進法の改正(令和4年12月)により、雇用の質の向上に向けて職業能力の開発及び向上に関する措置が事業主の責務として追加され、職場定着や個々の力が発揮できる環境づくりにつながる課題解決や障害者本人のモチベーションの維持・向上等に向けた取組を行うことが求められています。

このような背景をふまえて、本パネルディスカッションにおいては、企業における障害者雇用の質の向上に向けた企業の取組や企業に対する支援の充実・強化について共有し、今後あるとよい支援や工夫について意見交換を行います。

※ パネリストは変更となる場合があります。最新の情報はホームページでご確認ください。

研究・実践発表会に先だち、1日目の11月12日(水)(10:30～12:00)に、基礎講座及び支援技法普及講習を行います。受講を希望する場合は、次の4つの講座等の中から1つのみ選択してご参加ください。

<基礎講座>

I 「精神障害の基礎と職業的課題」

講師：永岡 靖子(障害者職業総合センター 主任研究員)

精神障害者の障害特性や雇用・就業状況等を紹介するとともに、支援者に求められる資質について解説します。

II 『「就労支援のためのアセスメントシート」を活用したアセスメント」

講師：大竹 祐貴(障害者職業総合センター 上席研究員)

障害者職業総合センター研究部門が開発した「就労支援のためのアセスメントシート」の概要やアセスメントシートを活用したアセスメントの実施方法などについて解説します。

<支援技法普及講習>

I 「高次脳機能障害者の就労に役立つ視聴覚教材」

講師：狩野 眞(障害者職業総合センター職業センター 上席障害者職業カウンセラー)

高次脳機能障害者のグループワークのメリットやノウハウをもとに、個別相談や単独支援の場面での適用を想定した障害理解等に役立つ支援ツールを開発しました。その活用方法について事例をまじえて具体的に解説します(受講者グループワークあり)。

II 「発達障害者の強みを活かすための支援」

講師：上村 美雪(障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー)

発達障害者の自己肯定感を高めることを狙いとし、開発した支援技法です。発達障害者ご本人と支援者が「強み」に目を向け、「強み」を伸ばしていくことを目的とした支援の内容についてご紹介します(受講者グループワークあり)。

2 参加申込

(1) 申込方法

ホームページにアクセスの上、「第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会の参加者募集について」のページ内の「**参加申込はこちら**」をクリックすると、参加申込事務局(株式会社ステージ)の申込フォームに移りますので、所定事項を入力の上、お申し込みください。

ホームページからのお申込みが難しい場合に限り、最終ページの「参加申込書」に所定事項を記入し、「第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会 参加申込事務局(株式会社ステージ)」まで郵送してください(「6 お問合せ先」参照)。

(郵送で申し込む際のご注意)

- ①現在の空席状況を参加申込事務局(株式会社ステージ、「6 お問合せ先」参照)までお問合せの上、次の表を参考に参加希望のプログラムを選択してください。

- ②定員に達した場合、ご希望に沿えないことがあります(参加申込事務局(株式会社ステージ)より連絡します)。
- ③手話通訳・要約筆記(ノートテイク)・会場内誘導等の介助を希望される方は、必要事項を具体的に記載し、希望するプログラムの番号(①～⑦)を選択してください。
- ④申込内容を忘れないよう各自で控えてください。

日 時		プログラム	番号	備考
11月12日(水)	13:00～14:40	開会挨拶～特別講演	①	参加の有無
	15:00～16:40	パネルディスカッションⅠ	②	参加の有無
11月13日(木)	9:30～11:20	口頭発表 第1部	③	第1～第8分科会より1つ選択
	11:30～12:30	ポスター発表	④	参加の有無
	13:00～14:50	口頭発表 第2部	⑤	第9～第16分科会より1つ選択
	15:10～16:50	パネルディスカッションⅡ	⑥	参加の有無
11月12日(水)	10:30～12:00	基礎講座・支援技法普及講習	⑦	受講希望の場合は、 「基礎講座Ⅰ・Ⅱ」または 「支援技法普及講習Ⅰ・Ⅱ」より 1つ選択

※ 特別講演・パネルディスカッションについては、手話通訳、全体投影による要約筆記を実施します。

(2) 申込期限

令和7年10月13日(月)13時まで(郵送は10月10日(金)必着)

先着順。期限内でも定員に達したプログラムより順次申込みを締め切ります。

(3) 参加登録証

- ①e-mail の添付ファイルにて参加登録証をお送りしますので、添付ファイルが受信できる e-mail アドレスを登録してください(e-mail 不可の方のみ郵送します)。
- ②参加登録証が届かない場合、参加申込事務局(株式会社ステージ)まで必ず連絡してください(「6 お問い合わせ先」参照)。
- ③参加登録証に記載されている「QRコード※」を、発表会当日に受付で提示してください(携帯電話・スマートフォン等、または参加登録証をプリントアウトしたもの)。
- ④参加登録証に「QRコード※」が表示されていない場合は、参加申込事務局(株式会社ステージ)まで必ず連絡してください。
- ⑤この参加登録証はご本人のみ有効となります。

3 参加費

無料です。

4 参加の諸注意

- ①受付は、東京ビッグサイト会議棟(逆三角形の建物)の6Fロビーです。ご来場の際は必ず受付を済ませてから事前に申し込んだプログラムや分科会等の会場にお入りください。会場は受付でお渡しする「プログラム」でご確認ください。
- ②発表会場内・ロビー等での食事は控えいただき、会場周辺の飲食店をご利用ください。東京ビッグサイト内の飲食店は、イベントの開催状況により営業日、営業時間が変更になる場合がありますので、東京ビッグサイトのホームページ(<https://www.bigsight.jp/>)等でご確認ください。
- ③宿泊施設・交通機関の手配は各自でお願いします。
- ④障害等により駐車場が必要な方は、東京ビッグサイト駐車場管理担当へお問い合わせください(TEL: 03-5530-1111(代表))。障害者手帳等の提示により割引が受けられる場合があります。
- ⑤感染症への対応、その他の状況等により開催方法・実施時間帯を変更する場合は、ホームページでお知らせしますので、随時確認をお願いします。

5 個人情報の取扱い

申込時に頂戴した個人情報は、職業リハビリテーション研究・実践発表会に関する事務処理のみに利用し、当機構の個人情報の取扱いに関する規程等に基づき適正に取り扱います。

なお、公衆衛生の向上等のために特に必要のある場合であって、保健所等からの求めがある時には、参加者の個人情報を提供します。

6 お問合せ先

【参加申込事務局(株式会社ステージ)】

「第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会」参加申込事務局(株式会社ステージ内)

〒108-0022 東京都港区海岸3-5-1

Tel:03-3554-5039 (受付時間:9:00~17:00 土日・祝日を除く)

e-mail:sanka@reha-ken.jeed.go.jp

- * 株式会社ステージはプライバシーマーク制度認定事業者で、当機構と参加申込業務に関する委託契約を結び「個人情報保護に関する事項」に基づく厳重な情報管理を行っています。

【事務局】

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 研究企画部企画調整室

〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉 3-1-3

Tel:043-297-9067 / e-mail:vrshr@jeed.go.jp

ホームページ:<https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/vrhappyou-index.html>



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

7 プログラム

○ 研究・実践発表会

【第1日目】令和7年11月12日(水)

時間	内 容	
12:30	受 付	6F ロビー
13:00	開会挨拶	挨拶：輪 島 忍 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長
14:40	特別講演	「誰もが力を発揮できる職場づくり ～一人ひとりが生き生きと成長し、能力を発揮できる組織へ～」 講 師：龍 田 久 美 氏 オリパスサポートメイト株式会社 代表取締役社長
	休 憩	
15:00	パネル ディスカッションⅠ	「“働き続けたい”を支える ～高齢化する障害者雇用の今とこれから～」 コーディネーター：宮 澤 史 穂 障害者職業総合センター 上席研究員
		加藤 幹太郎 氏 株式会社新陽ランドリー 専務取締役
		パネリスト：佐 伯 覚 氏 産業医科大学 リハビリテーション医学講座 教授 (五十音順)
		佐 野 和 明 氏 社会福祉法人愛育会 障害者就業・生活支援センターわーくわく 主任就業支援ワーカー
16:40		福 岡 宏 水 氏 株式会社堀場製作所 管理本部グローバル人財センターグループ人事部 人財サポート・DE&I推進チーム サブリーダー

※ パネリストは変更となる場合があります。最新の情報はホームページでご確認ください。

【第2日目】令和7年11月13日(木)

時間	内 容	
9:00	受 付	6F ロビー
9:30	研究・実践発表	口頭発表 第1部（第1分科会～第8分科会） 分科会形式で8つの会場に分かれて同時に行います。
11:20		
11:30		ポスター発表 発表者による説明、質疑応答を行います。 ※ポスターは11時30分から15時10分まで展示しています。
12:30		
13:00		口頭発表 第2部（第9分科会～第16分科会） 分科会形式で8つの会場に分かれて同時に行います。
14:50		
	休 憩	
15:10	パネル ディスカッションⅡ	「“定着・活躍・成長”につなげる障害者雇用×雇用の質を高めるための支援を考える」 コーディネーター：佐々木 直人 障害者職業総合センター 職業リハビリテーション部 調査役
		佐 藤 伸 司 大阪障害者職業センター南大阪支所 支所長
		パネリスト：武 田 直 明 氏 グリコチャネルクリエイティブ株式会社 総務人事部 部長 (五十音順)
		中 田 恭 子 氏 公益財団法人大原記念倉敷中央医療機構 倉敷中央病院 人事部 障害者雇用促進室・チャレンジドステーション
16:50		中山 奈緒子 障害者職業総合センター 上席研究員
	閉 会	

※ パネリストは変更となる場合があります。最新の情報はホームページでご確認ください。

○ 基礎講座・支援技法普及講習

令和7年11月12日(水) ※ 上記の研究・実践発表会に先立ち、下記の基礎講座及び支援技法普及講習を行います（4つの会場に分かれて同時に行います）。

10:00	受 付	6F ロビー
10:30	基礎講座	Ⅰ「精神障害の基礎と職業的課題」 講 師：永岡 靖子（障害者職業総合センター 主任研究員）
		Ⅱ「『就労支援のためのアセスメントシート』を活用したアセスメント」 講 師：大竹 祐貴（障害者職業総合センター 上席研究員）
	支援技法普及講習	Ⅰ「高次脳機能障害者の就労に役立つ視聴覚教材」 講 師：狩 野 真（障害者職業総合センター職業センター 上席障害者職業カウンセラー）
12:00		Ⅱ「発達障害者の強みを活かすための支援」 講 師：上村 美雪（障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー）

8 研究・実践発表

【口頭発表 第1部】 11月13日(木) 9:30～11:20

※タイトル及び概要は、発表者からいただいた内容を掲載しています。
※共同研究者については省略しています。

第1分科会:企業における採用、配置の取組

1	PC業務拡大に向けた業務適性把握課題・社内実習の取り組み 志村 恵 (日総びゅう株式会社 人財戦略室 企業在籍型職場適応援助者) 昨年度研究・実践発表会にて、OCR(Optical Character Reader)データの文字(英数漢字・ひらがな・カタカナ)転記課題を使用した業務適性把握の取り組みについて発表した。今年度は新たな課題を組み合わせ、PC業務への適性把握を行った。また、課題通過者を対象に社内実習を実施し、業務遂行能力や適応度を把握した。今回はその取り組みについて報告する。
2	続 GP企業内cafe。価値ある雇用と精神障害者の活躍実現に向けて ～朝日生命様(1月)と前川製作所様(6月)の現在地～ 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) 長尾 悟 (株式会社JBSファシリティーズ ダイバーシティ・マネジメント事業部 部長) 昨年6月にGP企業内cafeサービスをリリースし、第32回職業リハビリテーション研究・実践発表会では200名超の方にご聴講いただきました。企業担当者や支援機関から「現場雇用のハードルを下げる先進的取り組み」との評価をいただいております。実際に、1月から朝日生命相互保険様で、6月から株式会社前川製作所様でスタートしており、理想と現実について包み隠さずお話ししたいと思います。
3	精神障害・発達障害のある大学生採用:効果的な採用の考え方とプロセス 八重樫 祐子 (株式会社LIXIL Advanced Showroom 経営管理統括部ココロラボ 室長) 小川 健 (株式会社エンカレッジ 大学支援事業部 企業担当リーダー) 精神・発達障害のある大学生の採用は、採用ノウハウ不足・雇用形態・ポジション創出・サポート体制等を要因に採用企業は限られ、雇用事例が乏しいと聞きます。しかし、LIXIL Advanced Showroomと障害のある大学生の就職支援をするエンカレッジとの連携では、接客・社内SE・人事・広報等複数の事例が生まれています。本会では、その学生の採用プロセスや事例から学ぶポイントについて共有します。
4	障害のある従業員の能力把握と職域開発 湊 美和 (株式会社リクルートオフィスサポート 事業支援部 部長) 人手不足が深刻化する日本社会において、多様な人材の活躍が求められている。障害のある人材も重要な働き手として期待されているが、「どのように活躍してもらうか」という点で適切な手立てが分からない企業が多い。そこで、障害者の「戦力化」をキーワードに、能力を発揮・伸長できる雇用・定着の仕組みを明らかにする。なお本研究における障害者の活躍とは、本業に貢献するチームの一員として、強みを生かして働いていることとする。
5	たのしいおしごとにつき ～Power Platformによる日報管理システムの構築とデータ活用 episode 0～ 原 真波 (三井金属鉱業株式会社 経営企画本部 人事部労政室 ステップ&サポートセンター) 馬場崎 洋貴 (三井金属鉱業株式会社 経営企画本部 人事部労政室 ステップ&サポートセンター 主査) 弊社ではPower Platformを用いて自社開発した日報管理システムを導入しています。各個人ごとの就業状態、健康状態の記録および情報共有を行い、必要に応じて業務内容の調整、業務指導を行っています。取り組みを継続していく中で、弊社で受け入れた実習生へのフィードバックにも活用を始めました。ただ実習に来るだけでなく、実習生の今後への糧となる情報をフィードバックし、採用につながった事例を共有します。

第2分科会:企業における職域拡大、キャリア支援

1	パラアスリートの雇用と現状について 矢嶋 志徳 (株式会社ゼネラルパートナーズ クライアントパートナーズ部門 企業在籍型ジョブコーチ/スポーツ・コンプライアンス・オフィサー) 2020東京パラリンピックを機にパラアスリートの雇用は広がっています。弊社からマネジメントを行った身体障がい・知的障がいのパラアスリートの雇用・働き方・セカンドキャリアについて事例をもとにご紹介します。
2	個々の挑戦から全体の進化へ 星 希望 (株式会社 あおぞら銀行 人事部人事グループ 主任調査役/精神保健福祉士/2級キャリアコンサルティング技能士) 当行では行員の多様なキャリアプランと主体性を尊重し様々な機会を提供、一人ひとりのチャレンジを後押しすることを大切にしている。障がいのある行員も他の行員と同様の業務に従事しており、いわゆる障がいのある行員のための「仕事の切り出し」という考え方がないため、積極的にスキルアップや経験領域を広げている行員も多い。また当事者ならではの視点を活かして活動している者もあり、その新たな取り組みについて発表する。
3	特例子会社における障がい者社員のキャリアアップ推進活動 大崎 慎一 (日総びゅう株式会社 事業本部 取締役事業本部長) 私どもは人材サービスの特例子会社として、企業理念の実践と企業ビジョンの具現化に向けた活動として、障がい者社員のキャリアアップを積極的に推進しております。具体的な活動として、①習熟管理チャートを活用した障がい者社員の戦力化(活躍機会の拡充)、②キャリア形成を推進する人事制度を軸とした実現までの経緯について、ご紹介させていただきます。
4	障害のある社員によるグループ内外の事業者に対する障害理解セミナーの開催事例 前角 達彦 (株式会社JTBデータサービス 営業部HR課 精神保健福祉士) 2024年4月からの民間事業者の合理的配慮提供の義務化や2025年11月のデフリンピック開催を受け、JTBグループ各社や主要なお客様である観光事業者にも障害のあるお客様への接遇や合理的配慮に関する理解・知識が求められている。本発表では、障害のある弊社社員が中心となってグループ内外の事業者を対象に実施した障害理解セミナーの事例を紹介する。
5	電子化作業における効率化のための治具作成 平井 深雪 (げんねんワークサポート株式会社 業務部業務課 課長) 斎藤 翔 (げんねんワークサポート株式会社 業務部業務課 副長) 岩谷 和樹 (げんねんワークサポート株式会社 業務部業務課) 成田 邦義 (げんねんワークサポート株式会社 業務部業務課) 文書電子化作業では書類の形状に合わせ、メイン、フラットベッド、大型の3種類のスキャナーを使用していますが、チャート紙のような長尺書類を大型スキャナーでスキャンする際、スキャンし終わった書類を畳む作業に時間を要していました。どうしたら効率よくスキャンできるか、障害のあるスタッフ自らが考え治具を作成し、効率化に貢献できたことから、その経緯や成果について発表します。

第3分科会:就労支援に携わる人材育成

1 企業協働会議での議論を通じた支援者の意識変容と職場戦力化への支援 ―協働視点への気づきと職場での実効性を高める取り組み―
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）
昨年、独自の取り組みである企業と共に考える『企業連携会議』（現在、企業協働会議へ改名）について報告を行った。今発表では、会議に参加するなかで「協働」という視点に立ち、スタッフの意識がどう変化したか。また「実効性を高め協働して職場をつくる」ために、活躍できる人材を目指し、職場内で戦力化できるよう就労移行支援事業所・就労定着支援事業所としてどのような利用者支援・企業支援を行ったかを報告する。
2 一般就労を支援する就労支援機関管理者が感じている課題 ―障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業での比較―
大川 浩子（北海道文教大学/NPO法人コミュニティ楽創）
今回、我々は障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業所の管理者を対象に郵送調査を行い、就労支援の課題、及び、人材育成の課題についてX2乗検定で検討した。その結果、就労支援の課題では経営面の課題、組織の課題が、人材育成の課題では職員の処遇面の課題が障害者就業・生活支援センターで有意に割合が高かった。しかし、組織風土の類型については有意差がなかったため、事業の性質による違いが考えられた。
3 障害者雇用におけるPCスキルの実態とSAKURAセンターの訓練との連動性
金井 優紀（株式会社総合キャリアトラスト SAKURA杉並センター 生活支援員/社会福祉士） 瀧澤 文子（株式会社総合キャリアトラスト SAKURA杉並センター サービス管理責任者/公認心理士/精神保健福祉士）
業務のIT化に伴い、障害者雇用においても基本的なPC操作だけでなく、応用的・専門的スキルが求められてきている。本研究ではPC系事務職で障害者を雇用している企業を対象に業務上必要なITスキルについて調査し、その実態を明らかにする。そして、SAKURAセンターで提供しているPC訓練内容との連動性を検証し、今後取り入れるべき訓練についても検討していく。
4 組織変遷に伴うProsocialの再設計と展開 ―心理的安全性を軸とした30名規模組織での実践―
金 貴珍（株式会社スタートライン サービス推進ユニット CS促進チーム サブマネージャー） 福島 ひとみ（株式会社スタートライン メンバーサポート東日本ディビジョン メンバーサポート東日本第3エリア 主任）
2022年より、コンサルティングサービスチームでは、個で動くチームの特性を踏まえ、チームとして目指す姿や心理的安全性の向上を目的にProsocialを導入してきた。2024年の組織変遷に伴い、異なる3つのサービスが「第1エリア」として統合され、普段接点の少ない構成員も含む約30名規模の組織に向けてProsocialを再設計・展開した。本発表ではその導入プロセスと組織の変化を報告する。
5 就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等に関する研究 ―効果的な就労支援に必要な知識・スキル等リストの作成―
大竹 祐貴（障害者職業総合センター 上席研究員）
地域の就労支援機関等における研修等の効果的な内容の検討に資すること、就労支援実務者と人材育成担当者が共通認識をもって専門性の向上に取り組むことができるよう、効果的な就労支援に必要な知識・スキル等を言語化・体系化することとした。就労支援分野の有識者へのヒアリングや経験豊富な就労支援実務者への意見集約等により、16領域65項目にわたる「効果的な就労支援に必要な知識・スキル等リスト」を作成した。

第4分科会:職業評価・アセスメント

1 就労移行支援事業所における発達障害の利用者様がキャリア構成インタビューによりどのように自己理解を考えられるか考える
本村 綾（ウェルビー株式会社 事業開発部アライアンス課 課長） 荒木 美里（ウェルビー株式会社 事業開発部アライアンス課 課長代理） 白幡 洵（ウェルビー株式会社 事業開発部アライアンス課 主任）
就労移行支援事業所において、サビカス博士の「キャリア構成インタビュー」を実施した際、どのように自己理解が変化するか検証する。またウェルビーの発達障害支援専門センターとしての取り組み（①MWS（ワークサンプル幕張版）、②発達専門アセスメントシート、③他者理解ワーク）など既存の取り組みも取り上げる。これらの取り組みが、「就労選択支援」においてどのように役立てられるかも論じたい。
2 特例子会社における障がいのある社員に対する個別支援計画の実施 ―「働く態度の階層構造」理論に基づく社員育成
小笠原 拓（株式会社ドコモ・プラスハーティ 事業運営部 担当社員）
菅野（2015）は障がいの者が働き続け、社会的な自立をするために「働く態度」の醸成が重要であると指摘している。当社では「働く態度の階層構造」理論（菅野2015）をもとにした、社員個々の育成評価とそれに応じた体系的な育成・支援計画を導入している。本発表では障がいのある社員の育成・支援の実践と課題について報告をおこなう。
3 部分的なマイノリティ性と就労上の課題の関連性について
藤本 英理子（社会福祉法人つるかかわ学園 町田市障がいの者就労・生活支援センターりんく センター長） 田中 昭考（社会福祉法人つるかかわ学園 町田市障がいの者就労・生活支援センターりんく 主任） 竹村 恵子（社会福祉法人つるかかわ学園 町田市障がいの者就労・生活支援センターりんく 就労支援担当）
企業担当者によるBWAP2評価において、一部の身体障がいの者が低スコアを示し、実際に就労継続が困難となる事例が確認された。特別支援教育や医学的要因によるソフトスキル習得不足や、見えにくい「部分的マイノリティ性」が職場適応に影響を及ぼしている可能性が示唆される。企業側も情報不足や医療との連携の困難さ等から合理的調整に苦慮しており、支援機関のアセスメントや実地選考等による適切なマッチングが求められる。
4 「在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援」の改良 ～汎用性を高めるための試み～
小松 成美（障害者職業総合センター職業センター 上席障害者職業カウンセラー）
障害者職業総合センター職業センターでは令和3年度に発達障害者の作業管理能力を向上させるための支援技法を「在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援」に取りまとめた。その後の地域障害者職業センターでの活用状況等をふまえてより導入しやすいよう、また、作業管理支援の対象を発達障害者に限らず実施できるよう改良を進めており、本発表ではその取組と今後の方向性について中間報告を行う。
5 施設の特徴を生かしたライフスキル向上の実践 ～職業センター宿泊棟セルフマネジメントセミナーについて～
小沼 香織（障害者職業総合センター職業センター 上席障害者職業カウンセラー）
障害者職業総合センター職業センターでは、遠方からの利用者のために宿泊棟を併設しており、日中の職務遂行支援等に係る支援プログラムと並行して、宿泊棟において職業生活の安定を図るための支援を実施している。令和3年度からは、新たに利用者が自身の生活習慣を見つめ直し、その改善に向けた取組を支援する「宿泊棟セルフマネジメントセミナー」を実施している。本発表では同セミナーの概要、事例等について報告する。

第5分科会：地域における連携・就業生活支援

1	千葉県における難病患者就労支援の地域的課題 ～千葉県総合難病相談支援センター研修会でのSWOT分析を通して～ 横内 宣敬（千葉大学医学部附属病院 患者支援部 ソーシャルワーカー）
	千葉県には都市部やベッドタウン、工業地帯、農山村部など様々な地域があり、就労支援においても地域によって抱える課題が異なっている。難病患者の就労支援においては、こうした地域の特性を踏まえた多機関連携の構築やネットワークづくりが必要である。千葉県総合難病相談支援センターでは、関係機関の支援者を対象に、各地域でSWOT分析を行い、地域が抱える諸課題を明らかにした。本発表ではその分析結果を報告する。
2	ポリテクセンターと地域障害者職業センターが連携した障害のある訓練生に対する支援事例 近藤 正規（栃木障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー）
	ポリテクセンター栃木で職業訓練を受講中の障害のある訓練生が、訓練で培った技術や能力を活かしつつ、障害や病気に対する理解を得て無理なく長く働き続けられるような就職を目指し、栃木障害者職業センターと連携して就職支援を行った事例を報告する。事例を振り返ることを通して、職業能力開発機関、職業リハビリテーション機関のそれぞれの強み及び連携する効果について考察する。
3	家族との関係に着目した発達障害者に対する就労支援 ～家族に対するアプローチを含めた包括的な支援について～ 鈴木 靖子（宇都宮公共職業安定所 専門援助部門 精神・発達障害者雇用サポーター） 金田 則子（宇都宮公共職業安定所 専門援助部門 精神・発達障害者雇用サポーター（企業支援分））
	発達障害者は、その特性故に離職を繰り返し、失敗体験を積み重ね、生きづらさを抱え悩んでいることが多い。そして家族の言動に強い影響を受け、自らの望む職業選択もできず、安定した職業生活も損なわれ苦しむ方々も多く、家族の理解を得るためのアプローチは支援課題の一つにあがる。今回、ある求職者の事例を通し、高EE状態にあった家族へのアプローチを含めた求職者支援について、その経過と重要性を報告する。
4	企業がインクルーシブな障害者雇用を進める為に障害者雇用相談援助事業ができること 片桐 さおり（特定非営利活動法人コミュニティ楽創 総務部 障害者雇用相談援助事業担当）
	事業開始から1年が経過した障害者雇用相談援助事業。北海道労働局でいち早く認定を得たコミュニティ楽創が2024年度事業を得て分かった企業のニーズや事業の課題についてまとめました。
5	障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 結果報告 ー第8期調査最終期 経時的变化の分析結果からー 稲田 祐子（障害者職業総合センター 主任研究員）
	本発表では、多様な障害者を対象とした16年間（2008年度から2023年度まで）の長期縦断調査（パネル調査）により、職業サイクルの全過程にわたる状況を把握した結果について報告する。障害者の就業・生活の実態が年齢を重ねることでどのように変化したかについて世代別・障害種類別に集計したことから、長期的な視点から障害者の職業人生における変化への適応を支えることの重要性が示唆された。

第6分科会：精神障害/諸外国の取組

1	人の成長と可能性を信じ、働き続けたいと感じる職場作りを目指したチーム運営 小林 勲（ボッシュ株式会社 人事部門 業務サポートセンター マネージャー） 江口 浩（ボッシュ株式会社 人事部門 業務サポートセンター Automation業務チームリーダー）
	現在約40名の精神障害者と一緒に仕事をしています。新卒の人、複数回の離職を経て来た人、ブランクがある人、背景はそれぞれです。共通点は社会で働きたいという気持ちを持っていること、個性ゆえに何らかの生き難さを感じていること、そして真面目なこと。彼らにとって、会社にとって、そして私自身にとって、Win-Winとなるような職場とはどのようなものかを仲間と一緒に試行錯誤している様子を紹介します。
2	就労移行支援事業所における当事者研究の実践 ～ワクワク当事者研究プレゼン大会～ 池田 貴弥（一般社団法人キャリア カリカ草加 職業指導員） 田中 庸介（一般社団法人キャリア カリカ草加 生活支援員）
	ソーシャルワーカーによる就労移行支援の実践として、当事業所では当事者のリカバリー支援を重視している。当事者が自分らしい生き方を見つけるプロセスとして、障害受容を促進し自身の経験や苦労を分かち合う為に当事者研究を導入している。一般就労を目指すという共通目的のもと、当事者同士が回復のエビデンスを共有し面白おかしく自己表現をしていく中で障害受容、さらにはリカバリーが促進される実践を報告したい。
3	特例子会社で働く精神障がい者が語る“働き続けたい職場” 一働きやすさを支える職場環境の要因とは一 福岡 隆康（高知県立大学 社会福祉学部 准教授）
	本研究は、特例子会社に勤務する精神障がい者8名に半構造化インタビューを実施し、「働き続けたい」と感じる背景要因を明らかにすることを目的としたものである。分析の結果、安心できる職場の雰囲気、上司・同僚との信頼関係、期待される経験などが、情緒的コミットメントを高め、就労継続への意欲につながっていることが示された。現場における職場づくりや支援の実践に資する知見を提示する。
4	精神疾患や高次脳機能障害により休職し、職場復帰支援を利用し復職した社員のキャリアに対する考え方の変化 八木 繁美（障害者職業総合センター 上席研究員）
	精神疾患や高次脳機能障害により休職し、職場復帰支援を利用し復職した社員に対して、キャリアに対する考え方の変化及びその変化に影響を与えた事柄、企業の取組に対する受け止め方などを把握するため、インタビュー調査を実施した。本発表では、キャリアに対する考え方の変化及びその変化に影響を与えた事柄について結果を報告する。
5	日本と諸外国の雇用支援の対象となる障害者の範囲等の整理・比較 下條 今日子（障害者職業総合センター 上席研究員）
	障害者職業総合センターでは、諸外国における障害者雇用施策に関する情報を収集している。それぞれの国において障害者雇用に対する捉え方などが異なる中で、各国の支援対象となる障害者の範囲や雇用支援施策等を深く理解することは、今後、我が国の施策の検討や現場での実践に役立つことが期待できる。本発表では、日本と諸外国（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス）の雇用支援の対象となる障害者の範囲等を整理し、比較することを試みた。

第7分科会:難病/身体障害

1	雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業の視覚障害者の活用状況調査 吉泉 豊晴（社会福祉法人日本視覚障害者団体連合 情報部 部長） 自営業者や雇用労働者として働く重度障害者等の通勤や職場等における支援を目的に市区町村が行う「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」について、視覚障害者の活用状況を把握するため、自治体向けアンケート及び事例調査を実施。自治体からはサービス提供事業所や財源の確保の難しさ、視覚障害者側からは活用のしにくさや支援者の専門性確保の難しさなどの指摘があった。
2	スタッフサービス・クラウドワークでの取組 その1 ～重度身体障がい者の在宅就労を支える医療職の役割 佐藤 史子（株式会社スタッフサービス・クラウドワーク 健康管理室 産業保健グループ 保健師） 当社は2015年より在宅就労事業を開始し、従業員は重度身体障がい者で構成され、2025年6月現在600名が在籍している。従業員の継続就労を支援するには、企業が障がい特性を理解し、個々の配慮について検討することが必要であり、当社保健師は以下3点の役割を担っている。①採用選考時のヒアリングと就労可否の判断、②入社後の定着に向けたサポート体制の構築、③従業員の心身面における安心・安定就労へ向けた支援
3	スタッフサービス・クラウドワークでの取組 その2 ～難病のある在宅従業員の復職支援事例 宮下 歩（株式会社スタッフサービス・クラウドワーク 健康管理室 産業保健グループ 保健師） 40代女性、在宅勤務従業員。脊髄小脳変性症の進行に伴い休職。体調面と介護保険サービスの利用状況から復職は難しく思えたが、本人は強く復職を希望していた。支援機関が中核となり、従業員の生活を支える支援者たちと会社が、密に連携・支援することで復職に至る。短時間勤務から開始し、所定労働時間まで時間延長が可能となった事例について報告する。
4	福岡県における難病患者の就労支援 ～独自ツール『難病のある人のための就労ハンドブック』の活用～ 金子 麻理（福岡県難病相談支援センター/福岡市難病相談支援センター 難病相談支援員） 難病患者の就労では患者側には職場の理解・配慮を得るため、外見での症状の分かりづらさや体調変動を説明するコミュニケーション力が求められる。福岡県内の2つの難病相談支援センターは共同で患者の自己整理や働き方の選択を支援するツールを2019年に独自作成、今年改良した改訂版を発行した。発症によりこれまでどおりの働き方が困難となった難病患者が自身の病状に合った働き方を見つけるための福岡の取り組みを発表する。
5	見えにくさ、語りにくさの中で、‘働く’を伴走する ～脊髄小脳変性症の方への支援から見えた課題と可能性 中金 竜次（就労支援ネットワークONE 代表） 同じ脊髄小脳変性症でも病型や進行に差があり、理解のされ方にばらつきがある。揺らぎや悩みを抱える当事者と共に障害特性を翻訳・可視化し、当事者を起点に地域資源や支援機関とつながる中で見えた支援の工夫を報告する。

第8分科会:発達障害

1	発達障害者の就労支援における専門性の検討 ―就労アセスメントを中心に 梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授） 発達障害者の就労支援においては、従来型の伝統的就労支援では対処できない課題が数多く存在する。具体的には、時間管理や身だしなみ、昼休みの過ごし方など仕事そのものの能力ではないものの、間接的に影響を与えるソフトスキルといわれるものである。よって、本研究では以上のソフトスキルの課題を解決するために発達障害者の就労支援における専門性の一つとして、ソフトスキルのアセスメントについて検討する。
2	放課後等デイサービスにおける職業準備支援の効果検証 ―BWAP2を用いたシングルケーススタディー 康 一煒（株式会社Kaizen 教育事業部 放課後等デイサービスディーンズ新宿 児童支援員/公認心理師） 放課後等デイサービスにおける職業準備プログラムの有効性を、発達障害のある高校生を対象としたシングルケース研究により検証した。BWAP2により支援課題を明確化し、構造化された支援を実施。TTAPや行動観察、家庭との連携を通じて、スキルの向上と一般化を確認した。学齢期からの職業準備スキル習得を支援する放デイの取り組みは有効であり、今後さらにアセスメントを活用した支援の質向上が期待される。
3	知的・発達障害者への農作業支援における運動プログラムの導入と効果 天田 武志（NPO法人ユメソダテ） 知的・発達障害のある人は、農作業に必要な身体動作が難しいことがあり、支援が求められる。そこで本研究では、認知機能と身体の発達を促すための簡単な運動プログラムを農作業支援に組み込み、その効果と実践内容について報告する。
4	40代発達障害女性のキャリア形成 ―障害者雇用10年の自己省察― 川口 麻里（株式会社セレブリックス コーポレート本部 事業推進室 総務グループ ディレクター/筑波大学大学院 リハビリテーション科学学位プログラム(博士前期2年)） 本研究は、40代発達障害女性による障害者雇用10年のキャリアをオートエスノグラフィーで自己省察する中間報告である。本発表では、一見「凹特性」と捉えられがちな発達特性がキャリアにどうポジティブに作用し、「橋渡し役」を形成したかを考察する。また、ロールモデルとの出会いがキャリア形成に与えた影響も検証する。これらの知見を通じ、発達障害者のキャリア支援と多様な人材の活躍に向けた示唆を探る。
5	ヒアリング調査から考察される「障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者の就労実態等」について 高木 啓太（障害者職業総合センター 上席研究員） 障害者職業総合センターでは、2024年度から2025年度にかけ、精神障害又は発達障害を有して診断を受けているが障害者手帳を所持していない者に対する就労支援機関における効果的な支援方法や課題への対処等の検討に資することを目的に「障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労実態等に関する調査研究」を行っている。本発表はヒアリング調査から把握した就労実態等について取りまとめた結果を報告する。

【口頭発表 第2部】 11月13日(木) 13:00～14:50

第9分科会:企業における戦力化、職場定着の取組

1 1年定着率100%を支える継続的な定着支援体制の仕組みと成果	前田 有香 (オイシックス・ラ・大地株式会社 DE&I委員会 障がい者部会 (HR本部 本部付)) 原 美幸 (オイシックス・ラ・大地株式会社 DE&I委員会 障がい者部会 (HR本部 キャリア支援室)) 齊藤 和子 (オイシックス・ラ・大地株式会社 DE&I委員会 障がい者部会 (HR本部 総務サービス室))
	採用から定着・昇格までを一貫して支える仕組みとして、本社主導・ダブルミッション型の定着支援体制と、現場統括者・障がい者部会・支援機関の連携による面談支援を継続的に実施。部会メンバーは専門職ではなく、現場主体の支援を実現。平均勤続年数は全体で5.38年、重度障害者は12.2年。2024年入社者の1年定着率は100%を達成。
2 障がい者雇用における業務定量化の実践 ～戦力化に向けた成果の見える化～	吉野 正利 (株式会社マイナビパートナーズ オフィスセンター事業本部オフィスセンター事業部 事業部長) 小幡 尚史 (株式会社マイナビパートナーズ オフィスセンター事業本部オフィスセンター事業部2部テレワーク課 課長)
	障がい者の戦力化を目的に、業務の成果を最大化するための基盤として、業務の難易度と工数を定量化する取り組みを実施。PC作業、軽作業、クリエイティブ業務などの毎月1500種と多岐にわたる業務を対象に、業務特性に応じた時間換算の工夫を行い数値化した。これにより、社内でも同一指標による業務量の把握と目標設定、評価が可能となった。本発表では、定量化の手法と実践、今後の展望について報告する。
3 「事務サポートセンター」の障がい者が男性育児休業職場を支援する「みなチャレ」を起点に、3拠点新設・7拠点80人体制に拡大	小谷 彰彦 (あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 人事部 ダイバーシティ推進室 推進役)
	昨年度第10分科会「職域拡大」で発表しました「誰もが、楽しく、誇りをもって ～男性育児休業職場支援「みなチャレ」開始とニューロダイバーシティ推進チーム編成・稼働～」から1年が経過し、障がい者で構成する「事務サポートセンター」(JSC)が男性育児休業職場を支援する「みなチャレ」を起点として、4拠点50人体制であったJSCを、2025年4月に仙台・広島・福岡の3拠点を新設し、全国7拠点80人体制に拡大・展開しています。
4 特例子会社における休職/離職対策の取り組み	廣司 美幸 (SOMPOチャレンジ株式会社 グループ障害者活躍支援室 サポーター) 伊部 臣一朗 (SOMPOチャレンジ株式会社 グループ障害者活躍支援室 サポーター)
	SOMPOチャレンジ株式会社は設立8年目を迎え、業務の拡大とともに障害者社員の増員にも取り組んできた。一方で障害者社員の休職や離職についての課題も顕在化してきた。そのため一昨年度から社員の休職や離職防止のための分析を専門職で実施し、昨年度は社内の部署を横断した部会を発足し、更に原因、課題の細分化、今後の対策について検討を行った。本発表では、これまでの取り組みの結果と今後の展望について述べる。
5 関係フレームスキル訓練オンラインシステム「Enable360」の有効性:支援スタッフへの導入事例から	香川 紘子 (株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 研究員)
	関係フレームスキル(以下、RFS)訓練は、障害の有無に関わらず、対象者の言語・認知能力の向上に有効であることが報告されている。本発表では、PC上でRFS訓練が実施できる「Enable360」を支援スタッフに導入した効果を報告する。職場で不安とコミュニケーション上の課題を抱える支援スタッフに定期的に訓練を実施すると、スタッフの行動面・心理面に良好な変化が見られた。これより、訓練の有効性を検討する。

第10分科会:障害者のキャリア形成、能力開発

1 障害者の職域拡大 ～生活介護の利用者が働くために、当事業所が取り組んでいる3年目の報告～	岩崎 宇宣 (社会福祉法人相模原市社会福祉事業団障害者支援センター多機能型事業所 福祉サービス課 職業指導員) 峯村 深 (社会福祉法人相模原市社会福祉事業団障害者支援センター多機能型事業所 福祉サービス課 生活支援員) 井澤 幸夫 (社会福祉法人相模原市社会福祉事業団障害者支援センター多機能型事業所 生活介護 利用者) 杉之尾 勝己 (社会福祉法人相模原市社会福祉事業団障害者支援センター多機能型事業所 生活介護 利用者)
	生活介護の利用者や重症心身障害児者が仕事を行う上で感じた課題などを通し、現在当事業所で行っている取り組みを報告します。
2 企業と就労支援機関のコラボレーションを通した大学支援者、ご家族に向けた障害学生・若者のキャリア形成支援	渡辺 明日香 (株式会社エンカレッジ エンカレッジ早稲田駅前 所長) 玉井 龍斗 (株式会社エンカレッジ エンカレッジ早稲田駅前 コーディネーター)
	エンカレッジが企業の方と障害のある学生・若者の多様なキャリアや社会におけるインクルージョンを考えるにあたり、当事者を取り巻く大学支援者、ご家族との連携や情報発信に課題を感じ、2021年から試行錯誤をしながらセミナーの開催をしている。実践から企業と支援機関が協同して取り組むことの意義や価値、実践効果について紹介し、障害学生・若者のキャリア形成支援における課題や今後の展望を深めたい。
3 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 一経営者、支援者、障害のある従業員の調査結果から	宇野 京子 ((一社)職業リハビリテーション協会 理事)
	中小企業では、ジョブコーチ等の資格をもたない組織内支援者が障害のある従業員をサポートしている場合が多い。本事例は、組織内支援者と特別支援学校から就職した従業員のインタビュー調査と職業生活における主観的幸福感の結果、そして経営者のインタビュー結果を用いて、JEDD「働く広場」(2025年1月号 No.567.pp22-27)で、松為が述べた「三位一体の支援」について考察する。
4 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③ ーAI雇用支援ツールの実践報告ー	宇野 京子 ((一社) 職業リハビリテーション協会 理事) 佐藤 陽 (富士通株式会社 富士通研究所 データ&セキュリティ研究所 リサーチャー) 吉本 潤史 (株式会社レイ 障害者雇用事業部)
	『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 一経営者、支援者、障害のある従業員の調査結果からー』の展開を報告する。AI雇用支援ツールについて、AI研究者、組織外支援者、実際にAI雇用支援ツールを活用する障害者雇用担当者が、導入の効果と課題について報告を行う。
5 職業訓練における体調等の自己管理支援ツールについて ～生活チェックシートのオンライン化～	成田 賢司 (国立職業リハビリテーションセンター 上席職業訓練指導員) 隅本 祐樹 (国立職業リハビリテーションセンター 上席職業訓練指導員)
	職業訓練を安定して受講するためには、自身の体調や気持ち、生活リズムなどの変化に気づき、それに対処するといった管理能力が重要である。本発表では、国立職業リハビリテーションセンターで実施している生活チェックシートの取り組みについて説明するとともに、Google社が提供するグループウェア Google Workspaceを活用した生活チェックシートのオンライン化についても紹介する。

第11分科会：企業における人材育成

1 障害者雇用における障害者の戦力化を目指す教育・指導のモデリングについて
西岡 克也(株式会社SYSホールディングス 本社管理本部 経営企画グループ 障害者雇用担当責任者) 天野 和哉(株式会社エスワイシステム 本社管理本部 経営企画課)
障害者雇用の理念である「全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現」を基に、障害者の能力と職域の拡張に重点を置き、企業の中で戦力として活躍する障害者社員の指導・育成に取り組む『本気』の障害者雇用の実践。また、企業に入る前に「就労者としてのスキル」を学ぶエスワイ・JOBカレッジの事業も実践。その取り組みの狙いと必要性について。
2 「自立可能な循環式特例子会社を目指して」受け手から担い手へ、現場で育む自立プログラム
飯尾 洋子(ヤマハモーターMIRAI株式会社 リサイクルクリーン課 グループ長) 松下 諒平(ヤマハモーターMIRAI株式会社 リサイクルクリーン課 リーダー)
当初は支援者が常に付き添い、複数人で一つの作業やエリアを担当していましたが、現在では多くの社員が単独で作業を行うまでに成長しています。この実現のために様々な取り組みを行い、グループワークを通じたチーム力の強化にも力を入れてきました。今後は障がい者を支援する「支援の循環」を目指し新たな役割創出にも挑戦します。本発表ではその取り組みと成果やMIRAI(未来)の展望についてご紹介いたします。
3 特例子会社によるグループ会社への障害者雇用支援の取り組み ～研修・相談窓口の提供を中心として～
武内 将仁(SOMPOチャレンジ株式会社 グループ障害者活躍支援室 サポーター) 友宗 弥和(SOMPOチャレンジ株式会社 グループ障害者活躍支援室 サポーター) 新山 佳奈(SOMPOチャレンジ株式会社 グループ障害者活躍支援室 サポーター)
当社では、親会社から業務委託を受け、2024年度よりグループ各社での障害者雇用の促進の取組みを開始した。本発表では、グループ会社に向けて提供した全14回の「障害者雇用・活躍研修」と障害のある社員の業務指導者・上司等からの相談窓口での相談内容について、活用状況とアンケートの分析から、効果と課題について報告する。
4 職業リハビリテーションにおける危機介入の実践と教育的支援の試み
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 マネージャー) ウォーラー 美緒(株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 研究員) 刎田 文記(株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 主幹主任研究員)
職業リハビリテーションの現場では、自殺念慮や自傷行為等の様々な危機的状況に直面することがあり、支援職は迅速かつ適切な対応が求められる。しかし、個人情報保護等の観点から具体的な対応事例の共有は難しく、現場で孤立する支援者も多い。本発表では、対人援助職が共通して抱える危機介入事態を確認し、弊社における支援職教育や社内体制を含む、危機介入への取り組みを紹介することで現場支援の一助となる情報を共有したい。
5 中小企業における障害者雇用の段階に応じた取組に関する調査研究 ～障害者雇用事例リファレンスサービスの事例より～
山科 正寿(障害者職業総合センター 主任研究員)
中小企業における障害者雇用の促進や、支援機関による事業主支援等の参考に資することを目的にして、現在、当機構ホームページの障害者雇用リファレンスサービスに登録されている中小企業の障害者雇用事例の中から、①雇用を進める時の相談相手や相談方法、②社内理解の促進方法、③業務見直しの方法に関して記載されている内容を再分析して、その集計結果、分析結果を報告する。

第12分科会：障害者を取り巻く状況に関する調査・考察

1 職場における情報共有の課題に関する研究① 一障害者の情報共有における困難を予測する要因一
大石 甲(障害者職業総合センター 上席研究員) 伊藤 丈人(障害者職業総合センター 上席研究員)
職場における情報のやり取りについて、障害に起因する課題を抱える者は多い。職場で共有される情報には、業務に関するフォーマルなものだけではなく、職業生活に不可欠なインフォーマルなものも含まれるが、インフォーマルな情報も含めた職場での情報共有のあり方は変化してきている。本発表では企業及び障害者へのアンケート調査により取得した結果のうち、障害者の情報共有における困難を予測する要因について報告する。
2 職場における情報共有の課題に関する研究② 一企業及び障害者へのヒアリング結果報告一
伊藤 丈人(障害者職業総合センター 上席研究員) 大石 甲(障害者職業総合センター 上席研究員)
障害者職業総合センターでは、職場のコミュニケーションに関して障害者と周囲の間に生じる課題と、その解消のために事業主や障害者が行っている配慮や工夫を把握するために、14企業に対してヒアリング調査を実施した(うち11企業については在籍する障害者への調査も実施)。本発表では、同調査の結果と、それに依拠して作成した「障害者の働く職場のコミュニケーションに関するアイデア集」を紹介する。
3 知的及び知的十発達障害の方が職場適応と就労継続する上で、企業側指導者が実践すべき事項
伊東 一郎(元法政大学大学院中小企業研究所 特任研究員)
知的障害者雇用は、特別支援学校や支援機関のサポートを受けて開始されるが、支援終了後の職場の人間関係やコミュニケーションが就労継続の課題となっている。本研究では、企業在籍型ICに障害者との関係に付いてインタビュー調査を行い、その分析結果から「指導者としての姿勢」「自立に向けた対応」「環境対応」の3つのカテゴリーとそれに紐づく13のサブカテゴリーが職場適応と就労継続にとって重要であることが推察された。
4 中高年齢障害者の経年的変化に伴う職業的課題への対応に関する検討(その1) 一事業所調査の結果から一
宮澤 史徳(障害者職業総合センター 上席研究員)
中高年齢障害者の雇用継続に取り組む企業においては、若年障害者の雇用とは異なる課題に直面したり、新たな配慮を実施していることが想定される。本発表では、事業所を対象としたアンケート調査の結果について報告する。具体的には、35歳以上の障害者を雇用する事業所における障害者の経年的変化への対応についての取組の実態等について報告する。
5 中高年齢障害者の経年的変化に伴う職業的課題への対応に関する検討(その2) 一障害者調査の結果から一
武澤 友広(障害者職業総合センター 主任研究員)
本発表では、35歳以上の障害のある労働者1,232人から取得した調査データから把握できたパフォーマンスの低下時の対応の実態を報告する。具体的には、年を重ね以前と比べて仕事ができなくなったことがあった際に、本人や職場はどのような対応をしたのか、どのような専門家、支援機関がその対応に協力したのか、そして、職場からの対応の受けやすさに関連する要因は何か、について分析した結果を報告する。

第13分科会：福祉的就労・学校から一般雇用への移行

1	当事者の自己理解と体調安定による就労準備性の向上 ―キモチプラス導入による現場の変化と成果 武田 吉正（ネクストワン合同会社 代表） キモチプラスは、当事者の自己理解とセルフケア力を高めるとともに、情報共有を目的とした障害者雇用、福祉現場で活用されているICTツールです。今回はA型・B型事業所への導入により、自己理解の促進や状態の可視化、情報共有が進み、出勤率20%増、就職者数100%増、残業ゼロといった実績がでた事例をご紹介します。現場での活用方法や出勤率、就職率アップのポイント、得られた学びについて共有します。
2	統合失調症で退職後、5年の空白期間に就労支援を組み合わせて活用し再就職したケースについて 黒木 順平（医療法人メディカルクラスタ たまフレ！ 福祉事業部 部長） 新卒で就職したIT企業での勤務中に統合失調症を発症し退職。数年間のひきこもりを経て、地域の医療・福祉サービスを活用しながら回復。精神科デイケアやB型事業所で体調と生活を整え、就労移行支援を通じて企業実習に参加。作業スキルに加え、障害との向き合い方や対処法が評価され、就職に至った経過を紹介します。
3	雇用の質を高める好循環型就労支援コミュニティの構築 ―企業と支援機関のパートナーシップが生み出すこれからの障害者雇用― 橋本 一豊（特定非営利活動法人WEL'S 理事長） 本発表は、障害者雇用における「雇用の質」を高めるため、企業と支援機関のパートナーシップに基づくジョブマッチング支援プロセスの可視化・仕組み化に取り組んだ。ツール開発やオンラインプラットフォームの導入を通じ、属人的支援からの脱却と好循環型の支援コミュニティ形成をめざす実践的研究発表である。
4	一般就労への一歩を踏み出すまで ～本人・家族・関係機関・支援者・企業の協働から見た成長～ 谷猪 幸司（株式会社ヴィストコンサルティング ヴィストジョブズ金沢入江 センター長/就労支援員） 利用開始当初は自己肯定感が低く、就労意欲が乏しかった利用者が、アセスメントを実施し、段階的に「できたことへのFB」などの支援を通じて行動と意識が変容し、一般就労を目指すまでに至った支援実践を紹介する。作業手順書などの支援の工夫や本人の現場での気づき、スタッフの就労現場での評価・フィードバックをもとに、ご家族や関係機関と連携を取り合いながら本人の成長過程を描く。
5	中学校特別支援学級在籍生徒を対象とした就労支援講座の実践の経緯と展望 ―南アルプス市における支援モデルの構築に向けて― 小田切 めぐみ（南アルプス市役所 こども応援部 こども家庭センター 途切れのない支援担当） 南アルプス市では、「就労支援ワーク」という名称で、市内の発達に課題のある中学生を対象に、「働くこと」について学び、体験し、考えることを通して、将来の仕事をイメージしたり、自分に合った仕事について考えるきっかけを提供する取組を実施している。本報告では、福祉と教育が連携して支援を展開するに至った背景、実践から得られた成果や課題を紹介し、今後の地域における本事業の継続と発展の可能性について述べる。

第14分科会：復職支援

1	脳出血を呈した患者の回復期リハビリ病棟での復職支援 ～入院中における評価・訓練と職場との連携、職場復帰後の課題について～ 高田 文香（脳神経筋センターよしみず病院 リハビリテーション部 理学療法士） 脳出血を発症し、職場復帰を目指す患者に関わる機会を得た。当院入院時より右下肢の麻痺があり、職場復帰を目指すにあたり支援が必要と考えた。問題点として自動車運転、パソコン操作、職場内の移動が挙げた。これら問題点の評価を実施し訓練を行った。また、職場スタッフと当院スタッフ、患者で面談を行い患者の身体状況の説明と職場復帰後の業務内容、職場内の環境調整を行った流れ及び、職場復帰後の課題について報告する。
2	リハビリテーション病院におけるリワークプログラムの開発 上杉 治（社会福祉法人聖隷福祉事業団 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） リワーク「momo」という形で院内業務を切り出し模擬就労訓練を行っている。病院経営の視点からみれば労働力の確保という要素や、看護・介護人材の不足を補うという側面もある。国の社会保障費によらない就労支援の形を模索するという意味では、持続可能性も高いと考える。本報告では事例を通して現状のリハビリテーション病院における復職支援の課題に言及し、リワーク「momo」の取り組みを紹介していくこととする。
3	リワーク支援における利用者とのかわりについて 角 智宏（社会福祉法人清流苑 法人本部 本部長） 昨年、法人内で精神疾患を発症した利用者の方と向き合う機会を得た。これまでかわかってきた皆さんは、一時的に復職できても、再発したり、休みが多くなり退職される方がほとんどであった。今回のケースは現在のところまで、安定して出勤ができており、その原因と対応策について再考察してみた。
4	再発予防から就労継続へ ―リワーク支援における構造的グループ・ダイナミクスの活用― 松石 勝則（キャリアコンサルタント2級技能士、公認心理師、社会福祉士、精神保健福祉士） 本発表は、復職支援における再発予防に加え、就労継続を実現するためのアプローチとして、グループ・ダイナミクスやアージェリスの「未成熟―成熟理論」を活用した支援の有効性を考察する。対人関係の改善と自己有用感の育成を通じて、退職者が対人関係に捉われることなく、主体的に自身のキャリアを実現していけるような支援の必要性について提起するものである。
5	休職からの復職率75%以上、復職半年後の定着率90%以上にむけた取り組みについて ～未経験者でも出来る仕組み化～ 原 沙織（株式会社SHIFT 人事本部 人事総務統括部 ビジネスサポート部） 岩瀬 小鞠（株式会社SHIFT 人事本部 人事総務統括部 ビジネスサポート部 ビジネスサポート1グループ） 加藤 由佳（株式会社SHIFT 人事本部 人事総務統括部 ビジネスサポート部 ビジネスサポート1グループ） SHIFTでは休職制度を上手く活用し、体調が悪化し過ぎる前に早めに休養して、短期間で復帰出来る状態を目指している。体調と業務についてのチェックリストと復職プランを作成し、本人と会社側で半年間毎月振り返りをしている。認識合わせをすることで、自己理解が深まり、休職前よりも安定した勤務に繋がっている。現在ではメンタルヘルス領域の未経験者でも取り組めるまでになった。これらの取り組みについて発表する。

第15分科会:高次脳機能障害

1 重度高次脳機能障害のある方が、10時間の短時間雇用で活躍できる要因についての分析 ―企業と就労移行支援事業所の視点から―
萩原 敦（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ福岡 管理者兼サービス管理責任者） 川嶋 由紀（医療法人福岡桜十字 桜十字福岡病院 環境整備室）
今回、外傷性脳挫傷により重度の高次脳機能障害（記憶、抑制、注意等）を呈した事例を就労移行支援事業所で担当した。就職活動は難航したが、企業のキーパーソンとの面談を通して本人が奮起し、雇用前実習を経て1日2時間、週5日で就労が実現した。環境や業務のマッチング、職場のナチュラルサポートや企業の人材育成力などを考察し、企業と就労移行支援事業所の連携について発表する。
2 受傷・発症から長期間（最長41年）経過し、自律的に社会生活を送る当事者への今後の支援のあり方について
川原 薫（福山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）
受傷・発症から長期間（最長41年）経過し、自律的に社会生活を送る高次脳機能障害当事者約20名にアンケートを実施し、現在の生活や仕事の状況、本人が残存すると感じる症状や困りごと及びあったらよいと思われる支援についてアンケートに回答する形で面談し聴取する。そして、回答結果をもとに長期間経過後の当事者の置かれている状況について調査分析し、今後の支援のあり方について検討する。
3 高次脳機能障害を有する就労移行支援事業所通所者に対する刺激等価性理論に基づいた訓練の実施とその効果
岩村 賢（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 研究員）
刺激等価性理論に基づく訓練は、障害児・者が言語・認知機能を獲得、形成する際に有効な手段として利用されはじめている。本研究では、就労に向けて課題を抱える高次脳機能障害を有する就労移行支援事業所通所者1名にPC上で刺激等価性理論に基づく訓練を実施した結果、刺激等価性スキルや関係フレームスキルにポジティブな効果が見られた。スキル面だけでなく、行動面の変化も含めて、訓練の有効性を検討する。
4 在職中の高次脳機能障害者の職場再適応に向けた支援技法の開発
熊谷 舞佳（障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー）
障害者職業総合センター職業センターでは、高次脳機能障害者に対する就職、復職等に向けた支援技法の開発に取り組んでいる。さらに、令和6年度から、現に職場で就業中の者のうち、高次脳機能障害による職務遂行上の問題等から職場適応に課題が生じているケースへの対応のため、これまで開発した相談支援ツールの適用や改良等の技法開発を行っており、本発表において、本開発の意義、経過等について報告する。
5 就業中の高次脳機能障害者に対する効果的な支援に関する一考察 ～医療機関や障害者職業総合センター職業センターとの連携事例～
西山 充洋（千葉障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）
支援者が職場に介入し、環境調整を試みた在職中の高次脳機能障害者に対する支援について報告する。職場の理解を得るために、千葉障害者職業センターのジョブコーチ支援と並行して障害者職業総合センター職業センターの支援プログラムも活用しながら、医療機関を含む専門機関と連携して本人の気づきや職場への特性の伝達等に係る支援を行った内容を振り返り、効果的な支援のあり方について考察したい。

第16分科会:知的障害

1 自閉症スペクトラムのある方の短時間雇用に向けた支援実践 ―構造化支援と企業連携の実践報告―
濱田 侑希（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺 職業指導員）
療育手帳A判定・自閉症スペクトラムのある方の短時間雇用を実現した支援事例を報告する。言語的コミュニケーションが難しい本人に対し、構造化を中心とした支援を実施。就職活動では、本人の強みや配慮点を可視化し企業へ提案。連携を重ね、短時間勤務での雇用が実現した。背景には幼少期からの専門療育で育まれた自己肯定感もあり、多面的な支援が就労につながった。
2 芸術（音楽）領域における知的障がい者の職業リハビリテーションに関する実践報告
佐々木 浩則（株式会社ヤマハアイワークス 専任ジョブコーチ）
知的障がい者の音楽活動を職業リハビリテーションと位置づけるに至った20年余に亘る経緯を報告する。この実践と報告は、株式会社ヤマハアイワークスに所属しながら個人として行うものである。本実践を、美術と比べてまだ実践例の少ない音楽領域における知的障害者職業リハビリテーションの研究を進めるための一助としたい。
3 障害者×スポーツ体験＝無限大 ～スポーツから広げる多様性文化の創造～
井上 渉（株式会社INCOP 就労移行支援事業所INCOP京都九条 代表） 境 浩史（株式会社島津製作所 人事部 兼 人事部人事グループ シニアエキスパート）
障害者就労支援の一環としてスポーツ活動に取り組んでいる。障害のある当事者が競技者として各種スポーツ大会に出場することはもちろん、スポーツを“支える”、“応援する”活動にも力を入れている。その中で、働くために一ひいてはよりよく生きていくために一スポーツ体験の価値、意味、意義を蓄積している。今回は、「SHIMADZU Breakers」での取り組みを中心に互いの立場から成果を発信する。
4 知的障害者を対象とした農的活動等を組合せた学習プログラムの持続的改善プロセスのデザイン
前川 哲弥（NPO法人ユメソダテ 理事長/株式会社夢育て 代表取締役）
夢育ては、知的障害者を対象に、①上手く発達できなかった身体の使い方を改善する体操（ブレインジム）、②認知学者フォイヤーシュタインが開発した認知的成長を促す教材を用いた座学、そして③主体性を育てる夢語り、④農的活動を組み合わせた複合的なプログラムを用いている。これらを進める媒介者を通じて4つの内容が相互促進的に対象者の認知発達を促進するよう、持続的改善を行う仕組みについて報告する。
5 体操・座学・畑作業などを組合せた学習プログラムが知的障がいのある青年の認知発達に与える影響 ―3年間の取り組みを通して―
外山 純（NPO法人ユメソダテ 理事/よむかくはじくLLP 代表）
夢育ては2022年から知的障がいのある青年を対象に体操・座学・畑作業を組合せて認知身体機能の発達を促すプログラムを開講している。過去2回の職業リハビリテーション研究・実践発表会それぞれにおいて、当プログラム受講生の認知機能の発達をプリとポストの2回のテストで考察した。今回は、今までの2論文を踏まえつつ、さらなる受講生の認知発達を2024秋冬と2025春夏に実施した2回のテストの比較を通じて報告する。

【ポスター発表】 11月13日(木)11:30～12:30

1	社内インターンシップから見える双方の安心感とキャリアアップ ～誰もが活躍できる未来へ～ 間中 美穂（神奈川トヨタ自動車株式会社 人事・キャリア開発部 コーディネーター） 1、障がい者の心理的安全性と育成 2、キャリアアップ支援 3、インターンシップとの連携・フォロー（フィードバック会議） 4、障がい知識習得とサポーター養成（インクルージョン講習定期開催） 5、当事者の声
2	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① –AI雇用支援ツールの構築について– 佐藤 陽（富士通株式会社 富士通研究所 データ&セキュリティ研究所 リサーチャー） 口頭発表『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③』のAI研究者から、開発経緯や設計思想に加え、今後の活用に向けた期待等について共有する。中小企業においては「組織内での支援力の強化」や「現場の実態に即した対話の自律的展開」を補完する機能としてAI雇用支援ツールの応用を想定している。当日は、他分野・他領域の専門家や実践者からのご意見や示唆を得る機会としたい。
3	「雇用の質」向上を目指した、当社版「個別支援計画」の取り組み 清水 大雄（株式会社ベネッセビジネスメイト 事業推進本部 本部長） 高梨 佳子（株式会社ベネッセビジネスメイト 人事・定着推進課 定着グループ） 当社では1年半前から、当社版の個別支援計画の取り組みを始めている。目的は3つで、①体調不良/変化を早期に把握し、後追いでなく予防的な支援に転換して、メンバーの安定した働き方に繋げていくこと、②活動を通じた指導員の育成、③これらを通じて、メンバーならびに指導員一人ひとりの特性、強み、希望にあわせた成長を引き出し、「雇用の質」を向上していく。今回は、その概要と中間成果・課題をお伝えしたい。
4	ヴァーチャルリアリティを用いてソーシャルスキルトレーニングを行った就労移行支援事業所での取り組み 柴 万紀子（大塚製薬株式会社 CNSデジタルソリューション推進プロジェクト） (株)ゼネラルパートナーズが運営している就労移行支援事業所atGPジョブトレお茶の水において、統合失調症と通所が難しい難病の利用者を対象に大塚製薬が販売する「FACEDUO」(VR+SST)を実施した。架空の仕事上の課題行動を体験し、コミュニケーションのトレーニングを行うプログラムである。リモートとリアル両方の同時開催のプログラムを提供し、参加者・支援者・通所希望の体験者の所感・結果について報告する。
5	特例子会社におけるWRAPワークショップの導入 –安心して話せる場所づくりを通して実施する定着支援への取り組み– 明石 幸子（株式会社DNPビジネスパートナーズ 事業開発部） 居山 小春（大日本印刷株式会社 Lifeデザイン事業部 第2ビジネスユニットデザイン企画本部 第1部第1グループ） 当社は2024年に社員研修の一環として就業時間内に職場内にてWRAPワークショップを実施する取り組みを始めました。1年間実施してみて、個々人のセルフケア能力の向上や相談先・相談のタイミングの選択肢が増えたという期待していた効果に加えて、部門を超えた参加者間の横のつながりや、社員の居場所・小さなコミュニティが形成され、副次的な効果がありました。参加者からのアンケートを通して得た気づきを発表します。
6	特例子会社におけるキャリア教育の推進 ～自社研修と出張授業の取り組み～ 梶野 耕平（第一生命チャレンジド株式会社 人財育成部 次長） 当社では社員数の増加に伴い、離職防止や多様なキャリアへの対応が重要な課題となっている。そこで自社講師による研修を通じて、社員一人ひとりのニーズや会社の理念に沿った内容を、階層別・ニーズ別に実施している。さらに、これらで培ったノウハウを活かし、年齢や背景を問わず幅広い層を対象とした出張授業も展開し、社外におけるキャリア教育や社会のインクルージョンにも貢献する新たな取り組みとなっている。
7	加齢に伴う知的障がいのある社員の就労への配慮とモチベーションアップによる定着支援 –設立30年を迎える特例子会社の事例– 小林 達也（株式会社テルベ 総務部 マネジャー） 設立30年を迎えた特例子会社では、設立時に20代後半で採用した知的障がいのある社員が50代半ばを迎え、加齢に伴う身体機能の低下、通院頻度の増加による欠勤日数の増加、記憶力や判断力の低下が発生し、仕事の幅も減り、モチベーションの低下が発生。その中で、個人の体調と能力を最大限に発揮させ、他部門への応援やほめる評価を実施。また、会社全体での管理職全員への配慮事項の共有等を通して対応を重ねた事例を報告。
8	雇用管理場面における職場適応を促進するための相談技法 ～自社社員への活用に向けて～ 森田 愛（障害者職業総合センター職業センター 上席障害者職業カウンセラー） 小松 人美（障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー） 障害者職業総合センター職業センターでは、在職障害者の生活習慣やストレス対処等の支援をジョブコーチ支援において活用できるよう、令和5年度に「職場適応を促進するための相談技法」を開発した。この技法を基に、障害者の雇用の質の向上に資するため、事業主自らが雇用管理場面において活用する視聴覚教材の作成等に取り組んでいる。本発表では、その開発状況等の中間報告を行う。
9	精神障害のある労働者における就業上の課題と配慮・措置実施の有効性 渋谷 友紀（障害者職業総合センター 上席研究員） 精神障害のある労働者について、事業所の担当者等が認識する就業上の課題ごとに、事業所が実施する配慮・措置の有効性との関係を検討する。
10	精神障害のある人の就業行動の分析:主な疾患別の比較を中心として 田中 規子（障害者職業総合センター 研究員） 本発表は、調査研究報告書No.182「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」の第2章から得られた知見をもとに、現在の事業所に就職を決めた理由や前の仕事を辞めた理由、前の事業所にどのような配慮・措置があれば、仕事を続けていたと思うか、現在の職場で受けている配慮・措置の中で役に立っている配慮・措置等の変数を用いて精神障害者の就業行動について主な疾患別に比較検討する報告である。

11	【ライフストーリー調査】精神障害のある大学生Aさんの就職活動～新卒入社～職場活躍まで 山本 愛子（株式会社エンカレッジ 大学支援事業部 リーダー/立命館大学大学院 社会学研究科 M1） 廣田 みのり（株式会社エンカレッジ 大学支援事業部 コーディネーター） 新卒で入社した精神障害者保健福祉手帳2級を持つAさんは、入社3年目を迎える現在、LIXIL Advanced Showroomのオンライン接客コーディネーターとして、目を見張る活躍をしています。しかしAさんの就活は決して順調なわけではありませんでした。そのAさんがなぜ今活躍できているのか。就活時における障害受容や就活軸の変遷、職場での活躍のポイントを、ナラティブインタビューに基づいて発表します。
12	職場復帰プログラムにゲーミフィケーションを活用して ～有効性の検証報告および考案したスライドパズルゲームの事例紹介～ 花澤 智子（独立行政法人労働者健康安全機構 群馬産業保健総合支援センター 労働衛生専門職（両立支援） 労働衛生専門職） 職場復帰プログラムにゲーミフィケーション《身の回りのこと（学び）にゲーム要素を入れて、人を楽しくやる気にさせること》の活用は有効であるかを検証した。検証には、考案したスライドパズルゲームを使用し、事例は6例である。事例結果とゲーミフィケーション手法の具体的6要素を参考に、考案したスライドパズルゲームに修正を入れ、活用の有効性を高めたことを報告する。
13	〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究〉アセスメント研修の評価 丸谷 美紀（国立保健医療科学院 生涯健康研究部 特任研究官） 就労アセスメントの専門性向上のための研修を試行し次の2点を報告する。1）本研修全体を通じた受講前後の自己評価の変化の検討 2）ロールプレイまたはデモンストレーション視聴という二種の演習受講者群間の自己評価の差の検討。1）目標達成度、アセスメントスキルは全体に正の変化が見られた 2）目標達成度等は2群間に有意差はなかった。今後はロールプレイとデモンストレーションを組み合わせた演習が考えられる。
14	発達障害のある子どものキャリア発達支援に向けた家庭教育プログラム 清野 絵（国立障害者リハビリテーションセンター 研究所 室長） 本発表では、発達障害のある子どもの就労を見据え、教育や福祉との連携のもと、学齢期から家庭で取り組むためのキャリア発達支援（以下、家庭教育）プログラムとして開発した、冊子「家庭と学校と放デイで支える自立へのステップ発達障害等のある子どものキャリア発達を促すヒント集」とリーフレット「発達障害等の子どもの未来を拓く家庭の力～自立への道を一緒に歩もう！～」の開発過程と内容を紹介する。
15	中学校特別支援学級在籍生徒を対象とした就労支援講座の実践報告 ー市の福祉部門と学校との連携によるキャリア発達支援の試みー 榎本 容子（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 発達障害教育推進センター 主任研究員） 小田切 めぐみ（南アルプス市役所 こども応援部 こども家庭センター 途切れのない支援担当） 本報告では、市の福祉部門と中学校が連携して実施した、特別支援学級の生徒を対象とする就労支援講座の実践を紹介する。実施に当たっては研究機関も参画し、①仕事の意義やポイントを伝える動画教材の視聴、②ピッキング、数値チェック、組立作業による模擬的な仕事体験、③学習・体験前後に行う自分発見ワークの実施を通じて、仕事理解と自己理解を促す支援の在り方を検討した。当日は、参加者の反応や気づきについても報告する。
16	発達障害がある人のキャリア発達と職業生活の課題に関する文献的検討 知名 青子（障害者職業総合センター 上席研究員） 本発表では、発達障害のある人の職業生活上において生じる課題が、発達障害者のライフステージの変遷やキャリア発達に照らしてどのような様相として捉えられるかを文献調査等を通じて考察する。
17	特別支援学校高等部における生徒のキャリア形成支援を目的とした教員研修プログラムの開発 今井 彩（明星大学通信制大学院 博士後期課程3年） 特別支援学校高等部では、生徒一人ひとりの将来を見据えたキャリア形成支援の重要性が高まっている。そこで、生徒の社会参加、就労支援を担う教員の専門性を高めるためのリフレクションガイドを開発し、そのリフレクションガイドを活用した進路研修を特別支援学校6校で実施した。発表では、その進路研修の内容と、研修前後の教員の意識変化について報告する。
18	障害者×スポーツ体験＝無限大 ～スポーツから広げる多様性文化の創造～ 井上 渉（就労移行支援事業所INCOP京都九条 代表） 障害者就労支援の一環としてスポーツ活動に取り組んでいる。障害のある当事者が競技者として各種スポーツ大会に出場することはもちろん、スポーツを“支える”“応援する”活動にも力を入れている。その中で、働くために一ひいてはよりよく生きていくために一スポーツ体験の価値、意味、意義を蓄積している。実例をもとに、障害のある方がスポーツを通して社会に関わり、社会に広く良反応を起こしていく様子を伝える。
19	「やってみよう！」を本人の中に位置づける ～経験学習理論をもとにキャリア発達を促す自己サイクルの根を～ 森 玲央名（就労移行支援事業所INCOP京都九条） 日下部 隆則（就労移行支援事業所INCOP京都九条） 弊社は、社訓に「やってみよう！」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。この「やってみよう！」という経験をより本人に効果的に価値づけるために、経験学習理論をもとにした対話をし、本人が経験を整理し次への挑戦に生かせるよう取り組んでいる。現在の経過について共有し、皆様と議論したいと考えている。
20	持続可能な就労継続支援A型事業モデルについて 樋口 周平（特定非営利活動法人社会的就労支援センター 京都フラワー事務局 事務長） 就労継続支援A型事業所は、障害者の安定就労を支える社会的インフラであり、利用者は労働者でもある。令和3年度に導入されたスコア制度では労働時間等が重視され、令和6年度には報酬減額により閉鎖が相次いだ。安定した賃金と労働時間を確保するには、企業との協働による施設外就労が不可欠であり、地域連携活動も評価対象となっている。本発表では、企業連携の実践例や制度的課題を通して、A型事業の持続可能性を検討する。

21	特別支援学校(聴覚障害)高等部専攻科と就労支援 ー高等部専攻科ビジネス情報科における実践報告ー 内野 智仁 (筑波大学附属聴覚特別支援学校 高等部専攻科ビジネス情報科 教諭) 特別支援学校(聴覚障害)高等部(本科)卒業者の中には、すぐに一般就労・高等教育に移行できる者もいれば、時間をかけて着実に力を身に付けることで、それらに移行できる者もいる。後者のような聴覚障害者の進路は限定的であることから、社会全体で支援体制の拡充等を進めていく必要がある。本発表では、特別支援学校(聴覚障害)高等部専攻科の一般就労に向けた指導・支援の実践について報告する。
22	視覚障害者の就労におけるICT環境と課題 ーアンケートによる実態調査から見てきたことー 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) 伊藤 裕美 (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) 近年のICT技術の進化により、視覚障害者の就労環境は大きく変化してきた。スクリーンリーダー(画面読み上げソフト)などの支援ソフトや支援機器の活用により視覚障害者の職域は、着実に拡大している、一方で、こうした実態は一般に知られておらず、職場環境のアクセシビリティ不足などまだまだ課題も多い。本発表ではタートルICTサポートプロジェクトで実施したアンケート調査を分析し、その実態と課題を明らかにする。
23	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 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) 株式会社スタートライン(以下、当社)は、障害者および事業主の双方に対し、応用行動分析および文脈的行動科学に基づく専門的な知識・技術を活用した職業リハビリテーションサービスを提供している。社内のサポート職員に対して、レベルに応じた段階的な研修を計画的に実施している。本発表では、研修の構成・内容、実施状況、さらに各研修の効果について報告する。
24	難病(脊髄小脳変性症)の方に対するオンライン就労支援の実践報告 村上 想詞 (静岡障害者職業センター 障害者職業カウンセラー) 脊髄小脳変性症は、歩行時のふらつき等を主症状とする進行性の難病であり、症状に応じて、勤務地や業務内容等を含めて今までの働き方を見直す必要が生じます。一方、新型コロナウイルス感染症の拡大を機にテレワークが拡大し、多様な働き方が選択できるようになりました。静岡障害者職業センターにおいて、当該難病により通勤が困難となった対象者に対して、在宅就労を目指して実施したオンライン支援の実践事例を報告します。
25	当院の回復期リハビリテーション病棟での就労支援での取り組みと現状 敷田 雛子 (社会医療法人若弘会 わかくさ竜岡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) 回復期リハビリテーション病棟では入院患者の病前生活への復帰を支援しており、入院患者に対して現職への復帰や新規の就労、福祉的就労をニーズとしてリハビリテーションを行うことも少なくない。今回、当院回復期リハビリテーション病棟において、これらの復職・就労支援を行った患者の属性や後遺障害の状況、提供した支援内容、退院後の就労の可否などの結果から、当院の支援状況について若干の考察を交え、報告する。
26	福岡市近郊における就労を目論む高次脳機能障害者の現状 ～クロスジョブ福岡開設からの動向を辿る～ 古瀬 大久真 (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(作業療法士)) 2023年、福岡市中心区大手門にクロスジョブ8箇所目を開設。高次脳機能障害は医療現場では認知されているが、就労支援では浸透していない。開設当初は利用者が少なかったが、医療機関との連携を強化し、現在は利用者の6割を占めるまでに拡大。支援を必要とする人への情報不足や医療と福祉の連携の課題も明らかになった。これらの取り組みを通じて見えた福岡の現状を報告する。
27	2024年度Process-based Therapyワーキンググループについての効果検証 三國 史佳 (株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 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 マネージャー) 当研究所では、科学的な根拠に基づく支援の全社的な展開をめざして、障害者雇用の支援現場でProcess-based Therapy(以下PBT)を活用できる従業員を増やす試みの一つとして、PBTワーキンググループ(以下WG)を発足し研修・演習を行っている。本発表では、PBT-WGの取り組み内容とあわせて、心理的柔軟性やワークエンゲージメント、バーンアウトなどの変化についても検証結果を報告する。
28	就労系社会福祉法人における組織改革・人事育成取り組み スカルディノ・エバン (社会福祉法人ぶろぼの CX推進室) 弊社では、職員に自発的に個人・事業所・法人といった様々なレベルで改善を意識して進めている。職員業務日報を用いて業務記録をAI分析し、半年ごとの面談で成長を評価。意識調査も実施し、法人全体の成長促進を図っている。これを「成長推進イニシアチブプラン」と名付けて、職員日報と人事考課からなる人材育成の仕組みを企画・実施することで、職員の業務と法人組織に対する意識が改善されてきた。
29	就労移行支援事業所の集団プログラムへの参加が難しい方々に対する個性を大切にしたい支援とその効果について 後藤 耕士 (社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる 統括施設長) 渡辺 江美 (社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる 生活支援員) 濱田 紗希 (社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる 就労支援員) 阿部 理良偉 (社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる 生活支援員) ジョブアシストいんくるは開設当初からご利用者個々人の特性に合わせた個別支援を事業の柱の一つとして展開してきた。年々事業所で提供する集団プログラムへの参加が難しい方々が増え、プログラム内容をその方に合わせて変更、カスタマイズする工夫を行いながら支援に臨み、ご利用者が抱える課題を一緒に解決し、就職者を輩出してきた。これまでの支援を振り返り、その成果と課題、今後の取り組み等について発表する。
30	多機能型事業所の就労への取組について 長峯 彰子 (公益財団法人新宿区勤労者・仕事支援センター 福祉部 わーくす ここ・から サービス管理責任者) 当事業所は、就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所、定着支援事業所と3つの機能を持つ多機能型事業所である。そして、就労移行支援事業所と就労継続支援B型事業所のそれぞれから就労者を輩出している。その細やかな支援と個別対応について成功事例を交えて発表していく。

31	一般ボランティアを活用した障がい者就労定着の効果と課題 新里 学（就労支援センターさわか 那覇市障がい者ジョブサポーター派遣等事業 コーディネーター）
	那覇市が独自に行う障がい者の就労定着をサポートする登録型ボランティアの実績をもとに、そこから分かった効果と課題を発表いたします。
32	障害者職業能力開発校における技術革新の影響と対応に関する現状分析 大場 麗（職業能力開発総合大学校 助教）
	本研究は、障害者職業能力開発校に勤務する職業訓練指導員を対象に、AI等の技術革新が障害者の職業訓練および雇用に与える影響について調査したものである。雇用機会の拡大、業務の代替、すきま業務の創出といった観点から、現場の実感や課題、今後の支援のあり方を明らかにし、障害者職業訓練における技術活用の可能性について検討する。
33	就労支援における生成AI活用の現状と期待 ー就労系事業所の支援者と利用者の調査結果からー 山口 明乙香（高松大学 発達科学部 教授） 市本 真澄（アクセンチュア株式会社 コーポレート・シチズンシップ マネジング・ディレクター）
	本発表は、全国の就労系障害福祉事業所を対象としたオンライン調査の結果から、就労支援における生成AIの活用の現状と生成AIの効果的な活用に対する期待について報告する。調査の結果、支援者においては、生成AIの活用として支援計画の作成や作業記録、事務作業での活用傾向が多いことが明らかになった。また今後も積極的に支援に取り入れたいと考えていることが確認された。
34	就労支援における支援者・利用者が生成AIに求める機能と役割 市本 真澄（アクセンチュア株式会社 コーポレート・シチズンシップ マネジング・ディレクター） 山口 明乙香（高松大学 発達科学部 教授）
	全国の就労系障害福祉事業所を対象としたオンライン調査及びインタビュー調査の結果から、就労支援において支援者と利用者が生成AIに期待する機能と役割について報告する。調査の結果、支援者においては、生成AIの活用として支援計画の作成や作業記録、事務作業負担の軽減を期待しており、利用者は、自分の考えの整理や客観的な意見の把握、知らないことをわかりやすく調べるなどの機能を期待していることが明らかになった。
35	東日本大震災・新型コロナウイルス感染症拡大が障害者の就業・生活に与えた影響についての分析 堀 宏隆（障害者職業総合センター 上席研究員）
	2008年より開始した障害者を対象としたパネル調査において、東日本大震災及び新型コロナウイルス感染症が就業・生活に与えた影響について自由記述で回答を求めた。分析の結果、震災時の経験については職場待機・帰宅困難に関するものが多く報告された。また、コロナ禍では在宅勤務やオンライン業務の増加等が報告された。以上から、平時からの地域支援機関や職場における準備等の重要性が示唆された。
36	障害者就業・生活支援センターにおける雇用勧奨の状況と課題 平江 由紀（社会福法人慶信会 くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」 就労支援ワーカー）
	本発表では、障害者就業・生活支援センターにおける障害者の雇用勧奨の現状と課題について、企業規模・職種・利用者の特性等を踏まえ分析を行った。採用までのプロセスを整理し、助成金の活用や支援体制の整備等、効果的な雇用促進の方策を検討するものである。
37	ソーシャルファームの推進 ～障害者の労働権を満たす社会の構築を目指して～ 吉崎 未希子（有限会社人財教育社 代表取締役） 堀井 はな（就労移行支援事業所ベルーフ 就労支援員）
	障害者とりわけ精神障害者の就労は、どの社会でも解かなければならない人類的な課題である。Social firm（以下SF）とは、この課題に40年取り組んできたヨーロッパが生み出した、障害者而非障害者が共に働く企業のことである。この発表は、ドイツ及びヨーロッパのSFの歴史・原則・実態についての視察調査内容を基にしている。更に日本において社会システムとしての構築推進の為に挙げるものである。
38	関係フレーム理論の新たな展開と可能性 ー関係フレーム理論から見た「自己」と「臨床対話」での活用についてー 刎田 文記（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 主幹主任研究員）
	文脈的行動科学は、関係フレーム理論（以下RFT）をベースとした応用行動分析学の拡張と捉えることができる。RFTは人間の言語と認知の中核となる理論的枠組みとして構築されているが、難解なものと思われることも多い。本研究では、近年のRFTをベースとしたヒューマンサポートの展開の中から、RFTの観点から見た「Self」の捉え方や臨床対話の中での活用等について情報提供を行い、RFTの可能性について紹介する。

東京ビッグサイトへの主な交通アクセス



※ 詳しくは、東京ビッグサイトのホームページでご確認ください。
<https://www.bigsight.jp/visitor/access/>

りんかい線

新木場駅

約5分

国際展示場駅

下車徒歩約7分

東京ビッグサイト

大崎駅

約14分

※大崎駅よりJR埼京線相互直通運転。国際展示場駅から渋谷（約20分）、新宿（約25分）、池袋（約31分）の各駅を直接結びます。

ゆりかもめ

新橋駅

約22分

東京ビッグサイト駅

下車徒歩約3分

東京ビッグサイト

豊洲駅

約8分

バス

<都営バス>

東京駅八重洲口
(東16系統、豊洲駅前経由)

約40分

東京駅丸の内南口
(都05-2系統、勝どき駅前経由)

約40分

東京ビッグサイト

門前仲町
(門19系統、豊洲駅前経由)

約35分

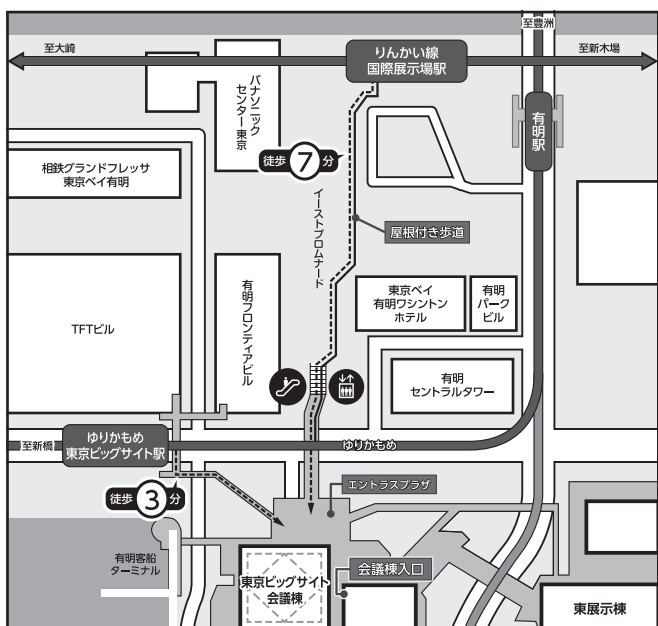
空港バス(リムジンバス・京急バス)

羽田空港

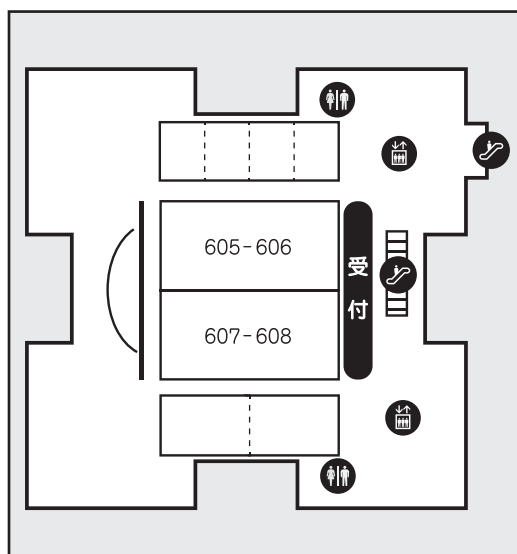
約25分

東京ビッグサイト

最寄駅からのアクセス



受付(会議棟 6F)



※ ご来場の際は、必ず受付を済ませてから各会場にお入りください。



障害者職業総合センター 研究成果物のご案内

障害者職業総合センターでは、職業リハビリテーションサービスの基盤整備を図るため、職業リハビリテーションに関する調査研究、研究成果の普及等を行っています。研究の成果は、「調査研究報告書」「資料シリーズ」「マニュアル」等としてとりまとめ、就労支援の実践現場で広く活用されています。

各種の研究成果物は、障害者職業総合センター（NIVR）ホームページに掲載し、ダウンロードもできます。

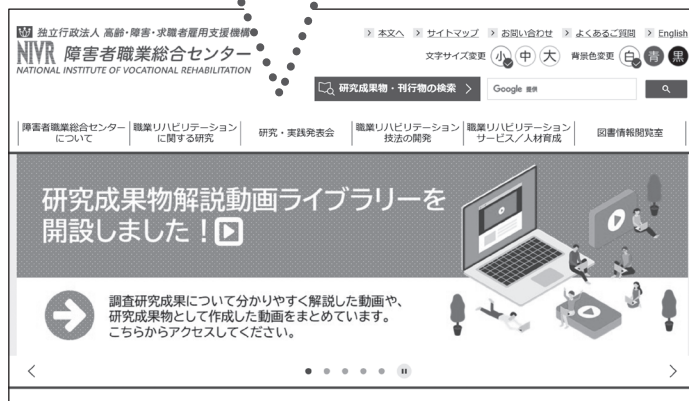
なお、職業リハビリテーション研究・実践発表会では、研究成果物を展示していますので、ぜひご覧ください。
※ 研究成果物展示コーナーは、12日(水)10時00分から13日(木)15時00分までとなります。



NIVRホームページ

<https://www.nivr.jeed.go.jp>

新刊
PICK UP



No
83

障害者の働く職場の
コミュニケーションに関するアイデア集



本リーフレットでは、職場のコミュニケーションに関して障害者と周囲の間に生じる課題、それを解消するために事業主や本人が行っている配慮や工夫を紹介しています。



No
84

パネル調査がとらえた障害のある人の職業人生



障害者が就いている職種、就業形態、給与、仕事に関する満足度が年齢を重ねることどのように変化したかについて分析した結果を世代別又は障害種類別に報告しています。



No
85

精神障害者保健福祉手帳を所持する方の
就業の状況と企業が取り組む職場の配慮・措置
—「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に
関する調査研究」の結果から—



精神障害者保健福祉手帳を所持する従業員の就業状況と企業が取り組む配慮・措置の状況のご紹介と、配慮・措置の実施にあたり留意すべき点をまとめました。



高障求
メールマガジン
会員募集！>>>



※カメラで読み取ったリンク先が、
<https://www.jeed.go.jp/general/merumaga/index.html>
であることをご確認ください。

障害者雇用を進める事業主のみなさまへ 就労支援機器をご活用ください！

当機構(JEED)の『就労支援機器貸出・相談窓口』では、障害者を雇用している、または雇用しようとしている事業主に**無料**で**就労支援機器の貸出**をおこなっています。

「就労支援機器」とは障害者の就労を容易にするための機器のことで、主な機器は以下のとおりです。

視覚を補助する機器

●拡大読書器



据置型、携帯型、ポータブル型など各種取り揃えています。
見え方、作業環境、見る対象物などの条件に合わせて選択できます。

●パソコン支援ソフト

画面読上げソフト(PC-Talker、JAWS)画面拡大ソフト、文字認識(OCR)ソフトなどの貸出を行っております。

高知システム開発製のソフト(PC-Talker など)は、ソフト単体での貸出も可能です。

聴覚を補助する機器

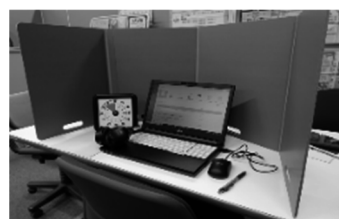
●デジタル補聴システム



補聴器や人工内耳に送信機(マイク)が拾った音を直接届けることが出来るシステムです。職場では、会議や打ち合わせの場面でもとても有効に活用できます。
音声認識アプリとの併用も検討できます。またリモート会議のパソコンなど AV 機器への接続も可能です。

感覚過敏に対応する機器

- ノイズキャンセラー、イヤーマフ
- パーテーション



聴覚的・視覚的な刺激を低減させることで周囲の状況に影響されずに集中して就労できる環境を整えます。
近年、急激に貸出件数が増えている分野であり、在庫を増強して対応しています。ぜひ、お試しください。

貸出制度の概要

- 貸出の対象：障害者を雇用している、または雇用しようとしている事業主
※国、地方公共団体・独立行政法人などは対象外です。

- 貸出期間：原則、6カ月以内
※職場実習やトライアル雇用の場合も利用できます。
(必要に応じて1回のみ、最大6カ月の延長可能)

就労支援機器及び貸出制度についてはホームページで詳しく紹介しています。

<https://www.kikijeed.go.jp/>



就労支援機器のページ

検索

「就労支援機器」常設展示場のご案内



就労支援機器貸出・相談窓口

〒130-0022 東京都墨田区江東橋2丁目19番12号
ハローワーク墨田5階
TEL: 03-5638-2792

就労支援機器アドバイザーが、就労支援機器の紹介や活用方法に関する相談、貸出制度に関する説明を行っています。

最新の機器を含め多くの機器を展示しておりますので、ぜひお試しください。

「就労支援機器」地方説明会のご案内

令和7年度就労支援機器説明会を以下のとおり開催します。

就労支援機器の紹介および利用体験、活用事例の紹介、貸出制度の説明を行います。ぜひご参加ください。

大阪
10月31日(金) 13:00~15:00
大阪市中心区久太郎町 2-4-11
クラボウアネックスビル3F 会議室
JEED 大阪支部 大阪障害者職業センター

福岡
11月21日(金) 13:00~15:00
福岡県福岡市中央区赤坂 1-10-17
しんくみ赤坂ビル5階
JEED 福岡支部 福岡事務所

愛知
12月4日(木) 13:00~15:00
愛知県名古屋市中区錦 1-10-1
MI テラス名古屋伏見5階
JEED 愛知支部 名古屋事務所

参加を希望される方は事前の申し込みをお願いします。
詳細は、就労支援機器のホームページをご覧ください。