

第34回(令和8年度)

職業リハビリテーション 研究・実践発表会 ご案内

第34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ブの登録商標です。

日時

令和8年 11月4日(水) 13時00分～16時50分
11月5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4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／



アビリス



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34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34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/33kaisai.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4日(水)

○ 開会挨拶～特別講演 (13:00～14:45)

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 「『個別支援』から『組織設計』へ

— 小規模企業でもできる、企業と福祉をつなぐ組織設計の仮説検証 —

講師:岩崎 龍太郎 氏 (ATUホールディングス株式会社 代表取締役)

障害者雇用では、個別支援や職場適応に関する実践は蓄積されてきていますが、それを受け止める企業組織のあり方についても議論を深める必要があります。

本講演では、従業員 51 名の警備会社が障害者雇用率約 6 割を維持してきた「実践知」をもとに、「個別の支援を継続するための組織設計」について報告します。経験や学習を組織全体で循環、対話を見える化し、企業と福祉が情報を共有する仕組みにより、予測可能性、相互約束、判断への参加、相互支援を実現するとともに、個人の経験を組織全体の学びへ転換する組織づくりを紹介します。個別支援を継続するための組織設計という視点から、企業と福祉をつなぐ新たな実践の可能性について考察します。

○ パネルディスカッション I (15:10～16:50)

「障害者雇用がもたらすもの ～取組の先にある価値は何か?～」

コーディネーター	谷 口 真 美 氏	早稲田大学商学大学院 教授
パネリスト (五十音順)	大 竹 祐 貴	障害者職業総合センター 上席研究員
	香 川 朋 美 氏	SGフィルダー株式会社 人事部 DE&I推進課 課長 臨床心理士・公認心理師・産業カウンセラー
	國 分 淳 志 氏	株式会社物語コーポレーション 経営理念推進・人財戦略本部 人財応援部
	腰 塚 裕 一	障害者職業総合センター 職業リハビリテーション部指導課 障害者雇用支援ネットワークコーディネーター

法定雇用率の引き上げや対象企業の範囲拡大等に伴い、採用を活発化させる企業がある一方、コストや体制構築の負担から、取組に消極的な企業も少なくありません。

本パネルディスカッションでは、障害者雇用の取組がもたらす「価値」について、具体的な実践事例や調査研究のデータから多角的に捉え、法律を守るということを超えた障害者雇用の意義や可能性について、参加者とともに考えます。

※ 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5日(木)

○ 研究・実践発表（口頭発表 79 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 35 題）（展示時間 10:30～15:10、発表時間 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）

「発達障害のある方のキャリアを考える ～そのニーズと就労支援の取組～」

コーディネーター	知名 青子	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)	井戸 智子 氏	トヨタ自動車株式会社 人事部総括室多様性共創グループ 主幹
	榎本 容子 氏	独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 ウェルビーイング S&Iセンター 課題対応ユニット キャリアプロジェクトチーム 主任研究員
	大泉 多美子 氏	臨床心理士・公認心理師・2級キャリアコンサルティング技能士・ 国家資格キャリアコンサルタント
	西脇 昌宏	障害者職業総合センター職業センター 開発課 課長補佐

発達障害者支援法が施行されて20年が経過し、社会における発達障害への理解は大きく進展しました。この間、働く発達障害のある方が増加している一方で、企業や支援の現場では、ライフイベントによる生活環境の変化を背景として、多様化するニーズへの対応を模索している現状があります。

本パネルディスカッションでは、企業、支援機関などそれぞれの立場から現状を振り返り、知見や実践を共有することにより、発達障害のある方のキャリアに関する課題や支援ネットワークの在り方について、参加者とともに考えます。

※ 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。

基礎講座・支援技法普及講習

研究・実践発表会に先だち、1日目の11月4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>（講義）

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：井口 修一（障害者職業総合センター シニアリサーチャー）

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>（支援者向け グループワーク・ペアワークあり）

I 「高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発」

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）

高次脳機能障害者には、自分の障害や状態を把握することが難しいという特性があります。こうした特性を踏まえ、本講習では、本人の目標や興味・関心といったポジティブな側面に即し、自らの気づきを促す支援の取組について解説します。振返りの工夫やツールの活用についても、事例を交えて具体的に紹介します（グループワークあり）。

II 「就労支援における発達障害者との相談スキルのチェックリスト」

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）

発達障害者の就職・復職および職場適応に向けた相談の経験がある就労支援者を対象に、自身の相談スキルを振返るためのチェックリストを開発しました。本講習では、参加者の皆様に実際にチェックリストの一部を記入していただくとともに、自身の相談スキルの振返りや発達障害者との相談場面において支援者が留意すべき視点等について参加者同士で意見交換します（ペアワークあり）。

2 参加申込

(1) 申込方法

ホームページにアクセスの上、「第34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「**参加申込はこちらから**」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。

介助者を会場内に同伴する場合は、介助者の方も参加申込が必要となります。

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34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4日(水)	13:00～14:45	開会挨拶～特別講演	①	参加の有無
	15:10～16:50	パネルディスカッションⅠ	②	参加の有無
11月5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
	《展示時間》 10:30～15:10 《発表時間》 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4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8年10月5日(月)13時まで(郵送は10月2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 お問合せ先」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34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:03-3958-5292 (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:vrsr@jeed.go.jp

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

7 プログラム

○ 研究・実践発表会

【第1日目】令和8年11月4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
14:45	特別講演	「『個別支援』から『組織設計』へ — 小規模企業でもできる、企業と福祉をつなぐ組織設計の仮説検証 —」 講 師：岩崎 龍太郎 氏 ATUホールディングス株式会社 代表取締役
	休 憩	
15:10	パネル ディスカッションⅠ	「障害者雇用がもたらすもの ～取組の先にある価値は何か?～」 コーディネーター：谷口 真美 氏 早稲田大学商学学術院 教授
		大竹 祐貴 障害者職業総合センター 上席研究員
		パネリスト：香川 朋美 氏 SGフィルダー株式会社 人事部 DE&I推進課 課長 (五十音順) 臨床心理士・公認心理師・産業カウンセラー
		國分 淳志 氏 株式会社物語コーポレーション 経営理念推進・人材戦略本部 人材応援部
16:50		腰塚 裕一 障害者職業総合センター 職業リハビリテーション部指導課 障害者雇用支援ネットワークコーディネーター

※ 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8年11月5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		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10時30分から15時10分まで展示しています。
12:30		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。
13:00		
14:50		
	休 憩	
15:10	パネル ディスカッションⅡ	「発達障害のある方のキャリアを考える ～そのニーズと就労支援の取組～」 コーディネーター：知名 青子 障害者職業総合センター 上席研究員
		井戸 智子 氏 トヨタ自動車株式会社 人事部総括室多様性共創グループ 主幹
		パネリスト：榎本 容子 氏 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 ウェルビーイング S&Iセン (五十音順) ター 課題対応ユニット キャリアプロジェクトチーム 主任研究員
		大泉 多美子 氏 臨床心理士・公認心理師・2級キャリアコンサルティング技能士・ 国家資格キャリアコンサルタント
16:50		西脇 昌宏 障害者職業総合センター職業センター 開発課 課長補佐
	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8年11月4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：井口 修一(障害者職業総合センター シニアリサーチャー)
	支援技法普及講習	I 「高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発」 ※グループワークあり 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 「就労支援における発達障害者との相談スキルのチェックリスト」 ※ペアワークあり 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5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:障害者雇用とデジタル技術の活用

1	特例子会社における安心就業と職域拡大を支えるAI・デジタル活用 畠山 裕介 (AKKODiS ビジネスサポート株式会社 代表取締役社長) 特例子会社において、障害のある社員の安心就業と職域拡大を支えるため、AI・デジタル技術を活用した職場改善を進めた。セルフケア支援、支援者向けナレッジ活用、学び直し支援、記録・連絡業務の標準化を一体的に設計し、就業定着、業務の再現性向上、役割拡大につながった実践を報告する。
2	特例子会社における、AI活用による職域拡大とグループ会社連携によるノーコードエンジニアの育成 大野 伸太郎 (株式会社総合キャリアトラスト CVT事業部 ゼネラルマネージャー) 糸藤 理恵子 (株式会社総合キャリアトラスト CVT首都圏 マネージャー) 進藤 敦 (株式会社総合キャリアトラスト CVT池袋 ジョブコーチ) RPAやAIの進化により、これまで障害者向けに切り出されていた業務が減少傾向にある中、AI活用による障害者の職域拡大を目指し2025年4月より新チームを立ち上げ取組みをスタート。グループ会社のノーコードアプリ開発とAI活用のノウハウを障害者向けにアレンジし、未経験者が入社後に基礎から学ぶことのできる仕組みを構築し、人材育成に努めている。発表ではそれらの取り組みと現在までの成果を紹介する。
3	障害者×AI ～仕事を奪う脅威から可能性を拓く希望へ。弱みを補完し強みを最大化するAI活用術～ 山崎 桜 (株式会社電通デジタル 総務部 マネージャー) 西 真吾 (株式会社電通デジタル 総務部) 橋本 健 (株式会社電通デジタル 総務部) 「AIが障害者の仕事を奪う」という声がある一方、当社においてAIは、可能性を広げる必要不可欠なツールです。本発表では、障害のある社員がAIを活用して迅速にスキルをキャッチアップし、自身の強みを飛躍的に伸ばしている具体的な実践事例を報告します。AIがいかにして個人の弱みを補完し、強みを最大化する強力なパートナーとなり得るかを示し、障害者雇用の新たな可能性と職域拡大のあり方を提案します。
4	障害のあるワーカーによる職場の心理的安全性と生産性向上に向けた取組～「Link Ability」企画・設計を通じて～ 眞保 智子 (法政大学 現代福祉学部 教授) 木村 健一 (三菱UFJニコス株式会社 オースリ第2センター 統括グループ) 富田 浩章 (三菱UFJニコス株式会社 事務企画部 事務管理室 営業事務グループ) 吉田 沙紀 (三菱UFJニコス株式会社 オースリ第2センター モニタリンググループ) 障害のあるワーカーと上司であるマネージャーや同僚、双方の心理的安全性を担保し、働きやすい環境を構築するために新たなコミュニケーションツール「Link Ability」を障害のあるワーカー自身が周囲を巻き込み設計し、MUFGグループコンペで高い評価を受けた。障害のあるワーカーが自ら職場環境に働きかけ、周囲の理解促進と必要な配慮を得るとともに組織の生産性向上を図るプロセスを報告する。
5	デジタルリスキリングと業務定量化による障がい者雇用の継続的な戦力化の実践 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 取締役) 松尾 明 (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第1統括本部1部 部長) デジタル技術の活用により、障がいのある社員の継続的な戦力化を実現するための取組を報告する。Eラーニング等によるデジタルリスキリングの仕組みを構築するとともに、約2,000業務を対象とした難易度設定と作業ログの蓄積により業務を定量化し、スキル習得と成果を可視化した。その結果、高難易度業務の割合が向上するなど、戦力化の進展を客観的に確認できた。

第2分科会:企業の組織的な取組、体制作り

1	特例子会社における健康経営取組み事例 佐藤 史子 (株式会社スタッフサービス・ビジネスサポート 健康管理室 産業保健グループ 保健師) (株)スタッフサービス・ビジネスサポートは2000年設立の特例子会社である。2022年より毎年健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定を受けているが、経営層の関与の度合い、組織浸透度に課題があり、改善に向けた2026年健康経営取組みについて報告する。
2	知的・発達障がいとサポート者 両者の活躍を考えていく 松枝 幸大 (オムロン太陽株式会社 D&I推進G) 知的・発達障がいのある社員と、指導・サポートにあたる社員の双方が活躍できる仕組みづくりをテーマに、これまでの取り組みを紹介。採用後、定着・活躍までに時間を要している現状や、指導・サポートが個々人の経験や手探りに依存し、負担が偏在しているといった課題を整理。これらの課題に対し、体系的な連携体制の構築とPDCAサイクルの運用を通じて、組織全体で継続的に人材育成を進めていく仕組みについて発表。
3	特例子会社によるグループ会社への教育・定着支援～伴走から自立への3か年の進化～ 新山 佳奈 (SOMP0チャレンジド株式会社 グループ障害者活躍支援室 教育・定着支援グループ サポーター) 浅野 登紀子 (SOMP0チャレンジド株式会社 グループ障害者活躍支援室 教育・定着支援グループ グループリーダー) 当社では24年度よりグループ各社への障害者雇用支援を開始した。本発表では前回の報告に続く、3か年の教育・定着支援の進化を報告する。25年度は研修のオンデマンド化等で効率化を図り、対話型支援を実施した。26年度は各社の「自立」を目指し、社内の対応力向上や研修の内製化、働く社員へのセルフケア支援へアプローチを広げている。特例子会社による伴走型から自立促進へと変化した支援の成果と展望をまとめる。
4	特例子会社によるグループ会社への障がい者活躍支援の実践～“相互成長”を実現するために～ 佐野 友字子 (オムロン京都太陽株式会社 人事総務課 精神保健福祉士) 村上 萌 (オムロン京都太陽株式会社 人事総務課 作業療法士 公認心理師) 特例子会社で培った障がい者活躍支援の知見をグループ会社へ展開。研修やSPISを活用した個別支援により、配属後もグループ会社の人事が関与し続ける関わりを通じて、障がいのある社員だけでなく、上司のマネジメントや職場、さらには人事も含めた関わりを高め、戦力化と組織の底上げを実現する。自己理解・相互理解・相互成長を軸に、実践を通じてお互いに学び合い、持続的な成長と職場力の向上を目指して取り組んでいる。
5	才能と能力を活かせる社会へグループ28社の法定雇用率全社達成プロセス～仕組み化・伴走支援・コミュニティ形成～ 一條 仁 (株式会社SHIFT ビジネスサポート部 障がい者雇用コンサルタント) 北川 愛 (株式会社SHIFT ビジネスサポート部 部長) 2025年、当社および雇用義務のあるグループ会社計28社の全社で法定雇用率達成を実現しました。本発表では、そのプロセスにおける「仕組み化」「伴走型支援」「グループ横断コミュニティ形成」の3つのアプローチを報告します。業務の切り出し・創出から採用・定着・活躍まで一気通貫でサポートする体制構築と、各社担当者の孤立を防ぎ心理的安全性を担保するコミュニティ運営の実践事例を紹介します。

第3分科会：雇用管理の仕組、工夫

1 障害者が主力となり【年間6000万円】の売り上げを達成。10名中9名に障害がある営業チームの取り組み
筒井 佳朋（株式会社seed 代表取締役）
営業社員の業務プロセスを分解・可視化し、チームで行う営業体制を構築。各自の障害特性と得意・不得意を組み合わせる事により、メンバーが長所を活かして活躍出来るようになった。各工程に目標値を設定する事によって各自の貢献度が明確化され、責任感が芽生えやりがいを感じる人が増え、目標に対しての意識が強くなった。チーム制を導入し属人性を排除する事によりサービスの質が標準化され、目標達成に繋がった。
2 障がい者雇用におけるチーム支援体制の構築— LIXIL Advanced Showroomキモチプラス活用事例 —
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）
一部の管理者に業務や情報が集中しやすい状況にあった「㈱リクシル アドバンスド ショールーム」は、就労安定ツール「キモチプラス」を導入し、当事者の日々の記録を活用する仕組みを整備した結果、従来の支援を土台に、皆で支援する体制が更に整い、高ストレス者が半減。対応工数も削減し、約7割の従業員から「相談しやすくなった」との声が聞かれた。チーム支援体制の構築や管理者負担の軽減、安定就労に至った事例を発表する。
3 スロースタートから着実な成長へ：柔軟な働き方がもたらす精神障がい者雇用の勤怠安定と一人ひとりの生産性向上
中西 清佳（株式会社URテラス 事業部 マネージャー） 東村 美友紀（株式会社URテラス 事業部事業開発課 チーフ）
精神障がいを持つスタッフの雇用において、最大の課題の一つは「勤怠の安定」です。当社では、スタッフ自身が勤務時間をコントロールし、無理なく「100%の出勤率」を目指す柔軟な勤務制度を導入しています。本発表では、この制度の具体的なプロセスと得られた効果について報告します。
4 在職者支援におけるナビゲーションブックの活用
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）
障害者職業総合センター職業センターでは、平成27年度に発達障害者が就職・復職時に自らの特徴等を事業主や支援機関に説明する際のツールとして「ナビゲーションブックの作成と活用」を取りまとめた。本発表では、地域障害者職業センター等の活用実態を踏まえ、就業後、職場定着に向けた更新・継続活用と、在職者が新たにナビゲーションブックを作成する際のポイント等について中間報告を行う。
5 障害者雇用における職域拡大とキャリア形成の実践プロセス
高橋 幸男（ミサワホーム株式会社 管理本部 HR戦略部 部長） 菊田 佳奈（ミサワホーム株式会社 管理本部 HR戦略部 D&I推進課） 宮脇 卓也（ミサワホーム株式会社 管理本部 HR戦略部 D&I推進課） 石井 菜穂（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）
企業における障害者雇用は、量的拡大から質的向上へと移行し、職域拡大やキャリア形成が課題となっている。当社では、スキャンニング業務を中心とした雇用の定着を経て、サポートセンターの設立および本社業務への展開に至るプロセスを整理した。全社的な推進体制のもと職域開拓、業務切り出しと標準化を行うことで、多様な業務への従事とキャリアパス提示、評価制度への反映を試みている。本発表では上記取り組みについて報告する。

第4分科会：アセスメントに基づく支援／アセスメントの活用

1 学童期から取り組むキャリア形成支援～将来の就労を見据えた「生きる力」の育成にむけて～
森島 貴子（社会福祉法人鉦路のぞみ協会 自立センター 指定特定相談支援事業所 自立センター 主任相談支援専門員）
成人期の就労には、単なる作業能力ではなく、自己管理や対人関係等のライフスキルが不可欠である。そこで、「発達障害・境界知能の子のライフスキル・アセスメントツール」を活用し、生活課題を可視化し、早期から個別的最適な支援を行うことで、就労の土台となるスキルの習得を図る。相談支援として、障害児通所支援事業所と連携し、現状の課題抽出から具体的な支援へ結びつけ、将来の就労へとつなげていく取り組みを発表したい。
2 一般校在籍の障害者手帳保持者に対する就労移行支援への接続と「BWAP2」を活用した支援プロセス
酒井 健一（社会福祉法人鉦路のぞみ協会 自立センター くしろジョブトレーニングセンターあらんじえ 職業リハビリテーション課長）
近年、一般校（特別支援学校以外）に在籍する障害者手帳保持者の数は増加傾向にあり、それに伴い当機関への相談件数も増加している。本稿では、一般校からの相談を経て就労移行支援の利用に至った事例を取り上げる。本事例では、就労移行支援事業所における包括的アセスメントツールである「BWAP2」を各マイルストーンごとに実施し、本人のハードスキルおよびソフトスキルの変容を整理し本人と共有して就労選択の一助とした。
3 重度の自閉症スペクトラムのある方の短時間雇用からの時間延長—就労継続に向けた行動分析と企業協働の事例—
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 就労支援員）
重度の自閉症スペクトラムのある方への就職した後、制度上は想定されていない就職する企業協働を実施した。重度の方のキャリア形成と実地の実践と、制度とつなげる取組に取組む意義を考察する。
4 一般職業適性検査を活用した配置選定の有効性 —短期間での新規業務立上げにおける人材適合の検証—
青木 美恵子（三菱自動車ウイング株式会社 事業部 事業部長兼岡崎事業所長） 地主 久美子（三菱自動車ウイング株式会社 岡崎事業所 公認心理師・1級キャリアコンサルティング技能士）
新規に立ち上げる部品組付け業務において、一般職業適性検査を活用した人員配置の有効性について検討した。準備期間が約2か月と限られる中、岡崎事業所では従来の清掃業務評価と異なる配置結果となり、潜在的な職業能力の把握につながった。一方、設立2年の京都事業所ではコーチ評価と一致する結果となった。これらの差異から、事業所の経験年数が適性把握に与える影響が示唆され、本人および支援者双方の理解促進にも寄与した。
5 “働ける”を“働き続けられる”へ — 企業連携型障がい者就労支援における障がい者定着支援の実践 —
小山内 ありさ（株式会社ミチルワグループ Green Link Lab. 富山 マネージャー） 飯田 夕貴（株式会社ミチルワグループ Green Link Lab. 富山 マネージャー）
企業向け障がい者雇用支援サービスとして、精神障がいのある者に対し、業務遂行能力と職場適応能力を分けたアセスメントを実施した。アセスメント結果をもとに、企業・支援者・現場管理者が連携し、環境調整、役割の構造化、セルフモニタリング支援など段階的に介入した。支援を通して、就労継続に必要な課題の可視化や、認識変化から自己判断獲得に至る過程を確認、半年定着と自己管理力の向上につながった支援経過を報告する。

第5分科会：就労に向けた取組（訓練・研修）

1 就労移行支援事業所におけるプロセス・ベースド・セラピー・集団プログラムの実践
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） 高津 弘明（株式会社スタートライン 障害福祉事業部 サービス管理責任者）
近年、診断名によらず個人の機能に着目したプロセス・ベースド・セラピー（PBT）の有用性が示されている。当社では就労支援において当事者の心理的プロセスに基づく支援を実施している。本研究では就労移行支援事業所の通所者を対象に、EEMMグリッドを用いた集団プログラムを実施し、その効果を検討した結果を報告する。
2 「食」の職人育成と地域連携による職域拡大の実践 ～業務の細分化と専門性習得がもたらす、生産性向上と就労移行への道～
佐藤 香菜子（合同会社AICO 就労支援センターあいこ 選択支援員） 佐藤 幸治
飲食業における「業務の細分化」を通じた職人育成と工賃向上の実践を提示します。ホテル料理長経験者等の指導下で、個々の特性に応じ職種を限定して専門性を高めることで、B型工賃4万円超やA型スコア175点の高い生産性を実現しました。地域企業との連携による施設外就労や製造・販売を通じ、実践的な技術を習得。本人が身につけた専門性を武器に次なるステップへ移行する支援モデルを報告します。
3 就労移行からIT系在宅就労への支援事例
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）
近年、障害者雇用においてIT分野や在宅勤務の求人が増加している。IT系在宅就労ではITスキルのみならず、自己管理能力等の職業準備性や自己発信力などの高度なコミュニケーションスキルを求められる。本発表では、訓練や就職活動を通してIT系在宅就労に至った事例を報告する。訓練内容や企業とのマッチング、就職後に明らかとなった課題を整理し、IT系在宅就労においてより必要とされる訓練や支援について考察する。
4 職業訓練機関と企業との対話を通じた障害者就労支援の課題と展望 ―特例子会社との協働研修の実践報告―
大場 麗（職業能力開発総合大学校 助教）
本発表では、精神・発達障害のある訓練生の就労支援に向け、新規開発した「特例子会社との協働研修」の設計と実践について報告する。研修では、現場の支援課題の整理、企業見学および座談会を組み込んだプログラムを構築した。発表では、この研修設計の枠組みを説明するとともに、研修を通じて得られる訓練機関と企業間における障害理解や適性把握の視点の違い、今後の連携上の課題について検討する。

第6分科会：高次脳機能障害

1 再発脳卒中と失語を有する症例に対し入院初期からの連携・介入により就労移行支援へ至った一例
山田 史麻（岡山リハビリテーション病院 リハビリテーション部 作業療法室 作業療法士）
脳卒中中で重度片麻痺と失語を呈した40代男性。約1年後、再発で再入院し身体機能低下と就労支援の停滞がみられ、入院初期より多職種で連携した。意思表出・共有に制約があるも、本人・家族を尊重して就労移行支援事業所（以下「事業所」という。）利用を目標とし、生活調整や移動訓練、事業所見学を行った。退院後も外来、訪問リハビリ、事業所で支援継続し、退院約3ヵ月で事業所利用開始に至り、早期連携が円滑な就労移行に繋がった。
2 自立訓練事業所における復職支援と家族・職場・ジョブコーチとの連携～脳出血による片麻痺と失語症を呈した利用者に対して～
中川 和代（社会福祉法人農協共済 中伊豆リハビリテーションセンター 障害者支援施設さわらび 福祉部 さわらび 作業療法士）
復職を目標とする重度片麻痺と中等度失語症を呈する利用者に対し、復職条件である自動車運転再開支援、コミュニケーション能力・作業能力の獲得を図る支援を実施した。地域移行に向け、まずは家族と連携し外泊訓練で生活を安定させ、職場と情報共有をしつつ復職の可能性を拡げる支援を行った結果、念願の職場復帰が可能となった。就労定着を目指してジョブコーチとも連携し、意欲的かつ安定した就労が継続している為、報告する。
3 身体障害と高次脳機能障害を有する脳卒中患者の復職支援～生活支援と就労支援をつなぐ多機関連携の実践～
茶山 由香利（医療法人三九会 三九朗病院 地域連携推進部 MSW）
身体障害と高次脳機能障害を有する脳卒中患者の復職支援では、退院後に生活課題や就労課題が顕在化し、生活支援と就労支援を横断した支援が必要となる。しかし、支援移行時期や調整主体は明確でなく、多機関との連携・調整に難渋する場合がある。本発表では、回復期リハビリテーション病院のMSWが介護・障害福祉・就労支援関係者と連携した支援過程を報告し、制度横断的支援における課題と地域連携のあり方について検討する。
4 高次脳機能障害者の地域移行・復職支援における自立訓練（機能訓練）の実践
島崎 義広（高知ハビリテリングセンター 生活・訓練部 理学療法士）
高次脳機能障害と身体障害を有する利用者に対し、自立訓練（機能訓練）において地域移行支援と復職支援を実施した。独居に向けた住環境調整や社会資源活用、企業でのトライアル訓練への同行による業務適性評価および実践的な就労訓練を行った。その結果、独居生活への移行と配置転換による就労継続に至った。一方、短時間就労では既存の就労支援制度の利用が難しく、就労後の支援体制構築が課題として示された。
5 重度記憶障害、広範囲視野欠損を有する高次脳機能障害のある方への支援実践～補完方法を取り入れ強みを活かす他機関との協働～
角井 由佳（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌 就労支援員（作業療法士）） 片岡 勇太（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道障害者職業センター 上席障害者職業カウンセラー）
「誰もが働くことを諦めなくても良い社会をつくる」はクロスジョブが重要視する視点である。本報告では、重度記憶障害、広範囲視野欠損、身体機能障害により一度は一般就労を断念し、B型事業所を利用していた方への支援事例を紹介する。就労移行支援とジョブコーチ支援を通じて、強みを発揮出来る補完方法として携帯メモ機能を導入。職業センターや企業と協働し、本人が強く希望していた一般就労を実現したプロセスを報告する。

第7分科会：自己理解・成長への支援

1	一人ひとりの挑戦が生む可能性と価値創造～広がる活躍のフィールドとその先へ～ 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）
	当行では障がいのある行員が働きやすい環境づくりを進めるとともに、それぞれの個性や成長を大切にしている。お客さま対応部門などを対象に、障がいのある行員が講師となり障がいの疑似体験を取り入れた行内研修を実施している。またアビリンピックやジョブサポート制度を活用した新たな業務への挑戦など活躍のフィールドも広がっている。こうした経験の後輩やこれから社会に出る方々の可能性につなげる取り組みについて発表する。
2	自己否定を繰り返していた昔の自分に「変わってきたよ」と伝えたい ～振り返りから自分軸の大切さに気づいた事例 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 企業在籍型ジョブコーチ） 北堀 亜弥（ボッシュ株式会社 人事部門業務サポートセンター）
	「自分はなんてダメなんだ」「自分だけが我慢すればいいんだ」という自己否定を繰り返してきたひとりのスタッフ。周りのアドバイスやサポートから「自分自身を変えたい」という気持ちが芽生え、過去の自分を振り返る中で『自分軸』という大切なものを見つけた。まだ変わり始めたばかりではあるが、人とのコミュニケーションを通して生き難さを小さくしようとしている事例を発表します。
3	客観的な自己評価を促す体験的支援の重要性と受容の難しさ ～「理想」と「現実」の整理と強みでつなぐ就労移行支援の役割～ 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））
	元営業管理職の本症例は、脳出血による重度右片麻痺と高次脳機能障害を呈し、営業職への復職を強く希望していた。支援では本人の意向を尊重しつつ、日常訓練等を通じた「気付きの支援」を実施。客観的な自己評価を促す中で、「就労への執念」を強みとして再定義した。高次脳機能障害者支援法の理念に基づき、葛藤に寄り添い「新たな人生」の受容に至った経過を報告し、就労支援における受容への関わりと専門的役割を考察する。
4	本人の「希望」と「人間の本質」「認知特性」の統合による就労支援～アセスメント・マッチング・職場定着に希望を灯す最前線～ 加藤 宏昭（NPO法人ネクステージ 障がい者就労支援センターストーリー 理事長）
	実践から見つけた、本人の感情と認知特性（脳機能）を統合した独自の就労支援の展開を本資料で示します。目指すのは『葬送のフリーレン』の「花畑を出す魔法」のように、心理的安全性を確保し主体的な選択を促す支援。就労支援が人と希望をあたたく受け止め、誰もが安心して進む道を見いだせるアプローチを、であった方々への感謝と共に、笑顔と安心の未来へ続く道しるべとしてお届けします。
5	解決志向型アプローチの視点を取り入れたグループワークの開発に向けて 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）
	過去の失敗経験等により自己肯定感等が低下している対象者に対し、問題の原因を探り、解決策を導くアプローチのみでは、失敗の追体験による心理的侵襲性の高さから、逆効果となることもありうる。このため、当事者のリソースに着目した解決志向型アプローチの視点を取り入れたグループワークの開発に取り組んでおり、本発表ではその取り組みや今後の方向性について中間報告を行う。

第8分科会：障害者を取り巻く状況に関する調査・考察

1	特例子会社で働く障害者の離職意思に関連する職場要因― 職場定着を支える支援資源に着目して ― 福岡 隆康（高知県立大学 社会福祉学部 准教授）
	本研究は、特例子会社で働く障害者を対象に、離職意思に関連する職場要因を明らかにすることを目的としたものである。2018年に実施した質問紙調査データを用い、役割ストレス、ソーシャルサポート、組織的公正、組織社会化、自己効力感と離職意思との関連を分析した。結果を踏まえ、職場定着を支える人材マネジメントと就労支援のあり方について検討する。
2	一般就労支援を行う支援機関管理者のワーク・エンゲイジメント―職場風土の類型による比較検討― 大川 浩子（北海道文教大学/NPO法人コミュニティ楽創）
	我々は障害者就業・生活支援センター・就労移行支援事業所管理者を対象に、職場風土の違いが管理者のワーク・エンゲイジメント(以下、WE)に与える影響を検討するために、組織風土尺度を用い4類型による比較を行った。その結果、イキイキ型に比較し、シブシブ型、イヤイヤ型で有意にWEの値が低かったことから、管理者のWEは管理者が職場のマネジメントが行き届いていると感じていることが影響していると考えられた。
3	障害者雇用の知見を活かした多様な人材の雇用管理支援 春名 由一郎（Next Being Lab ファウンダー）
	雇用継続・職場定着、さらに職務の選定・創出、能力発揮、成長機会、適正な雇用管理など雇用の質の課題は、障害者雇用を超えて、多様な人材を活かす雇用管理の課題につながる。本発表では、障害者就労支援、難病・治療と仕事の両立、職場配慮等の知見を生成AIも補助的に用いて整理し、企業担当者が活用しやすい仕事設計と支援実践へ翻訳する試行を報告し、専門支援と企業との共通言語づくりの課題を考察する。
4	パネル調査が捉えた障害のある労働者の職業人生(その1) ―就業継続に関連する要因の検討― 武澤 友広（障害者職業総合センター 社会的支援部門 主任研究員）
	16年間にわたる追跡調査（パネル調査）のデータを用い、障害のある労働者の就業継続に関連する要因を分析した結果を報告する。連続する調査期を追跡することで、単一時点の調査では捉えにくい就業継続に関連する要因を明らかにし、年齢層や障害種別による違いにも着目する。これにより、長期的なキャリア形成支援や雇用継続支援を検討するための実証的知見を提供する。
5	パネル調査が捉えた障害のある労働者の職業人生(その2) ―障害のある労働者の将来展望について― 稲田 祐子（障害者職業総合センター 社会的支援部門 主任研究員）
	16年間にわたる追跡調査（パネル調査）において、障害のある労働者が「近い将来に実現したいこと」について回答した結果について報告する。障害種類や年代によって将来展望に差異がみられることを明らかにすることで、支援ニーズが一概ではなく、長期的な視点から障害者の職業生活を支えることの重要性が示唆された。

【口頭発表 第2部】 11月5日(木) 13:00～14:50

第9分科会:採用・配置、職域拡大

1	特例子会社における新卒障害者採用の実践と課題—企業・大学双方の視点からの接点づくり 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) 玉井 龍斗 (株式会社エンカレッジ 早稲田駅前事業所 主任) 法定雇用率の上昇や既存社員の高齢化を背景に、特例子会社における大学生・新卒障害者採用への関心が高まっている。しかし、育成体制の未整備や学生像の未確立など、採用に踏み切れない企業は多い。本発表では、弊社が特例子会社と協働して実施した新卒向けイベントの実践報告を行うとともに、特例子会社の人事担当者へのインタビュー調査から、採用ハードルと課題を整理し、新卒採用促進に向けた視点を提言する。
2	エージェントサービスを利用したパラアスリートのマッチングと企業理解について 矢嶋 志穂 (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) 昨年「パラアスリート雇用と現状について」というテーマで口頭発表を行い、多数の企業から関心・問い合わせをいただきました。企業として取り組みたいが、どこから取り組めばいいのか。どんな障がい・アスリートがマッチングしていくのかを事例と共にご紹介します。
3	アスタネ(しいたけ生産を通じて一般就労を目指すA型)の廃菌床を活用した、障害者の就労&業務創出、価値創造の新しい取り組み 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 アスタネ 施設長) (株)ゼネラルパートナーズ運営のアスタネは、埼玉県トップ3のしいたけ生産量を誇るが、毎年200トンの廃菌床処分が大きな課題だった。廃菌床の有効な活用を探索中で(株)MASSHUと出会い、タイルや画材等に生まれ変わる新素材を共同開発した。部材生産や製品化の工程を通じて障害者の就労機会と業務創出を実現。さらに障害者アート等の付加価値も探る、環境配慮と福祉を融合させた一大プロジェクトの実践事例を報告する。
4	「障がい者雇用の可能性を広げるIT事業立ち上げへの挑戦」 奥村 優太 (株式会社かんでんエルハート 鳴尾アシストセンター) 財津 和也 (株式会社ボンデテック 代表取締役社長) 当社は特例子会社として、障がいのある社員の職域拡大を目的に、2020年よりIT分野の新規事業に取り組んできました。IT業務には専門知識や高度な情報セキュリティ対応が求められ、多くの課題がありましたが、ボンデテック社との役割分担による運営体制を構築し、事業化を実現しました。本発表では、事業立ち上げの経緯、課題解決の工夫、人材育成や職域拡大につながった成果について報告します。
5	7拠点80人体制となった「事務サポートセンター」を起点に、企業合併を控え、一般職場への駐在派遣、採用・配置を拡大展開 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グループ 推進役) 32・33回発表の企業事例の1年後の状況を報告。次年度企業合併を控え、更なる進化・展開を図るべく、障がい者で構成する事務サポートセンター(JSC)を起点として、JSC管理者による定着・活躍支援により、近隣の一般職場へJSC在籍のまま駐在派遣「事務サポートサテライト」を展開し活躍領域を拡大するとともに、一般職場への配置(「事務サポートチーム」(JST))により採用数・職域拡大を加速。

第10分科会:働きやすい環境づくり、職場定着

1	精神障害のある人の就労における合理的配慮—当事者団体による意識調査に基づく報告と提言— 山田 悠平 (一般社団法人精神障害当事者会ポルケ 代表理事) 精神障害のある当事者団体として2025年度、就労経験のある精神障害のある人を対象に合理的配慮に関する意識調査を行い、181件の回答を得、結果を基に実践ガイドランスとしてまとめた。調査の背景には、就労における支援制度の充実が進む一方、精神障害特有の課題である障害開示や相談の困難さが多く上がっていることがある。本報告では当事者の経験知を伝え、合理的配慮のあり方を当事者視点から可視化し、報告・提言を行う。
2	視覚障害がある在宅勤務社員が感じた就労上の課題と改善取り組み事例 谷渕 章子 (株式会社スタッフサービス・クラウドワーク 事業推進部 人材開発課 事務職) 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) 当社は重度身体障害者を在宅で雇用しており、視覚障害のある従業員も在籍している。視覚障害のある従業員が相談し合える場として交流会が発足、業務上の課題を持ち寄り、解決に向けた情報交換を行っている。取組の一環として交流会メンバーである発表者が、視覚障害のある従業員向けのアクセシビリティマニュアルを作成した。視覚障害のある従業員に対する支援の現状と課題、今後の展望を当事者の立場から報告する。
3	勤怠安定に向けたエネルギーマネジメント手法の有効性 —睡眠・生活リズムの安定に関するワークシートを用いた定着支援の実践— 松石 勝則 (訪問型職場適応援助者、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) 障がい者雇用における勤怠が不安定な社員に対し、活動エネルギーを可視化するワークシートを用いた定着支援を検証する。本人自身が活動エネルギーを意識したスケジューリングにより、睡眠や生活リズムの乱れや勤務における精神的負担について軽減を図ることを目的としている。ワークシートの活用の仕方、フィードバックによる定着面談の実践について説明し、勤怠の安定を図ることにより雇用継続を実現するモデルを提示する。
4	キャリアプランシートを利用した障がい者社員の「ありたい姿」実現に向けたキャリア支援 福王 さやか (アビームコンサルティング株式会社 People & Culture Group HealthSupportCenter Senior Associate) 障がい者のキャリア形成は個性が高く、自己理解の難しさ、将来像の描きにくさや成長機会の制約といった課題がある。特に「ありたい姿」の言語化が難しいことが、主体的なキャリア形成を妨げている。本発表では、キャリアプランシートを活用し「ありたい姿」を支援員との対話を通して可視化し、行動につなげる支援のあり方を検討する。その結果、主体性の向上と職場定着につながることが分かった。
5	在職中障害者の職場適応上の課題に関する調査 乗田 開 (東京障害者職業センター 障害者職業カウンセラー) 障害者雇用率の上昇に伴い、就職する障害者が増加している一方で、職場適応上の課題が複雑化・多様化している傾向が窺える。そこで、東京障害者職業センターで昨年度実施したジョブコーチ支援事例についてBWAP2(ベッカー職場適応プロフィール第2版)を用いた調査を行い、課題の整理と分析を行った。分析結果から、職場定着支援における効果的な支援のあり方について検討する。

第11分科会:企業・支援機関の連携、制度活用

1 就労に繋げる就労選択支援事業について ～多機能型事業所からの視点～
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）
昨年10月から就労選択支援事業が創設された。本人が自身の特性や能力を客観的に把握し、利用者本人の主体的な意思決定に基づいて進路を選ぶためのサービスである。しかし、障害特性によっては「自分の状況を客観的に捉えること」や「見通しの立たない選択肢から選ぶこと」が難しいため、一律の支援ではなく、特性に合わせた意思決定支援が不可欠となる。当事業所ケースを元に今後に関わる就労選択支援について発表していく。
2 現場と本人の「ちょうどいい」の見つけ方～ジョブコーチ視点で行う、特性に合わせた環境調整の実践～
玉井 敬子（社会福祉法人北摂杉の子会 ジョブジョイントおおさか 就労部 就労支援員、ジョブコーチ）
障害者雇用の相談では上長と現場、本人に認識のズレが生じがちです。本発表ではジョブコーチが観察や聞き取りを通し、指示の伝え方や特性（得意・不得意）の理解不足といった原因を紐解くアセスメントを報告。フェイドアウトを見据え、現場の指導負担と本人の業務負荷が調和する持続可能な「ちょうどいい折り合い（いい塩梅）」を調整・提案し、双方が自走できる関係を構築して支援の終了までを発表します。
3 社員寮清掃作業員のサポート事例（ジョブコーチ・就労支援機関との連携）～時間管理からスキル向上へ～
田中 暁男（株式会社三十三銀行 人事部）
当社の社員寮で清掃を担当する職員（知的障害者）について、障害者職業センターの支援を受け、ジョブコーチによるマニュアル作成や作業指導を実施した。その後を当社の支援員が引き継ぎ、職員の特性を理解し、時間管理に着目した作業チェック表を作成して寄り添った支援をおこなった結果、大幅なスキル向上につながった。障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターと当社の支援員の連携による好事例の体験談。
4 障害者雇用相談援助事業を活用した障害者雇用の好事例と地域連携の在り方の考察
角 智宏（社会福祉法人清流苑 法人本部 本部長）
障害者雇用相談援助事業を活用した企業が、社内の受け入れ態勢を整えたのち採用に向けて動くことになった。同時並行で就労支援機関と連携し、見学や職場体験、研修などを行い、最終的に採用に結びついた事例を紹介する。ここでの経験が就労選択支援における多機関連携の重要性に気づかせてくれた。
5 「障害者雇用の戦略的推進に向けた『雇用相談援助事業』を活用した組織体制の構築—専門部署の立ち上げと伴走支援の実践—
松原 未知（NPO法人NECST 就労移行支援事業所 ビルド神保町）
本事例では、企業の障害者雇用推進において、「雇用相談援助事業の推進責任者」として、株式会社HISに新設された『UD推進室』の専門部署責任者と協働。採用から人事規定作成、定着に至るまで、同事業を活用した包括的な支援体制を構築した。その結果、従来の体制から戦略的な専門部署主導へと組織的な進化を遂げ、持続可能な雇用モデルを確立したプロセスおよび雇用相談援助の有意義な活用事例としての報告をする。

第12分科会:企業や事業所における取組の報告

1 事務業務現場における「開かれた職場」への取り組み ～特例子会社での社会貢献活動（職場見学受入）の実践事例から～
野上 弘一（株式会社ダイソーウイング 広島センター センター長）
障害者雇用が進む中、企業における社会貢献活動においては障害者雇用率達成を目途とするのは当然で、さらに企業の特徴を活かしつつ付加価値の高い社会貢献活動の取り組みも求められています。弊社にて積極的に取り組んでいる社会貢献活動の中の一つである、外部からの職場見学受入（支援者と当事者の協働実施）の事例をもとに、その取り組み内容について見学参加者や対応者の声を織り交ぜながらご紹介します。
2 障がい者雇用で配属された3名の、障害種別、採用経路、複数部署掛け持ちの有無の違いから学んだこと
吉岡 稔泰（独立行政法人国立病院機構 名古屋医療センター リハビリテーション科 理学療法士）
当院の障がい者雇用は、有資格職員の専門部署配置を除き、多くは事務部・看護部に配置されている。しかし、法定雇用率引き上げ、除外率引き下げにより必要数確保が課題となってきた。当科では令和4年度から無資格非常勤職員1名を初めて専属で採用、令和7年度からは複数部署掛け持ち職員2名を追加採用した。障害の種別や採用に至る経路、複数部署掛け持ちの有無が異なる3名との関りから学んだことを反省も含め報告する。
3 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 —企業を対象としたヒアリング調査結果から—
高木 啓太（障害者職業総合センター 事業主支援部門 上席研究員）
障害者職業総合センターでは、企業における障害者雇用の質の向上に関する取組の現状と課題及び必要な支援の内容を明らかにすることを目的に、2024年度から2025年度にかけ、「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」を実施した。本発表では、企業ヒアリング調査を通じて把握した取組事例をもとに、障害者雇用の質の向上に向けた企業の取組とその効果について報告する。
4 障害のある方の職域開発と労働災害
平原 由梨子（KEIPE株式会社 本社 事業部長 専門作業療法士（就労支援））
弊社は、2017年に創業し、就労継続支援A型事業を二事業所運営している。就労継続支援A型事業所は、利用者と雇用契約を結ぶが、労働安全衛生の視点からの研究報告は少ない。今回、従来の弊社運営事業、及び発生した労働災害を整理し、今後の事故予防につなげていくとともに、障害者雇用促進やインクルーシブな労働安全衛生の推進に掛かり、「障害特性への配慮」と「労働安全衛生管理」の両立について再考する。
5 精神障害者雇用20年の歩み～精神障害者雇用における職場文化の形成過程～
松本 沙恵子（株式会社ダイキンサンライズ摂津 企画部総務課） 澁谷 栄作（株式会社ダイキンサンライズ摂津 取締役社長） 辻野 ユミ（株式会社ダイキンサンライズ摂津 企画部総務課 リーダー）
平成18年に初めて精神障害者を雇用し、平成21年には厚生労働省の精神障害者雇用促進モデル事業に参加して、現在では100人以上の精神障害者が当社で働いている。精神障害者の雇用に難しさを感じながら20年が経ち、当時を知る幹部社員等へのインタビューや実施した取り組みを通して、継続的な雇用を支えてきた職場理解の歩みを振り返る。

第13分科会：中小企業への働きかけ

1	自治体による企業の障害者雇用促進への取り組み 障害者雇用の基礎の「き」勉強会&障害者受け入れ体験会について 古川 州美（豊中市役所 市民協働部 くらし支援課 雇用労働係 豊中しごと・くらしセンター 就労支援員） 小川 英子（豊中市役所 市民協働部 くらし支援課 雇用労働係 主任就労支援員） 新たに障害者雇用に取り組もうとしている企業や障害者雇用の取り組みが進んでいない企業を対象に、地域の就労支援機関と連携しながら就労支援に取り組んでいる。障害者雇用に関する基礎知識などを学ぶセミナーを開催した後、意欲のある企業を選定し「障害者受け入れ体験会」を実施しているが、これらについて地域の支援機関との連携の他、過去に取り組みを実施した企業にも一部協力を得ながら進める仕組みとしている。
2	自治体との連携による中小企業の障害者雇用促進の取り組み ～豊中しごとくらしセンターとの連携による事業主支援のご紹介～ 近藤 永二（大阪障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー） 伊集院 貴子（大阪障害者職業センター 障害者雇用支援ネットワークコーディネーター） 豊中市が運営する豊中しごとくらしセンター（無料職業紹介所）では、令和5年度から地域企業の障害者雇用の促進に注力してきている。セミナー（『障害者雇用の基礎の「き」勉強会』）を開催した後に『障害者受け入れ体験会』を実施するスキームであるが、丁寧なサポートにより、特に中小企業の雇入れに結びついている。本発表では、豊中市及び支援機関のサポートを紹介するとともに中小企業への効果的な支援について考察する。
3	支援可能性を拓くトランジショナル・アプローチ ― 三位一体支援モデルのフィデリティ評価シートとAI実証 ― 宇野 京子（一般社団法人職業リハビリテーション協会 理事） 佐藤 陽（富士通研究所セキュリティサイエンス研究所 研究員） 中小企業の障害者雇用における「雇用の質の向上」を目指し、設計科学の視点から支援者の省察を促すモデルの有効性を検証した。松為信雄が提唱する「三位一体支援モデル」を基盤にフィデリティ評価ツールを開発し、AIツール「TSUGUMU-CHAN 2.0」がフィードバックを行った。このプロセスが組織内支援者の気づきや行動変容にどう寄与したか、インタビュー調査の内容を中心に報告する。
4	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① ―企業を対象としたアンケート調査結果から― 生田 邦紘（障害者職業総合センター 事業主支援部門 研究員） 本研究は、中小企業における障害者雇用の段階的な取組の効果を明らかにすることを目的として、中小企業へのアンケート調査を実施した。本発表では統計解析により、①障害者雇用の理解深化、②採用準備と募集活動、③障害特性に応じた環境整備、④就労継続と戦力化という四段階の取組が、障害者雇用にどのような効果があるのかを紹介する。
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② ―職務設計の方法について― 山科 正寿（障害者職業総合センター 事業主支援部門 主任研究員） 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の一環として、取組や課題の具体的事例を把握するため企業ヒアリング調査を実施した。本発表では、実施した企業ヒアリング調査の結果を踏まえ、障害者雇用を検討する企業にとって関心の高い「職務設計」に着目し、その進め方や実践上のポイントについて詳細を報告する。

第14分科会：障害者のキャリア支援

1	特別支援学校と課題共有して取り組むキャリア教育支援 坂井 博基（ASKUL LOGIST株式会社 人事部 人財開発課 課長） 特別支援学校との協力して取り組む学生および家族、教員を含めた以下のキャリア教育の実施内容を発表します。 「学生の主体性とコミュニケーション能力をのばすデュアル実習」「学生の能力開発と経験から学び進路選択に活かす個別実習」「学生と家族と一緒にイメージしてもらうキャリア教育支援」「教員向けの各種研修支援」
2	越境学習による学校から一般雇用への移行支援の再構築―高等支援学校と高等学校の連携における制度的条件と移行機会の構造― 中島 弘和（元国立都城工業高等専門学校 一般科目 教員） 本研究は、高等支援学校と高等学校の連携における越境学習に着目し、学校から一般雇用への移行支援の再構築を制度的条件と移行機会の構造から検討する。知的障害および発達障害のある生徒を対象とした事例分析により、移行の困難は授業時間や評価時期等の制度的編成に起因し、経験機会を制約することを明らかにした。さらに、学校間調整による制度再編が経験機会を拡張し、主体的キャリア形成を促進する条件となることを示した。
3	発達障害のある大学生を対象とした『キャリア支援型インターンシップ』の実践 高橋 亜希子（株式会社エンカレッジ 取締役） 上田 潔（株式会社エンカレッジ キャリア支援型インターンシップ ディレクター） 発達障害のある学生が就職活動をしていく際に課題となることを抽出し、その課題を補うために、エンカレッジでは、発達障害のある大学生を対象にインターンシップを提供している。企業というリアルな環境で働くこと、仕事をするのを体験することにより、自分にあった業務や適した環境、どのような働き方が望ましいかを具体化していくことが重要だと考えている。2026年度夏のプログラムの実践と見えてきたことを発表する。
4	キャリアコンサルタントのリファーマの実践に関する質的研究―発達障害傾向のある若年求職者を対象として― 石井 悠紀子（独立行政法人労働政策研究・研修機構 職業構造・職業指導部門 研究員） 本研究は、発達障害傾向のある若年求職者支援におけるキャリアコンサルタントのリファーマの実践を明らかにすることを目的とした。わかものハローワークのキャリアコンサルタント11名へのインタビューを分析した結果、リファーマは信頼関係を基盤とする支援プロセスであり、その必要性やタイミングは多面的に判断されていた。また、利用者の納得や自己決定を重視した説明やリファーマが困難な状況への支援実践等を示した。
5	職場復帰支援を利用し復職した高次脳機能障害のある方のキャリア形成支援について ～企業及び復職した社員の視点から～ 八木 繁美（障害者職業総合センター 障害者支援部門 上席研究員） 職場復帰支援を利用して復職した高次脳機能障害のある方のキャリア形成支援について検討するため、企業担当者及び復職した社員に対するインタビュー調査を個別に実施した。本発表では、復職後の企業による配慮の経過や復職社員に対し期待すること、企業の対応に対する復職社員の受け止め方や復職後の職務に対する思いなどを整理し、復職後のキャリア形成に向けた効果的な支援について考察をする。

第15分科会：多様な特性・ニーズに応える支援

1	スポーツと芸術で拓く障害のある方の未来～「職場」と「生活」以外の居場所づくり～ 井上 渉（INCOP Challenge 代表） 特別支援学校、就労移行支援等での経験の中で、特に就労している障害のある若者が仕事の場合以外の居場所がなく孤独を抱えているケースを多く見た。その孤立が労働意欲ひいては生きる意欲の喪失につながり、就労もうまくいけなくなり、完全に社会から孤立するケースも少なくなかった。スポーツ活動と芸術活動として2つを内包する任意団体INCOP Challengeとして活動をはじめた。その背景と経過を発表する。
2	羞明は克服できるか？ Visual snow syndromeの一例報告 山田 信也（国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局 福岡視力障害センター 支援課 主任生活支援専門職） 視覚障害者の羞明は、1000luxを超えると著しく問題となる。Visual snow syndromeの場合、室内でも帽子をかぶり、遮光眼鏡の濃いものをかけてもまぶしく、就労はもとより日常生活にも支障をきたす。今回、明順応を考慮し、復職を果たした事例を得たので報告する。
3	私の働き方デザインノートの作り方と活用方法 ～復職後の働き方を主体的に考える力を引き出す支援の工夫～ 山浦 直子（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） 当センターの職場復帰支援では、気分障害に加え、発達障害を起因とする方など対象者が多様化し、職業経験が乏しい者や自己肯定感の低い者も増えている。こうした状況を踏まえ、本人のストレングスに注目しつつ、「今後の働き方」を受講者自身が考え、言語化し、選択・行動することを支えるためのツールとして「私の働き方デザインノート」の開発に取り組んでいる。本発表では、その中間報告を行う。
4	障害認定が難しい膠原病患者への就労支援と伴走型支援の実践 ― 就労準備性の回復過程と支援連携の具体的アプローチ ― 中金 竜次（就労支援ネットワークONE 就労支援 代表） 本発表は、障害認定を受けていない膠原病患者に対する就労支援の実践事例を報告する。長期に地域支援につながりながら就職に至らなかったケースに対し、オンライン面談を通じた伴走支援、情報提供、支援者間の連携促進を実施した。配慮事項の言語化や利用可能な支援の整理を行い、就労準備性が段階的に高まる過程を整理するとともに、制度の狭間にある支援課題について考察する。
5	就労支援機関における障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者への支援実態 ―ヒアリング調査結果の報告― 大石 甲（障害者職業総合センター 事業主支援部門 上席研究員） 障害者雇用促進法上の障害者であって、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の就労・支援実態等はこれまで詳細に把握されてこなかった。今般、障害者雇用施策や就労支援機関における効果的な支援方法等の検討に資することを目的として調査研究を実施した。本発表では、就労支援機関へのヒアリング調査結果から、障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者への支援実態を報告する。

第16分科会：福祉から一般就労へ

1	障害者の職域拡大 ～意思表出が困難な重症心身障害者の意思確認・中途障害者の当事者サポート～ 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） 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 福祉サービス課 利用者） 下山 仁（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） 当事業所は障害者が通所する福祉施設であり、今まで就労の機会がなかっただけでなく、工賃を得る機会もなかった、意思の表出が困難な重症心身障害者が工賃を得る作業に挑戦したり、それを中途障害者（主に身体障害）がサポートし職員との懸け橋となっている。今回はその取り組み報告だけでなく、実際に関わっている中途障害者から、どんな障害があろうと当たり前のように仕事を選擇できる社会にしたいという思いも含め発表する。
2	就労継続支援B型において本人の特性理解と強みの活用による就労支援～施設外就労への参加継続につながった支援の効果～ 篠田 加奈（株式会社リハス 就労継続支援B型事業所 リハスワーク豊島 障害福祉サービス事業部 就労支援員/作業療法士） 高橋 佑樹（株式会社リハス サービス開発チーム 作業療法士） 就労継続支援B型事業所において、施設外就労へ参加されている発達障害・軽度知的障がい者に対し障がい特性に合わせた支援/本人の強みを活かしたことで継続して作業に参加できるようになった事例。
3	感情コントロールの困難を乗り越え、就職を掴むまでの3年間 ～企業実習での「気づき」が本人と家族の意識を変えた記録～ 廣澤 茉枝（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ米子 就労支援員（作業療法士）） 過去に就労困難と評され、本人・家族共に一般就労を諦めていた事例。感情コントロールに苦しみ他責する日々が続いたが、就労移行支援の3年目の延長を決断。企業実習で厳しい現実と直面し、葛藤しながらも「働く意味」を模索し続けた。本人が自らの課題に向き合い、粘り強く努力する姿は、対話を諦めていた家族の意識を変え、家庭内に協力体制を再構築した。本人と周囲が共に歩み、就職を掴み取った3年間の軌跡を報告する。
4	約11年間就労継続支援A型事業所に通った利用者を一般就労につなげ、フェードアウト支援を行っている事例を紹介する。 山口 園子（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） 専門学校卒業後社会に出ずその日暮らしをしていた臆病などの特性がある利用者が、就労継続支援A型事業所で働きながら必要なスキルを得たり就職活動をしたりすることで、自信が高まり実際に障害者雇用枠での一般就職につながった事例を紹介する。また、就職時の本人や企業に向けたサポートや、本人が自立するために少しずつ支援の手を離していくフェードアウト支援について現在も進行中の支援や本人の様子を共有する。
5	就労移行支援事業所における双極性障害者への復職支援 ―休職を経て再就労に至った事例― 栗鶴 良樹（一般社団法人Re.goshiki ゴシキワーク（就労移行支援事業所）就労支援員・作業療法士） 学生時代に引きこもり状態を経験し、就労後早期離職歴のある双極性障害者に対し、就労移行支援事業所にて長期的支援を行った事例を報告する。就職後、気分変動に伴い休職に至ったが、本人・企業・医療・関係機関との連携を通して復職支援を実施した。セルフマネジメント支援と多職種連携の重要性について考察する。

【ポスター発表】 11月5日(木)＜展示時間＞10:30～15:10 ＜発表時間＞11:30～12:30

1	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組みについて～ 松岡 治（株式会社サイゼリヤ 総務部 チャレンジ雇用管理本部 マネジャー） ㈱サイゼリヤでは全国に約1100カ所の事業所(店舗)をもち、200名以上の知的障害者が店舗で戦力として活躍している。基本は1店舗に1名以下の採用 配置としており、各々が別店舗で一般雇用の方々と同じ職場環境のなかで勤務している。各店舗に専門支援員を配置することが難しい状況下において、どのような環境整備や自立支援に関する取組みを行っているかを事例として発表する。
2	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） Chatbotとの対話でストレス度を「低・中・高」で可視化。「睡眠・気分・集中」に合わせたセルフケアをその場で個別提案。支援者に依存せず、自律的にコンディションを整える力を育むAIエージェントを作成しました。客観的な「気づき」と提案、一人ひとりのセルフケア能力の向上を目指しました。
3	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） 研修動画の文字起こしは、聞く・理解する・再構成する・判断する・入力するといった複合的な認知作業であり、経験や能力に左右されやすい業務であった。本取組では、自動文字起こし機能と生成AIによる文章整形を活用し、手入力中心の作業を確認・修正中心へ再設計した。これにより、特定のスキルに依存しにくい業務プロセスへ転換し、障害のある社員も含めて担いやすい業務となり、能力補完と職域拡大につながった。
4	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） 特例子会社において出勤率低下やメンタル不調の課題を抱える複数名の従業員に対し、定着支援としてACT(アクセプタンス&コミットメント・セラピー)を実施した実践研究を報告する。日常の面談内に全10回の短いワークを導入し、心理的柔軟性の向上を図った。効果検証には出勤率の推移に加え、心理的柔軟性尺度であるWAAQ-IとAAQ-IIを用い、最小変化量を基準とした客観的評価を行った。
5	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 人材戦略部 オフィサー/株式会社商工中金MIRAIハーベスト 総務部 課長） 株式会社商工中金MIRAIハーベストは、2026年4月に営業を開始した、中小企業向けの金融機関である株式会社商工組合中央金庫の障害者雇用にて特化したグループ会社である。1期生は3名の知的障害社員が特別支援学校より新卒で入社した。はじめての収入を得ることとなった社員に「お金のいろは」を伝えることを目的に、初任給や賞与支給の際に金融教育を行った。本発表では、その取り組み内容について紹介する。
6	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 心理カウンセリング学科 准教授） 正木 郁太郎（東京女子大学 現代教養学部 心理学科 准教授） 高田 治樹（一橋大学 森有礼高等教育国際流動化機構 講師） 本研究では、組織によって設計・変更可能な組織マネジメント施策が、組織が多様性をどの程度重視しているかについての従業員の共通の認識と説明される「障害ダイバーシティ風土」に及ぼす影響を検証した。Web調査により正社員1,000名（障害なし699名、あり301名）から回答を得た。結果から、障害者雇用や活躍推進にかかわる制度・仕組みをはじめとした要因が障害ダイバーシティ風土に及ぼす影響が確認された。
7	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 事業主支援部門 上席研究員） 障害者職業総合センターでは、企業における障害者雇用の質の向上に関する取組の現状と課題及び必要な支援の内容を明らかにすることを目的に、2024年度から2025年度にかけ、「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」を実施した。本発表では、障害者を雇用する企業を対象としたアンケート調査の分析結果の一部について報告する。
8	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 藤本 雄司（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 ウェルビーイングS&Iセンター 課題対応ユニット キャリアプロジェクトチーム 主任研究員） 小澤 至賢（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 ウェルビーイングS&Iセンター 課題対応ユニット キャリアプロジェクトチーム 総括研究員） 本発表では、障害のある生徒のキャリアの意思決定を支える観点から、「キャリア・パスポート」「個別的教育支援計画」「就労選択支援」の機能と連携の在り方について検討する。就労選択支援では、本人の希望や適性等に応じた意思決定の支援や、多機関連携による情報共有の重要性が示されている。特別支援学校高等部における移行支援に着目し、本人主体のキャリアの意思決定を支える支援情報の共有と活用の方角性について考察する。
9	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 ―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― 榎本 容子（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 ウェルビーイングS&Iセンター 課題対応ユニット キャリアプロジェクトチーム 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） 障害のある児童生徒のキャリア教育実践を支える体系的な研修機会や専門的な資料は十分整備されていない。こうした状況を踏まえ、当研究班では、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つけ、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（Q&A集）の作成に取り組んだ。本報告では、作成されたQ&A集の構成と主な特徴を中心に紹介する。
10	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 社会的支援部門 上席研究員） 本発表では、発達障害のある人の職業生活においてどのようなライフイベントが生じているのか、また、それに伴いいかなる職業上の課題が発生しているのかについて、就労支援機関を対象とした調査結果に基づき、その概要を報告する。

11	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 就労移行支援事業所 エンカレッジ早稲田駅前・エンカレッジ横浜関内 統括所長）
	エンカレッジでは、2013年より発達障害のある学生への就職準備プログラムを提供している。今回は、対象となる学生の状態像と、東京会場において提供するプログラム、その効果を検証し、発表する。
12	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（社会福祉法人岩手県社会福祉事業団 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）
	20代男性で発達特性や対人関係面の課題を背景に、生活および就労の不安定さを認めた事例である。複数の就労経験を経て離職し、入院後に生活訓練を利用した。ネットカフェでは定型化された業務内容や対人負荷の低さなど環境適合性により就労継続が可能であった一方、ホテル等の複雑な職場では困難がみられた。ICFの視点をうい環境因子との相互作用として整理し支援を行った結果、行動面に一定の変化がみられた。
13	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カ キャリカ草加 就労選択支援員） 池田 貴弥（一般社団法人キャリカ キャリカ草加）
	就労選択支援の実践として、当事業所では利用者本人の意思決定を尊重しながら、本人の強みや特性、経験を整理し、将来の可能性を共に考えることを重視している。また、見学や体験を通じた経験を振り返り、自身の得意・苦手や課題、進路について言語化できるよう支援している。本発表では、アセスメント、体験、振り返りを通じて本人の意思決定のきっかけとなるプロセスと、その工夫について報告する。
14	「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 障害者支援部門 研究員）
	本研究では、就労支援機関12機関・支援者29人を対象に、「就労支援のためのアセスメントシート」を用いたアセスメントの実践知を把握するため、質問紙とインタビュー調査を行った。本発表では質問紙で収集された43事例に焦点を当てて報告する。分析の結果、対象者の作業場面の観察や実施前の情報収集の難しさ、設問理解の困難、協同評価での合意形成に向けた工夫、支援者の説明・質問・提案スキルの重要性等が示唆された。
15	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 障害者支援部門 上席研究員）
	障害者が企業で働く中では、業務を進める上でさまざまな困難に直面することがある。具体的には、仕事の手はずや段取りの困難、時間内・期限内に業務を完了できないといった課題がみられる。こうした課題が生じる背景として実行機能に着目し、企業在籍型ジョブコーチおよび障害者職業カウンセラーを対象に、対処方法に関する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。
16	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 アスタネ 施設長）
	さいたま市桜区でしいたけを製造する就労継続支援A型事業所アスタネ。10年越しの悲願であった「廃菌床の活用」と「障害者活躍」とを実現しました。障害特性と親和性の高い作業を抽出し、株MASSHUの技術を用いてタイルや画材等に生まれ変わる新素材を開発。当日は障害者が担う作業風景を掲示する他、新素材の現物展示も行います。技術連携によるアップサイクルが新たな職域拡大と価値創造に繋がるプロセスを報告します。
17	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）
	障害者雇用において特例子会社は重要な受け皿ではあるが、障害のある大学生の間での認知・理解は十分ではない。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」での支援実績および、アンケートデータ、インタビューデータなどに基づき、新卒就職先として特例子会社がどのように見え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。
18	盲ろうスタッフとの協働事例報告―環境の整備とコミュニケーション実践事例― 河野 純大（筑波技術大学 産業技術学部 教授） 森 敦史（筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 研究員） 能美 由希子（筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 特任助手） 石野 麻衣子（筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 研究員）
	盲ろう・ろう・健常スタッフが協働するプロジェクトを推進するうえで、点字ブロックや点字シールの貼付などの環境の整備や、盲ろうスタッフが1人で機器等を操作できるようにするための取組や、スタッフ相互の触手話や相互の予定などの確認のためのグループウェアの活用などのコミュニケーション手段を駆使した共生・協働環境の構築や工夫の事例を紹介する。
19	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）
	「視覚障害者の就労事例109」の発刊にあたり収集した109の事例を分析。事務職が63%と最多で、ICT活用と職場内サポートが継続雇用の鍵である。全盲・弱視問わず、スクリーンリーダーなどの視覚支援機能が必須であり、同僚による「ナチュラルサポート」が実務を支える。本発表では事例に基づき、企業が視覚障害者を戦力として迎えるための合理的配慮のポイントを解説し、多様な職域での活躍の可能性を提示する。
20	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 障害者支援部門 上席研究員）
	若年性認知症は働き盛りの時期に発症することから、診断前後の職業生活、雇用継続、職場での配慮が重要な課題となる。本報告では、若年性認知症の就労支援に関する先行研究を整理し、就労継続のための課題や職場における配慮などの論点を踏まえながら、わが国の就労支援において検討すべき課題を考察する。

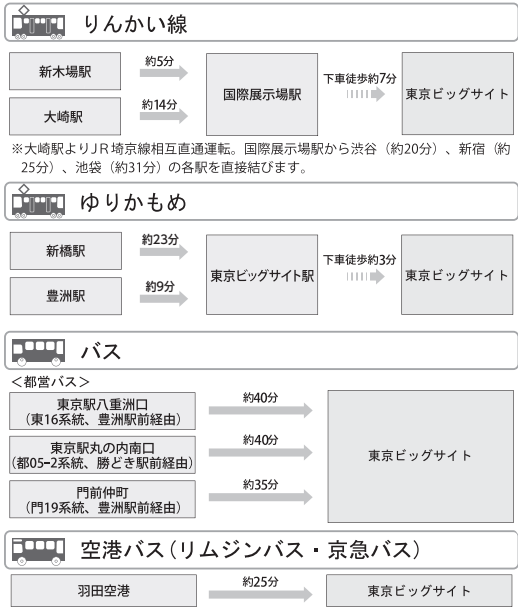
21	mRSと復職可否の乖離ケースに着目した復職関連因子の検討 古橋 拓巳（浜松市リハビリテーション病院 リハビリテーション部 作業療法士）
	modified Ranking Scale (mRS)とは脳卒中患者において復職に重要な生活期アウトカムの一つである。先行研究ではmRS2～3が復職可否の境界とされている。しかし、当院の就労希望患者を対象にしたデータベースによると、機能評価と復職状況が一致しないケースが確認された。本研究では、mRSと復職可否の乖離症例を分析し、復職に影響を及ぼす因子を検討することを目的とする。
22	就労していた脳梗塞患者の高次脳機能障害に対する日常生活場面での支援 出口 歩実（脳神経筋センターよしみず病院 リハビリテーション部 作業療法士）
	脳梗塞を発症し、職場復帰を目指す患者に関わる機会があった。主症状は高次脳機能障害であり、注意・記憶・遂行機能に対する段階的訓練を実施した。その結果、各機能に一定の改善を認め、日常生活動作の向上にも寄与した。しかし、途中で転院となり、職場復帰の達成およびその評価には至らなかった。高次脳機能障害に対するアプローチ、介入する中での課題について報告する。
23	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（宮崎障害者雇用支援センター 就労定着支援・自立訓練（生活訓練）ジョブコーチ/就労定着支援員・生活訓練支援員） 原口 賢治（宮崎障害者雇用支援センター ジョブコーチ/サービス管理責任者）
	高次脳機能障害のある対象者に対し、自立訓練から就労移行支援、トライアル雇用、ジョブコーチ支援を経て、職場定着に至った一事例を整理しました。本事例を通して「就労支援」単独ではなく、地域生活を基盤としながら職業リハビリテーションへ繋いでいく地域実践の重要性について考察します。
24	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 高次脳支援マネージャー）
	高次脳機能障害者支援法の実効化に向け、「企業の戦力」として能力を発揮するために地域の就労支援事業所が果たすべき連携の役割を考察する。本発表では、医療・福祉・行政等の多様な機関とのネットワーク構築における課題を整理。当事者の「働く」を伴走支援する中で見えてきた、情報共有の仕組み化や切れ目のない支援体制の具体策を提示し、当事者・企業を孤立させない持続可能な障害者雇用を支える地域連携を考える。
25	どこ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（株式会社INCOP 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。昨年より広がった事例も含め、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。
26	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（株式会社INCOP 就労移行支援事業所INCOP京都九条 就労支援員）
	弊社は、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。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。今回は体験と対話から自己理解、自己決定につながる流れについて事例を交えながら共有し、皆様と議論したいと考えている。
27	「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・ジョブコーチ） 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）
	重度知的障害者の短時間での一般就労の事例を通して、「誰もが働ける」ということを、クロスジョブ全事業所で地域に発信してきた（松田動画プロジェクト）。その結果、「重度知的障害のある人も働ける」という希望を与え、支援者の意識変容や企業による雇用検討、地域連携の強化など具体的変化を創出している。本発表では、プロジェクトを通じた地域の変化を報告するとともに、今後の展望について紹介する。
28	多機能型事業所の就労への取り組みについて 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、就労定着支援事業所、就労選択支援事業所と4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、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。
29	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 事務局 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 事務局 専務理事）
	京都フラワーは、ホテル客室清掃を通じた施設外就労を展開している。作業工程の分化やペア制、時間管理を構造化することで、障害のある利用者が安定した品質で業務を遂行できる環境を整備した。また、京都駅周辺というインバウンド集積地で働く経験は、環境刺激を通じて自己効力感を高め、社会参加や社会的包摂を促進する。「京都の観光を支える仕事」という実感は、利用者の職業的自尊感情や役割意識の形成にもつながっている。
30	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 社会的支援部門 研究員）
	近年、各分野で根拠に基づく事業の検証・評価の重要性が高まり、職業リハビリテーション分野でもその開発が求められている。本研究(解決志向ブリーフセラピーを用いた支援ツールの有効性と効果検証手法に関する研究)では、実践家参画型プログラム評価の理論に基づき、障害者職業カウンセラーとともに開発中の支援ツールのロジックモデルを作成した。結果、プログラムの目標や成果が整理され、関係者間で方向性の一致が図られた。

31	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 社会的支援部門 上席研究員） 障害者職業総合センター研究部門では、職業リハビリテーションに関する支援ツールの有効性を検証する手法の開発を試みている。本発表では、「ロジックモデルワークショップ」において抽出された成果指標をもとに、測定方法及びデータ収集手順を含む効果検証手続きを設計した。さらにその設計に基づきデータ収集を実施し、支援ツールの効果把握に向けた評価枠組みの妥当性と運用可能性について検討した結果を報告する。
32	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） 近年、精神的困難を抱える人々の就労支援において、心理的介入の重要性が高まってきている。特に認知行動療法(CBT)は、うつ病や不安障害等の改善に有効であることが示されており、就労意欲や職場適応にも好影響を与える可能性がある。本研究では、小集団CBTが就労移行支援事業所に通う対象者の精神的健康度、不安の軽減および就労準備性に与える効果を検証した。
33	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） 株式会社スタートラインは、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支援を提供している。当社では、支援者が現場に必要な知識・技術を段階的に習得できるよう、初級から上級レベルまでの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。
34	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） キモチプラスは、当事者のセルフケアとチーム支援を支える就労安定ツールとして、多様な現場で活用されてきた。本発表では、この基盤に生成AIによる対話機能を統合し、日々蓄積される体調・特性データに加え、対話を通じて利用者自身の興味関心や強みを引き出すことで自己理解の促進、就労支援の個別最適化を図る取り組みを紹介する。生成AIによるパーソナライズ設計と、就労支援への展開可能性について共有したい。
35	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 代表取締役） サポートツールによる日々の記録を起点とした安定就労とチーム支援の実践を紹介。当事者は体調やメンタルを記録・可視化することで不調の傾向や対処法に気づき実践しやすくなる。また、そのデータを支援者、管理者、医師等と共有することで予兆把握や早期フォロー、的確な助言が可能となりチーム支援の体制作りにつながる。離職者が半減した企業や就職者が3.5倍に増えた福祉施設の事例を基に、安定就労を支える要因を考察する。

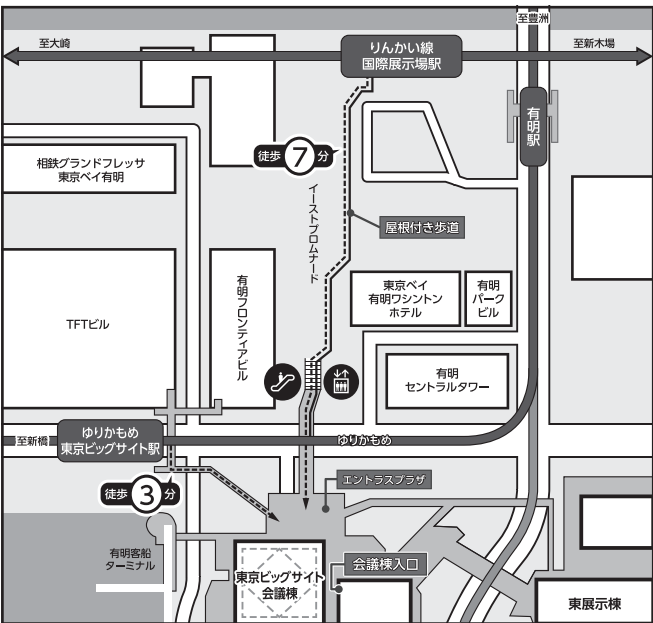
東京ビッグサイトへの主な交通アクセス



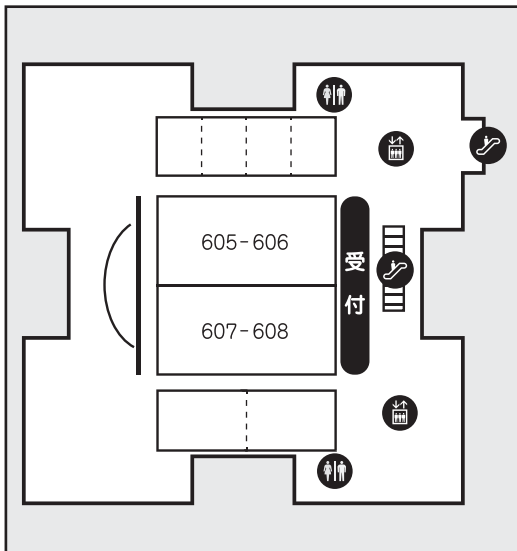
※ 詳しくは、東京ビッグサイトのホームページでご確認ください。
<https://www.bigsight.jp/visitor/access/>



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、5日(木)9時00分から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
86

障害者雇用の質の向上に向けて



アンケート調査に回答した企業の「自社における質の高い障害者雇用」に関する考え・イメージ、取組の実施状況、取組の効果、及び障害者雇用の質の向上に取り組む企業5社の取組事例について紹介しています。



No
87

就労支援のためのアセスメントシート
活用ガイド



この活用ガイドは、就労支援機関での実践知を収集し、アセスメントシートの効果的な活用方法をまとめたものです。



※「就労支援のためのアセスメントシート」は2023年に障害者職業総合センターで開発したアセスメントツールです。

No
88

取組事例から学ぶ「中高年齢障害者の雇用継続・キャリア形成支援」のポイント
～生き生きと長く働ける環境づくりのヒント～



中高年齢層の障害のある方への対応の基本を学べる入門編として、障害のある従業員がキャリアを形成しながら長く働き続けることができる職場をつくるためのヒントや準備の方向性をつかむための資料としてご活用いただけます。



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



Abilympics

我々を見よ

We are the Stars!

マスコットキャラクター
アビリス

入場
無料

第46回 全国障害者技能競技大会

全国アビランピック

ライブ配信はコチラ▶
各種 SNS もチェック
X | IG | YT



* 写真は第45回全国大会の金メダリストたちです！

競技
種目

洋裁 | 家具 | DTP | 機械CAD | 建築CAD | 電子機器組立 | 義肢 | 歯科技工 | ワード・プロセッサ | データベース | ホームページ | フラワーアレンジメント | コンピュータプログラミング
ビルクリーニング | 製品パッキング | 喫茶サービス | オフィスアシスタント | 表計算 | ネイル施術 | 写真撮影 | パソコン組立 | パソコン操作 | パソコンデータ入力 | 縫製 | 木工

日程

2026年12月5日(土)

4日(金) 開会式 / 6日(日) 閉会式

主催

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)
Japan Organization for Employment of the Elderly Persons with Disabilities and Job Seekers

後援

厚生労働省 / 内閣府 / 文部科学省 / 経済産業省 / 中央職業能力開発協会 / 愛知県

会場

Aichi Sky Expo

愛知県国際展示場 展示ホールE・F (愛知常滑市セントレア5丁目10番1号)

同時
開催

障害者ワークフェア2026

障害者雇用に関する展示・実演・体験・ステージイベントなど！

第34回職業リハビリテーション研究・実践発表会 参加申込書

※ホームページからのお申込みができない場合は、現在の空席状況を参加申込事務局（株式会社ステージ）までお問合せのうえ、この申込書に必要事項を記入し、令和8年10月2日(金)（必着）までに下記申込先へ郵送してください。申込内容は各自必ず控えてください。

ふりがな				所属先			
氏名				部署			
				職名			
※ 私は、参加申込にあたり本案内をよく読み、内容に同意します。 ☐ チェックしてください							
連絡先 (勤務先又は自宅)	〒						
	TEL				FAX		
	e-mail						

以下、該当箇所に○印をつけ、必要事項を記入してください。

参加希望内容	11月4日(水)									
	開会挨拶～特別講演 13:00～14:45	() 参加する				() 参加しない				
	パネルディスカッションⅠ 15:10～16:50	() 参加する				() 参加しない				
	11月5日(木)									
	※ 「口頭発表 第1部」「口頭発表 第2部」は、それぞれ1つの分科会を選択してください。参加しない場合は空欄で結構です。									
	口頭発表(第1部) 9:30～11:20	第1分科会	第2分科会	第3分科会	第4分科会	第5分科会	第6分科会	第7分科会	第8分科会	
	ポスター発表 《展示時間》10:30～15:10 《発表時間》11:30～12:30	() 参加する				() 参加しない				
	口頭発表(第2部) 13:00～14:50	第9分科会	第10分科会	第11分科会	第12分科会	第13分科会	第14分科会	第15分科会	第16分科会	
パネルディスカッションⅡ 15:10～16:50	() 参加する				() 参加しない					
備考	手話通訳、会場内誘導等を希望される方は具体的に記入してください(ご案内P.4～5を参照)。									
	今回(第34回)の発表会を何で知りましたか。番号を記入してください(複数選択不可)。 回答欄 ()									
	1 所属先に届いたパンフレット	2 当機構ホームページ	3 働く広場(広報誌)	4 メールマガジン(当機構)						
	5 当機構からのメール(メールマガジン以外)	6 他機関のホームページ(機関名:)								
	7 他機関のメールマガジン、メーリングリスト(機関名:)									
8 他機関の印刷物(機関・印刷物名:)										
9 各種学会・セミナー等での案内(学会名等:)										
10 知人等からの紹介	11 その他()									
発表論文集について、開催前にホームページからダウンロード可能ですが、冊子(紙資料)での配布についてご意見をお聞かせください。番号を記入してください(複数選択不可)。 回答欄 ()										
1 冊子(紙資料)が欲しい	2 ダウンロードできるのであれば、冊子は必要ない									
3 その他()										

基礎講座・支援技法普及講習		※ 受講を希望する場合は、下記の4つの講座等の中から1つのみ選択してください。	
11月4日(水) 10:30～12:00	基礎講座	I 「精神障害の基礎と職業的課題」	() 参加する
		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」	() 参加する
	支援技法普及講習	I 「高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発」	() 参加する
		II 「就労支援における発達障害者との相談スキルのチェックリスト」	() 参加する

【申込先】「第34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（03-3958-5292）

- * 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。
 - * 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。