別紙１

厚生労働省科学研究費補助金

障害者政策総合研究事業

就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究(23GC1010)

令和６年度　総合・分担研究報告書

研究代表者　山口　明乙香

令和７（2025）年　３月

別紙２

研究報告書目次

目　　次

Ⅰ．総括研究報告
就労定着支援の利用者の実態と利用者が充実を期待する支援に関する研究-----1
山口　明乙香

II．分担研究報告
１．自閉スペクトラム症(ASD)者に対する米国の職場定着支援に関する調査---------10
縄岡　好晴

２．地方地域における就労定着支援の実態及び課題に関する研究
-栃木県那須地区の就労定着支援状況-　----------18

野﨑　智仁

３．てんかん患者の就労定着支援における課題抽出と医療機関連携に関する研究---23

藤川　真由

４．発達障害および精神障害の就労定着・雇用維持の要因と対応に関する研究------30
清野　絵

５．精神障害・発達障害のある者を対象とした就労定着支援事業の実態調査
-就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発に向けた予備的研究---　43
池田　浩之

III．研究成果の刊行に関する一覧表　----------　49

令和6年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
(総合)研究報告書

就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究(23GC1010)

就労定着支援の利用者の実態と利用者が充実を期待する支援に関する研究

研究代表者　山口明乙香　高松大学･発達科学学部

【研究要旨】

本研究では、全国の就労定着支援事業所の利用者の就労定着支援の利用実態と支援ニーズに関するオンライン調査を実施した。結果、利用動機として「相談できる人がいてほしい」というニーズが確認され、支援終了後の継続的な相談体制を望む意見も目立った。また、面談方法は事業所や勤務先での対面が中心で、オンライン面談の活用は限定的であった。さらに、障害種別による働く上で心がけていることや努力していることについては、有意の差はなかった一方、現在の勤務先への継続希望の有無によって、この働く上で心がけていることや努力していることには、有意な差が確認された。利用者の就労定着支援事業所へ求めている充実を期待する取り組みは、サービス終了後の関係機関への接続支援の充実であり、今後は関係機関間の連携強化や柔軟な支援体制の構築が求められることが示唆された。

研究分担者
八重田 淳　筑波大学・教授
島村 聡　沖縄大学・教授
前原 和明　秋田大学・教授
若林 功　国際寮福祉大学・准教授
野﨑 智仁　国際医療福祉大学・准教授
縄岡 好晴　明星大学・准教授
藤川 真由　東北大学病院・助教
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
池田 浩之　兵庫教育大学・准教授

A. 研究目的

本研究は，質の高い就労定着支援の実現を目指すにあたり、現状の把握や障壁となっている課題を明らかにし、質の高い就労定着支援を具現化するための取り組みの留意点を利用者の両者の視点から整理することを目的としている。

本報告では，就労定着支援に関わる就労系サービス支援事業所の利用者を対象に実施したオンライン調査の結果を報告する。

B.研究方法

1. 対象者

本研究は、就労定着支援事業所を利用する利用者の実態と効果が期待される取り組みについて、全国の就労定着支援事業所1506ヶ所を対象に調査依頼を郵送し、就労定着支援事業所の利用者 1506 名に対して、オンラインによる回答又は自記式調査票への記入よる郵送法のいずれかを選択してもらい回答を依頼した。

２．調査時期：2024 年 3 月 15 日から 2024 年 4 月 25 日を期間として実施した。

３．調査内容及び分析方法

①回答者年代、②障害種、③就職年、④暮

らしの状況、⑤現在の就労の状況、⑥今の職場の考え、⑦利用動機、⑧面談の方法、⑨充実を求める取り組み、⑩定着支援事業所へ求めること（自由記述）の項目を設定した。

4. 倫理配慮について

なお本調査の倫理審査については，高松大学研究倫理審査(高大倫審 2023001)の承認を経て実施し、報告すべき利益相反はない。

5. 分析方法

就労定着支援事業所利用者の実態に関する 10 項目は、単純集計及びクロス集計を行った。就労定着支援事業所に求める内容については、記述に対して定性的コーディングを実施し、その記述内容からカテゴリーを分類し、その記述割合を算出した。

C.研究結果

1. 回答者の年代と障害種別

分析対象者の年代は、30 代が 33 名で 31.1%を占めており、最も多い割合であった。次いで 20 代が 31 名(29.3%)、40 代が 28 名(26.4%)であった(図 1)。回答者の現状は、91.5%（97 名）が、就職して勤務していた。休職中は 2 名(1.89%)であった。

回答者 106 名の障害種の内訳は、精神障害が 46 名、発達障害が 28 名、知的障害が 22 名、高次脳機能障害が 6 名、身体障害とその他の障害が 4 名であった。複数障害種のある場合には主たる障害種へカウントした。

障害種別との組み合わせでクロス集計すると、20 代では、知的障害が 12 名(38.7%)最も多く、次いで発達障害(10.4%)であった(表 1)。30 代では、精神障害が 15 名(45.5%)、次いで発達障害が 12 名(36.4%)であった。、40 代では、精神障害が 17 名(60.7%)で最も多く、次いで、発達障害が 5 名(17.9%)であった(２)。

表１　回答者の年代と障害種別

	障害種					合計
	身体とその他	知的障害	発達障害	精神障害	高次脳機能障害	
20代	1	12	11	7	0	31
30代	0	5	12	15	1	33
40代	3	1	5	17	2	28
50代	0	4	0	5	3	12
60代	0	0	0	2	0	2
合計	4	22	28	46	6	106

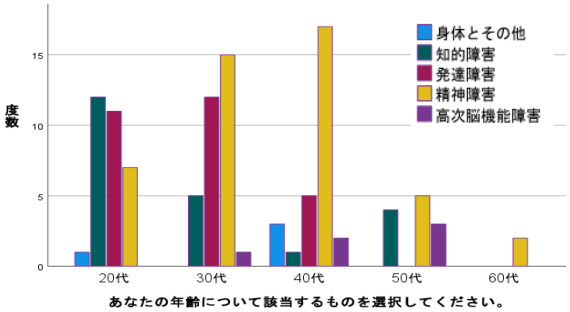


図１　回答者の年代と障害種別

表２　回答者の年代と障害種別のクロス集計

		障害種					
		身体とその他	知的障害	発達障害	精神障害	高次脳機能障害	合計
20代	度数	1	12	11	7	0	31
		3.2%	38.7%	35.5%	22.6%	0.0%	100.0%
	総和の%	0.9%	11.3%	10.4%	6.6%	0.0%	29.2%
30代	度数	0	5	12	15	1	33
		0.0%	15.2%	36.4%	45.5%	3.0%	100.0%
	総和の%	0.0%	4.7%	11.3%	14.2%	0.9%	31.1%
40代	度数	3	1	5	17	2	28
		10.7%	3.6%	17.9%	60.7%	7.1%	100.0%
	総和の%	2.8%	0.9%	4.7%	16.0%	1.9%	26.4%
50代	度数	0	4	0	5	3	12
		0.0%	33.3%	0.0%	41.7%	25.0%	100.0%
	総和の%	0.0%	3.8%	0.0%	4.7%	2.8%	11.3%
60代	度数	0	0	0	2	0	2
		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	総和の%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	1.9%
合計	度数	4	22	28	46	6	106
		3.8%	20.8%	26.4%	43.4%	5.7%	100.0%

2. 利用者の年代と就職した年

利用者の年代と現在の企業への就職した時期は、20 代の回答者は、2022 年の就職が最も多かった。30 代では、2021 年と 20202 年が 12 名と同数であった。40 代では、2021 年の 7 名が最も多かった。回答者全体では、2022 年の就職者が最も多く、次いで 2021 年の就職者が 24 名、2023 年以前が 17 名、2020 年が 13 名、2019 年以前が 10 名であった（表３）。

表３　利用者の年代と就職した年

	勤務年数カテゴリ						合計
	2019年以前（5年以上）	2020年（4年以上5年未満）	2021年（3年以上4年未満）	2022年（2年以上3年未満）	2023年（2年未満）	回答なし	
20代	1	3	4	15	7	1	31
30代	1	4	12	12	4	0	33
40代	3	5	7	6	4	2	27
50代	3	1	1	5	2	0	12
60代	2	0	0	0	0	0	2
合計	10	13	24	38	17	3	105

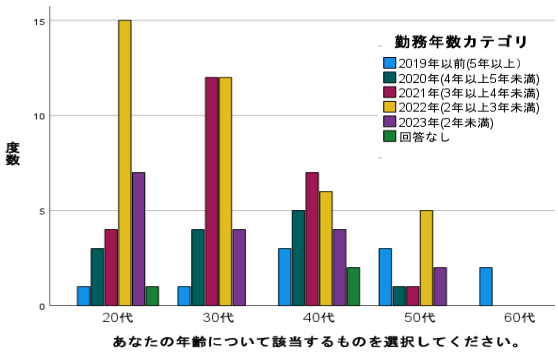


図２　利用者の年代と就職した年

3. 利用者の最終教育機関

回答者の最終教育機関として最も多く回答があったのは、大学 33 名（31.7%）、次いで高等学校 31 名（29.8%）、特別支援学校高等部 22 名（19.2%）の順であった（表４）。

表４　回答者の最終教育機関

		当事者障害種統合					合計
		身体とその他	知的障害	発達障害	精神障害	高次脳機能障害	
中学校	度数	0	1	0	0	0	1
	総和の %	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%
特別支援学校中学部	度数	0	2	0	0	0	2
	総和の %	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%
高等学校	度数	0	1	6	21	3	31
	総和の %	0.0%	1.0%	5.8%	20.2%	2.9%	29.8%
特別支援学校高等部	度数	0	14	3	3	0	20
	総和の %	0.0%	13.5%	2.9%	2.9%	0.0%	19.2%
高等専門学校	度数	0	4	2	4	0	10
	総和の %	0.0%	3.8%	1.9%	3.8%	0.0%	9.6%
短期大学	度数	0	0	1	3	0	4
	総和の %	0.0%	0.0%	1.0%	2.9%	0.0%	3.8%
大学	度数	2	0	14	14	3	33
	総和の %	1.9%	0.0%	13.5%	13.5%	2.9%	31.7%
大学院	度数	0	0	0	1	0	1
	総和の %	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	1.0%
回答しない	度数	0	0	2	0	0	2
	総和の %	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	1.9%
合計	度数	2	22	28	46	6	104
	総和の %	1.9%	21.2%	26.9%	44.2%	5.8%	100.0%

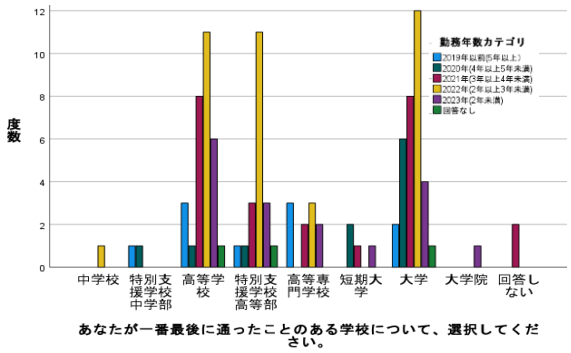


図３　回答者の最終教育機関

4. 利用者の暮らしの状況

回答の暮らしの状況は、「家族と暮らしている」回答者が 77 名（74.8%）で最も多く、次いで、「一人暮らし」が 19 名（18.4%）、「グループホームで暮らしている」は 7 名（6.8%）であった（表５）。

表５　回答者の暮らしの状況

		障害種					合計
		身体とその他	知的障害	発達障害	精神障害	高次脳機能障害	
一人暮らしをしている	度数	0	0	9	9	1	19
		0.0%	0.0%	8.7%	8.7%	1.0%	18.4%
家族と一緒に暮らしている	度数	2	15	19	36	5	77
		1.9%	14.6%	18.4%	35.0%	4.9%	74.8%
グループホームで暮らしている	度数	0	6	0	1	0	7
		0.0%	5.8%	0.0%	1.0%	0.0%	6.8%
合計		2	21	28	46	6	103
		1.9%	20.4%	27.2%	44.7%	5.8%	100.0%

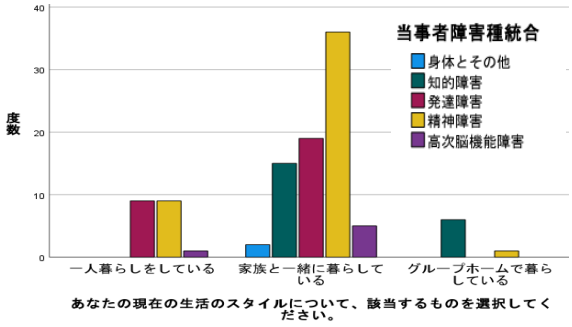


図４　回答者の暮らしの状況

5. 定着支援事業所を利用の動機

回答者の就労定着支援事業所利用の動機は、「就職後の相談できる人が居て欲しかった」が 82.0%(82 名)で最も多く、「就労支援機関の担当者から利用を勧められた」が 51 名 (51.0%)、「家族かの人から利用を勧められた」が 19 名(19.0%)であった(表６)。

表６　定着支援事業所利用の動機

労定着支援サービスを利用することになった理由(複数回答)	N	%
就職するにあたり、就職後も相談できる人が居て欲しかったから	82	47.4%
就職するにあたり、家族の人から就労定着支援サービスの利用を勧められた	19	11.0%
就職するにあたり、企業の人から就労定着支援サービスの利用を勧められた	7	4.0%
就職するにあたり、就労支援機関の担当者から就労定着支援サービスの利用を勧められた	51	29.5%
就職するにあたり、主治医から就労定着支援サービスの利用を勧められた	12	6.9%
特に明確な理由はないが、気づいたら利用することになっていた	2	1.2%
	173	

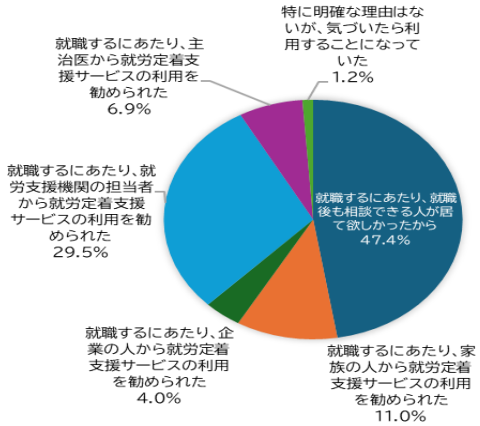


図５　定着支援事業所利用の動機

6. 利用者の定着支援事業所との面談方法

定着支援事業所との面談の方法として実施したことのある方法では、事業所での面談が 78.4%(80 名)で最も多く、勤務先での面談が 72.6% (74 名)、次いで Zoom などのビデオ通話による面談も 15.7%であった。

表７　面談の方法

面談の実施の方法(複数回答)	N	%
勤務先での面談	74	36.1%
事業所での面談	80	39.0%
勤務先や事業所外(カフェや喫茶店)での面談	11	5.4%
自宅での面談	11	5.4%
Zoomなどのビデオ通話による面談	16	7.8%
あなたの主治医の受診に同行して面談	11	5.4%
その他	2	1.0%
合計	205	

7. 現在の職場での勤務継続の希望

回答者の 74(96.2%名)は、現在の職場での継続を希望しており(以下、継続安定群)、現在の職場の継続を悩んでいるのは 22 名(20.6%) 以下、継続不安定群)、システム欠損値 11 名(10.3%)であった。

これらの勤務継続の希望と就職年、障害種別のクロス集計をしたところ、継続安定群、継続不安定群の両群において、就職年で最も多かったのは、2022 年に就職した勤務期間 2 年以上 3 年未満であった(表６)。

障害種別では、精神障害が継続安定群(32 名、33.3%)、継続不安定群(9 名 9.4%)の両群ともに最も多い割合であった。次いで発達障害、知的障害の順で割合を占めており両群とも同様の傾向を示した(表７)。

表８　継続の希望と就職年のクロス集計

		勤務年数カテゴリ						合計
		2019年以前(5年以上)	2020年(4年以上5年未満)	2021年(3年以上4年未満)	2022年(2年以上3年未満)	2023年(2年未満)	回答なし	
継続安定群	N	6	9	17	28	13	1	74
	%	6.3%	9.5%	17.9%	29.5%	13.7%	1.1%	77.9%
継続不安定群	N	1	2	4	9	3	2	21
	%	1.1%	2.1%	4.2%	9.5%	3.2%	2.1%	22.1%
合計	N	7	11	21	37	16	3	95
	%	7.4%	11.6%	22.1%	38.9%	16.8%	3.2%	100.0%

表９　継続希望と障害種別のクロス集計

		障害種					
		身体とその他	知的障害	発達障害	精神障害	高次脳機能障害	合計
継続安定群	N	2	16	21	32	3	74
	%	2.10%	16.70%	21.90%	33.30%	3.10%	77.10%
継続不安低群	N	0	4	6	9	3	22
	%	0.00%	4.20%	6.30%	9.40%	3.10%	22.90%
全体	N	2	20	27	41	6	96
	%	2.10%	20.80%	28.10%	42.70%	6.30%	100.00%

分散分析による反復測定を行った結果、13項目の主効果(F(12, 80)=9. 16, p<0. 01)と今後の継続意向の群間（$F(1, 91)$ =4. 394, p<0. 05）に有意な差が確認された。継続意向群の平均値は、3. 92(SD=0. 07)、継続不安定群は、3. 60(SD=0. 14)で、その差は、0. 321（偏 η^2=0. 046）であった(表９)。

8. 利用者が働く上で努力していることや行動していること

回答者が日々の働く上で努力していることや行動していることの 13 項目について、「１：全く当てはまらない」～「５：とても当てはまる」の 5 件法を用いた。この項目と回答者の障害種別において分散分析の反復測定の結果、項目の主効果のみ確認され(F(12, 80)=4. 019, p<0. 01)交互作用、障害種別の有意な差は確認されなかった。

また回答者の現在の職場への今後の意向として、継続を希望している群(以下、継続意向群)(有効 73 名)と今後の継続が不安がある又は転職希望している群(以下、継続不安定群)(有効 20 名)の２群を用いて同様に

表 10　利用者が働く上で努力して行動していること

働く上で努力してることや行動していること	M	SD
q1 無断で休んだり、遅刻すると周囲に大きな迷惑をかけることを理解し行動している	4.6	0.9
q3 自分に課せられた役割・作業はベストを尽くして取り組む	4.4	0.8
q11自分の立場から求められる役割を意識して行動している	4.0	0.9
q13 自分にとってストレスを感じる状況や環境を理解している	4.0	0.9
q9 話を聞く際、相手の気持ちや考えをくみ取る努力をしている	3.9	0.9
q12 時間や締め切りに間に合わない場合、事前に連絡している	3.8	1.0
q7 計画を立てる際、物事の優先順位を考えている	3.8	1.0
q4 一人でやりきれない課題の場合、他人に協力を依頼できる	3.7	1.1
q8 意見が対立しないような言い方を考えて発言している	3.7	1.0
q10 嫌いな人の意見でも良い点は認めて取り入れる	3.7	1.0
q6 日々の中で同じ作業を行う際には少しでも改善点を考える	3.6	0.9
q2 自己成長のために定期的に取り組んでいることがある	3.4	1.1
q5 翌日どのような仕事をするか計画を立てて前日を終える	3.2	1.2

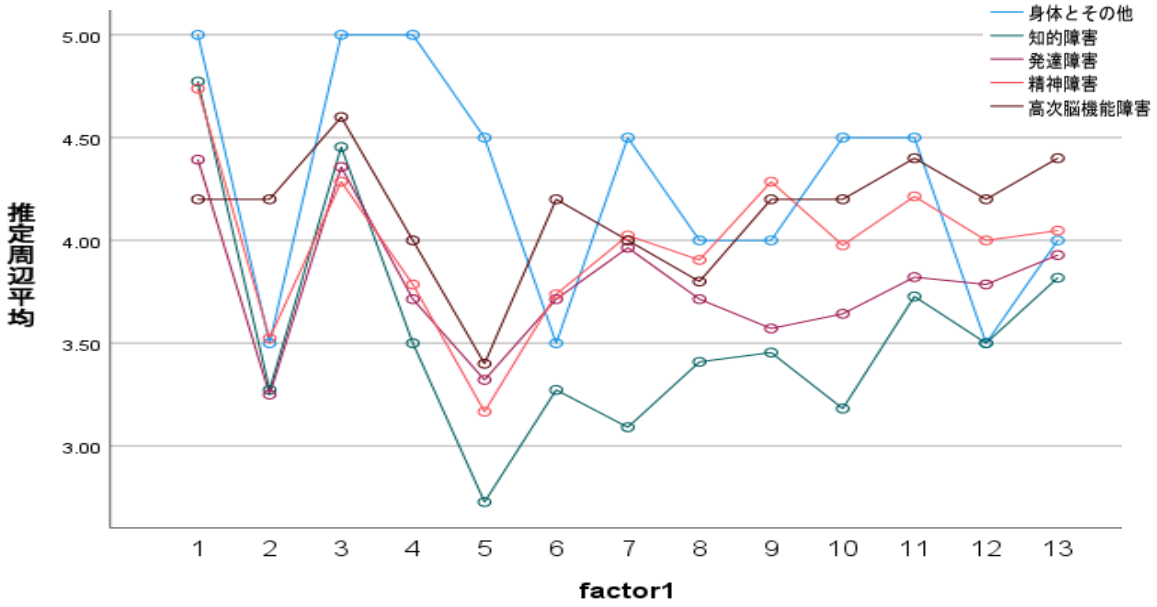


図６　働く上で努力して行動していること(障害種別)

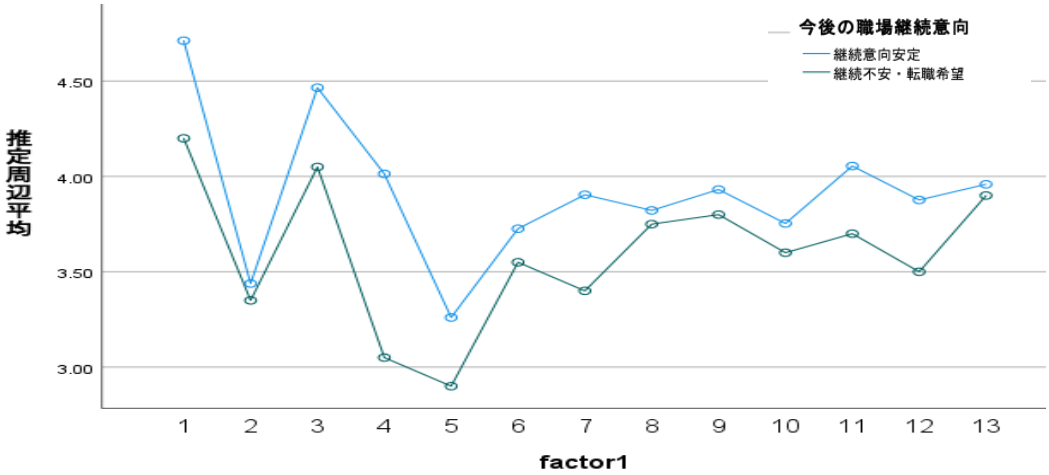


図７　働く上で努力して行動していること（職場継続の意向別）

9. 利用者の充実を期待する取り組み

回答者が就労定着支援事業所の取り組みとして充実を期待している内容は、「就労定着支援サービスの契約が終わったあとも継続して相談ができるサポートの充実（73.1%：68）」が最も多く、次いで「就労定着支援事業所と企業の担当者との定期的な情報共有によるサポートの充実（53.8%：50）」、「就労定着支援サービスの契約が終わったあとにもサポートしてくれる他の支援機関の紹介などのサポートの充実（43.0%：40）」、「ふらっと立ち寄れるオープンスペー

表 10　充実を期待する取り組み

定着支援事業所の充実を期待する取り組み	利用者
訪問JCによる就業面の支援の充実	22.58%
雇用先との連携として、企業JCや職業生活相談員との定期的な情報共有	53.76%
ウェアラブル端末やオンラインフォームなどを活用した毎日の状態の把握	4.30%
利用者の自宅訪問（訪問看護やヘルパー派遣）できるサービスとの併用	6.45%
OB会やOG会、余暇活動などの定期的な企画運営による地域支援	23.66%
地域の居場所づくりなどの地域支援	26.88%
転職希望者へのキャリア形成支援	21.51%
支援終了時の本人のリソースマップの提供によるフェーディング支援	17.20%
支援終了時を見越した他の支援機関への接続支援	43.01%
サービス終了後の継続的な相談や地域資源への接続調整支援	73.12%

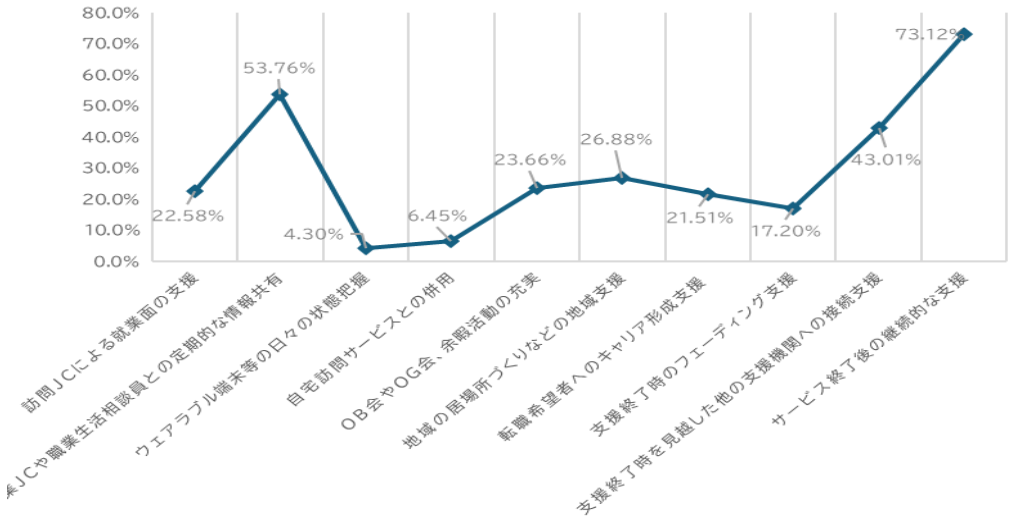


図８　利用者が充実を期待する取り組み

スやカフェの提供による地域の居場所づくりなどサポートの充実(26.9%:25)」、「地域内でのつながりを作るための会など、休みの日のイベントなどのサポートの充実(23.7%:22)」、「職場を訪問してくれるジョブコーチによるサポートの充実(22.6%:21)」の順でその充実が求められていた(表10)。

10.就労定着支援事業所へ求めること

回答者が自由記述にて就労定着支援事業所へ求めることを記述した内容のうち「定着支援事業所へ求めることはない」という記述の7件を除く、19の記述をその内容によってカテゴリー分類を実施した。結果、「スキル向上やキャリア形成」、「ピアサポートと居場所との接続」、「対応内容の充実」、「サービス期間の延長」に分類された(図9)。

図9　利用者が定着支援事業所へ求めること

スキル向上やキャリア形成支援
業務上有用なスキルの提案(例:ExcelのVBAの書き方など)
転職にあたっての応募書類の添削
ピアサポートと居場所との接続
自分や他の利用者の経験を共有し合える場やイベントなどがあれば参加したい。
就労定着支援に通われた方と交流できるような交流会,イベントみたいなものがあったらもっと良いかもしれませんね。
職場,事業所,地域社会,双方が連携できるサポート,サービスがあると良いと思っている。
利用時間が短く今のところは問題ないが,ただ一つ契約が終了した後が少し不安です。まだ先の話ですが,未来を考えるうえで不安材料の一つになります。
支援終了後の拠り所の紹介。
交流の場がもっと増えればいいなと思いました。
慣れない場や人との関係を構築するのが苦手(症状もあり…)になりがちなので,具体的な悩み事を相談する窓口があったり,当事者会を紹介してもらえるような仕組みがあったり,会社の人にも私のような障害者に対する対応を学んでもらえて少しでも理解してもらえる取組みがあったらありがたいです。
対応内容の充実
生活のアドバイスサポート
職場で言葉が通じない時に代わりに伝えてほしい。急に飛んできてほしい。
病気になった時に1人で心細いので助けてほしい。
3年後の定着支援サポート完了後,是非,不定期で構わないのでサポート制度に変わると,利用者,施設側も安心できるかと。
うつ状態で朝辛く遅刻しそうになると休みたくなるが,理解してくれ,代替で業務に影響がなく良い。
例えば,障害を持った方が別の障害を持った方の個人情報が気になるから教えてほしいと支援者に相談しても,決して情報を渡さないというサポート(?)をして欲しい。
サービス期間の延長
3年間という利用制限のないサービスを希望したい
期間を3カ月以上に継続できると良いなと思います。
もう少し定着支援を延ばしてほしい。
定着の期間が終わった後も今の施設がそのままサポートしてくれると良い。不定期でも良いので別の機関につながれて知らない人が話をしに来る方が逆にストレス。

D.考察

1. 就労定着支援の利用者の実態

回答者のうち精神障害及び発達障害、知的障害のある利用者が占めている割合は、FVP（2023）において報告している利用者実態にも近い回答者であったと思われる。利用者の現状として、2022年の就職者が最も多く、次いで2021年の就職者が24名、2023年以前が17名、2020年が13名、2019年以前が10名であり、比較的安定した就労を実現できている利用者が回答していた。FVP（2023）の全国の就労定着事業所の利用者調査においても精神障害と発達障害、知的障害の利用者が多いことからも、本研究の回答者は、全体的な傾向とも同様の結果であった。

2. 就労継続意向と日常的に努力している行動との関連

本研究の結果、就労に関する日常的努力

項目において、障害種別による有意差は見なかった一方で、「現在の職場に継続を希望する群」と「継続に不安がある群」との間で、就労に関する努力項目の平均値に有意差が見られた。この点は、本人の努力の程度と職場定着意向との関連を示すものである。ただし、その差は限定的であり（偏 η^2=0.046）、定着意向には職場環境や支援の在り方など他の要因が強く影響している可能性が示唆された。これらを踏まえると個人の努力のみを就労定着における評価軸とするのではなく、環境調整や企業との連携による包括的支援体制の構築を重視した評価の視点が求められると考えられる。障害者職業センター(2017)は、職場定着の要因として、障害当事者の特性把握と障害者の雇用経験を通じて蓄積したノウハウに基づく、個別・具体的な支援が重要であることを示している。このように本研究でも、本人の日常的な努力を心がけている行動は、職場継続の意向とも関連があることから、本人が職場継続を希望する状態を維持できるような、日頃のサポートや環境調整、安心し、充実を感じる職場環境の構築が重要であると感がられた。眞保(2024)は、障害者のキャリア形成を想定しない雇用は、仕事の経験の幅が限定的であるなど、モチベーションが上がりにくく、定着への影響を指摘している。こうした観点からキャリア・ラダーとして、難度の低い仕事から高い仕事へと仕事の経験を積め、難度が異なる複数の仕事で構成される業務を整理するなど、その企業の工夫の重要性を指摘している。

就労定着支援事業所は、利用者の支援において、この本人が職場継続の意向を感じられるように企業の環境調整に対する相談やアドバイスを行うと同時に、本人のことをより良く知りその可能性を視野にいれて、適切な支援へつながる工夫のために、企業と定着支援事業所が相互に情報を共有できる関係を充実させることは、質の高い就労定着を目指すにあたり重要である。

3. 共通したニーズと制度上の課題

本研究において、就労定着支援事業所の利用動機として「就職後に相談できる人がいてほしかった」という回答が 82.0%に達したことは、支援利用の根幹に“相談できる関係性”の確保があることを示している。また、支援終了後も継続的に相談できる体制を望む声が最多であったことから、現行の報酬制度に基づく支援期間が、利用者のニーズに必ずしも一致していないことが示唆された。自由記述においても「サービス期間の延長」や「ピアサポート・居場所」との接続を求める意見がみられ、現在の制度である最長３年のサービス利用ができる起案を超えた関係性の継続への需要が浮き彫りになった。

就労定着支援における課題は、地域における関係機関間の「連携のあり方」によって、解決へ近づく可能性が考えられた。こうした連携の課題に対応するためには、支援提供における連携のあり方や日々の ICT 活用も含めた連携のモデルを示すことで地域資源の違いに応じた支援スキームの提案と普及が可能になると思われた。

E.結論

本研究の結果、就労定着支援事業所を利用している利用者のうち、就労継続を希望している利用者は、日々の努力や意識している項目が比較的高いことが明らかになっ

た。また利用者が就労定着支援事業所へ求めているのは、サービス終了後を見越した支援の充実や働き続ける上での継続的な不安の解消につながる支援の工夫を求めていることが明らかになった。

F. 健康危険情報

該当なし

G.研究発表

1. 論文発表

山口明乙香ら(2024)質の高い就労定着支援を目指すための現状と取り巻く課題の整理, 高松大学研究紀要, 印刷中(１０月発刊予定)

2. 学会発表

Asuka Yamaguchi, Kazuaki Maebara, Jun Yaeda, Tomohito Nozaki, Kousei Nawaoka (2024) Current status and issues of employment retention support for individuals with disabilities in Japan, Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity th39,Hawai, Poster.456.

山口明乙香・八重田淳・若林功・野崎智仁・前原和明・縄岡好晴・藤川真由・清野絵・池田浩之・島村聡(2024)就労定着支援事業所の現状と課題に関する考察 -報酬改定の方向性から見るこれからの変化-,日本リハビリテーション連携科学学会第２５回宮崎大会,口頭発表.

H.知的財産権の出願・登録状況

１．特許取得　該当なし

２．実用新案登録　該当なし

３．その他　該当なし

引用参考文献

FVP(2023) 地域における就労移行支援及び就労定着支援の動向及び就労定着に係る支援の実態把握に関する調査研究報告書, 厚生労働省令和 4 年度障害者総合福祉推進事業　＜https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001113436.pdf＞

眞保智子 (2023), 精神障害者就労の現状と課題-求められる能力開発による活躍推進-, 産業精神保健, 31(4), 175-183.

障害者職業総合センター (2017) 発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題を明らかにするための基礎的研究, 調査研究報告書 N0101. ＜https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/p8ocur0000000q1z-att/houkoku101.pdf.＞

山下朋美・二本柳覚・田邊純・西村曉・河田江美・若枝尚穂(2025), 精神障害者の就労定着を促進する要因の検討-障害者雇用担当者の視点からの分析-, 地域協働研究ジャーナル, 第 4 集, 3-18.

なお本報告書に掲載した一部データは, 山口明乙香ら(2024)「就労定着支援における効果が期待される取り組みに関する調査研究」として日本職業リハビリテーション学会第 51 回松江大会発表論文集に掲載されている。

令和6年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
(分担)研究報告書
就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究(23GC1010)

自閉スペクトラム症(ASD)者に対する米国の職場定着支援に関する調査

研究分担者　　縄岡好晴　明星大学人文学部福祉実践学科

【研究要旨】

本研究では、米国における発達障害者、特に自閉スペクトラム症（Autism Spectrum Disorder：ASD）を有する者に対する職場定着支援の実践事例を収集し、我が国の支援の質向上に向けて、その知見を整理することを目的とした。

対象は、米国ノースカロライナ州における TEACCH Autism Program の Supported Employment 部門による取り組み、および新たに開発された支援モジュール「TEAM WORKS」ならびに LiNC-IT プログラムであり、2021 年度のカンファレンス参加と、2024 年度のディレクターへのヒアリング調査を通じて、定性的データを収集した。データ分析では、支援理念、方法論、運用体制、効果検証に関する観点から情報を整理し、比較検討を行った。

調査の結果、ノースカロライナ州では Employment First 政策に基づき、障害者の就労機会拡大と長期的な職場定着支援が制度的に推進されていることが明らかとなった。LiNC-IT プログラムは、ASD 当事者に対する専門的職業訓練と企業インターンシップを効果的に組み合わせ、職場適応と定着を促進する仕組みを有していた。また、TEAM WORKS は、雇用主向けに合理的配慮や職場内支援技法を段階的に教育することで、ニューロダイバーシティに配慮した組織文化醸成に寄与していた。

これらの結果から、ASD を有する労働者の職場定着を支援するには、採用時の合理的配慮に留まらず、就労後の継続的な環境調整、支援提供、キャリア形成支援を統合的に行う体系の構築が不可欠であることが示唆された。

A.研究目的

本研究は、諸外国における発達障害者、とりわけ自閉スペクトラム症（Autism Spectrum Disorder：以下、ASD）を有する者に対する職場定着支援の事例を収集・分析し、実践的知見を体系化することを目的とする。

ASD は神経発達症群に分類され、DSM-5 においては、(1)社会的コミュニケーションおよび対人相互作用における持続的障害、ならびに(2)限定された反復的な行動、興味、活動の様式を主要な診断特性とする障害と定義されている。近年、診断基準の変容や多様性を尊重する社会的潮流を背景に、ASD と診断される者の数は増加傾向にあり、社会的関心も高まっている。中でも、就労領域においては、個々の特性を適切に理解し、それに即した支援を提供することが喫緊の課題となっている。

本報告では、米国ノースカロライナ州で展開されている「TEACCH Autism Program」

における職場定着支援の取り組みに焦点を当てる。同プログラムは、世界的にも高い評価を受けており、その支援理念および実践方法論は、他国における支援モデル構築にも影響を与えている。

TEACCH Autism Program は 1972 年に設立され、ASD 当事者およびその家族に対する包括的支援体系を確立してきた。その特筆すべき特徴は、個別ニーズに応じた柔軟な支援提供、構造化を基本とする環境整備、家族支援との統合的実施、ならびに地域資源との連携促進にあり、こうした包括的アプローチは国際的にも高く評価されている。

本研究では、特に新たに開発された職場定着支援プログラム「TEAM WORKS」および地域における支援ネットワーク構築事例に着目し、その理念、構造、運用実態を詳細に検討する。

B.研究方法

1. 対象

調査対象は、TEACCH Autism Program の Supported Employment 部門において開発・実施された「TEAM WORKS」プログラムに関する情報とした。

2021 年度に実施された TEACCH カンファレンスに参加し、そこで発表された内容および配布資料を精査したほか、2024 年度に TEACCH Employment Services のディレクターである S. Michael Chapman 氏へのヒアリング調査を通じ、一次情報の収集を行った。

2. データ収集方法

カンファレンス参加を通じた講演聴講、配布資料の収集、担当者へのインタビューを実施し、定性的データを収集した。資料分析に際しては、支援理念、方法論、運用体制、効果検証に関する項目を整理し、比較検討を行った。

3. 倫理的配慮

本研究は、公的に公開された資料および公的立場にある担当者へのヒアリングに基づくものであり、個人情報を直接扱うものではないため、倫理審査を必要とする研究には該当しない。情報の取扱いには十分に配慮し、研究目的以外の用途には使用していない。

C.研究結果

1. ノースカロライナ州における就労支援政策

ノースカロライナ州は、1990 年代以降、製造業中心の経済構造から、ハイテク産業、教育、医療サービスなど知識集約型産業への転換を進めてきた。州内に位置するリサーチ・トライアングル・パーク（Research Triangle Park）を中心に、企業・大学・研究機関の連携によるイノベーション拠点づくりが進められ、産業構造の変化とそれに伴う労働市場の高度化が急速に進展した。このような変化に対応すべく、州政府は教育と職業訓練の強化を重要施策として位置付けた。

特に、1983 年に設立されたノースカロライナ・ビジネス委員会（North Carolina Business Committee for Education:NCBCE）は、州知事直属の組織として、教育改革と産業界との橋渡しを担ってきた。

NCBCE は、若年層に対するキャリア教育、職業訓練、企業インターンシップの提供を通じ、州全体の人的資本の底上げを目指し

て活動している。さらに、近年においては、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）推進の潮流を背景に、障害者を含む多様な人材の社会参加支援が、経済成長戦略の一環として認識されるようになった。

特に ASD を有する若年層は、高度な集中力や専門技術への適応力を持つケースも多く、これらの潜在能力を労働市場で活かすことが、企業側にとっても大きなメリットとなりうると理解されるようになった。

こうした背景から、NCBCE は障害者就労支援にも積極的に取り組んでおり、企業と教育機関が連携して、ASD を含む多様な若者たちが労働市場への移行を円滑に果たせるよう支援体制の強化を図っている。これらの取り組みは、単一機関によるものではなく、複数の地域の関係機関が連携するネットワーク型支援体制として構築されている。その主な構成機関を表 1 に示す。

表 1 地域の関係機関一覧

North Carolina Business Committee for Education
Autism Society of North Carolina
Capital Area Workforce Development
NC Office of the Governor
NC Office of State and Human Resources
ND Department of Health and Human Services-Vocational Rehabilitation
NC Council of Developmental Disabilities
UNC TEACCH Autism Center

2. LiNC-IT プログラムの概要

LiNC-IT （Linking Individuals with Needs in North Carolina through Information Technology）は、2018 年にノースカロライナ州知事ロイ・クーパーとノースカロライナ・ビジネス委員会（NCBCE）によって設立された、ASD を有する若年層および初期キャリア段階の人々を対象とした就労支援プログラムである。州内の政府機関、非営利団体、民間企業が密接に連携し、ASD 当事者が適切な雇用機会を得て職場に定着できるよう支援することを目的としている。従来の画一的な採用プロセスでは見落とされがちな多様な才能を持つ人材に着目し、特に IT 分野を中心とする職域へのスキルマッチングに重点を置いている点が、本プログラムの大きな特徴である。

LiNC-IT では、ASD 当事者が職場で成功するために必要なスキルを体系的に習得できるよう、技術訓練や職業準備教育が提供されている。具体的には、業界認定資格の取得支援、履歴書の作成指導、面接準備、ビジネスマナーの習得といった就労前トレーニングに加え、職場内での行動支援なども含まれる。さらに、州内の企業や行政機関における有給インターンシップの機会が用意されており、参加者は実務を通じて現場の業務や職場文化に触れながら、自身の能力を実践的に高めることができる。

就労後も、参加者と雇用主の双方に対して継続的なフォローアップが行われており、課題への対応、業務調整、職務定着に向けたコーチングなど、個別ニーズに応じた支援が継続される。

プログラム開始以降、これまでに 100 名を超える ASD 当事者が LiNC-IT を通じて企業での雇用に成功しており、その多くが定着している。参加者は、自身の強みである注意深さ、持続的な集中力、正確な作業遂行力を活かし、職場で高い評価を受けている。雇用主側も、多様な人材の採用が組織全体のイノベーションやパフォーマンス向上に資

するとして、本プログラムの価値を肯定的に受け止めている。

LiNC-IT は、ノースカロライナ州保健福祉省(NCDHHS)内の職業リハビリテーション部門(EIPD)による資金提供を受け、複数の専門機関と連携して運営されている。

主なパートナー機関には、UNC TEACCH Autism Center および Autism Society of North Carolina があり、専門的な支援サービスや職業訓練の提供を担っている。また、参加企業としては、バンク・オブ・アメリカ、JP モルガン、レノボ、ウェルズ・ファーゴ、UNC ヘルスケアなどが名を連ねており、それぞれの企業が ASD 当事者の特性に配慮しつつ、彼らの能力を職場で発揮できるよう支援体制を構築している。

政策的背景として、本プログラムはノースカロライナ州における「Employment First」政策の実現を支える一環として位置づけられている。Employment First は、障害を持つ人々が第一に雇用されるべき存在であるという理念に基づき、すべての個人に対して公平な賃金と雇用機会を保障することを目的としている。LiNC-IT はこの理念を具体的な実践へと転換する先駆的事例とされており、雇用の公平性と神経多様性の尊重を両立させる持続可能なモデルとして注目されている。

LiNC-IT は、ASD 当事者の雇用促進と職場定着を多面的に支援する包括的プログラムであると同時に、企業・地域社会・政策を巻き込んだ全州的な取り組みでもある。専門的な訓練、実践的な経験、継続的なサポートを通じて、ASD 当事者の社会的・経済的自立を後押しするとともに、地域経済の活性化と社会的包摂に大きく寄与している。

3.支援モジュール「TEAM WORKS」

TEAM WORKS は、TEACCH Autism Program が開発した企業向けのオンデマンド型オンライン学習プログラムであり、ASD を有する従業員を職場で効果的に支援するための知識と実践的スキルの習得を目的として設計されている。本プログラムは、雇用主や職場の管理職・同僚を対象とし、ASD の特性に基づく理解と、合理的な職場環境の整備を推進するものである。

ASD 者を雇用・定着させるにあたっては、本人の適応力のみならず、雇用側の理解と配慮が極めて重要である。雇用主には、ASD の特性や文化的背景を理解したうえで、交通手段の確保や社会的要求への対応といった、職務の継続に不可欠なアコモデーション(合理的配慮)を提供する責任がある。こうした背景のもと、ASD に対する理解を深め、職場内での持続可能な支援体制を構築するためのツールとして、TEAM WORKS は開発された。

TEAM WORKS は、ASD の学習スタイルおよび就労現場でよく見られる支援方略の基本的な概要を提供しており、短時間のセッションで構成されたバーチャルオンデマンド型のトレーニングを通じて柔軟に学ぶことができる。トレーニングを通じて、企業側は個別ニーズに応じた職務割り当て、職場の構造化、感情調整支援、社会的スキルの補完など、より包括的かつ実効的な対応が可能となる。

具体的なモジュールは 9 項目で構成されており、各モジュールが段階的に ASD に対する理解と実践的支援のスキルを深めていく構成となっている(表 2 参照)。

初期段階ではニューロダイバーシティの

意義や自閉症の学習スタイルに関する基礎的理解を促し、中盤からは従業員の配置、支援、管理技法といった実務的内容に焦点を移す。終盤では、ストレス対処や成功事例の共有を通じて、学びの定着と現場への応用を促進する構成となっている。

このようなトレーニングは、単に雇用主や支援スタッフの知識を増やすだけでなく、職場全体のニューロダイバーシティ対応力を高める上で不可欠である。加えて、面接プロセスの調整や業務内容の明確化、ピアメンター（職場内支援者）の育成といった実践的対応を通じて、ASD 当事者がその能力を発揮しやすい環境整備が求められる。

特に ASD 者は、独自の視点と高い集中力、問題解決能力を備えており、適切な配置と支援がなされることで、組織にもたらす価値は大きいとされている。さらに、一般的な新入社員と比較しても、雇用にかかる追加的コストがほとんど発生しないことも報告されており、合理的配慮の提供は経済的負担の大きな増加を伴わない現実的な対応策である。

TEAM WORKS は、ASD 当事者の雇用を一過性の取り組みで終わらせず、持続可能な職場定着の基盤づくりを促進するための先進的かつ実践的な教育ツールであるといえる。

表2 TEAMWORKS のモジュール

モジュール1: ニューロ・ダイバージェントな自閉症の人を雇用する利益
モジュール2: 自閉症と関連した学習の違いについて理解する
モジュール3: 自閉症の従業員との面談
モジュール4: 自閉症の従業員を配置する
モジュール5: 視点取得：社会的コミュニケーションを理解し、社会的コミュニケーションに対応する
モジュール6: 自閉症の従業員が必要とする支援を得られるようサポートする
モジュール7: 組織管理と時間管理を支援する
モジュール8: 職場でのストレスや不安に対処する
モジュール9: サクセスストーリーとその他

D.考察

職場定着支援に関する考察

1-1. 環境的障壁の除去と職場適応支援の意義

障害者の職場定着を促進するためには、個々の特性に応じた環境調整、すなわち環境的障壁の除去が不可欠である。作業環境や業務プロセスにおいて障害特性に適合した支援を行うことで、障害者のストレスや業務遂行困難を軽減し、本来の能力を十分に発揮できる条件が整えられる。

特に、ASD を有する労働者に対しては、職務の明確化、視覚的支援ツールの導入、コミュニケーション様式の調整など、具体的かつ継続的な職場支援が重要となる（Austin & Pisano, 2017）。

このような支援の実装は、単なる雇用の

達成にとどまらず、障害者自身の職務満足度向上と組織内での持続的なキャリア形成を支える基盤となる。

1-2. 長期的職場定着を支える支援体系の必要性

職場定着支援の質を向上させるためには、初期段階の職務適応支援に加え、就労継続期間中の業務調整、キャリアパス形成支援、心理社会的サポートなど、包括的かつ長期的な支援体系の構築が求められる。

障害者が組織内で役割を拡大し、自立的にキャリアを歩むためには、単なる就職後支援では不十分であり、継続的な伴走型支援が不可欠である。

この点において、組織全体が障害者の成長を支える文化を醸成し、個々の発達に合わせた柔軟な職務設計と支援提供を行うことが、真に効果的な職場定着支援であるといえる（Hedley et al., 2018）。

1-3. ノースカロライナ州における就労支援政策と職場定着支援の制度化

ノースカロライナ州においては、Employment First 政策に代表されるように、障害者の就労機会拡大と職場定着支援を州全体の優先施策として推進している。

特にこの政策は、障害者が労働市場において持続的に活躍できる環境を整備することを目標に掲げており、合理的配慮の提供、支援者の育成、企業文化改革を三位一体で推進している点に特徴がある。

このような包括的政策枠組みは、障害者の短期的雇用にとどまらず、長期的な職場定着・キャリア形成を支えるうえで不可欠な土台となっている。

1-4. LiNC-IT プログラムにみる職場定着支援の具体的実践

LiNC-IT プログラムは、ASD 当事者に対する就労支援と職場定着支援を体系的に提供するモデルケースである。同プログラムでは、専門的職業訓練、有給インターンシップの提供、就労後の継続的な支援を通じて、ASD 当事者が労働市場に参入し、長期にわたり職場で活躍できるよう支援している。

特筆すべきは、インターンシップ段階から職場適応スキルの育成と企業側へのサポート体制の整備を同時に行っている点である。これにより、職場環境と本人の特性との間に生じがちなミスマッチを事前に最小化し、就労後のスムーズな定着を促進している。また、LiNC-IT プログラムを通じて雇用された ASD 当事者は、注意深さや正確な業務遂行能力を高く評価され、多くの企業において継続雇用が実現している。

この成果は、職場定着を見据えた包括的支援が、障害者本人と企業双方にとって実質的な利益をもたらすことを実証している。

1-5. 支援モジュール「TEAM WORKS」による定着支援スキルの強化

TEAM WORKS は、ASD 当事者と共に働く雇用主・マネージャー向けに、実践的な支援スキルを提供するオンライン型トレーニングツールである。

特に、自閉症特性への理解、職務環境の構造化、感情調整支援、ストレス対処法といった職場定着に直結する支援技法が体系的に学べる設計となっている。

短時間セッション型のラーニングスタイルは、多忙なビジネス現場に適合しやすく、企業内での普及と実践を促進している。ま

た、ニューロダイバーシティの概念を組織内に浸透させることを通じて、障害特性に基づく柔軟なマネジメントスタイルの確立に寄与している。

結果として、TEAM WORKS を導入した企業では、ASD 当事者の職場定着率が向上し、組織全体のダイバーシティ対応力も強化される傾向がみられている。

以上の点から明らかになるように、職場定着支援において重要なのは、採用段階の合理的配慮にとどまらず、就労後の環境調整、支援提供、キャリア発展支援を一貫して行う包括的な支援体系の整備である。

ノースカロライナ州の政策、LiNC-IT プログラム、TEAM WORKS モジュールはいずれも、障害者が「単に働く」だけでなく、「職場で成長し続ける」ことを可能にする実践例であり、今後の職場定着支援の標準モデルとなる可能性を示している。

E.結論

本研究は、諸外国、特に米国ノースカロライナ州における発達障害者、とりわけ ASD を有する者に対する職場定着支援の実践事例を収集・分析し、支援の質向上に向けた知見を整理することを目的として実施された。

調査の結果、ノースカロライナ州は産業構造の転換を背景に、Employment First 政策をはじめとする障害者雇用促進政策を積極的に推進しており、就労機会の拡大と長期的な職場定着支援の制度化に取り組んでいることが明らかとなった。特に、ノースカロライナ・ビジネス委員会（NCBCE）を中心とした企業・教育機関・地域機関の連携により、ASD を含む多様な人材の労働市場参入が体系的に支援されている点が特徴的である。

支援実践の具体例として、LiNC-IT プログラムは、ASD 当事者に対する専門的職業訓練、実践的インターンシップ、有給就労機会の提供、ならびに就労後の継続支援を通じ、本人の特性に応じた就労マッチングと職場定着を効果的に促進していた。本プログラムは、ASD 当事者の強みを活かす職場設計と、企業側の受け入れ態勢強化を同時に推進する点において、高い実効性を示している。

また、TEACCH Autism Program が開発した「TEAM WORKS」モジュールは、企業向けに自閉症特性に基づく支援方略を短時間で学べるオンデマンド型トレーニングを提供しており、職場定着支援に不可欠な支援スキルの普及と組織文化の変革に寄与している。ニューロダイバーシティの視点を企業内に根付かせるための実践的ツールとして、今後の普及が期待される。

以上の結果から、ASD 当事者の職場定着支援においては、採用時の合理的配慮提供にとどまらず、就労後の支援継続、職場環境の柔軟な調整、本人のキャリア発展を見据えた長期的支援体系の構築が不可欠であることが確認された。

特に、障害者本人の特性理解と企業側の組織改革を両輪で推進することが、持続可能な就労定着を実現する鍵であり、単なる個別支援ではなく、政策、教育、企業実践を統合した多層的支援モデルの構築が求められる。

ノースカロライナ州における LiNC-IT プログラムおよび TEAM WORKS の事例は、日本においても、今後の発達障害者の職場定着支援施策を検討・展開する際の有力なモデルとなる可能性を有している。

今後は、これらの知見を踏まえた上で、地域・文化的背景に即した職場定着支援の最適化が課題となるであろう。

F. 健康危険情報

該当なし

G.研究発表

該当なし

H.知的財産権の出願・登録状況

１．特許取得　該当なし

２．実用新案登録　該当なし

３．その他　該当なし

引用参考文献

【文献】

Austin, R. D., Pisano, G. P. (2017) Neurodiversity as a competitive advantage, Harvard Business Review, 95(3), 96-103.

Hedley, D., Uljarevic, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., Dissanayake, C. (2018) Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success, Journal of Autism and Developmental Disorders, 48(10), 3393-3408.

Mesibov, G. M., Shea, V., Schopler, E. (2004) The TEACCH approach to autism spectrum disorders, Kluwer Academic Publishers / Springer Science + Business Media, New York.

Oliver, M. (1996) Understanding Disability: From Theory to Practice, Macmillan.

【ウェブサイト】

LiNC-IT, https://linc-it.org/, (参照日: 2025 年 4 月 15 日).

North Carolina Business Committee for Education (NCBCE), https://ncbce.org/, (参照日: 2025 年 4 月 15 日).

TEACCH Autism Program, University of North Carolina, TEACCH Strategic goals, https://teacch.com/about-us/mission-st/, (参照日: 2025 年 4 月 15 日).

令和6年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
(分担)研究報告書
就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究(23GC1010)

地方地域における就労定着支援の実態及び課題に関する研究
-栃木県那須地区の就労定着支援状況-

研究分担者　　野﨑智仁　国際医療福祉大学保健医療学部作業療法学科

【研究要旨】

本研究は、地方地域における障害者の就労定着支援の現状と課題を明らかにすることを目的に、栃木県那須地区の障害福祉サービス事業所および委託相談支援事業所計 4 施設の管理者に対して半構造化インタビューを実施した。結果として、①人的資源の不足により単独支援が多く、包括的支援が困難であること、②自己負担の発生など制度的・経済的要因が利用の障壁となっていること、③支援対象者像が明確でなく、3 年という支援期間の制限が支援の継続性を妨げていること、④地域資源の乏しさの中で、機関連携や情報共有の仕組みが不十分であることが明らかとなった。また、企業間のつながりや地域全体での支援体制の構築の必要性も指摘された。これらの結果から、地方における就労定着支援の質を高めるためには、支援体制の再構築、制度の柔軟な運用、地域ぐるみの連携促進が今後の重要な課題であると考えられる。

A.研究目的

近年、障害者の就労支援においては、単なる就職の実現にとどまらず、就労の「定着」への支援が重要な課題となっている。とりわけ地方地域においては、支援機関の資源や雇用機会の限界、交通手段の制約、地域住民との関係性など、都市部とは異なる要因が就労定着に影響を与えている。障害者総合支援法や障害者雇用促進法に基づき、定着支援に係る制度整備が進められているものの、地域実態に即した支援のあり方については、依然として十分な知見が得られていないのが現状である。

本研究は、栃木県北部に位置する那須地区（那須塩原市、那須町、大田原市）を対象として、同地域における障害者の就労定着支援の実態と課題を明らかにすることを目的とする。那須地区は自然環境に恵まれた観光・農業地域である一方、人口減少や高齢化の進行に伴い、障害者の生活と就労を取り巻く環境には独自の困難があると考えられる。本調査では、障害福祉サービス事業所へのインタビュー調査を通じて、地域における支援体制の現状と課題を把握し、今後の支援の在り方を検討する手がかりを得ることを試みた。

B.研究方法

1. 研究デザイン

障害者の就労定着支援に関する実態および課題を明らかにすることを目的とした質的研究であり、半構造化インタビュー調査を

用いて実施した。

2. 対象者

調査対象は、栃木県那須地区（那須塩原市、那須町、大田原市）に所在する就労定着支援を実施している 3 つの障害福祉サービス事業所および、当該地域において中心的に定着支援を担ってきた委託相談支援事業所 1 か所の、計 4 施設である。各施設の管理者、もしくはサービス管理責任者等、就労定着支援の実務に精通している者を対象とした。

3. 調査時期

2024 年 12 月 17 日～27 日で実施した。

4. 調査内容

対象者一人につき 1 回、約 60 分間のインタビューを各施設の面談室にて実施した。インタビューは IC レコーダーにて録音し、インタビューガイド（施設概要、支援の実施内容、支援における課題、その他自由意見）に基づき進行した。

5. 倫理配慮について

調査に先立ち、研究の趣旨および調査内容について書面で説明を行い、同意書に署名を得た上で実施した。また、本研究は高松大学研究倫理委員会の承認を受けており、承認番号は 2023001 である。

C.研究結果

1. 施設概要

（1）株式会社テトテ

施設基準：就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型、就労定着支援




（2）株式会社 LITARICO

施設基準：就労移行支援、就労定着支援




（3）株式会社アスミル大田原

施設基準：就労移行支援、就労定着支援





（4）NPO 法人那須フロンティア

施設基準：就労移行支援、職場適応援助者支援事業、委託相談支援、指定一般相談支援、指定特定相談支援、地域活動支援センター事業Ⅰ型





2. インタビュー概要

（1）株式会社テトテ

①インタビュー時間：53 分 30 秒

②施設状況：2011 年開設（就労継続支援 A 型から開始、2019 年就労定着支援開始）

③利用者数：時期により 1～4 名

④支援概要：月 1 回・1 回あたり 30 分、自宅へ訪問して面談。必要に応じて職場内。

⑤支援課題：地域に委託相談支援もあるが、対応困難ケースやサービス未利用者が主かと考え、自事業所で担わないとならないと考え開所した。事業所から一般就労した対象者を主な利用者として考えていたが、一般就労が促進していないため利用者が少数。

就労定着支援では利用者の自己負担がかかり、具体的には 1 回の介入で 3 千円など。利用料を懸念して利用登録にならないこともある。就労継続支援 A 型や B 型からの就職者は生活課題を抱えることが多く、自宅での支援介入が多い。単独事業所では解決できないことが多く、連携が欠かせない。一方で社会資源が乏しい。事業所で抱えてしまうことも多く、情報が共有できるプラットフォームが必要。

（2）株式会社 LITARICO

①インタビュー時間：51 分 53 秒

②施設状況：2009 年開設（就労移行支援から開始、2018 年就労定着支援開始）

③利用者数：平均月 17 名

④支援概要:月 1 回･1 回あたり 30～90 分、職場へ訪問、事業所に来所して面談。

⑤支援課題:3 年では支援が完了できず、別事業所へ繋がざるを得ないケースがある。就労定着支援は 1 名の職員配置で行うことが多く、チーム支援が形成しにくい。その支援者の力量で対応してしまうこととなる。就労の課題だけではなく、生活課題もあり、包括的な支援となる。障害者就業･生活支援センターが効果的に関与できると良いが、当該支援事業所の職員数と利用者数から細かなフォローをお願いできない。委託相談支援との連携が最も多いか。キャリアアップの支援についても単独支援となってしまうことが多い。

（3）株式会社アスミル大田原

①インタビュー時間：51 分 01 秒

②施設状況：2017 年開設（就労移行支援から開始、2018 年就労定着支援開始）

③利用者数：平均月 8～9 名

④支援概要:月 1 回･1 回あたり 40～60 分、事業所に来所して面談。

⑤支援課題：就労移行支援からの就職者が利用対象者。就職後 6 ヶ月は報酬外で毎日電話での相談支援、休日は来所してもらいフォローしている。就労定着支援の利用希望が無い場合もあり、利用に繋がらない。就労定着支援を利用しない場合にも、月 1 回介入することがほとんどである。自事業所の利用者がそのまま就労定着支援を利用するかどうかという対象となるが、他の支援を利用していた方が利用できるようになっていってほしい。障害者就業･生活支援センターは企業側の意向を中心に活動をすることが多いため、対象者の個別対応が困難となる場合が多い。仕事の可否についてここが判断することが多い印象もある。相談支援専門員も利用者数が多く、同様の状況が生じている。障害者の数に対して、支援者、事業所が足りていない。

（4）NPO 法人那須フロンティア

①インタビュー時間：46 分 02 秒

②施設状況：1999 年開設（小規模授産施設から開始）

③利用者数：委託相談支援につき数十名

④支援概要：委託相談支援では 1 回 1 時間程度の面談、事業所内で実施。頻度は課題による。職場定着支援事業は年 1～2 名。

⑤支援課題：職場定着支援事業が活用されていない。紹介もなく、移行支援からも利用依頼は無い。報酬の影響が大きいか。委託相談支援はサービス利用前の対象が多い。その後に地域活動支援センター事業に繋がり、その後、就労移行支援の利用という流れが多い。定着の課題としては、職務内容より、メンタルヘルスなどそれ以外の課題が多いため、職場適応援助者支援事業は合わない

ことが多い。就労定着支援は対象者支援に留まるサービスであるが、地域全体では企業同士が出会える場が必要。情報共有を図り、自然とサポートが成立する状況を生み出したい。企業交流会を企画、運営をしている理由はそこにある。

D.考察

本研究により、栃木県那須地区における障害者の就労定着支援には、地域特有の課題とともに、制度運用上の構造的な問題が複合的に存在することが明らかとなった。

第一に、支援の担い手不足と連携体制の脆弱さが顕著である。各事業所では、定着支援を 1 名の職員が単独で担う体制が多く、包括的かつ継続的な支援を行ううえで困難が生じている。また、対象者が就労にとどまらず生活面でも課題を抱えているケースが多く、生活支援との連携が不可欠であるが、社会資源の乏しさや支援機関間の情報共有の不足により、実効性のあるネットワーク形成が困難となっている。とくに、相談支援専門員や障害者就業・生活支援センターの人的リソースが限られており、きめ細かな対応が行き届かない実情が報告された。当事者の周囲に職場の定着と日常の生活と地域生活を支える地域の資源や仕組みがあり、本人のニーズや状態に応じて、適切な支援へ繋がれることが重要である（山口, 2025）。このように、課題に応じて柔軟な対応が可能となるような体制作りが必要である。

第二に、制度的・経済的な障壁が、支援の利用と継続に大きな影響を与えている。就労定着支援は利用者の自己負担が発生する制度設計となっており、1 回の介入で数千円の費用が生じることから、利用をためらう事例が散見された。このことは、支援を必要とする層が制度から排除されるリスクを孕んでおり、制度の見直しが求められる要因である。

第三に、支援の対象者像の曖昧さと支援の継続性の課題が浮き彫りとなった。多くの事業所では、就労移行支援等を経て就職した者を主な対象としているが、就職に至るケース自体が限定的であるため、就労定着支援の利用者が限られている現状がある。また、就職後の支援については報酬外での対応を余儀なくされる場面も多く、事業所の負担となっている。3 年間という支援期間の制限により、十分な支援が行えず他機関への引継ぎを余儀なくされる事例もみられた。

第四に、地域に根ざした支援の必要性と企業側の関与の重要性が指摘された。特に、地域全体での支援体制づくりに向けた取り組みとして、企業間の情報交換の場を設ける試みや、自然な形での支援の成立を目指す取り組みが行われていた。これは、地方地域における社会的ネットワークの希薄さを補完し、就労定着を支える基盤づくりとして重要な視点である。

E.結論

地方地域における就労定着支援には、個別支援体制の強化だけでなく、制度的支援の再構築と地域包括的な支援ネットワークの整備が求められる。支援者間の情報共有を促進するプラットフォームの整備、経済的負担の軽減、企業を含めた地域全体での協働的な支援体制の構築が今後の課題であると考えられる。

F. 健康危険情報

該当なし

G.研究発表

1. 論文発表

野﨑智仁・木原藍子(2025)地域活動支援センター事業と委託相談支援事業を活用した実践と地域づくり， 職業リハビリテーション, 38, 2, 56-58.

2. 学会発表

該当なし

H.知的財産権の出願･登録状況

１．特許取得　該当なし

２．実用新案登録　該当なし

３．その他　該当なし

引用参考文献

山口明乙香 (2025) 質の高い「働く」を支えるための仕組みと地域づくり, 職業リハビリテーション, 32, 2, 33-35.

令和6年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
(分担)研究報告書
就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究(23GC1010)

てんかん患者の就労定着支援における課題抽出と医療機関連携に関する研究

研究分担者　藤川真由　東北大学･病院てんかん科

【研究要旨】

本研究では，てんかんのある当事者の就労定着支援における課題を抽出し，てんかんを含む治療継続が必要な疾患のある当事者の就労定着における有用な医療機関連携について明らかにすることを目的とした。てんかんのある当事者の就労定着は，発作による身体的リスク，偏見・差別，職場での理解不足など多面的な課題に直面している。本研究では，国内外の文献レビューを通じ，就労定着支援における主要な障壁とそれに対する医療機関の連携のあり方を明らかにした。結果として，発作管理，心理社会的支援，雇用主教育，医療・福祉・労働の連携体制の整備が鍵となることが示唆された。特に医療機関と就労支援機関との間の情報提供や継続的連携の重要性が認識された。本報告は，てんかん患者の就労継続を支援するマニュアル開発に向けた基盤資料として活用されることを目的とする。

A.研究目的

本研究は，てんかんのある当事者の就労定着支援における課題を抽出し，てんかんを含む治療継続が必要な疾患のある当事者の就労定着における有用な医療機関連携について明らかにすることを目的とした。

てんかんは，人口の約 1%が罹患するとされる神経疾患であり，治療の進歩により多くの患者が通常の社会生活を送ることが可能となっている (Fisher et al., 2015)。しかし，就労に関しては未だ多くの障壁が存在し，特に就労定着の段階においては，医療的・社会的・心理的課題が複雑に絡み合っている。厚生労働省が推進する就労定着支援の質向上を目指すにあたり，てんかん患者に特有の課題を明確にし，さらには医療と就労定着機関との連携に関する考察を行うことは，実効性ある支援マニュアル作成にとって極めて重要である。

本報告では，国内外の文献レビューよりてんかんを含む治療継続が必要な疾患のある当事者の就労定着に関する促進・阻害要因を明らかにした結果を報告する。

B.研究方法

本研究は，てんかん患者に対する就労定着支援の課題と医療機関連携の実態や課題を明らかにするため，文献レビューの手法を用いた。

1. 文献検索

文献検索は 2024 年 8 月に実施し，次の学術データベースを用いた:医中誌 web, CiNii Articles。

2. 調査内容

検索には以下の主要キーワードを使用し，日本語および英語での同義語を組み合わせた検索式での検索を行った（i.e.，日本語検索式:「てんかん」 AND 「就労」 AND （「定

着」 OR 「支援」） AND （「医療」 OR 「連携」)。期間は 2000 年から 2024 年 7 月までとし，最新の知見を反映することを目的とした。

３．選定基準と除外基準

検索により得られた文献のうち，以下の基準に基づいて選定を行った。

選定基準：

- てんかん患者の就労・雇用・職場支援・定着に関する内容を含むもの
- 医療機関や支援機関との連携に関する記述があるもの
- 学術論文，系統的レビューなど

除外基準：

- 小児てんかんに特化し,就労に関する記述がないもの
- 英語及び日本語以外の言語によるもの
- 抄録のみ等で全文が入手できないもの

これらの基準に基づき，初期検索で得られた 63 件の文献を一次スクリーニングし，タイトルおよび抄録の内容から 35 件を選出した。さらに全文を精読し，最終的に 23 件を本研究の分析対象とした。

4. 倫理配慮について

なし

5. 分析方法

選定された文献に対して，質的記述的分析（qualitative descriptive analysis）を実施した。まず,就労定着支援における課題,支援モデル,医療機関との連携形態などに関する内容をカテゴリー化して主要テーマを抽出した。分析の枠組みとして就労定着における困難要因，医療機関の支援的役割を設定した。

C.研究結果

1. 就労定着に関する課題

- 病状の安定と服薬継続：発作コントロールが不十分であり，定期的な通院や服薬管理が就労生活と両立しにくい場合，生活リズムが崩れやすく，定着困難となりやすい（藤川,2018；藤川等,2017）。
- 外出や通勤時の発作不安と孤独感：交通機関の利用が困難なケースや，外出先で発作が起きた際の対応不安により，本人が就労に対して消極的になる（西田，2017；行實ら，2019）。
- 発作への不安と職場での安全性:雇用主側も,多くは発作時の対応に不安を抱き,雇用をためらう傾向がある。患者自身も,発作の再発リスクからフルタイム就労に消極的になることがある(行實ら,2019)。
- 偏見とスティグマ:「てんかんは危険」「仕事に向いていない」といった誤解が,職場での差別や孤立を引き起こしている(行實ら，2019)。
- 合理的配慮の不足:労働現場での合理的配慮（例：休憩時間の調整，服薬時間の確保，発作時対応）が十分に認識されておらず，離職の一因となっている。
- 継続的支援体制の不備:就職後の就労定着支援を含むフォローアップ体制が弱く,職場での問題のみならず生活や経済的な安定に関する問題が見過ごされたり，早期に顕在化しなかったりして，定着の失敗につながる場合がある（原ら,2021)。
- 住居や生活基盤の不安定さ：自立生活に必要な生活スキル支援（調理・金銭管理・緊急時対応など）が不足し職業

生活に影響している。特に，就学期から成人期へのトランジションにおいて，生活リズムの自律，家事の実施，健康管理などの日常生活管理スキルが十分に育っていないまま就労するケースが多い（沼田ら，2019；藤井ら，2015）。生活において家族や施設の支援を多分に受けている場合，親の高齢化などにより住環境が不安定になるケースもある（原ら,2021;渡辺，2021）。

- 地域医療連携の不足：医療，医療，福祉，就労支援，行政などの機関が連携して生活全般を支える体制が整っていなく，支援の溝が生活の不安定化を招いている（田尻，2019；馬場，2022）。

2. 医療機関連携の有用性

医療機関は，てんかんの診断・治療のみならず，患者の就労生活全体に関与することが求められている。特に以下の連携が有効とされる。

- 就労支援機関との情報共有：発作症状や発作次対応，安全性リスク，服薬状況，労働可能な範囲など，医療情報を支援機関と共有することで，適切な職場マッチングが可能となる。
- 職場への啓発活動：産業医や保健師を通じて職場にてんかんに関する正しい知識を提供することで，合理的配慮の実施が促進される。
- 患者の意思決定支援：職業選択や勤務形態について，主治医が患者と共に考えるプロセスが，長期的な定着に貢献する。

D.考察

てんかん患者の就労定着支援においては，「職場支援」と「生活支援」の両輪を意識した包括的アプローチが不可欠であることが明らかとなった。これまでの研究や文献レビューを通じて，就労定着の困難さが必ずしも職場環境や業務内容のみに起因するものではなく，患者の日常生活全体や病状安定に根差した課題に大きく影響されていることが示唆された。

まず,職場支援においては,てんかん発作に対する職場の理解促進，雇用主への間接的介入支援(行實・青柳，2019),業務調整，柔軟な勤務体系の導入などが挙げられる。特に，てんかんに対する偏見や誤解が依然として根強く,「てんかんは仕事に向かない」といった社会的スティグマが雇用継続の障壁となっている（藤川，2018；渡部，2021)。これに対しては，医療者や支援者が本人に代わって情報提供を行うなどの間接的アプローチが有効である。

一方,生活支援に関しては,発作の安定化を前提とした医療的支援（藤川ら， 2017),服薬管理の支援,住居の安定,金銭管理や食生活などの生活スキル支援の重要性が複数の研究で示されている（渡部，2021；原ら，2021)。また，家族との関係や社会資源へのアクセス，地域の支援体制の脆弱性も就労定着を不安定化させる要因として認識されている（田尻ら，2019)。

したがって,本研究は,てんかん患者の就労定着を促進するには，職場内の合理的配慮や業務調整にとどめず，日常生活の安定を基盤とした支援体制の構築という視点から再構築する必要性を提言する。医療・福祉・就労支援が連携して,生活と労働の両側

面から包括的に支援を行う「統合的支援モデル」の確立が今後の課題である。

また, 本研究では, 生活の不安定さが本人の就労意欲やエンゲージメントにも影響していることが指摘されており,「働くこと」は生活の中の一部であるという包括的な理解に基づく支援設計が求められる。特に青年期から成人期へのトランジション期においては，生活スキルの発達支援や将来設計の支援が必要である（沼田ら，2019)。

このように，てんかん患者の就労定着支援には，生活支援と職場支援を車の両輪のごとく機能させる包括的・継続的な支援体制の構築が不可欠であり，その実現のためには地域資源の活用と医療機関含む多職種連携の強化が鍵を握ると結論づけられる。

E.結論

てんかんを含む治療継続が必要な疾患のある当事者の就労定着支援は, 医療と福祉, 職場が連携する体制づくりが鍵を握り，職場とともに安定した生活基盤を構築する支援を行うことが重要である。本研究により抽出された課題と提言が支援マニュアルに具体的支援策として反映されることが期待される。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

Takahashi K, Fujikawa M, Ueno T, Ogawa M, Nakasato N, Maeda S. (2023) Network analysis of the relationship between social support and quality of life in patients with epilepsy. Epilepsy Behav 149: 109504-109504.

Hermann B, Busch RM, Reyes A, Arrotta K, Fujikawa M, Ives-Deliperi V, Dollman A, Shah U, McDonald CR. (2024) A user's guide for the International Classification of Cognitive Disorders in Epilepsy. Epileptic Disord. 2024 Aug 14. doi: 10.1002/epd2.20268. Epub ahead of print. PMID: 39141394.

Ogawa M, Fujikawa M, Tasaki K, Ukishiro K, Kakisaka Y, Jin K, Nakasato N. (2024) Individual and relational factors related to disclosure of epilepsy in the workplace. Epilepsy Behav. 2024 Oct 10;160:110079. doi: 10.1016/j.yebeh.2024.110079. Epub ahead of print. PMID: 39393137.

八重田淳・藤川真由・山口明乙香（2024）質の高い多様な働き方：短時間労働とテレワークにともなう労働・福祉・医療の連携，発達障害研究，46，2，139−147.

藤川真由 (2024) てんかんと就労支援. 総合リハビリテーション 52: 383−389.

藤川真由，小川舞美，中里信和 (2024) てんかんリハビリテーション. 診断と治療 112: 699−703.

藤川真由（2024）リハビリテーションにおける米国公認リハビリテーションカウンセラー(CRC)資格継続の意義. 職業リハビリテーション 38: 67-69, 2024

藤川真由, 斎藤 文恵 , 黒瀬 心 , 三村 將 (2023)高次脳機能障害における回復の時間経過. 精神医学, 65: 1529-1536.

2. 学会発表

Fujikawa M. Young Epilepsy Section Brainstorming Session on Social Issues: Epilepsy and Driving. 15th Asian & Oceanian Epilepsy Congress 2025, New Delhi, India, 22 February, 2025.

Fujikawa M, Takahashi K, Tasaki K, Ogawa M, Otomo F, Tasaki K, Osawa S, Iwasaki M, Jin K, Nakasato N. Biopsychosocial factors in the continuation of driving in patients with epilepsy after physician's driving restriction advisories. 15th Asian & Oceanian Epilepsy Congress 2025. New Delhi, India, 2 February, 2025.

Fujikawa M, Takahashi K, Tasaki K, Ogawa M, Otomo F, Kakisaka Y, Jin K, Nakasato N. Psychometric validity and reliability of the Japanese version of the Quality of Life in Epilepsy Inventory (QOLIE-31-P). American Epilepsy Society Annual Meeting 2024, Los Angeles, 7 December, 2024.

山口明乙香・八重田淳・若林功・野崎智仁・前原和明・縄岡好晴・藤川真由・清野絵・池田浩之・島村聡（2024）「就労定着支援における効果が期待される取り組みに関する調査研究」第 51 回日本職業リハビリテーション学会島根大会.

藤川真由 (2024) 世界のてんかんアドボカシーと当事者支援. 第 57 回日本てんかん学会学術集会.

藤川真由 (2024) 多職種エキスパートとともに学ぶ：明日から役立つ実践てんかん診療. 第 57 回日本てんかん学会学術集会.

本庄谷奈央, 吉原千佳, 町田雄一郎, 小川舞美, 藤川真由, 神一敬, 中里信和（2024）てんかん診療支援コーディネーターのシステム構築について：ソーシャルワークの専門性を活かす. 第 11 回全国てんかんセンター協議会総会, 徳島市,

藤川真由 (2023) 多職種エキスパートとともに学ぶ：明日から役立つ実践てんかん診療. 第 56 回日本てんかん学会学術集会. 京王プラザホテル, 東京.

小川舞美, 藤川真由, 田崎勝也, 柿坂庸介, 神一敬, 中里信和（2023）てんかん患者の就労における病名開示の決定に関与する要因の検討. 第 56 回日本てんかん学会学術集会. 京王プラザホテル, 東京.

藤川真由 (2023) てんかん診療における心理職の役割とリハビリテーション. 第 18 回日本てんかん学会九州地方会, 鹿児島 /web .

小川舞美, 藤川真由, 田崎勝也, 柿坂庸介, 神一敬, 中里信和（2023）てんかん患者のセルフスティグマの予測因子. 第 60 回日本リハビリテーション医学会学術集会, 福岡市.

藤川真由（2023）てんかんリハビリテーション. 第 60 回日本リハビリテーション医学会学術集会, 福岡市.

H.知的財産権の出願・登録状況

１．特許取得　該当なし

２．実用新案登録　該当なし

３．その他　該当なし

引用参考文献

青柳智夫 (2016) てんかんリハビリテーション―ある相談支援専門員の視点から. Epilepsy：てんかんの総合学術誌, 10(2), 127-131.

石崎香・中野健志・栗原エリカ（2014）当院における精神科訪問看護の実践について

—過去 5 年間の訪問実績を振り返って. 病院・地域精神医学, 56(3), 193-195, 197-198.
植田和, 藤川真由, 中里信和 (2019) てんかんがある人の就労への関連因子：系統的レビュー, 職業リハビリテーション, 33, 1, pp. 9-21
久保田英幹 (2014) 神経症候群 (第 2 版) -その他の神経疾患を含めて-：てんかん症候群—てんかんの社会的・精神的側面 てんかん患者の就労. 日本臨床, 別冊神経症候群 VI, 488-491.
久保田英幹(2015)新局面を迎えた成人てんかんの治療：てんかん患者へのサポート. 日本医事新報,(4756), 34-39.
齋藤涼平 (2019) てんかんと社会資源. 職業リハビリテーション, 33(1), 27-31.
田尻寿子・三矢幸一・西村哲夫 (2019) 脳腫瘍患者・サバイバーと就労支援. The Japanese Journal of Rehabilitation Medicine, 56(8), 637-644.
豊田章宏 (2024) リハビリテーション診療において必要な書類の知識—ハローワーク提出用主治医の意見書. Medical Rehabilitation, (301), 80-84.
浪久悠・渡辺雅子 (2019) てんかんの治療と職業生活の両立支援. 職業リハビリテーション, 33(1), 32-37.
西田拓司 (2017) てんかん患者の就労支援. The Japanese Journal of Rehabilitation Medicine,54(4), 274-278.
西田拓司 (2019) てんかんと就労における法律. 職業リハビリテーション, 33(1), 22-26.
西田拓司 (2022) てんかん診療 update—診断, 治療, 社会整備, 基礎研究の最新情報—てんかんの社会的支援, 就労支援. 日本臨床, 80(12), 2030-2034.
沼田 修, 下妻 大毅, 添野 愛基, 小林 玲, 稲葉 聡, 丸山 馨, 馬場 恵史, 目黒 茂樹, 高橋 勇弥, 渡辺 健一, 田中 篤 (2019) 当院における 18 歳以上になった超低出生体重児の臨床的予後, 長岡赤十字病院医学雑誌, 32 (1), 23—30.
伴野知代乃・古屋文代 (2013) 事例 1：静岡てんかん・神経医療センター (静岡県) ナースセンターによる再就業支援の実際. 看護, 65(11), 49-51.
Fisher, R.S., Boas, WVE., Blume, W., Elger, C., Genton, P., Lee, P., Engel, J. (2005) Epileptic seizures and epilepsy: Definitions proposed by the International League Against Epilepsy (ILAE) and the International Bureau for Epilepsy (IBE). Epilepsia, 46, 470-472.
藤井正美・石丸泰隆・高橋幸広・惠上博文・西田秀樹・岡紳爾・調恒明 (2015) 全国保健所アンケートに基づくてんかんの地域保健支援体制に関する実態調査. 日本公衆衛生雑誌, 62(10), 609-616.
藤川真由 (2018) てんかん患者の就労支援. 日本臨床, 76(6), 1033-1038.
藤川真由・岩城弘隆・大竹茜・柿坂庸介・北澤悠・神一敬・中里信和 (2017) てんかん患者の就労支援における医療の役割. 職業リハビリテーション, 31(1), 3-9.
藤川真由, 中里信和, 八重田淳 (2019) てんかんと就労：医療と職業リハビリテーションの連携の重要性. 職業リハビリテーション 33: 43-48. 2019.

藤川真由・小川舞美・中里信和（2024）大きく変貌したリハビリテーション医療―超高齢・重複障害に対する医療の切り札―領域別のリハビリテーション医療　てんかんリハビリテーション．診断と治療，112(6)，699-703.
原広一郎・中西亜紀・和泉允基・岡原陽二・青柳京子・岩佐博人（2021）てんかんと女性をめぐる問題を理解する―女性患者の社会復帰，家事，育児などの支援について．てんかん研究，38(3)，207-210.
馬塲順子・谷村厚子・石井良和（2022）精神障害者の就労継続に影響する就労準備性と作業参加の特徴に関する検討―就労支援のための訓練生用チェックリストと人間作業モデルスクリーニングツールを用いた分析．作業行動研究，26(2)，73-80.
三城大介(2011)てんかんのある人のQOLについての一考察．別府大学紀要，52，67-75.
行實志都子・青柳智夫(2019)てんかんと就労―雇用主への間接的な介入支援への試み．職業リハビリテーション，33(1)，38-42.
渡部恵子(2021)てんかん臨床の窓から　てんかんのある人の就労支援事業．Epilepsy：てんかんの総合学術誌，15(2)，110-112.

令和6年度
厚生労働科学研究費(障害者政策総合研究事業)
(分担)研究報告書
就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究(23GC1010)
発達障害および精神障害の就労定着・雇用維持の要因と対応に関する研究

研究分担者 清野 絵　国立障害者リハビリテーションセンター

研究要旨
本研究は、我が国における質の高い就労定着支援の提供のマニュアル作成の基礎資料とするため、国内における発達障害および精神障害の就労定着・雇用維持の要因と必要な対応を明らかにすることを目的とする。方法は、日本語文献を対象とした文献レビューであり、CiNii Research によるデータベース検索とハンドサーチを行った。最終的にレビューの対象とした論文・報告書は、発達障害および精神障害に関する文献 2 件、発達障害に関する文献 5 件、精神障害に関する文献 6 件を対象とした。その結果、発達障害では、障害者求人による就職、新規開拓による就職、種々の就労支援等が定着に効果的であることが示唆された。一方、精神障害では、定着のリスク要因として、情動的引きこもり、幻覚による行動、失見当識があること、統合失調症、うつ病、睡眠障害、罹病期間（長期期間)、年齢（若年層)、注意障害、社会認知障害、正社員仕事上の相談者がいないこと等が示唆された。また、定着に効果的な対応や要因として、対人関係に関する社会生活技能を一般就労開始時までに高めておくこと、集中的な支援や継続的なフォローアップ（ジョブコーチ支援)、障害者求人による就職、支援制度の利用（障害開示)、障害者雇用納付金の対象企業等が示唆された。

A．研究目的

本研究は、我が国における質の高い就労定着支援の提供のマニュアル作成の基礎資料とするため、国内における発達障害および精神障害の就労定着・雇用維持の要因と必要な対応を明らかにすることを目的とする。

B．研究方法

方法は文献レビューであり、文献の検索方法は、データベース検索とハンドサーチであった。使用したデータベースは、CiNii Research（国立情報学研究所（NII)）であった。対象は、発達障害および精神障害の就労定着・雇用維持に関する日本語の論文と報告書とした。ハンドサーチは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者職業総合センター（以下、障害者職業総合センター）の調査研究報告書および資料シリーズから関連するものを抽出した。データベースの検索用語は下記のとおりであった（表１)。対象はタイトルに限定して検索を行った。期間は 2000 年以降とした。

表 1　検索式

データベースと障害種別	検索式
CiNii（発達障害）	(″発達障害″ OR ″ASD″ OR ″自閉スペクトラム症″ OR ″ADHD″ OR ″注意欠如多動症″ OR ″学習障害″ OR ″LD″) AND (″就労定着″ OR ″雇用維持″ OR ″離職″ OR ″職場定着″ OR ″職業定着″ OR ″職場適応″)
CiNii（精神障害）	(″精神障害″ OR ″統合失調症″ OR ″うつ病″ OR ″気分障害″ OR ″双極性障害″ OR ″精神疾患″) AND (″就労定着″ OR ″職場定着″ OR ″職業定着″ OR ″雇用維持″ OR ″雇用継続″ OR ″離職″ OR ″職場離脱″)

（倫理面への配慮）

本研究は文献レビューであり、倫理面への配慮が必要な研究には該当しない。

C．研究結果

1．抽出された論文数

データベースで検索した結果、発達障害について 34 件、精神障害について 25 件の論文・報告書が抽出された（重複を含む)。次に下記の場合を除外した。それは、重複、本調査の報告がある場合の予備調査、継続研究でより検証された内容がある場合の前の研究、一般記事(論文や報告でない一般向けの解説記事)、就職前の職業準備期間のみを対象としたもの、一般に入手できない紀要を除外した。最終的に、タイトル、要約、本文を確認し、条件に該当するものとして、発達障害について 3 件、精神障害について 4 件が抽出された。次に、障害者職業総合センターの調査研究報告書および資料シリーズから、発達障害および精神障害の両方について 2 件、発達障害について 2 件、精神障害について 2 件が抽出された。最終的にレビューの対象とした論文･報告書は、発達障害および精神障害について 2 件、発達障害について 5 件、精神障害について 6 件であった（表 2～4)。

表 2　発達障害者および精神障害者の就労定着・雇用維持に関する論文（発行年順）

	著者（年)	論文タイトル	掲載媒体
1	知名ら (2020)	発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究 －精神疾患を併存する者を中心として－	障害者職業総合センター調査研究報告書
2	高瀬ら (2017)	障害者の就業状況等に関する調査研究	障害者職業総合センター調査研究報告書

表 3　発達障害者の就労定着・雇用維持に関する論文（発行年順）

	著者（年)	論文タイトル	掲載媒体
1	堂井ら (2024)	事業主が採用後に障害を把握した発達障害者の就労継続事例等に関する調査研究	障害者職業総合センター調査研究報告書
2	川端 (2024)	自閉スペクトラム症者を対象とした職場定着支援プログラム（試行版）の有効性について	環境と経営 ： 静岡産業大学論集
3	知名 (2020)	発達障害者における職業準備性の開発と育成：職場適応のための支援課題の評価・訓練ツール等の利用可能性	発達障害研究
4	清野ら (2020)	発達障害者の入職・職場定着支援 ： ジョブコーチ支援,カスタマイズ就業を中心に	発達障害研究
5	望月ら (2011)	発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究	障害者職業総合センター調査研究報告書

表 4　精神障害者の就労定着・雇用維持に関する論文（発行年順）

	著者（年）	論文タイトル	掲載媒体
1	山下ら (2025)	精神障害者の就労定着を促進する要因の検討―障害者雇用担当者の視点からの分析	地域協働研究ジャーナル
2	野﨑ら (2022)	精神障害者の精神症状と社会生活技能の遂行状況が就労定着に与える影響に関する研究	国際医療福祉大学学会誌
3	野﨑ら (2021)	精神障害者の就労定着および離職に関する研究の動向	国際医療福祉大学学会誌
4	中村ら (2015)	若年統合失調症者の離職予測因子に関する研究－離職回数と認知機能障害に着目して－	日本福祉大学健康科学論集
5	相澤ら (2014)	精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究	障害者職業総合センター調査研究報告書
6	内田ら (2012)	気分障害を有する者への雇用促進・雇用継続支援技法に関する研究	障害者職業総合センター資料シリーズ

２．発達障害および精神障害

発達障害および精神障害の就労定着・雇用維持の文献は、障害者職業総合センターの調査研究報告書が 2 件であった（知名ら,2020;高瀬ら 2017)。

（１）発達障害と精神障害を併存する人の課題と対応

知名ら(2020)は、①地域障害者職業センターを対象とした就業経験のある利用者278 名についてのアンケート調査、②地域障害者職業センターの職員を対象とした 12 事例のヒアリング調査、③地域障害者職業センターやその他の職業リハビリテーション機関による支援を利用した経験のある障害者 6 名を対象としたヒアリング調査を行い、発達障害と精神障害を併存する人の職場不適応・ストレス要因と対応について報告した。同報告書は、研究対象者を 3 群に分けて分析した。その 3 群は、発達障害者Ⅰ群（主たる障害が発達障害、知的障害がない)、精神障害者Ⅱ群（主たる障害が精神障害、発達障害の傾向がある、うつ病、気分障害に該当する)、精神障害者Ⅲ群（主たる障害が精神障害、うつ病、気分障害に該当する）であった。

知名ら(2020)によれば、利用者についてのアンケート調査の結果から、職場におけるストレス要因として経験が多かったのは、発達障害者Ⅰ群では「仕事量少ない」、「同僚と衝突・不和」、「顧客対応が難しい」であった。精神障害者Ⅱ群では、「役割不明瞭」、「上司や部下と衝突・不和」であった。精神障害者Ⅲ群では、「昇進した」、「配置転換・異動」であった。そして、地域障害者職業センターの利用当初と利用後の比較により、ストレス対処の知識やスキルを身に着けることが、症状の重症化を防ぐ可能性があると報告された。

次に、知名ら(2020)は、事例のヒアリング調査の結果から、障害状況ごとの課題と対応の共通点を報告した。発達障害に精神障害（気分障害・適応障害）が併存している者の職場でのストレッサーは、「対人面」、「職場環境」、「生活面」として分類された。これらの事例では、発達障害特性によるストレス脆弱性が背景となり、上記の 3 分類がストレッサーとなり、不安症状を招いていた。地域障害者職業センターでは、これらのストレッサーと不安症状に対して、「思い込み

や不安感が生じないようにすること」、「否定的にならないようにすること」、「適切な対処法の獲得」の支援目標を設定していた。そのための対応としては、地域障害者職業センターが実施する職業準備支援やリワーク支援における講座の受講、ジョブコーチによる職場における環境調整があった。これらは、ストレッサーによる負担を軽減するためのコーピング（緩衝要因）であり、それらは「本人による学習」、「職場の環境調整」、「理解啓発」として分類された。また、精神障害における発達障害の傾向のある者では、服薬管理の問題を持つ者が多く、精神症状のある者においては就労支援機関が対応できることや、医療機関等と連携して対応が必要となることを、明確に区別した上で、問題を共有しておくことの重要性が指摘されていた。

次に、知名ら(2020)は、障害者のヒアリング調査の結果から、共通点として、支援を通して自身の特性について整理し、実施可能なストレス対処方法や適応上のスキルを獲得している（あるいは獲得を目指している）という点を報告した。

（２）障害別の職場定着要因

高瀬ら(2017)は、公共職業安定所における障害者の紹介就職・職場定着の実態調査を行い、障害別の職場定着に関連する要因を報告した。対象は、全国 134 所の公共職業安定所の専門援助部門（障害者窓口）の紹介により就職した身体障害、知的障害、精神障害、発達障害のある者であり、調査は公共職業安定所が調査票に回答した。同調査の実施時期は、2015 年と 2016 年であり、分析対象は 5,015 人であった。

高瀬ら(2017)によれば、一般企業への就職後１年時点の定着率は、発達障害者 71.5%、精神障害者 49.3%であった。また、発達障害者では、障害者求人による就職や新規開拓による就職が就職後１年時点の定着率が高かった。また、発達障害者では、就職後１年時点の定着率と各支援利用割合がどちらも他の障害者と比べて高い項目（チーム支援、就職後の公共職業安定所の指導及び支援機関による定着支援、配置型ジョブコーチによる支援、障害者トライアル雇用奨励金）があることから、発達障害者の場合には、種々の職場定着の支援の有効性が高い可能性が示唆された。次に、精神障害者では、障害者求人による就職や支援制度を利用することで就職後１年時点の定着率が高かった。したがって、精神障害者では障害の開示を前提とする支援制度の利用によって、職場定着が促進される可能性があるため、職業紹介の過程において、本人が障害の非開示を希望する場合には、本人の意向・考えを十分に尊重・配慮しつつも、支援制度を活用する意義や効果等について適切な理解を促していく重要性が指摘されていた。

３．発達障害

発達障害の就労定着・雇用維持の文献は 7 件であった。そのうち、障害者職業総合センターの調査研究報告書が 2 件(堂井ら, 2024; 望月ら, 2011)、大学紀要論文が 1 件(川端, 2024)、学術誌の特集論文が 2 件(知名, 2020;清野ら, 2020)であった。

（１）採用後に発達障害であることが把握された従業員の課題と対応

堂井ら（2024）は、①地域障害者職業セ

ンター52 か所を対象としたアンケート調査、②企業 14,914 社（回収数 3,456 社）を対象としたアンケート調査、③企業 10 社を対象としたヒアリング調査を行い、採用後に発達障害であることが把握された従業員を雇用する事業主への支援について報告した。

堂井ら（2024）の地域障害者職業センターへのアンケート調査の結果、採用後に発達障害であることが把握された従業員の職業生活上の問題は、「業務遂行」、「職場の人間関係やコミュニケーション」、「社会性や勤務態度」、「心身の不調や勤怠の不良」が示された。それに対し、地域障害者職業センターが行った対応は、「障害特性や配慮事項の説明」「ジョブコーチ支援」が多かった。また、発達障害を把握して採用した事業所と比べて支障となった問題については、「支援者とのラポール形成が難しいこと」、「提供可能な合理的配慮と当該従業員の希望との調整が困難であること」、「待遇、勤務形態、職務内容の変更に伴う調整が困難であること」、「在職者であることで支援時間を捻出することが困難であること」が示された。

次に、堂井ら（2024）の企業へのアンケート調査によれば、採用後に発達障害であることが把握された従業員の職業生活上の主な問題は障害特性に起因する職務遂行やコミュニケーションに関するものであった。具体的には、「マルチタスクが苦手」、「仕事の優先順位を付けられない」、「本人が不注意からミスをしてしまう」、「本人が上司や同僚が言ったことなどをうまく理解できない」、「本人が自分が言いたいことを相手にうまく伝えることができない」であった。そのような問題に対する企業の対応で特に問題を解消し就労継続につながった対応は、「業務指示方法の見直し」、「本人が遂行可能な職務の創出」、「職務特性上困難な業務（顧客対応や対面業務等）への配慮や工夫、職務内容の見直し」であった。一方、対応で「上司の負担感の軽減」に苦慮した場合は、当該従業員の継続雇用には至らなかった。

次に、堂井ら（2024）の企業へのヒアリング調査によれば、採用後に発達障害であることが把握された従業員の職業生活上の主な問題に多かったのは「作業上の課題」「コミュニケーション上の課題」「対人関係のトラブル」であった。また、企業が望む支援策としては、「研修」「周知・広報」「助成」「支援」に大別された。

（２）特例子会社における課題と対応

望月ら（2011）は、①特例子会社 250 社（回収数 105 社）を対象としたアンケート調査、②特例子会社 9 社を対象としたヒアリング調査を行い職場適応上の課題と対応について報告した。アンケート調査の結果、特例子会社での発達障害者への対応は下記のとおりであった（図 1）。

①作業遂行面での配慮

業務工程の細分化・単独作業や繰り返し作業等へ適正配置・自分のペースで仕事が進められるように配慮・必ず点検が必要・マメな声かけと支援機関との連携・ 指導、伝達事項を統一

②作業指示の工夫

口頭指示ではなく、視覚化し、分りやすく指示をする・毎日のミーティング

により、作業予定を確認し安心させる・マンツーマンのきめ細かい指導・指示は簡潔明確に、あいまいな表現は避ける

③特性理解にもとづく指導

突然の指示変更など行わない・環境の変化については事前に情報を与える

④精神的・身体的な安定への配慮

日々の健康状態 安定への配慮 障害発生時の観察と休養等の対応 疲れた様子の時は随時休憩を取らせる

⑤支援機関との連携

⑥教育機関との連携

⑦家族との連携

⑧本人との面談

図 1[※1]　特例子会社の発達障害者への対応

※1 図は文献から筆者が作成。以下の図表についても同様。

次に、望月ら（2011）のヒアリング調査の結果から、特例子会社での「療育手帳所持または知的障害判定のある発達障害者」の職場的適応上の課題と対応は下記のとおりであった（表 4)。また、「精神障害者保健福祉手帳を所持する発達障害者」の職場的適応上の課題と対応は下記のとおりであった（表 5)。

（３）効果的援助要素

川端(2024)は、企業 603 社（回収数 163 社・分析対象 72 社）を対象としたアンケート調査を行い、自身が作成している「自閉症スペクトラム者への効果的な職場定着支援プログラム（試行版)」の効果的援助要素の有効性を検証した。その結果、効果的援助要素のフィデリティ尺度とアウトカム変数の相関から効果的であることが示唆されたのは、「企業と本人をサポートするネットワーク」「社会の相談支援とモニタリング」、「社員への十分な説明と合意形成」「メンター社員によるサポート」。「相互理解を深める職場実習」であった。

（４）支援課題の評価・訓練ツール

知名(2020)は、障害者職業総合センターにおいてこれまでに開発された職業準備性を向上させるツールやプログラムついて、訓練の事例から、その利用可能性について報告した。はじめに、「ワークサンプル幕張版」は、職業評価と障害の補完手段や対処行動を習得し、職務を遂行する上で必要となるスキルを訓練するツールである。「ワークサンプル幕張版」を使用した、発達障害者 1 名への社内郵便物仕分を用いた訓練の事例では、最終的に自ら確認行動がとれ、作業の安定が見られた。次に、「新版 F&T 感情識別検査」は、音声と表情からの他者感情の読み取りの特徴を検査する。「新版 F&T 感情識別検査」で検査した発達障害者 1 名の事例では、検査により、感情理解についての得意不得意や、感情理解の傾向について把握することができ、職場での優先度が高いスキルを特定できた。知名(2020)は、これらのツールは、単独で使用するものではなく、職業リハビリテーションの支援計画にもとづいて適宜選択され、実施される必要があることを指摘している。

（５）入職・職場定着支援

清野ら(2020)は、文献レビューにより入職・職場定着支援について報告した。同報

告では、高瀬ら(2017)から、発達障害者の就職後1年時点の職場定着率と各支援利用割合の両方が他の障害者と比べて高かった項目である「チーム支援」「就職後の公共職業安定所の指導および支援機関による定着支援」「配置型ジョブコーチによる支援」,「障害者トライアル雇用奨励金」が職場定着に有効性が高い可能性があるとした。また、国内外の文献をふまえてまた発達障害者を対象としたツールを追加して、主な入職・職場定着支援の方法を下記のように整理した（図2)。

①アセスメント

（ア）障害者のアセスメント

例：ノースカロライナ大学医学部精神科TEACCH 部の「自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィール （TEACCH Transition Assessment Profile； 以下、TTAP)」・障害者職業総合センターの「発達障害者のワークシステ ム・サポートプログラム」・米国のカスタマイズ就業の「発見」のプロセス

（イ）企業・職場環境のアセスメント

例：TTAP・障害者職業総合センターの「職場環境適応プロフィール」

②職場開拓・職探し

③ジョブマッチング

④課題分析・職務分析・機能分析

⑤職務開発

職務調整・職務切り出し、再構成（再設計)・職務創出

⑥システマティック・インストラクション

⑦ナチュラルサポートの形成

図2 主な入職・職場定着支援の方法

４．精神障害

精神障害の就労定着・雇用維持の文献は6件であった。そのうち、障害者職業総合センターの調査研究報告書が2件(相澤ら,2014;内田ら,2014)、大学紀要論文が4件(山下ら,2025;野﨑ら,2022);野﨑ら,2021;中村ら,2015）であった。

（１）1年、3年の職場定着要因

相澤ら（2014）は、①公共職業安定所110か所を対象としたアンケート調査（障害者窓口へ新規求職登録した精神障害者及び紹介就職した精神障害者）（有効データ数881件)、②3年以上職場定着している精神障害者本人と就労支援担当者、雇用先企業の雇用管理担当者、8事例へのヒアリング調査を行い、職場定着要因について報告した。アンケート調査の結果、1年定着に関連する要因は、「障害者雇用納付金の対象企業かどうか」、3年定着に関連する要因では、「集中的な支援や継続的なフォローアップ」 （ジョブコーチ支援）の関連が示唆された。また、窓口就職に関連する要因では、ハローワーク職員が面接同行をすることにより、企業側の不安が軽減して就職に結びつきやすくなること、また、求職者を想定して開拓した職場であれば、就職の可能性が高まることが示唆された。

相澤ら（2014）のヒアリング調査の質的分析からは、職場定着に共通する要因は下記の6つであった。要因は、①後遺障害及び残遺症状のセルフマネジメント、②無理をさせない雇用管理方針の継続、③現状維持志向の労働観に対する理解と承認、④中長期的なキャリアアップを指向した雇用管理方針、⑤ポジティブフィードバックの実

践、⑥職務とのマッチングであった。

（２）気分障害の離職、再就職・復職要因

内田ら（2012）は、地域障害者職業センター52か所を対象としたアンケート調査を行い雇用促進・雇用継続について報告した。アンケート調査の結果から、離職者の退職理由は、「体調悪化」47.7%、人間関係10.5%、事業所都合8.6%、「契約期間満了・更新せず」7.5%であった。利用者の状態像では、離職者、リワーク支援利用者ともに「ストレス耐性が低い」が約7割と高かった。また、離職者が再就職できた要因で多かったのは、「適性を考慮したマッチング」「事業所の理解」「援護制度の活用」「障害の開示」「支援機関の存在」であった。一方、リワーク支援利用者が復職または再就職できた要因で多かったのは「事業所の受け入れ体制」であった。以下、両方において多かったのは「自己理解・セルフマネジメント」「ストレス対処法の習得」「症状の安定」であった。

（３）企業視点から見た職場定着要因

山下ら(2025)は、障害者雇用担当者4名を対象としたインタビュー調査を行い、職場定着要因を報告した。質的分析の結果、要因のコアカテゴリーとして下記の8つが作成された。それは、「障害者雇用を始める背景」「採用時における受け入れ側の準備」「障害者本人による職業生活能力の獲得」「働きやすい職場環境」「障害者雇用担当者の役割」「障害者雇用実施における課題」「就労支援機関による支援」「受入体制の促進」であった。内田ら（2014）は、精神障害者の雇用を促進する要因として、障害者雇用を行う上で企業がきっかけを転機ととらえ、企業内における受け入れ準備を丁寧に行うことが必要となること、職場定着において、雇用担当者の役割が大きいことが報告した。また，企業内で対応しきれない課題に対して外部機関の支援を活用していること、社内研修の導入など、受入態勢を整えていこうとする姿勢が重要であることが示唆された。

（４）精神症状と社会生活技能との関連

野﨑ら(2022)は、就労移行支援事業所の通所者51名を対象として精神症状と社会生活技能を評価し、就労定着との関連を報告した。同報告では、精神症状の評価には簡易精神症状評価尺度（BPRS： Brief Psychiatric Rating Scale)、社会生活技能の評価には精神障害者社会生活評価尺度（LASMI：Life Assessment Scale for the Mentally Ill）を用いた。野﨑ら(2022)は、結果から、一般就労には影響しないが、就労定着に影響する項目として、情動的引きこもり、幻覚による行動、失見当識があること、一方、精神障害者の精神症状の重症度は、就労定着を阻害する要因とはならないことが示唆された。さらに、対人関係に関する社会生活技能を一般就労開始時までに高めておくことが、1年以上の就労定着に有用であること、一方、理解力と，曖昧さに対する対処は、就労定着を阻害する要因にはならないことが示唆された。

（５）国内外の研究知見

野﨑ら(2021)は、国内外の25件の文献をレビューし、精神障害者の就労定着や離

職に関する研究の知見について報告した。その結果、離職のリスクを高める可能性があるのは、「統合失調症」「うつ病」「睡眠障害」「罹病期間（長期期間）」「年齢（若年層）」「注意障害」「社会認知障害」「正社員」「仕事上の相談者がいないこと」であることが示唆された。精神障害者への就労定着支援については、個別援助付き雇用（IPS）に代表される個別支援、集団による当事者交流やグループワーク、認知機能訓練や認知行動療法のような認知機能へのアプローチが効果的である可能性が示唆された。

（６）若年統合失調症者の課題と対応

中村ら（2015）は、若年統合失調症者の離職回数と認知機能障害の関係について報告した。対象者は 15 歳～34 歳の統合失調症者 31 名であった。対象者には、機能の全体的評定尺度（The Global Assessment of Functioning Scale）と統合失調症認知機能評価尺度日本語版（Schizophrenia Cognition Rating Scale Japanese Version）を行った。分析の結果、若年統合失調症者の離職に影響する要因は、「罹病期間」と「注意障害」であった。このことから、中村ら（2015）は、就労前段階では、対象者の罹病期間、認知機能障害の程度などの個別プロフィールに基づいて支援することが効果的であること、特に認知機能障害が重度な場合は、就労支援と共に認知機能リハビリテーション技法を組み合わせた支援を行うことが効果的であることを示唆した。また、就労継続段階では、注意障害に注目しつつ、職務の学習や技能の獲得を促すため、作業分析に基づく指導、職場へ の認知機能障害に関する情報提供、さらに、対象者のストレスに対する情動の安定を図る支援者の関わりを継続することが効果的であることを示唆した。

５．まとめ

文献レビューの結果を整理したものを下記に示す（表 6）。結果は、調査研究の方法やデータにより分類した。

Ｄ．考察

本研究では、発達障害および精神障害のある者の就労定着・雇用維持に関する日本語文献をレビューし、定着や離職の関連要因や対応について明らかにした（表 6）。発達障害については、障害者求人による就職、新規開拓による就職、種々の就労支援等が定着に効果的であることが示唆された。一方、精神障害については、定着のリスク要因として、情動的引きこもり、幻覚による行動、失見当識があること、統合失調症、うつ病、睡眠障害、罹病期間（長期期間）、年齢（若年層）、注意障害、社会認知障害、正社員仕事上の相談者がいないこと等があることが示唆された。また、定着に効果的な対応や要因として、対人関係に関する社会生活技能を一般就労開始時までに高めておくこと、集中的な支援や継続的なフォローアップ（ジョブコーチ支援）、障害者求人による就職、支援制度の利用（障害開示）、障害者雇用納付金の対象企業等が示唆された。さらに、これまでの国内の研究では、研究対象として、発達障害と精神障害の併存、企業が採用後に発達障害を把握した者、気分障害、若年統合失調症といった状態像や疾患ごとの研究も報告されていた。これらの対象を

焦点化した研究の成果は、質の高い定着支援を考える上で貴重な示唆を与えるものと考えられる。

E．結論

障害者の質の高い就労定着を支援するためには、一人一人の状態像、認知プロフィール、ニーズ等に応じた個別化された支援が効果的と考えられる。本研究により、日本の就労定着・雇用維持の関連文献において、離職関連要因や課題、定着に関連する対応や要因が示唆された。また、複数の状態像や疾患についての課題や対応を把握できた。これらの知見も参考に、個別化された支援を検討していくことは、我が国における質の高い就労定着支援のあり方を検討するうえで重要と考える。

引用文献

1. 相澤 欽一・加賀 信寛・武澤 友広・大石 甲（2014）．精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究．障害者職業総合センター調査研究報告書, No. 117.
2. 内田 典子・中村 梨辺果（2012）．気分障害を有する者への雇用促進・雇用継続支援技法に関する研究．障害者職業総合センター資料シリーズ，No. 63.
3. 川端 奈津子（2024）．自閉スペクトラム症者を対象とした職場定着支援プログラム（試行版）の有効性について．環境と経営：静岡産業大学論集, 30(2), 35-44.
4. 清野 絵・小川 浩（2020）．発達障害者の入職・職場定着支援：ジョブコーチ支援，カスタマイズ就業を中心に．発達障害研究，42（1），37-51.
5. 高瀬 健一・大石 甲・西原 和世・山本 美奈子（2017）．障害者の就業状況等に関する調査研究．障害者職業総合センター調査研究報告書，No. 137.
6. 知名 青子（2020）．発達障害者における職業準備性の開発と育成：職場適応のための支援課題の評価・訓練ツール等の利用可能性. 発達障害研究, 42(1), 25-36.
7. 知名 青子・清水 求・大隅 薫（2020）．発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究－精神疾患を併存する者を中心として－．障害者職業総合センター調査研究報告書, No. 150.
8. 堂井 康宏・安房 竜矢・石原 まほろ・佐藤 涼矢・伊藤 丈人・永登 大和（2024）．事業主が採用後に障害を把握した発達障害者の就労継続事例等に関する調査研究．障害者職業総合センター調査研究報告書，No. 173.
9. 中村 泰久・朝倉 起己・新宮 尚人（2015）．若年統合失調症者の離職予測因子に関する研究－離職回数と認知機能障害に着目して－．日本福祉大学健康科学論集，18（4），9-56.
10. 野﨑 智仁・谷口 敬道（2021）．精神障害者の就労定着および離職に関する研究の動向．国際医療福祉大学学会誌，26（1），89-98.
11. 野﨑 智仁・平野 大輔・谷口 敬道（2022）．精神障害者の精神症状と社会生活技能の遂行状況が就労定着に与える影響に関する研究．国際医療福祉大学学会誌，27（2），31-42.
12. 望月 葉子・知名 青子・向後 礼子（2011）．発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究．障害者職業総合センター調査研究報告書，No. 101.
13. 山下 朋美・二本柳 覚・田邉 純・河田 江美・西村 暁・若枝 尚穂（2025）．精神障害者の就労定着を促進する要因の検討―障害者雇用担当者の視点からの分析．地域協働研究ジャーナル，4, 3-18.

F．研究発表

１．論文発表

1) Kai Seino. "Independent Living Skills and Their Acquisition in Supporting the Employment of People with Disabilities: A Literature Review." In Tools for Promoting Independent Living Skills in Individuals with Disabilities, edited by Ioanna Dimitriadou, Ilias Vasileiadis, and Spyros Koutras, 87-100. Hershey, PA: IGI Global, 2025. https://doi.org/10.4018/979-8-3693-6026-2.ch005

２．学会発表

1) Ai Ogawa, Kai Seino. "Factors Affecting Job Retention of Individuals

with Developmental Disabilities: A Review of English-language Literature".日本職業リハビリテーション学会第51回島根大会, 口頭発表, 島根, 2024年8月23-24日.
2) Shunsuke Obitsu, Takayuki Mochizuki, Adusa Itou, Satoshi Hoshiaki, Kai Seino. "Evaluating the Efficacy of ICT in Enhancing Life and Work for Individuals with ASD and Intellectual Disability: Examining Visual Support Tools' Digital Affinity".日本職業リハビリテーション学会第51回島根大会, 口頭発表, 島根, 2024年8月23-24日.
3) 米田恵子, 清野絵.「ASDの認知機能改善を目的とした介入に関する文献調査」, 日本発達神経科学学会第13回学術集会（2024年11月9-10日, 埼玉）

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

表 5「療育手帳所持または知的障害判定のある発達障害者」の職場的適応上の課題と対応

課題		対応
作業遂行	工程変更に対応できない	作業切り替えの時の確認
	作業工程が曖昧だと対応できない	作業工程の工夫
	曖昧な表現が理解できない	明確な言語による指示と行動確認
	計算ができない. 国語が苦手	特性に応じた業務の切り出しと、作業工程の工夫
人間関係	発達障害者同士、距離がうまくとれない	所属変更のための異動 配置の工夫
職場のルール	挨拶ができない	事前の説明と賞賛
	情報管理ができない	ルールの説明と行動確認
	職場のマナーを守れない	職場の行動様式の説明と行動確認
その他	感覚過敏がある	座席の変更
	固執行動	具体的な説明と行動確認

表 6「精神障害者保健福祉手帳を所持する発達障害者」の職場的適応上の課題と対応

課題		対応
作業遂行	一般の研修や配置では作業困難	本人の障害特性に即した支援・指導と配置の考え方を企業に促す
	情報のとりまとめができない	具体的な作業指示
精神的不安定	精神不安定になる	カウンセリング説明 カウンセリング

表７　文献レビューの結果のまとめ

対象	詳細	離職要因・課題と対応	
発達障害と精神障害の併存	発達障害が主	○ストレス要因： 仕事量少ない・ 同僚と衝突、不和・ 顧客対応が難しい △職場でのストレッサー：対人面・ 職場環境・生活面	○ストレス対処の知識やスキルを 身に着けること △リワーク支援における講座の受講・ ジョブコーチによる職場における環境調整
	精神障害が主	◎ストレス要因： 役割不明瞭・ 上司や部下と衝突、不和 △服薬管理の問題	◎ストレス対処の知識やスキルを 身に着けること △就労支援機関と医療機関等との連携、 問題の共有
発達障害	全般	＜対応＞ ◎１年の定着率：障害者求人による就職・新規開拓による就職・チーム支援・就職後の公共職業安定所の指導及び支援機関による定着支援・配置型ジョブコーチによる支援・障害者トライアル雇用奨励金 ◎企業と本人をサポートするネットワーク・社会の相談支援とモニタリング・社員への十分な説明と合意形成・メンター社員によるサポート・相互理解を深める職場実習 ◎特例子会社での対応：作業遂行面での配慮・作業指示の工夫・特性理解にもとづく指導・精神的・身体的な安定への配慮・支援機関との連携・教育機関との連携・家族との連携・本人との面談 △ワークサンプル幕張版の社内郵便物仕分 △新版 F&T 感情識別検査	
	採用後に発達障害を把握	◎業務遂行・ 職場の人間関係やコミュニケーション・ 社会性や勤務態度・ 心身の不調や勤怠の不良	◎（職リハ機関）障害特性や配慮事項の説明・ ジョブコーチ支援 ◎（企業）業務指示方法の見直し・本人が遂行可能な職務の創出・職務特性上困難な業務（顧客対応や対面業務等）への配慮や工夫・職務内容の見直し
	療育手帳所持または知的障害判定がある	△作業遂行・ 人間関係・ 職場のルール・ 感覚過敏・ 固執行動	△作業切り替えの時の確認・作業工程の工夫・ 明確な言語による指示と行動確認・ 特性に応じた業務の切り出しと、作業工程の工夫・所属変更のための異動・配置の工夫・ 事前の説明と賞賛・ルールの説明と行動確認・職場の行動様式の説明と行動確認・ 座席の変更・具体的な説明と行動確認
	精神障害者保健福祉手帳所持	△作業遂行・ 精神的不安定	△本人の障害特性に即した支援・ 指導と配置の考え方を企業に促す・ 具体的な作業指示・ カウンセリング説明・ カウンセリング

精神障害	全般	●定着のリスク要因：情動的引きこもり・幻覚による行動・失見当識・統合失調症・うつ病・睡眠障害・罹病期間（長期期間）・年齢（若年層）・注意障害・社会認知障害・正社員・仕事上の相談者がいないこと	●1年以上の就労定着：対人関係に関する社会生活技能を一般就労開始時までに高めておくこと ◎3年定着：集中的な支援や継続的なフォローアップ（ジョブコーチ支援） ◎１年定着:障害者求人による就職･支援制度の利用（障害開示）・障害者雇用納付金の対象企業 ○個別援助付き雇用（IPS）に代表される個別支援、集団による当事者交流やグループワーク、認知機能訓練や認知行動療法のような認知機能へのアプローチ △後遺障害及び残遺症状のセルフマネジメント･無理をさせない雇用管理方針の継続･現状維持志向の労働観に対する理解と承認・中長期的なキャリアアップを指向した雇用管理方針･ポジティブフィードバックの実践･職務とのマッチング △障害者雇用を始める背景・採用時における受け入れ側の準備・障害者本人による職業生活能力の獲得･働きやすい職場環境･障害者雇用担当者の役割･障害者雇用実施における課題･就労支援機関による支援・受入体制の促進
	気分障害	◎退職理由：体調悪化・人間関係・事業所都合・契約期間満了・更新せず ◎状態像：ストレス耐性が低い	◎復職または再就職の要因：適性を考慮したマッチング・事業所の理解・援護制度の活用・障害の開示・支援機関の存在・事業所の受け入れ体制・自己理解、セルフマネジメント・ストレス対処法の習得・症状の安定
	若年統合失調症者	●離職の関連要因：罹病期間・注意障害	●就労継続段階：作業分析に基づく指導・職場への認知機能障害に関する情報提供・対象者のストレスに対する情動の安定を図る支援者の関わりを継続すること

●評価尺度を用いた研究・◎アンケート調査・○文献レビュー・

△少数事例のインタビュー、ヒアリング調査、事例報告

令和6年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

(分担)研究報告書

就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究(23GC1010)

精神障害・発達障害のある者を対象とした就労定着支援事業の実態調査に関する研究

研究分担者　池田浩之 兵庫教育大学大学院

【研究要旨】

本研究は，障害者就労支援をあつかう専門機関が多く所属する全国的な組織 1 団体に対して、①精神障害、知的障害の伴わない発達障害のある方を対象の中心としている、②稼働から複数年経過しており、比較的高い実績加算を有しているという条件を満たす就労定着支援事業 5 カ所の抽出を依頼した。その事業所に対して、インタビュー調査と支援実績について聞き取りを行った。インタビューについては半構造化面接で行った。また支援実績については事業が開始された月から登録された利用者 15～20 名程度の実績について生存分析を行った。結果、運営組織の方針等に影響を受けた支援実態が明らかにされた。

A.研究目的

本研究では、就労定着支援事業等の支援期間終了後の安定した就労生活を実現するために、地域の実情や本人の生活環境や生活面も含めた課題の違い、企業のタイプの組み合わせに応じた質の高い就労定着支援の提供に失する支援マニュアルを作成し、普及することとした。そのための予備的調査として、就労系障害福祉サービス事業所の現状把握と課題整理、発達障害、精神障害等の多様な障害特性別の支援ノウハウの正さ、支援効果に関する情報収集を行っていくことを想定した調査を行うこととした。本報告はそれら調査の一部となる。

国内における障害者雇用における職場定着の現状は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下、障害者職業センター)による調査報告がなされている(2017)。そこでは、求人の種類や障害種別により職場の定着率が示されており、障害を開示した求人であることがより職場定着を高めていることや(1 年で 70.4%)、精神障害のある者の職場定着率が 1 年で 49.3%に留まっていることなどが報告されている。これらの数値は決して高いとは言えず、精神障害のある者の職場定着に関しては 10 年以上課題と言われ続けている。

現在職場定着を支える代表的な支援制度、機関としては、ジョブコーチ支援に基づく制度や、障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスにあたる就労系サービスの就労定着支援事業、障害者雇用促進法に基づく障害者就業・生活支援センターがあげられる。

このうち 2018 年度より制定された支援サービスとして就労定着支援事業は、障害者総合支援法に基づいた障害福祉サービスにあたる就労系サービスを受けた障害のある者が対象となる事業で、就労後半年以降から活用できるサービスとなっている。月

に 1 回雇用されている障害のある者との面談、雇用先企業への月 1 回の訪問をすることで、職場定着を支えるものとなっている。また職場定着を支援する機関として期待されているのが、障害者就業・生活支援センターである。地域の職場定着支援において重要な拠点とされており、2002 年から設置が開始され、2022 年現在 338 か所に設置されている。

職場定着に関する支援において、従来身体障害・知的障害のある者に対しては、「作業力（就労先で求められる作業遂行能力、作用支持の理解）」への関りを目的とした作業支援が中心であったが、支援のフェードアウトまでの時間がかかるとされている精神障害や発達障害のある者に対しては、「新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール」や「自分の特性の理解・受容」を目的とした関りを目的とした相談支援が増えている現状にあると言われている。その現状に対して、認知行動療法的視点に基づいた相談支援の重要性にも触れられており、職場適応援助者の養成研修では一部その要素が取り入れられた研修等も実施されている（池田ら，2024）。

本報告では、地域で実績のある就労定着支援事業所にヒアリングを行い、本研究に向けたデータの収集行うこととした。

B.研究方法

1. 対象者及び対象事業所

障害者就業・生活支援センターの多くが加盟する全国組織から推薦された 4 つの地域にある就労定着支援事業所 4 法人 4 事業所とした。また推薦にあたっては、以下の条件を満たす事業所とした。①精神障害、知的障害を伴わない発達障害のある者を支援対象の中心としている、②稼働から複数年経過しており、比較的高い実績加算を有している、の２つとした。また４事業所からは、事業開始してから登録をして支援を行った最初の者から 15～20 名を自動的に無記名で選定してもらい、その者の調査時点での就労継続の有無、就労継続期間のみを抽出した。

2. 調査時期

調査時期：2024 年 1 月～2 月

3. 調査内容

研究依頼はメールにて行い、研究の説明と同意確認は口頭にて行った。インタビューは１時間程度とし、オンラインツールにて行った。各事業所からは１～4 名の管理職や就労定着支援事業担当者が参加した。インタビュー内容は以下の通りであった。(1) 法人と就労定着支援事業の概要、(2) 支援や体制として工夫している点、(3) 困難に感じている点を主に聞き取った。

4. 倫理配慮について

本研究は 2023 年本研究チームの代表が所属する大学の倫理委員会にて承認を得た。（申請番号：高大研倫審 2023001）。

5. 分析方法

各事業所から得られた就労定着支援事業利用者の就労継続の有無、就労継続期間については、カプラン・マイヤー曲線による生存分析を行い、得られたインタビュー結果と支援実績との関係を明らかにするために累積離職率を算出することとした。

C.研究結果

1. インタビュー結果

表１　インタビュー結果図

	法人概要	支援として工夫している点	困難に感じている点
事業所【1】	2015年法人設立。 精神・発達の専門の事業所をつくりたいと思い、立ち上げた。IPSの支援モデルをしる機会があった。医療機関での勤務経験がある方をスタッフとして迎えている。	個別の面談で月1回以上、ZOOMでしている。就労移行支援でも全員毎週1回面談をしている。 職場訪問は不安が高い方は上司を交えて月1回面談している。メール、ラインでこまめに連絡している。年に1回会議室を借りて就職者対象にフォーラムをしている。JC支援は活用していない。	利用者へ対して対応することが多くなり、職員側の負担感が大きくなる方については2名で担当している。この負担感を減らしていくことが課題。定着支援事業の期間については難しさを感じている。引継ぎが上手くいっていない利用者がいる。定着支援レポートの作成を負担に感じることがある。
事業所【2】	1977年法人設立。61の事業をしている。 「～したい」を実現していくためにある法人。時には福祉サービスの枠外の挑戦もやってみようという法人。地域だけでなく働くわれわれも生きる誇りへの挑戦がミッション。福祉サービスの原点になるような取り組みをしている。	JC制度も配置として行っている。精神・発達でいくと、SPISを導入して企業と本人と共有している。本人が自分で発信していくような支援スタイル。自立訓練の時からSPISを利用している。就職半年前から就ポツへつなげて、定着支援事業終了後、就ポツへつなげている。	有期限の雇用やステップアップの就職という方もちらほらいる。そういった方が退職した際に、1か月以内の転職であれば率を下げないって何を根拠にしているのか。ステップアップの雇用をどう含めるか。支援の頻度などを定着支援事業として、経営的な観点からも評価してほしい。SPISなどの支援ツールの導入費用助成はあれば良いと思う。
事業所【3】	2012年設立。本社は企業のコンサルをしている。また障害者雇用もしており、そこは特例会社として稼働している。その企業のグループ会社として、就労移行支援事業をしている。作業能力スキルを大事しており、愛される社員になるように支援をするという方向性。	就労移行支援時から、地域の連携を大事にしており、30～40機関を定期的に訪問巡回している。全職員が支援に入れる体制を敷いている。OBOG会を年に1回やっている。3か月に1回のモニタリング時には、家族も参加してもらうようにしている。オンラインや庁舎の会議室を借りて実施している。	定着支援事業担当者だけでは、月1回以上の対応は難しい。障害特性的に金銭管理の難しさを感じる。課題感を職員側が感じる方には、メールや電話で体調を聞くようにしている。企業側にも確認している。定着支援レポートが大変。作業現場に入りにくい環境だと本人の様子がわからない。
事業所【4】	2006年法人設立。もとの法人は40年前から。家族会からできている。良い意味、悪い意味で大雑把。あんまり縦割りではない。歴史が長い分、お金よりやる気でという感じ。楽しく生きてられたらいいんじゃないという(良い意味での)組織風土がある。	外に出るので、通所のスタッフがいないと事業所が回せないので、午前・午後で担当職員がどちらもかぶらないようにしている。仕事終わりに事業所に寄ってもらったり、Zoomの活用などしている。JC制度も活用している。体制がきついよねというのは共通認識としてある。支援量の調整などはしている。	体制の部分、経営的なところ。利用者が増えた場合の支援体制。仕事の課題が解決しないまま、就労にいくと大変。安定していない方に対して、働きながらの課題解決には支援コストがとてもかかる。定着支援レポート作成が大変。

インタビュー結果より、対象となった4事業所のうち2事業所では職場適応援助者(以下、ＪＣ)も併用しながら、就労定着支援事業をお子なっていることが話された。サービス利用者とコミュニケーションをとるために、ＳＮＳやオンラインコミュニケーションツールを活用し、状態のモニターや困りごとの抽出等を行っていることが共通して、語られた。また就職者を対象とした、OBOG会なども実施していることが、語られた。本調査の対象者は実績のある事業所を選定したが、取り組みにおいてはおおよその内容が複数の事業所が取り組んでいる内容と合致していた。先行研究等からもこのような取り組みの実態も示唆されており、改めてそれらの内容を支持する内容を抽出する結果となった。

また困難に感じている点では、支援対象の人数が増えていくことへの負担感や、就職して以降職場内で働く上での課題を改善していくことの難しさなどが語られた。また制度自体に対する意見もあがっていた。「経営的な観点からの発言」というコメントも2事業所からあがっており、支援体制の継続的な維持の難しさも語られていた。

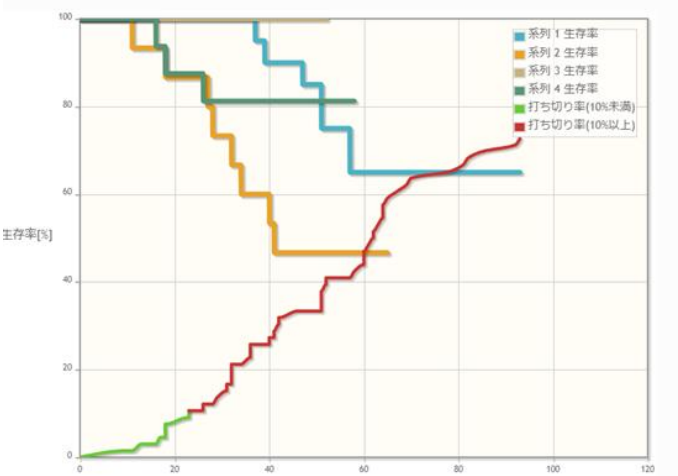


図１　離職率に関する生存分析結果

(横軸の単位は月数)

次に生存分析の結果であるが、対象となったデータは 66 名であり、国立がん研究センターがん臨床情報部が Web にて一般公開している分析ツールを用いて、解析を行った。4 事業所の生存分析の結果であるが、打ち切り率を参照しながら確認すると、打ち切り率 10%で 4 事業所の定着期間が 25 か月の場合、累積離職率が 20%以下であることが明らかになった。また累積離職率が 50%となる事業所が出てくるのが 40 か月となっており、就労定着支援事業を終えてからの離職者が徐々に増えていることが予想される結果となっている。定着期間 40 か月であっても、離職率 20%以下である事業所もあることがわかる。

D.考察

本予備調査は、実績をあげている就労定着支援事業所にインタビューを行い、支援内容と実績の程度を明らかにすることを目的に行った。結果として、先行研究で明らかになっている精神障害のある者の 1 年の定着率 41%を大幅に超えていることが明らかになった。その中で各事業所に離職率のばらつきがあるのは、母体となる法人の立ち上げ時期や運営している福祉サービス数に違いがあることなどが主に考えられた。地域から求められる役割など、どのような状態像の者がサービスを利用しているかが、率に影響しているのではないかと考えられた。今回研究対象者の中には就労定着期間が 5 年をこえている者がいるが、その割合は徐々に減っていることがわかる。今後は就労定着支援事業期間を終えた後の支援をどのように行っていくかが重要となると思われる。インタビューの結果から、既に明らかになっている就労定着支援上必要な支援要素(利用者の状態のモニター、就職者のセルフヘルプグループ立ち上げ、支援側の持続可能な体制整備など)をどの事業所も複数行っており、今後はそれら要素の普及啓発を図ることや、ひとつひとつの支援要素の精度をあげていく技術や知見の共有が必要になることと思われる。

E.結論

本研究の成果より、就労定着支援事業所としての工夫や課題と実際の支援実績について照合することができた。

制度としての支援の節目を迎えるまでに何をおこなっていくのか、検討するデータとなったと考えている。

F. 健康危険情報

該当なし

G.研究発表

1. 論文発表

池田浩之・千田若菜・戸ヶ崎泰子 (2024) キャリア教育と就労支援における認知行動療法の現状と可能性－知的障害・精神障害に焦点を当てた展望－, 認知行動療法研究 50, 2, 67-76.

2. 学会発表

池田浩之 (2024) 精神障害・発達障害のある者を対象とした 就労定着支援事業の実態調査～就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発に向けた予備的研究～, 日本職業リハビリテーション学会第 51 回大会島根大会発表論文集.

H.知的財産権の出願・登録状況

１．特許取得　該当なし

２．実用新案登録　該当なし

３．その他　該当なし

引用参考文献

池田浩之・谷口敏淳(2023)　職業リハビリテーションにおける認知行動療法の実践 精神障害・発達障害のある人の就労を支える，遠見書房.

池田浩之・千田若菜・戸ヶ崎泰子 (2024) キャリア教育と就労支援における認知行動療法の現状と可能性～知的障害・精神障害に焦点を当てた展望～ 認知行動療法研究,50, 2, 67-76.

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2017) 障害者の就業状況等に関する調査研究
https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku137.html<2024年6月時点>.

Suijkerbuijk,Y.B.,Schaafsma,F.G., Mechelen.J.C., et.al. (2017) . Interventions for obtaining and maintaining employment in adults with severe mental illness, a network meta-analysis. Cochrane Database of Systematic Reviews.
https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6483771/<2024年6月時点>.

内田空・池田浩之 (2022) セルフモニタリングを用いた就労支援が統合失調症患者の心理的状態に与える効果―Webシステムによる日報を通じて―, 認知行動療法研究, 48, 3, 261-271.

別紙４

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書　籍　名	出版社名	出版地	出版年	ページ
該当なし							

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
山口明乙香	「質の高い就労定着支援を目指すための現状と取り巻く課題の整理」	高松大学研究紀要	82	1-10	2024
島村聡・山口明乙香	「質の高い就労生活を実現するための就労定着支援における連携と地域資源の活用」	発達障害研究	46（2）	158-165.	2024
山口明乙香・前原和明・八重田淳・野崎智仁・縄岡好晴	「Current status and issues of employment retention support for individuals with disabilities in Japan」	Pacific Rim International Conference on Disability & Diversity	Web		2024
山口明乙香	「Current status and issues of employment retention support for individuals with Intellectual disabilities in Japan」	17th World Congress of the International Association for the Scientific Study of Intellectual Disabilities	Web		2024
山口明乙香、八重田淳、若林功、野崎智仁、前原和明、縄岡好晴、藤川真由、清野絵、池田浩之、島村聡	「就労定着支援における効果が期待される取り組みに関する調査研究」	日本職業リハビリテーション学会第51回大会論文集			2024
山口明乙香	「質の高い「働く」を支えるための仕組みと地域づくり」	職業リハビリテーション	38（２）	33-35	2025

その他

発表者氏名	タイトル	公開方法	公開年
山口明乙香	みんなの質の高い就労定着支援の推進 https://www.retentionforall.org	HP	2025
山口明乙香	就労定着支援の質を高めるためのマニュアル https://www.retentionforall.org	HP	2025
山口明乙香	障害者の就労定着状況のチェックツール https://www.toolofretentionforall.or	HP	2025

JobRetentionSuportforStableWorklife
質の高い就労定着支援

「今」みんなで定着について考える

障害のある人の質の高い就労生活を実現するための就労定着支援実践セミナー

就労定着支援の現状と課題について理解を深め、障害のある方々の為の
「質の高い就労定着支援」を実現するための工夫や実践にについて理解を深めましょう。

2025年1月28日 (火)
13:00～17:30

オンライン＜Zoomウェビナー＞

参加費：無料

＜申込URLはこちら＞
https://ws.formzu.net/dist/S19166794/

申込期限：2025年1月24日(金)

＜第1部＞行政説明「就労定着支援事業所の報酬等に係る改定について」
厚生労働省社会・援護局　就労支援専門官　佐藤 大作氏

＜第２部＞企業との連携を通じた就労定着支援
NPO法人クロスジョブ　伊藤 真由美氏

＜第３部＞事業設計の工夫と就労定着支援
NPO法人WEL'S　橋本 一豊氏

＜第４部＞職場適応援助者を活用した就労定着支援
社会福祉法人南高愛隣会　野口 弘行氏

＜第５部＞地域人材を活用した就労定着支援
一般社団法人那覇市身体障害者福祉協会さわやか　赤嶺 徳郎氏

＜第６部：パネルディスカッション＞就労定着支援のこれから



プログラム内容及び話題提供者は予告なく変更なる場合ございますので、予めご了承ください。
令和6 年度厚生労働省科学研究費「就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究」により実施しております。
問い合わせ先：高松大学発達科学部山口明乙香研究室　セミナー事務局：em.retention.sup2023@gmail.com
後援：日本職業リハビリテーション学会

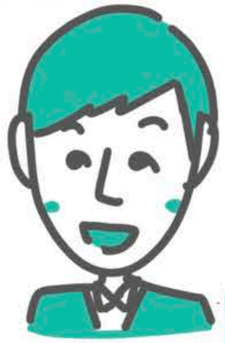
2025年１月28日(火)				
開始	終了		話 題	登壇予定者
12:45	13:00		受 付	
13:00	13:05		企画趣旨 ・プログラムの紹介	高松大学 山口 明乙香
13:05	13:25	1	第1部：(行政説明)就労定着支援事業所の報酬等に関わる改定について	厚生労働省就労支援専門官 佐藤 大作氏
			令和６年度の報酬等の改定による就労定着支援事業所に関わる内容についてご説明いただきます。	
13:25	14:05	2	第2部：企業との連携を通じた就労定着支援	NPO 法人クロスジョブ 伊藤 真由美氏
			就労定着支援事業所を通じて複数の企業等でネットワークを形成し、質の高い就労定着を目指す学び合いや工夫の共有をしている実践をご紹介いただきます。	
14:05	14:45	3	第3部：事業設計の工夫と就労定着支援	NPO 法人 WEL ‘S 橋本 一豊氏
			就労移行支援事業所から就労定着支援事業所、職場適応援助者派遣事業等の複数の事業設計の工夫により、より企業との連携を可能としている実践をご紹介いただきます。	
休憩 5 分				
14:50	15:30	4	第4部：職場適応援助者を活用した就労定着支援	社会福祉法人南高愛隣会 野口 弘行氏
			職場適応援助者と就労定着支援事業所の密接な連携による支援や、地域への職場適応援助者を養成する人材育成の取り組みによる実践をご紹介いただきます。	
15:30	16:10	5	第5部：地域人材を活用した就労定着支援	一般社団法人那覇市身体障害者福祉協会さわやか 赤嶺 徳郎氏
			地域において就労定着を担う独自の人材育成を通じて、より密度のある支援の実施を実現している実践をご紹介いただきます。	
休憩5分				
16:15	17:05	6	第6部：就労定着支援のこれから	話題提供者
			話題提供をいただいた登壇者の皆様とこれらの就労定着支援について意見交換を行い、質を高めるための方略についてアイデアを参加者の皆様と共有します。	
17:05	17:30	7	まとめと今後の予定について	高松大学 山口 明乙香
終了				





第1部　行政説明

就労定着支援所の報酬等に関わる改正について



佐藤さん
（厚労省）

〈推移〉

1

4倍近くに

手等は増加

3

一般就労への移行者数

移行の推移

R2 ＼ コロナの影響

右肩上がりで伸びてまている

1、就労系障害福祉サービスについて

対象となる障害者数

約1,165万人

↳18~64歳　約487万人

（在宅者数）

特支 → R6年 25人 ／

就職 6,000人

福祉サービス 2,000人

進学 年々ふえている

2

移行　3.6万

A　9万

B　35.3万

（R6.3月）

→ 一般就労へ 2.6万人／R5

多くが就労に移行

企業へ 約67.7万人

（R6.6.1）

こちらも増加

①支援者　③企業の理解

②本人　＼ ／ これらの成果!!

1 予算

2 働きたい障害者

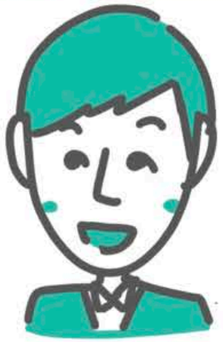
3 就労系福祉サービスを経て就職

↳ 全てが増加している傾向にある

Graphic recording cotobagraphics・choco

第1部　行政説明

就労定着支援所の報酬等に関わる改正について



佐藤さん
（厚労省）

2、就労定着支援の現状について

- 総売用額
- 利用者数
- 事業所数

全て増加

H30年～スタートと
まもないものの…

ニーズが
高まっていることが
表わされている

〈分布図〉

種別
身体
知的　減少
精神　増加

エリア
都市圏が
数として多い

もとから
5割程度と
多かったが
さらに↗

5割
近く

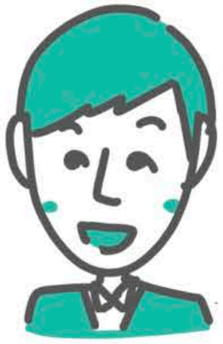
法律上の規定
運営、サービス利用中の如等
確認もしておくこと

留意点
- 雇用促進法もふまえること
- 就労支援のプロセスを経た適切な支援を
- 自立するための支援
  職業人として

こちらの
視点を忘れず

第1部　行政説明
就労定着支援所の報酬等に関わる改正について

3、令和6年度報酬改定のポイント



佐藤さん
（厚労省）

① スケールメリットを考慮した報酬の設定

定着率でみる

他と大きな違い
アウトリーチ（訪問・面談）等個別支援をするもの
↓
スケールメリットを生かしづらい

→ 数でなく、就労定着率のみを用いての算出にはどうか検討

② 定着支援連携促進加等の見直し

サビ管以外でも加等連携をはかるため

今まで
サビ管が会議等に参加
↓
加等

サビ管以外の現場でかかわる支援員の方も知っている
↓
より柔軟な対応への見直し検討

③ 支援終了後の事業所の対応について

サポート メラ報酬

終了後も支援が必要
- つなぐ他へ
- 情報提供どうする？

期間が終わり＝関係おわり
↓
支援が切り離せていない
↓
こういったことへの対応策検討

④ 実施主体について

ニーズの高まりへの対応

追加

↓

運営に支障ない範囲で
障害者就業・生活支援センター等も実施主体に追加検討

⑤ 就労移行支援事業所等との一体的な実施について

見直し

↳ 人手の確保のさがしさ
↓
採等の見直し ＝ 促進のために

定着支援を実施しない理由の（仮）

まとめ：就労ニーズの高まり → 単に数でなく質を担保していくこと、伸ばしていくには？を考えていけたら

Graphic recording · kotobagraphicer · choco

第2部 企業との連携を通じた就労定着支援



伊藤さん
（NPO法人クロスジョブ）

「企業と連携するっていいんだな」
「こんなことをやっているんだな」
と知っていただきセットになれば

- 2010年～法人設立
- 全国8ヵ所 移行・定着支援
- ジョブコーチ支援／障害者雇用相談援助事業

01 統計 就労定着支援の現状

クロスジョブ 就労定着率
- 初!! 10年勤続（2024年度）＝＝ 6名 //
- 2023年度末 継続就業者 72名 → 85% 定着
- 70%以上になると＝＝加算になる
- 実績率 42月～78月 → 実績率62%

02 背景 企業協働会議を行う目的

企業 ∩ 何か始めたい
- 社内の理解
- 現場に任せてるから
- 日々楽しそうながら企業もやっている
- 仕事面はまいけど生活面が..

採用前 / 採用後

移行
- 働きつづけて企業に貢献
- 社会のやで生きていってほしい

定着
- 企業と一緒につくりたい・考えたい

アセスメント
- 自己理解、サポート、実習
- 人事と現場に温度差..
- 就労者も本人も大変
- 企業さんとの関係性

支援者の理想 ↕ 現実
- 必要ないかも

特性が見えづらい方の就労先考
→ 事業所だけではムリ

For.企業
- 在職管理をサポートできるよう力をつけていく必要がある

それぞれが試行錯誤しながらやっている ↕
- 座学中心、実際の例を知れない
- 意見交換の場がない

共に学び合えるように
企業協働会議をすすめることになった。

graphic recording cotobagraphicer choco

第2部 企業との連携を通じた就労定着支援

03 報告

企業協力会議での学びと実践



伊藤さん
（NPO法人クロスジョブ）

運営方法
さいしょは
ひとつの事業所から

〈現在〉
事業所スタッフ1名
理事（企業）

〈今後〉
2〜3ヶ月に
1回

梅田
オンライン
ハイブリッド型
など札幌でのすすめ方を話す検会も

〈参加者〉
企業
支援機関
行政
教育機関
様々な立場からの参加

前回50名
申し込み規模が
広がってきている

様々な立場／リピーターさん／今後障害者雇用したい企業の方も

移行支援事業所の
取り組みが知りたい

他の企業の取り組みが
知りたい

参加者の声

〈テーマ〉
3年間で
働き続けるために

事例をもとに
多角的に意見交換

どうしたら戦力として
働き続けられる？

大事な要素を
確認・
ヒントの場に

ディスカッション例
業務のミスマッチ
どうする？
雇用管理が
不明瞭
障害者雇用で
変化した企業例

Graphic recording cotobagraphics Choco

第2部 企業との連携を通じた就労定着支援



伊藤さん
（NPO法人クロスジョブ）

04 まとめ

誰もが活躍できる職場づくりに向けて

1 多角的な視点での学びあい→支援力の向上

企業さんから意見をもらいながらブラッシュアップ

企業同士の学び合い→支援者の学びにも

〈事業所・支援者の変化〉

とにかく「勉強になった！」の声

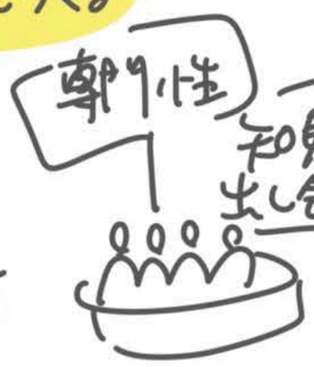
生まれる気づき
- 企業と一緒につくっていくスタンスで

〈企業の変化〉

- 考え方の幅が広がった
- スタンスを知れた
- 社内で考えるきっかけに
- 現場に伝える機会に
- 見方の変化に
- 現場での好む→良い変化に
- 適職と見出す

2 実行性を高め、協働して職場をつくる

- 一歩ふみこむ
- 役割分担をもう少し重ね合わせる



3 企業を含めた地域での仕組みづくり

どこが誰かがでは繋がらない→社会資源活用

地域のフォーマル インフォーマルな資源をたぐる

「継続して」を心掛け

手をさしのべあえる関係を

4 法定雇用率2.7%時代 クロスジョブが目指す支援

STEP
1. 就労移行支援期
   - マッチングの強化
   - 企業を知っていくことも！
2. フォローアップ支援期
   - 企業との職場づくりに向けた調整
3. 就労定着支援期
   - 企業の雇用管理へ

+plus
- 地域の社会資源と連携も。
- 生活支援体制もつくる

Graphic recording cotobagraphicer・choco

第3部 事業設計の工夫と就労定着支援



目の前の課題に取組んでいく中で今の事業の形が出来上がったことは冒頭にお話しします

橋本さん
(特定非営利活動法人 WEL'S)

現在、10の事業を展開中

H16～
もともと企業内授産として
やっていたものを法人化
企業と障害者マッチング

なかポツ
ジョブコーチ
…
と、展開

就労支援について

プロセスについてさらに

「企業支援が特に必要」

職場環境のアセスメント
① 不足

情報収集不足
↓
認識のちがい
↓
ミスマッチ

事前のプロセスが重要

障害者雇用の実情について

雇用者数が増えている
↕
質はどうだろう？ 〈課題感〉

- 中小企業への支援が必要
- 定着率の低さ

抱えている実情

- 雇用率達成を目的とした雇用
- ミスマッチ増加
- 支援サービス多様化/複雑化
- 法律理念と利益相反
- 本当は…はたらいていなかったり…
- 能力いかせていない
- キャリア形成につながらない働き方

サテライト雇用

② 職場内支援
最初は一緒に

③ フェイディング
慣れたのをみて
支援者が職場から出なくなる

働き続けられる
水先ガイド

＋α
生活・余暇の支援
(ソーシャルワーク)

障害者雇用にかかわる就労支援サービス

私たちはコレ！

1) 紹介型
有料であっせん

2) 雇用ビジネス型
有料で雇用代行

3) 就労支援型
無料で支援
・協働で
・プロセスを経て

就労支援とは？

特性を生かし社会と関る(仕事する)仕組み

ガイダンス → インターンシップ → ジョブマッチング → 定着
このサポートが連携して提供される

「プロセスを重視」

定着後、生活の質も。

プロセスが求められる仕事 ⇒ But…

- 目標と評価基準の業務固定概念
- DX化 etc… 企業や社会外的環境の変化への対応が追いつかない
- 利用者に提供できる支援内容の格差
- 個人的情報発信不足

強みやサービスについて
届いていない
伝わっていない

質が求められる！⇒ プロセスを重視してジョブマッチングを向上させること

第3部 事業設計の工夫と就労定着支援



橋本さん
(特定非営利活動法人 WEL'S)

どんな専門性が求められるか？

企業が直面する課題
- ノウハウが…
- 障害特性への理解が…
- 適性・能力への把握が…
- 仕事の切り出しが…
- 安全面が…

⇒ 求められる専門性
1. 障害特性
2. 作業能力
3. 配慮事項
4. 事例の共有
5. 情報伝達

特にこの2つ！ 3つ専門職がいたら企業は…
- 情報をわかりやすく → 支援の把握
- 伝える → 次の一歩を踏み出す情報を！
- かみくだいて伝えていく

求められる専門性とは？

上手くいく障害者雇用のポイント3つ
- プロセスの構築
- 仕事の切り出し
- パートナーシップ

⇒ 実際どんな仕事が出来るか？

人事の方に伝わるように
情報提供していく

仕事の切り出しと効果

（職務構築）
求人情報を明確化できる
→ ジョブマッチングの向上につながる

プロセスが重要！
↓
一緒に切り出ししていく
↓
社内の理解促進になる
→ 従業員・ウェルカムな雰囲気になる

これからの就労支援

これまでの職務構築だと仕事がなくなるかも?!
（DX化等の変化）
↓
更なるパートナーシップが求められる
（SNS 動画 グラフィックデザイン など）

変革期にある今!!
- 質の高い障害者雇用
  - 戦力化していく
  - 情報伝達力をアップ
- 外的要因の変化に合わせられる
  - 柔軟な思考力を持って対応
  - 多様なニーズに合わせる

しくみ連携 ＋ コミュニティづくり
- 好循環な就労支援コミュニティ
- ジョブマッチング：職場環境のアセスメントが大事！

graphic recording : cotobagraphics-choco

第3部 事業設計の工夫と就労定着支援



橋本さん
(特定非営利活動法人 WEL'S)

これからのジョブマッチング

① 雇用の動機をきく
- どんな配慮が必要な人がいるか？
- 特徴は？

② 利用者像の理解

③ 体制構築
- 具体的なパーソナリティー・スキルの情報支援
- ~~障害特性をとらえる~~ 企業の方はイメージできない

ステップが大事
- イメージ通りの人が来た → これがマッチング
- 受入のイメージ

質を高めるためのステップ

事業設計の工夫

企業支援のスキルが大事だなと実感

どうしてほしいか？

連動性

企業支援（主に労働経済）
- ジョブコーチ
- マニュアルづくり

企業 ⇔ ナカポツセンター ⇔ 求職者

利用者支援（主に福祉財源）

体制構築

企業とのコミュニケーションをとることを念頭に事業設計するように。

内部連携が必要となる

職員さんのもつ特徴等を伝えることも大事

障害者雇用促進の意義

働くことができなかった方が働けるようになった

- 環境改善
- 受入ノウハウ
- 人材育成

価値が生み出せる

障害者雇用
- 健常者の方のパフォーマンスUP
- 精神健康度UP

さいごに

1. 人材不足解消
2. 生産性の向上
3. 企業価値の向上

負担でなく価値だと伝える

これこそ

就労支援サービスの価値

Graphic recording cotobagraphicer choco

第4部 職場適応援助者を活用した就労定着支援

1. 南高愛隣会の事業概要



野口さん
(社会福祉法人 南高愛隣会)

長崎県内各地　A4　移行/
本部は諫早に。　B6　定着/

生活支援　田中支援
相談支援　居宅介護
医療支援

罪を犯した障がい者
高齢者への支援

〈現状・課題〉

① 受刑者の中で知的障害者(疑いのある方)(.345名→手帳所持30.8%)
② 再犯期間が短く、五役
③ 専門知識やノウハウ不十分
④ 全国で唯一「社会復帰支援部門」が設置されている

連携機関

ナカポツ
東彼労働基準監督署 支援を実施(就労定着支援)
障害者職業センター(JC支援)

長崎刑務所における知的障害受刑者処遇
支援モデル事業(5年間)

▶ 知的障がい者 50名(疑いも含めて)

▶ プログラム
① アセスメント支援と処遇計画の立案
② 就労をみすえた作業・訓練
③ 療育手帳の取得にむけた調整
④ 社会復帰に向け連絡・調整

コースをいくつか もうけ、個別実施 + 調整 計画 検査

出所 → 安心して出所できるように 再犯を防いでいく

就労 / 上手な地域でのくらし

支援パターン (課題内容で判断)

1) ナカポツ支援
2) JC支援
3) JC支援 → 就労定着支援
4) 就労定着支援
5) 就労定着支援 → JC支援

生活面優先

緊急に対応 仕事の中で課題が生じた場合、ジョブコーチを活用

就職 → ナカポツ / JC / JC / 就労定着支援 / JC → 安定した就労

就労開始から6ヶ月

職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を行なっている

12回開催
6日間

千代8名 修了

長崎 29%
九州・沖縄 93%

訪問型が8割

〈ジョブコーチ養成研修実施〉

〈取り組み 事業について〉

第4部 職場適応援助者を活用した就労定着支援

2. ジョブコーチ支援の活用事例



野口さん
（社会福祉法人 南高愛隣会）

〈事例1〉 支援パターン2 JC支援

スモールステップで成功体験を重ねる

本人：アルバイトイチを稼ぎたい
×
飲食店（バイト先）：忙しい時間帯だけ出てもらえる

WIN × WIN

A 40代 男性
- おとなしめでストレスをためやすい
- 十イーブ
- 移行から就職 ⇒ ホームセンター
- 自立訓練 × アルバイト
- これが良かった！

現状把握 → 課題 → 支援 → 結果

アセスメント
1. 本人、家族
2. 関係機関
3. 職業評価の結果と職リハ計画
4. 評価とフィードバック

支援者支援：
- ジョブコーチ支援 法人単独
- JC支援 → JCフォローアップ支援

事業主支援：
- 指示・伝達の一部分＝JCから説明
- 事業者の配慮

①ジョブコーチ支援の介入 → 安定した職場定着◎
②在職者交流会 → 当事者同士の意見交換（ピアカウンセリング効果も）
③SPIS導入 ⇒ 健康管理、課題に向けた対応ができた
④成功体験のつみ重ね スモールステップと自己理解

〈事例2〉 支援パターン3 JC支援→就労定着支援

企業にとって初めての雇用

関係機関とのチーム支援

B 30代 男性
- 知的
- 母親と2人ぐらし
- 生保
- 飲食店で働いていたが店が倒産 → 解雇
- 再就職をめざし就労移行 → 正式利用

現状把握 → 課題 → JC支援 主治医決定 → 結果

結果：
- ジョブコーチ支援で課題クリア
- 生活面の支援重点
- 関係機関と役割分担 → チーム支援
- 収入＋母金＋生保 経済的安定 → 精神的安定に

①ジョブコーチ支援の介入 ⇒ 安定した職場定着
②就労移行支援事業の介入 ⇒ 生活上の課題に重点をおけた
③チーム支援 ⇒ 母親含めた総合的支援に◎
④Bさんを事例に就職を目指す方への見学体験を会社が促進 ⇒ Bさんのモチベーションにも

Graphic recording cotobagraphics Choco

第4部 職場適応援助者を活用した就労定着支援

3、就労定着に向けた人材育成



野口さん
(社会福祉法人 南高愛隣会)

まとめ

ジョブコーチ養成研修

人材育成

↳修了した方に講師や事例紹介してもらう

受講者⇄修了 双方のモチベーションUP

社会資源の有効活用

※就労以外のところも活用する

・若者サポートステーション
・ピアサポート協会等

企業を育てていく。

ジョブコーチのしていることを企業の人事の方ができるように支援していく

徐々にフェードアウトしていく

企業の支援をしていく

~~Aさん Bさんの支援~~

Graphic recording cotobagraphics・choco

第5部 地域市民ボランティアを活用した就労定着支援

令和6年度 那覇市のジョブサポーター事業とは





① ジョブサポーターの概要

〈就労定着率の推移〉

2006~2008 平均 就労者数 21人中 約 → 1年後も継続 約5.6人 → 定着率 約27%

ジョブサポーター導入 ⇩

2009~2012 (2012) 25人 → 23人 → 約92% / 約75%
約22人 / 約16.5人

2019年現在 退職者 ほぼ 0人

導入で著しく改善

〈背景〉→ 2007年

那覇市障がい者ジョブサポーター派遣等事業とは

〈障がいをもつ
・求職者
・就労者
・おおよそ市に住所がある〉の定着のために

〈就労先への
・見守り
・時間外面談
・余暇活動
に派遣するもの

職員：2名 体制!
登録サポーター 124名
① 平日対応
② 余暇など幅広い対応
一般の方々

② 活動

1) お試し活動
求人検索 → 本者を申し出す

〈体験 見る・聞く・記録する〉 否定しない

2) 定着活動

ジョブサポーターの役割
自分がやりたいこと 興味があること を一緒になって考える

ジョブサポーター 80%で(め)る

2人1組
2つの視点 / お互いのフォロー
年代のちがい 見る点のちがい

・職場訪問
・〃 以外のところで面談
・要請をもとにきき取り

3) 特別支援学校 実習巡回
・実習先で商品か(服装)どうか
・学校にいる時から、就労までを知っているジョブサポーター

4) 余暇活動
企画が偏ってしまわないよう事務局が企画

あえて平日に設定
平日が休みになる方への配慮
+
有休を使う社会 / 有給取得の習性化

事務局

多くの役割を担う
重要 特に ・フィードバック
・外部有識者の導入

サポーターはボランティアだからこそ! モチベーションが維持されるようにする

Graphic recording cotobagraphicer choco

第5部 地域市民ボランティアを活用した就労定着支援

令和6年度 那覇市のジョブサポーター事業とは



③登録と養成

〈ジョブサポーターになるまで〉

養成研修受講 → オリエンテーション → スキルアップ研修 → 実習体験 → ジョブサポーターデビュー



支援機関から依頼

↓

相談情報文書

↓

打ち合わせ（内容確認）

↓

コーディネーターが支援計画を作成

↓

派遣するサポーターの決定

↓

職員同行による初回活動

↓

サポーター派遣

↓

報告書作成

↓

事務局から報告

↓

必要があれば事業所が介入

④課題

那覇市外だと利用できない

↓

全国の自治体に広がり、連携すると解決

エリア制限

キ仕事 ボランティア？ 活動への責任を感じさせてしまうことも…

距離が近いため個人情報のもれの恐れ

悩みを理解していないことも…

事例集ができていないため

男性がもつ性の悩みずらい

わからない → 親御さんの不安

余暇活動

連絡先交換 好意からの…

NGにすると友だちがつくれない可能

参加費 経済面

告知の仕方で仕事や家庭に影響

知ってもらうがGOALではない

多くの自治体にジョブサポーター事業の普及をすすめたい

すべての人が互いに思いやりあえるやさしい世界に

graphic recording cotobagraphics Choco

第6部 パネルディスカッション

～ 就労定着のこれから ～



就労定着支援の役割や機能のこれからについて思うこと

就職後のキャリアアップ支援



将来をみすえた支援としてできること

3.5年はなれたあとを考えて

社会資源とどうつなぐか

⇓

ハローワークと文有

企業さんとも ステップアップ

転職等も 考えながら 協力して

おこなっていくのが必要

働きつづけるための変化にどう対応するか？



・フェーディング

課題としてある

様子をしている

ところ

準備期間をどんだけかけられるか？

一貫性をもった

企業支援

情報提供

必要

- ジョブコーチ
- 現場の理解
- ナチュラルサポート
- 定着支援
- 安心感保障

文化の醸成

（りかい支有）

入口

それぞれの役割づけ、説明責任

いじめ・虐待の防止

ご家族との連携



家庭 家族 ↙ 職場

職場でも

1人のかかわりの

おが長い

様子をお伝え

サービス

ナカポリさんと切れてからも

連携 長く働くために



解像度を上げて説明できるよう

属人的にならないよう

システムを使って説明

⇒ 人材支援の観点で

研修体系

雇用促進法 認識していること

第3条 ⇒ 本人に向けた内容

4 5

法律

企業の中で人的支援が

育つように

本人も支援ありきでなく、

職業人として自立していくことが

必要なのではないかと思うことも

ある。

本人が働く仕事を探すよう

仕組みを

つくりながら

Graphic recording cotobagraphics・choco

第6部 パネルディスカッション

～ 就労定着のこれから ～



橋本さんから質問

地域性のちがいは？



北海道
札幌
〈受入側〉
雇用相談
少なくない

増えてきた

〈求職側〉
求人多く、就職多
ハローワークへが多

未来な企業
×
ハローワーク
×
ナカポツ

- 中の取り組みと
- 企業を支える仕組みが
できてきた

職業センター
ナカポツ 減



【発達障害者支援センター】

検との連携でやりやすい地域かも

沖縄
ヤマト福祉財団さんと
5～6部 ゆい浜で
「お仕事発見フェア」を開催

企業
コロナ前
障害者就労説明会
→再開されていなかった

十分就労移行
地域
体験会ができる
（向き不向き発見に）
Aも同様

方言の壁が出てきている

つづけられないところも出てきている⇒B型から一般就労も

できるよね、の考えているところ



都内
東京
雇用相談
多い
人がいない

合う人をどう見つけるか？
（代行サービス
エージェント）多い

長崎



都本部の動きが数年後に来るのはかわらず

雇用相談
増えてきた
二極化
本人が
何を選ぶか

多様な働き方 ためらう
＜しっかり働くA型
なんとかやっているA型
（B型も）工賃・働き方等

Graphic recording cotobagraphicer choco

第6部 パネルディスカッション

～ 就労定着のこれから ～



人的資源が限られる中で どのような支援の質を高める工夫ができるか？



移行の質を高める
＝マッチングの質を高める

- DXチームをつくり、スタッフに負担がかからないように
- アセスメント / 企業連携 → マニュアルづくりと伝えていくように
- SPIS を活用してもらいながら取っていっていただく（企業側に）＋こちらがサポート

〃の送り出しもしかり
一緒に取り組んでもらう企業を増やす
職業センターのノウハウをまく

地域資源をいかす



ジョブマッチング 本人 × 企業
企業同士の事例交換
↳ 先行事例の企業さんからスーパーバイズ



ジョブサポーター
地域ボランティア
↳ 人材に仕立てる
人材育成・マッチング（ながら）ナレッジでできる仕組みをつくっていけたら

企業の採用担当の方の負担が軽くなるように

地域をどれだけ知っているか？も大事なのかも（山口さん）

地域資源活用



ジョブサポーター
広げたいので興味あればおしえてください



質向上から

DX化って？
ベストタイミング
ミニマム・負担感なく
支援の最適化

アプリ化 SPIS きもちプラス
日常に本人の見える化
リアルタイムで共有する
↳ 伝えただけでは出ない



① ベースをつくる
決める人材像を（事前に）はっきりさせる
（入ってからも）目標設定
内部でのミスマッチを防ぐ

② DX化
システムにどううつすか

③ 日常をどう向上させるか
朝会でスピーチ＞アウトプットのスーパービジョン 振り返り会

第7部 まとめの今後の取り組み



山口さん
（高松大学）

1. これまでの研究の変遷

2023 4月 オンラインセミナー
2024 1月 基礎
2025 1月 実践
2025.6 マニュアル作成 チェックリストの開発
ヒアリング訪問 調査

2. 現状と課題

就労定着支援事業所を訪問

対象支援

職場定着支援
＋
生活 安定化
地域住民としての生活の豊かさを追求する支援

ポイント・考え方
就労定着とは？
現状は？
↓
こういったことをまとめている

人口比が多いところは多い

住んでいる当事者をどう支えていくか？

就労定着 視野をへの 広げていくこと

課題

- 定着率を高める
- 企業連携
- 安定化

数値化する取り組みをどうしていくか？

3. 質の高い就労定着状況を評価するための視点

ひとつのところにしばりつけるものではない

ステップアップを応援

好事例
↓
本人・企業・支援者が不安なく or 問題が起きた時に三者でやっていけると思える関係

安定的な就労生活のために大切なこと 6領域27項目

1. 前向きなキャリア展望 ワークエンゲージメントの状態
2. 体調の安定
3. 業務遂行の安定
4. 職場に対する志向性
5. 職場の肯定的な評価
6. 適切な合理的配慮と支援

4. 今後の取り組み

定着支援サービス
6カ月後から利用
↓
同一事業所が持てない

企業支援
・ピア支援
・JC

役割分担を考える

地域として考えていくと仕組みが色々な考えられるのでは？

支援体制として充実しているのか？

地域の中での

ふらっとたちられる＝ボードゲーム フリースペース
余暇活動ができる場所
OB.OG活動
地域で

色んな形での支援

「うちの地域へ資源はどうかな？」

就労定着
↓
職業人として成長するための訓練の延長

本人と考えるきっかけにも

マニュアル チェックツール チェックシート 作成中

ご希望の方は出来上がり後お送りします。

Graphic recording cotobagraphics choco



就労定着支援の質を高めるための支援マニュアル

執筆者一覧

- 研究代表者　山 口 明乙香(高松大学)
- 研究分担者　八重田 淳　(筑波大学)
　島 村 聡　(沖縄大学)
　前 原 和 明(秋田大学)
　若 林 功　(国際医療福祉大学)
　野 﨑 智 仁(国際医療福祉大学)
　縄 岡 好 晴(明星大学)
　藤 川 真 由(東北大学病院)
　清 野 絵　(国立障害者リハビリテーションセンター研究所)
　池 田 浩 之　(兵庫教育大学)

〇就労定着支援のためのプラットフォーム

みんなの質の高い就労定着支援: https://retentionforall.org/

本マニュアルの公開及び質の高い就労定着支援のためのオンラインセミナーの視聴などが可能になっています。 また安定した就労と生活を実現するためのチェックツールやその使い方などのガイドブックを公開しています。



令和 6 年度厚生労働省科学研究費((23GC1010)「質の高い就労定着支援のためのマニュアルに関する研究」の成果物です。

このマニュアルは、障害者に対する「質の高い就労定着支援を実現する」のために作成されています。就労定着支援における、質の高い支援とは、「“本人”、“企業”、“支援者”それぞれが不安なく就労と生活を継続できている又は問題が生じても共に協働して解決できると相互に感じている状況を実現できている支援」と定義しています。

このマニュアルは、この質の高い就労定着支援を実現するための大切なポイントを整理し、就労定着支援に関わる支援者向け、障害者を雇用している企業担当者向け、計画相談支援に関わる支援者向け、就労定着支援を利用する本人向けの4つのパートから構成されています。

このマニュアルが、国内の多くの当事者の方の「働く」を実現し、自分らしい人生やキャリアを切り拓くことを支えるためのアイデアや工夫、支援者間の連携を充実させることに貢献できることを願っています。

研究代表者 山口明乙香

＜本マニュアルの構成＞

〇はじめに

〇就労定着支援に関わる支援者のためのマニュアル

〇就労定着支援の計画相談に関わる支援者のためのマニュアル

〇障害者を雇用している企業担当者向け「質の高い就労定着支援を目指すためのガイドブック」

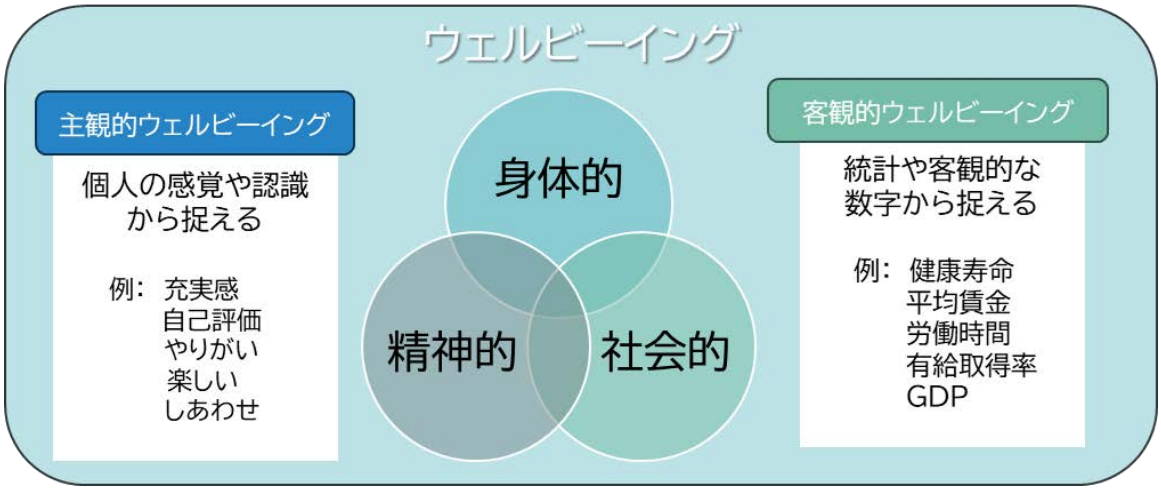
〇就労定着支援を利用する本人のためのガイドブック

○ はじめに

＜障害のある人の「働く」を支えるうえで大切なこと＞

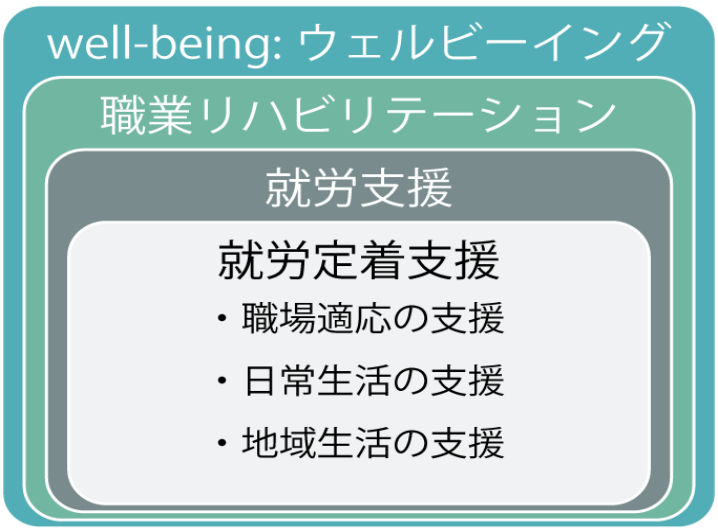
皆さんは Well-being（以下、ウェルビーイング）という言葉は、ご存じでしょうか。ウェルビーイングとは、「身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念」、「多様な個人がそれぞれ幸せや生きがいを感じるとともに、個人を取り巻く場や地域、社会が幸せや豊かさを感じられる良い状態にあることも含む包括的な概念」とされています（文部科学省,2023）。厚生労働省（2019）も、ウェルビーイングを「個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念」として説明しており、労働に関わる文脈におけるウェルビーイングは、「働き方を労働者が主体的に選択できる環境整備の推進・雇用条件の改善等を通じて、労働者が自ら望む生き方に沿った豊かで健康的な職業人生を送れるようになることにより、自らの権利や自己実現が保障され、働きがいを持ち、身体的、精神的、社会的に良好な状態になること」とされています。内閣府（2024）は、このウェルビーイングの観点を多面的に把握し、政策運営に活かす目的から「満足度・生活の質に関する調査」を実施しており、2019年から毎年その報告書が公開されています。

ウェルビーイングには、健康寿命や平均賃金や有給取得率などの統計や客観的な数字から捉えることができるウェルビーイングと充実感や自己評価ややりがいや幸福など個人の感覚や認識から捉える主観的なウェルビーイングによって構成されています。ウェルビーイングにおいてはこの客観的なウェルビーイングと主観的なウェルビーイングの両側面から捉え、一人ひとりが障害の有無や様々な背景の違いに関係なく、より自分らしく、自分らしさを発揮できるより良い状態を目指し、それをサポートできる社会の構築が求められているところです。



＜Well-being と職業リハビリテーション, 就労支援, 就労定着支援の位置づけ＞

ウェルビーイングと職業リハビリテーション、就労支援、就労定着支援の位置づけはどのようになっているのでしょうか。日本の職業リハビリテーションは、障害をもっているが故に職業に就くことが困難になっていたり、維持していくことが難しくなっていたりする人にも、職業を通じた社会参加と自己実現、経済的自立の機会を作り出していく取り組みです（日本職業リハビリテーション学会, 2024）。国内法では、「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）」第2条第7号において、職業リハビリテーションを、「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ること」と定義されています。また、国際労働機関（ILO）の「第 159 号条約（障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約」では、職業リハビリテーションの目的を、「障害者が適当な職業に就き、これを継続し及びその職業において向上することを可能にし、それにより障害者の社会における統合又は再統合の促進を図ること」とされています。国内では、この職業リハビリテーションの取り組みの一連の就職に向けた訓練とその公的サービスを含め就労支援として整理されています。その中で、障害福祉サービスにおける就労支援は、その対象者の希望や現状、アセスメント結果等を踏まえ、必要な取り組みや支援を検討した上で、例えば、最大 2 年の間で一般就労ができるように就労移行支援を行う、または、生産活動の機会を提供しつつ、一般就労に必要な知識・能力の向上を図る就労継続支援 A 型・B 型を行うなどにより実施しています。特にこうした期間を経て就職した後のサポートとして就労定着支援サービスが位置づけられます。この就労定着支援は、のちに詳述しますが、先行研究（朝日・島村,2017）によると職場適応の支援、日常生活の支援、地域生活の支援が含まれています。

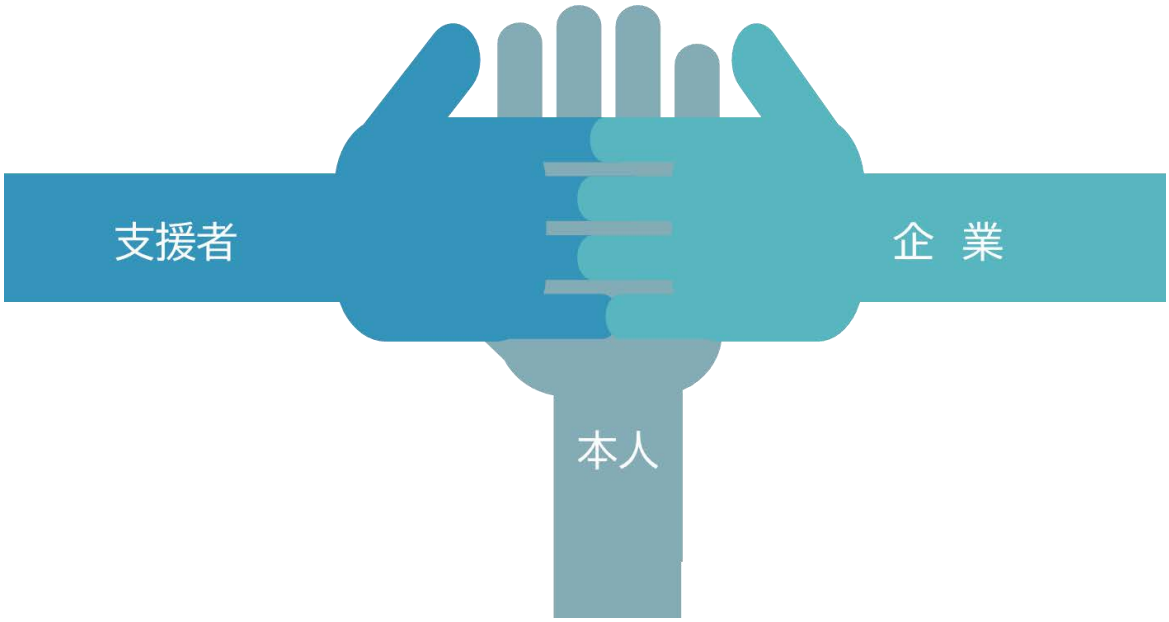


○ 質の高い就労定着支援とは

就労定着支援は、障害のある方の日々の「働く」を支え、安定した就労と生活を実現し、日々をウェルビーイングな状態に近づけ、職業人としての自立を支えるために働き始めから一定の期間を支援するものです。

働き始めると、職場だけでなく、日常生活や地域生活においても日々小さなことから大きなことまで様々なトラブルが生じます。また、トラブルでなくても、うまくいかないと感じる場面に遭遇することがあります。こうしたトラブルやうまくいかないということを全く生じないようにすることはできませんが、そのトラブルやうまくいかないという事柄をその都度解決し、より良い状態へ近づけていく取り組みの繰り返しが必要になります。就労定着支援における、質の高い支援とは、“本人”、“企業”、“支援者”それぞれが不安なく就労と生活を継続できている又は問題が生じても共に協働して解決できると相互に感じている状況を実現できている支援として定義しています。

質の高い就労定着支援では、課題やうまくいかないという状況を発生させないのではなく、これらの課題を最小化し、こうした状況が発生しても、本人、企業、支援者が共に解決に向けて取り組める相互の信頼関係があり、課題の解決に向けて前向きに具体的に行動ができることが大切です。



「就労定着支援の質を高めるための支援マニュアル」
-就労定着支援に関わる支援者向け-

＜目次＞

1. 広義の就労定着支援と狭義の就労定着支援……3

2. 企業に就職した場合の、安定した就労と生活を実現するためのアプローチの種類……4

3. 就労定着支援の仕組み……6

4. 国内の就労定着支援事業所と利用者の現状……8

5. 就労定着支援のサービス終了までの過程で生じやすい課題……9

6. 就労定着支援の役割と機能……11

7. 職業人として自立を目指すための支援……11

8.サービス終了後の目指す「職業人として自立し、自走できる姿」……12

9.安定した就労と生活のための支援……13

10. 職場定着の支援と生活支援のバランス……14

11. 安定した就労と生活のための生活支援……14

12. 定着ステージを考慮した就業面の支援……15

13. 職業人として働く場面で大切な力……16

14. 支援計画と支援レポートの作成の留意点……18

15. 就労定着支援における関係機関との連携……23

16. 定着における職場適応援助者・障害者職業生活相談員との連携……34

17. ナチュラルサポート体制構築のための支援……26

18. ナチュラルサポートの状況のチェックシートの活用……27

19.定着状況のアセスメントの重要性……28

20.定着状況のアセスメントの視点……28

21.安定した就労と生活のためのチェックリスト……31

22.質の高い就労定着支援のための工夫……32

23.身体障害の特性による課題と配慮の視点……35

24.知的障害の特性による課題と配慮の視点……37

25.発達障害の特性による課題と配慮の視点……38

26.高次脳機能障害の特性による課題と配慮の視点……39

27.難病よる生じやすい課題と配慮の視点……40

28.精神障害（精神障害・てんかん）の特性による課題と配慮の視点……40

29.医療機関との連携……42

30. 就労定着支援ににおける計画相談支援の役割と連携……44

31.支援体制構築とサービス終了後の引継ぎ……45

32.就労定着支援サービス終了を見越した情報の整理……47

33.障害者就業・生活支援センターとの連携……48

34.自治体設置の就労支援センターとの連携……49

35.質の高い就労定着支援における事例……50

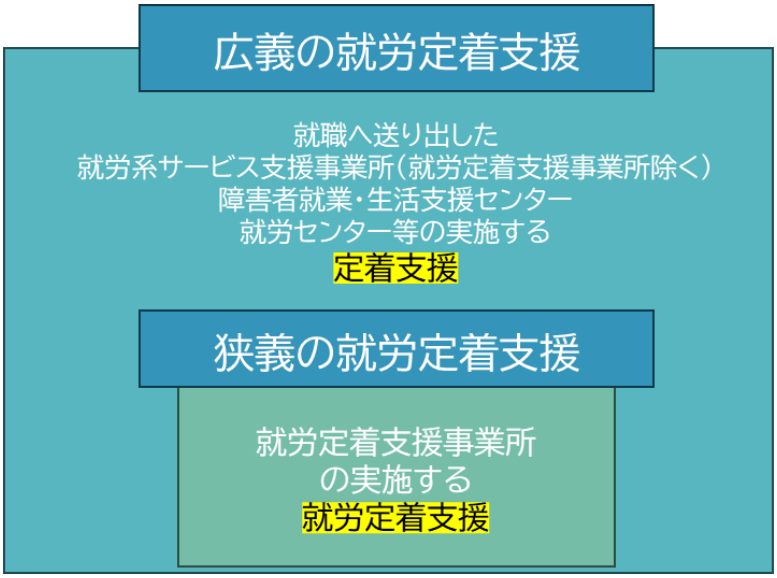
本マニュアルは，令和６年度厚生労働省科学研究費（（23GC1010）「質の高い就労定着支援のためのマニュアルに関する研究」の成果物の一部です。

1. 広義の就労定着支援と狭義の就労定着支援

就労定着支援は、障害のある方の日々の「働く」を支え、安定した就労と生活を実現し、日々をウェルビーイングな状態に近づけ、職業人としての自立を支えるために働き始めから一定の期間をその対象期間として支援するものです。

本マニュアルでは、便宜上、就労定着支援事業所を除く就労系障害福祉サービス事業所、障害者就業・生活支援センターや自治体設置の就労支援センターなどの実施する、就職後の職場への定着を目的とする支援を、広義の就労定着支援として「定着支援」とします。

また就労定着支援事業所の実施する狭義の就労定着支援を「就労定着支援」として、分けて記載をします。以下に示す「企業に就職した場合の，安定した就労と生活を実現するためのアプローチの種類」において、就職後のフォローのタイプのうち、タイプ1、2、3、は定着支援に分類され、タイプ4、5、6の就労定着支援事業所が実施する部分は就労定着支援に該当します。



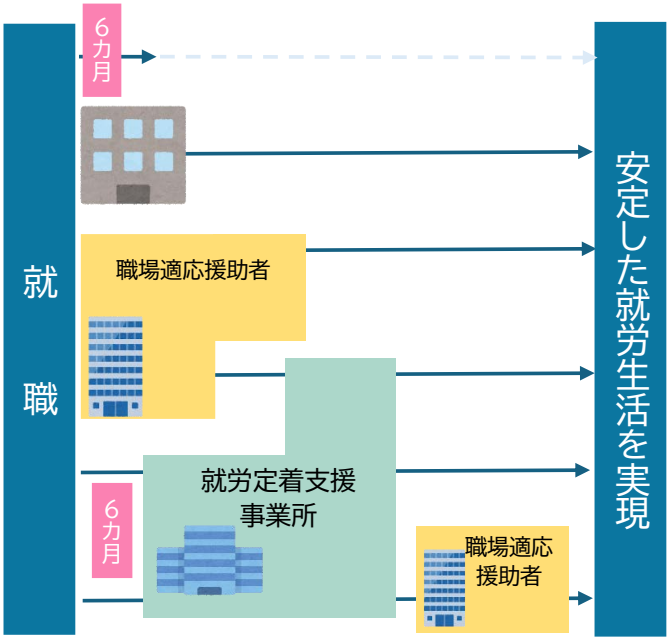
2. 企業に就職した場合の、安定した就労と生活を実現するためのアプローチの種類

障害のある方が就職した場合、安定した就労と生活を実現するまでの過程として、複数のサポートのアプローチがあります。ここでは代表的なタイプについて紹介します。

タイプ1の支援の場合では、その後の本人の状況や職場環境の変化によって、タイプ2, タイプ3やタイプ5へ移行していく場合も考えられます。なお、タイプ4、タイプ5、タイプ6で就労定着支援の利用を考える場合には、その期間が就職後から3年6カ月以内であることに留意が必要です。

このマニュアルでは、タイプ4、タイプ5、タイプ6の就労定着支援事業所を利用する支援におけるポイントや留意点を中心に紹介をします。

タイプ1	送り出し事業所のフォローアップ主体の支援
タイプ2	就業・生活支援センター主体の支援（就労支援センター含む）
タイプ3	職場適応援助者主体の支援
タイプ4	職場適応援助者から就労定着支援事業所へ主体をつなぐ支援
タイプ5	就労定着支援事業所主体の支援
タイプ6	就労定着支援事業所から職場適応援助者へ主体をつなぐ支援



（1） タイプ1では、送り出し事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、生活訓練事業所等の障害福祉サービス事業所）から、企業に就職した場合、就労移行支援事業所は就職後 6 カ月の定着支援が義務となっており、その他の事業所は、努力義務になっています。この 6 カ月の定着支援の期間を通じて、本人の安定した就労と生活を目指します。

（2） タイプ2では、就職が決定した段階又は就職が決まる前の段階から、障害者就業・生活支援センターや自治体設置の就労支援センターを利用し、センターの支援を受けて就職した方などに対して、就職後の定着支援を行うものです。センターの利用期間に定めはありませんが、センターが中心となり、職場の上司や同僚、関係機関などと連携しながら、安定した就労と生活の実現を目指します。

（3） タイプ3は、就職が決定した段階又は就職後に職場適応上の課題が生じた段階で、職場定着に職場適応援助者による支援の利用が必要だと判断された場合、職場適応援助者による職場への定着支援を受けながら安定した就労と生活を目指すものです。

（4） タイプ4は、職場適応援助者による支援を経て、その後に就労定着支援事業所へ支援を引き継ぐものです。その対象者が障害福祉サービス事業所を経て企業を就職していることが条件となります。この場合、就職した日から 6 月が経過し、職場適応援助者による支援が終了している場合、就労定着支援を利用することが可能です。ただし、地域障害者職業センターの配置型職場適応援助者（配置型ジョブコーチ）と協同して支援をする必要がある場合は、その後も同時に利用可能です。

（5） タイプ5は、就労系障害福祉サービス事業所を経て企業に就職している場合、就職後6カ月が経過した日から就労定着支援事業所による就労定着支援を受けることができます。この支援期間は最大 3 年間（就職した日から最大3年6カ月）です。この就労定着支援事業所による就労定着支援において、同法人に訪問型職場適応援助者がいない就労定着支援事業所の場合は、配置型職場適応援助者との協同支援も可能です。また定着支援事業所と訪問型職場適応援助者が援助を行い、その援助に職場適応援助者助成金の申請を行う場合は、当該申請に係る援助を行った利用者に対する当該月の就労定着支援サービス費は算定するできないため留意が必要です。

（6） タイプ6は、就労定着支援事業所の支援による過程で、職場の配置転換や職務内容などの変更があり、改めて環境調整や状況の立て直しが必要な場合には、職場適応援助者の支援を利用することができます。このようにそれぞれの制度の内容や利用条件などを正しく理解した上で、安定した就労と生活を実現するために最適な道筋を考えていく必要があります。

（7） タイプ3とタイプ6を組み合わせた場合には、就労定着支援事業所の提供するサポートと職場適応援助者による支援の両方の趣旨や手続きに必要な期間やタイミングなどに十分留意し、支援の方向性やこれまでの変遷についても関係者間でしっかりと情報共有する必要があります。



3. 就労定着支援の仕組み

障害のある方の就労定着支援を一定期間、継続的に実施する就労定着支援事業所があります。就職までに利用していた就労系障害福祉サービス事業所等（以下、送り出し事業所）には、就職後 6 カ月間の定着支援を実施することが求められています。

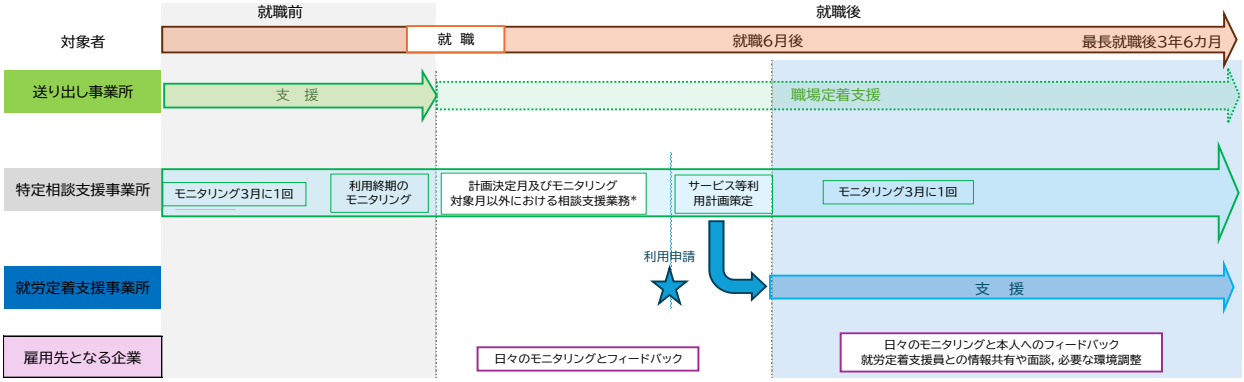
送り出し事業所が就労移行支援事業所の場合は、この 6 カ月は義務として実施することが求められています。その他の就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所、生活訓練（自立訓練）事業所、生活介護事業所から企業就職する場合には、定着支援の実施は努力義務として求められています。

つまり、企業就職後の 6 カ月以内は、企業就職後の環境変化や生活変化への適応として重要な時期となりますので、この期間は、サービス利用時の本人の様子を十分に理解している支援者が中心となり、就職後の日々のフォローや企業との橋渡しを行うことが重要になります。

就職後 6 カ月後に、就労定着支援事業所を利用することが選択された場合には、就労定着支援事業所が最長 3 年間、就労と生活に伴う生活支援を行うことで、本人が職場に定着できるように支援します。

（1）制度の仕組み

就労定着支援に関わる制度は、 以下の図のようになっています。就労定着支援に関わる事業所としては、送り出し事業所、就労定着支援事業所、特定相談支援事業所（セルフプラン申請による利用の場合は除く）と密接に連携していくことが重要になります。 また令和 6 年4月からは，送り出し事業所から就職先への移行について、労働時間延長支援型や復職支援型とよばれる，段階的な企業への移行の支援も整備されたことから、就労定着支援への接続においても，理解しておくことが大切です。



＜就職前＞
送り出し事業所は、就職が決定した対象者（当事者）に対して、予め対象者の就職後の職場定着支援のニーズを把握した上で、支援の実施方法等について相談を行うとともに、就職6カ月後からは、就労に伴う環境変化等に対してサポートするために就労定着支援が一定期間に亘り利用可能であることを対象者に対して情報提供を行う。

＜就職後2～3月目＞
送り出し事業所は、対象者に対して就労定着支援の利用の意向を確認し、対象者の同意の上で、特定相談支援事業所や就労定着支援事業所に対して就職後の本人の状況を情報共有するとともに、就労定着支援の利用を含めて、対象者の職場定着に必要な生活面での支援等について相談を行う。
＜特定相談支援事業所＞
特定相談支援事業所は、就労移行支援等の送り出し事業所の利用終了後も対象者と面談や企業又は就労支援機関とのカファレンスの機会を設定し、就労や生活の状況について、把握、相談を行うと共に、就労定着支援の利用意向の確認を行うことが望ましい。
また、対象者が就労定着支援の利用を希望する場合、特定相談支援事業所は、支給決定に係る支援の勧奨や申請後のサービス等利用計画案の策定等、必要な支援を行う。
＊サービス等利用終了後の他機関との連携に係る業務については、一定の要件を目指す場合、居宅介護支援事業所等連携加算が算定可能な場合がある。

＜就職後4～5月目＞
送り出し事業所は、対象者が就労定着支援事業の利用申請した場合、就労定着支援による支援の円滑な開始に向けて、就労定着支援事業所、企業との支援の方向性の共有や必要な連絡調整を行う。

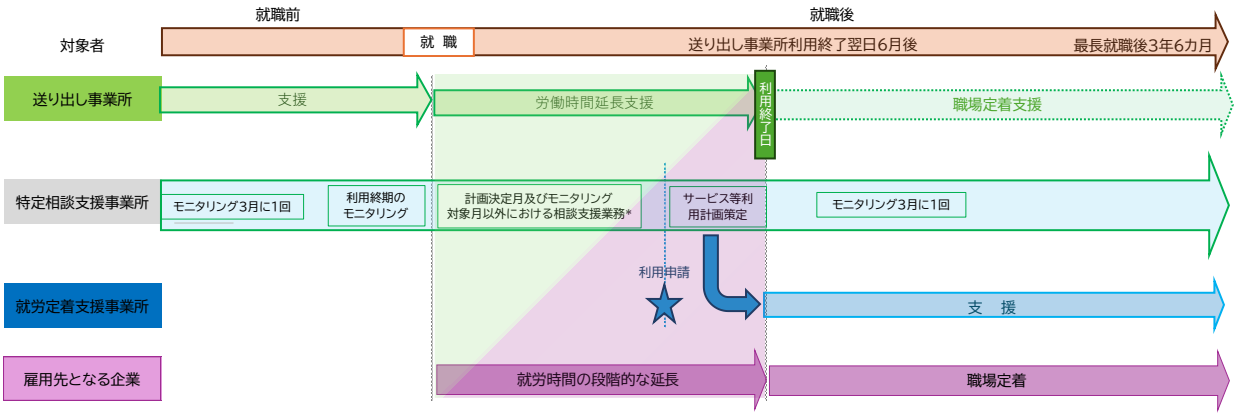
＜就職後6月以降＞
送り出し事業所は、対象者の希望や就労状況、就労移行支援事業所等の支援状況等を踏まえて、就労定着支援計画を策定し、対象者に提示すると共に、就労定着支援の結果に沿って必要な支援を行う。

送り出し事業所は、①通常の事業所に新たに雇用された障害者の就労定着支援に係る利用の意向を確認するとともに、②当該障害者に就労定着支援に係る利用の希望があるときは、職場定着のための支援の義務(・努力義務)期間である就職後6月(通常の事業所に雇用された後に労働時間の延長の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者として、就労移行支援等を利用した場合(当該利用形態を以下「労働時間延長支援型」という。)は、当該就労移行支援等の終了日の翌日から起算して6月、休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者として、就労移行支援等を利用した場合(当該利用形態を以下「復職支援型」という。)は、復職した日を1日目として6月)経過するまでの間に就労定着支援事業者、特定相談支援事業者その他関係機関との連絡調整に努めなければならないとされています。

詳細は『障障発0329第7号＜令和6年3月29日＞就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における留意事項について＜https://www.mhlw.go.jp/content/001261445.pdf』を参照。

(2) 労働時間延長支援型

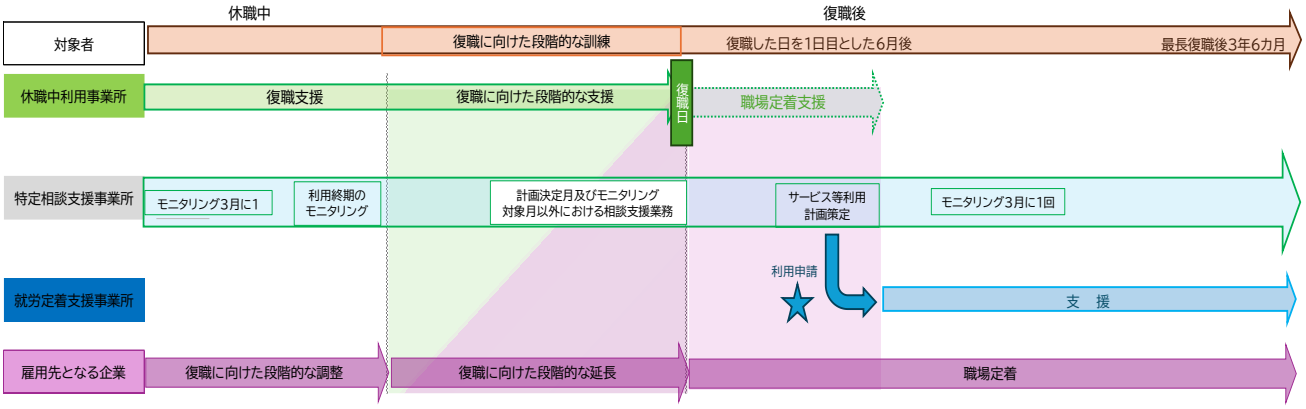
労働時間延長支援型は、企業における労働時間が概ね週 10～20 時間から段階的に労働時間の延長を想定している場合を対象としています(若林,2024)。労働時間延長支援型の目標が達成されて(＝目標としていた勤務時間まで移行して)終了となった場合、まず、終了後の 6 カ月は、労働時間延長支援型の支援を行っていた就労系障害福祉サービス事業所による定着支援の期間となります。この6カ月の後も継続して定着支援が必要な場合には、支援機関(就労定着支援事業等)に対して早期から連絡調整を行い、次の段階に向けての準備を行っていく必要があります。就労定着支援事業所の利用が開始できるのは、送り出し事業所の利用終了日の翌日から6月後からとなります。



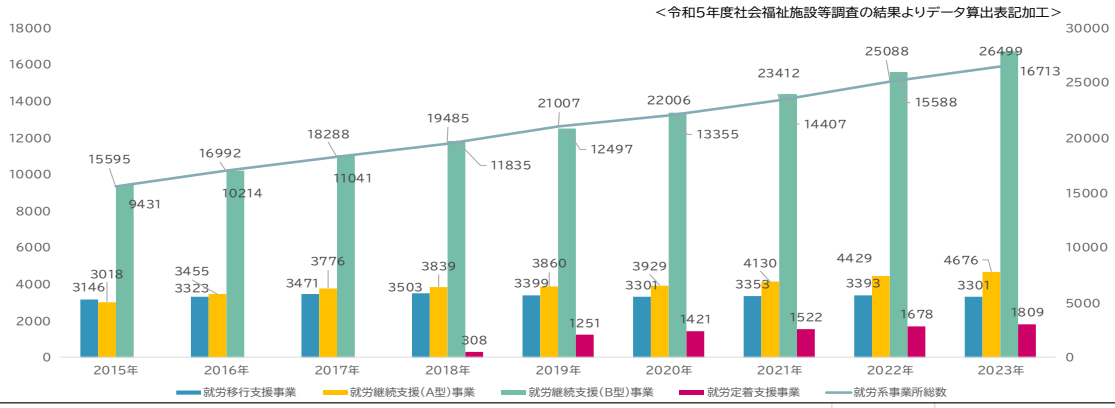
(3) 復職支援型

復職支援型は、通常の事業所に雇用されている障害者であって、休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものを対象に、令和6年3月 29 日付「就労移行支援事業、就労継続支援(A型、B型)における留意事項」に記載されている利用条件を満たしている場合に利用できます。復職支援型の目標が達成されて終了(＝目標としていた復職になる)となった場合、まず、復職日から6カ月は、復職支援型の支援を行っていた就労系障害福祉サービス事業所による定着支援の期間とな

ります。この6か月間の後も定着支援が必要な場合には、支援機関（就労定着支援事業等）に対して早期から連絡調整を行い、次の段階に向けての準備を行っていく必要があります。就労定着支援事業所の利用が開始できるのは、復職した日を1日目として6月後からとなり、最長復職後3年 6 カ月までです。



4. 国内の就労定着支援事業所と利用者の現状



各年10月1日現在

	平成27年 2015年	平成28年 2016年	平成29年 2017年	平成30年 2018年	令和元年 2019年	令和2年 2020年	令和3年 2021年	令和4年 2022年	令和5年 2023年
就労移行支援事業	3146	3323	3471	3503	3399	3301	3353	3393	3301
就労継続支援（A型）事業	3018	3455	3776	3839	3860	3929	4130	4429	4676
就労継続支援（B型）事業	9431	10214	11041	11835	12497	13355	14407	15588	16713
就労定着支援事業				308	1251	1421	1522	1678	1809
就労系事業所総数	15595	16992	18288	19485	21007	22006	23412	25088	26499
就労定着支援事業所の増加率				308	943	170	101	156	131
就労定着支援事業所の増加率					306.2%	13.6%	7.1%	10.2%	7.8%

就労定着支援事業所は，平成 30 年に創設された比較的新しい就労サービスです。平成 30 年時点の就労定着支援事業所数は、308 事業所であり、令和 5 年時点の事業所は 1,809 事業所です。令和5年時点の1年間の利用者数は、16,460 名であり、47都道府県の平均は1都道府県あたり350. 21名でした。1 事業所あたりの利用者数は、10.6 名です。都道府県別の就労定着支援事業所の平均事業所数は 35.7 事業所であり、事業所数の多い地域と少ない地域が顕著に分かれており、地域差があります。

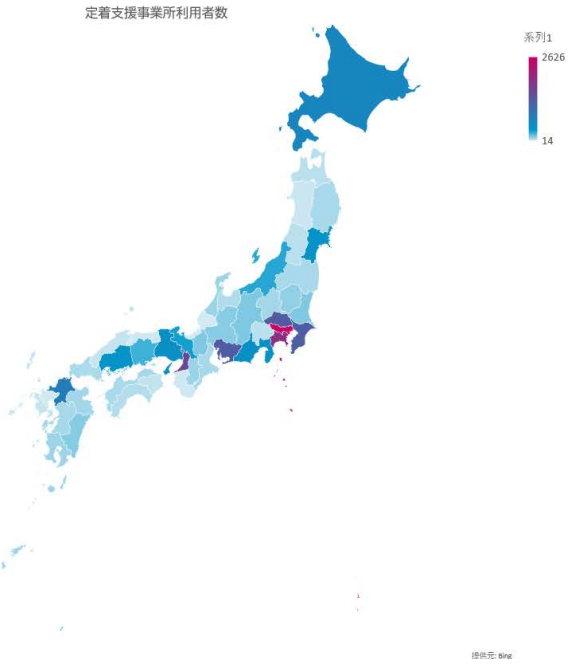
就労定着支援事業所は増加傾向にあるものの、企業で働く障害者が増加傾向にあるなかで、これらをサポートできる地域の資源が、地域格差なく充実することが今後さらに重要になります。

定着支援事業所の利用者数＜全国版＞

全国平均　350.21

全国	16460	富山県	68	島根県	36
北海道	622	石川県	103	岡山県	249
青森県	55	福井県	14	広島県	413
岩手県	81	山梨県	51	山口県	76
宮城県	420	長野県	148	徳島県	40
秋田県	27	岐阜県	133	香川県	85
山形県	54	静岡県	461	愛媛県	78
福島県	81	愛知県	1241	高知県	64
茨城県	147	三重県	84	福岡県	770
栃木県	119	滋賀県	148	佐賀県	17
群馬県	89	京都府	320	長崎県	32
埼玉県	1267	大阪府	1588	熊本県	83
千葉県	1219	兵庫県	476	大分県	89
東京都	2626	奈良県	104	宮崎県	137
神奈川県	1918	和歌山県	19	鹿児島県	98
新潟県	288	鳥取県	19	沖縄県	203

＜令和5年度社会福祉施設等調査の結果よりデータ算出表記加工＞

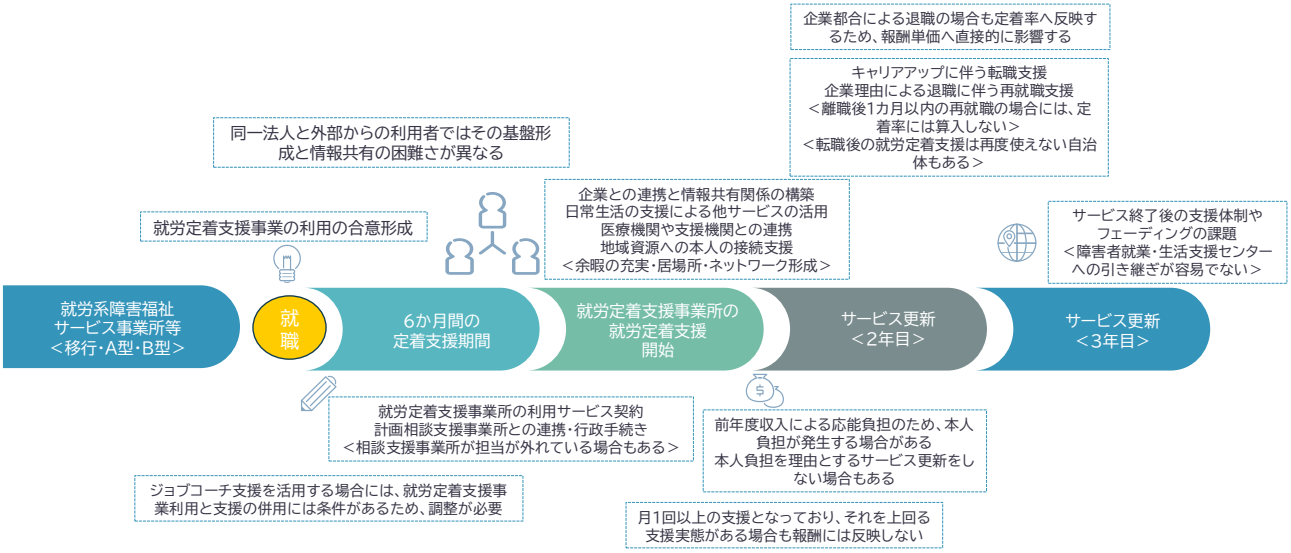


5. 就労定着支援のサービス終了までの過程で生じやすい課題

就労定着支援事業所がサービス終了するまでに生じやすい課題があります。これらの複数の課題となりやすい点を理解し、具体的な課題の解決に向けて地域の関係者や本人との情報共有や調整などが大切になります。

（1）利用開始前（就職後～就職後6カ月目まで）

就職直後から就職後6カ月目までの就労定着支援の利用開始前に生じやすい課題としては、就労定着支援事業の利用における本人との合意形成や利用サービス契約のための計画相談支援との連携、職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業などを利用する場合には、就労定着支援事業と同時期の利用ができないため、就労定着支援サービスの開始時期の調整などが必要です。また、本人が定着支援事業所の同一法人の系列事業所の利用者ではない場合、就職以前の訓練の際の様子や、就職に至る経過などの引継ぎとなる情報内容について違いが生じやすく、情報共有の難易度が高まる傾向にあることなどが挙げられます。



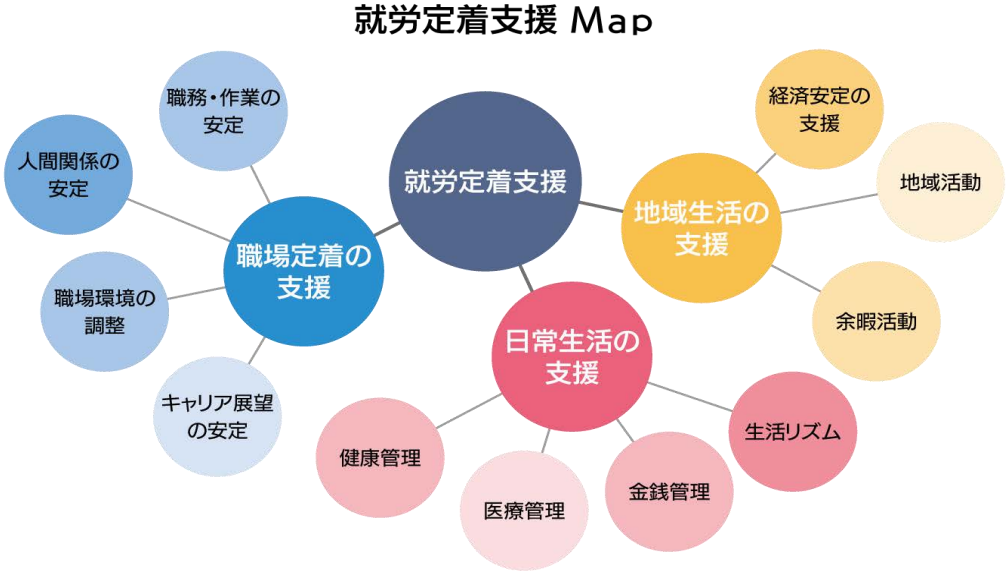
（2）利用中（サービス開始～サービス更新まで）

就労定着支援が開始されたら、企業の担当者や本人のサポートに関わる関係者との情報共有や本人の状況をモニタリングし、適切な支援の提供を行うことが求められます。この適切な支援は、職場だけではなく、職業生活に伴う日々の生活や余暇の過ごし方など地域生活の充実に関わる点も含めて対応する必要がありますが、月1回以上の支援の中で、どのような頻度で支援をするのか、個々の事例の状況や就労定着支援事業所のマンパワーによってもその充実の程度に差が生じやすい傾向があります。また、サービスの更新時期になると、前年度収入による応能負担として、利用負担が生じる場合があり、それを理由にサービス利用が必要だと思われる場合もサービス更新をしないという選択を本人が希望することがあります。

＜サービス終了前（サービス利用～サービス終了まで）＞

サービス終了後には、その後サポートしてくれる支援機関はあるのか、サービス終了後はどのようにしたらよいのかという点を不安に思っている利用者が多くいることが明らかになっています（山口ら,2024）。サービス利用期間中から、サービス終了後を見越して、本人の居住地域や近隣地域の地域資源などを整理し、サービス利用期間中から本人の居場所や繋がりを感じられる地域資源の開拓などのサポートを行うことも大切な視点になります。

6. 就労定着支援の役割と機能



就労定着支援は、職場定着の支援と日常生活の支援、地域生活の支援の3つの領域から構成されると整理されます(朝日・島村,2017)。職場定着の支援では、「職務・作業の安定」、「人間関係の安定」「職場環境の調整」、「キャリア展望の安定」が含まれ、日常生活では、「生活リズム」、「金銭管理」、「医療管理」、「健康管理」が含まれ、地域生活の支援では、「経済安定の支援」、「地域活動」、「余暇活動」によって構成されています。就労定着支援では、この就労面と生活面の両面のバランスが重要になります。就労定着支援員は、この両面のバランスが整っているのか、課題が発生する場合には、その課題の解消に向けて支援することに加えて、解決への道筋を考えるにあたり、平時からその地域の働く障害者を共に支えることができる支援機関やその担当者など、地域資源の情報収集をしておくことが重要です。

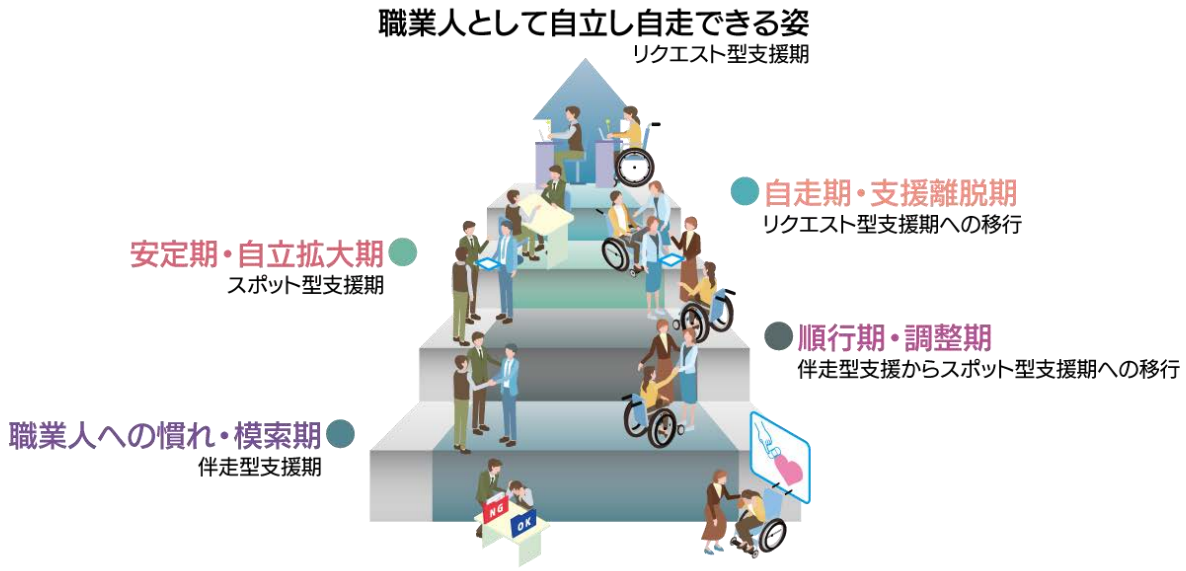
7. 職業人として自立を目指すための支援

就労定着支援は、通常の事業所で雇用された障害者を対象に行う障害福祉サービスであることから、就労定着支援事業者は障害者雇用促進法の基本理念についても理解した上で、適切なサービスを提供することが望ましいとされています。

障害者雇用促進法第4条の基本理念において、「障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない」と定められています。

就労定着支援においても、就労定着支援の個別支援計画（以下、「就労定着支援計画」）の作成を行うことになりますが、この支援計画の中で、支援期間において、障害者の職業人としての自立に関する課題を明確にした上で、課題を解決するための具体的な支援方針・内容を整理するとともに、例えば、就職した企業における雇用管理の課題への対応、障害者の疾病管理の課題に関する対応など、就業面や健康面の支援が必要である場合などにおいては、他の関係機関と連携して支援するなど、計画的に支援に取り組むことが重要であるとされています。

8. サービス終了後の目指す「職業人として自立し、自走できる姿」



就労定着支援では、サービス終了後の姿として「職業人として自立し、自走できる姿」を目指すことが示されており、入職後から最長3年 6 か月をかけてこの自立した姿の構築を目指していると言えます。

この「職業人として自立し、自走できる姿」とは、決して他者からの支援や環境調整を必要としないという自立の姿ではなく、自らの日々の職業生活に必要な工夫や環境調整を理解し、状況や場面、抱える課題に応じて支援者や周囲に相談やサポートの依頼ができる姿を指すものです。つまり自分に必要なサポートを周囲の支援者から受動的に提供されるものではなく、自分の必要な支援を周囲へ伝えリクエストする能動的な行動ができる姿を目指すことが大切になります。

期になります。

この「職業人として自立し、自走できる姿」に至るには、本人の職業人として日々働くことの慣れを中心の課題とする模索期があります。その時期は、支援者は日常の様子を把握しながらつながり続けることを目指す伴走型支援を意識した支援が求められます。この模索期を経て、本人の職業人としての慣れが進みつつ、必要な調整を再度実施する順行期・調整期では、伴走型支援から支援ニーズが高まるタイミングで支援するスポット型支援へその支援アプローチが移っていくようになります。

こうした時期を経て、本人の職業人としての慣れが安定し、自分でできる工夫や調整場面が拡がり、自立の拡大がみられる時期である、安定期・自立拡大期には、支援者は日々本人の様子をモニタリングしながら必要なタイミングを確認しながらそのタイミングに合わせてスポット型支援を実施していくことが求められます。この安定期・自立拡大期では、就労定着支援の終了を見越して、本人自らが支援が必要だと感じた場面があった場合、不調や不安を感じた場合に、周囲へ本人なりの方法で、自ら発信し、伝えられる力を活かして、問題や課題を解消していく姿勢を高めていくことが必要な時期になります。この自走期・支援離脱期は，支援者は、本人からの発信に対して、リクエストに応じるリクエスト型支援を中心とする支援に移行していきながら、就労定着支援終了後も、安定した就労と生活のために、本人が困った場合や悩んだ場合、問題や課題が生じた場面において、周囲へ状況を伝え援助要請や自ら解決へ導くためのきっかけを作れる力を高めていく支援であることに留意することが大切な時期になります。

9. 安定した就労と生活のための支援

質の高い就労定着支援とは、就職後の職場や業務への慣れや職業生活を支える日常生活の安定などを目指し、段階的に職業パフォーマンスの安定や本人の心理的な安定を可能にする職場環境、生活環境の調整を図り、本人から必要な支援をリクエストできる力の獲得と安定を目指し、就労定着支援終了も必要に応じて支援が必要な場合には、相談できる姿を目指すものです。また、就労定着支援では、こうした職業人としての自立を目指しながら、自分自身のキャリア形成や将来の生活を見越した基盤形成が必要です。

つまり質の高い就労定着支援とは、目の前の職場や職務への適応や安定したパフォーマンスの発揮だけでなく、中長期的な地域生活やキャリア形成を見越した生活力の向上、トラブルやうまくいかない状況を周囲へ伝えることができる力の育成という視点が含まれている必要があります。



10. 質の高い就労定着支援における職場定着の支援と生活支援のバランス

質の高い就労定着支援では、職場定着の支援と生活支援の両方をその支援の視点として据えて、その日々の支援を実施していくことが求められます。

安定した就労と生活を送るには、職場定着が円滑に進んでいることと同時に日々の生活の安定と生活の基盤となる地域生活の安定が重要になります。

特に、本人の家族との同居などでない生活スタイルの場合には、日々の生活がどのように安定できるのか、ヘルパー派遣を利用している場合には、担当ヘルパー、グループホーム等を利用している場合には、グループホームの職員、訪問看護の看護師等、その他の日々の生活に関わる支援者との情報共有をしていくことはとても大切な点となります。

11. 安定した就労と生活のための生活支援



（1）本人の自信の向上とエンパワーメント

働く日々を送る上では、うまくいかないことやトラブルが生じることもあります。そうしたことが続く場合には、不安になったり、自信がなくなったりすることがありますが、本人が自信をもって働く日々を前向きに捉え、自分のできる力を無理なく発揮し、充実した生活を送れるようにサポートすることが大切です。特に過小評価傾向に陥り不安が高まりやすい場合には、本人のできていること、努力していることなどを認めつつ、エンパワーメントできるように適宜フィードバックを行うなどのサポートは重要です。

（2）生活管理に関する支援

生活管理に関する支援では、生活リズムや生活習慣の乱れ、変化への対応、衛生管理・健康管理の工夫や見直し、ストレスの対処へのアドバイス・工夫の支援、金銭管理スキルの工夫、家族関係・友人関係の安定、医

療機関の安定した利用など、その内容は多岐にわたります。これらの全ての内容を就労定着支援事業所だけで対応することは困難です。日常生活を支えるサポートとして、市町村のホームヘルパー派遣による家事援助等のサービスや服薬管理等であれば医療機関から訪問看護などの利用が可能な場合もあります。本人の日常生活を支えることができる地域の資源や工夫について、整理をするなど、関係機関との調整や情報共有等を通じて支援していくことが重要です。

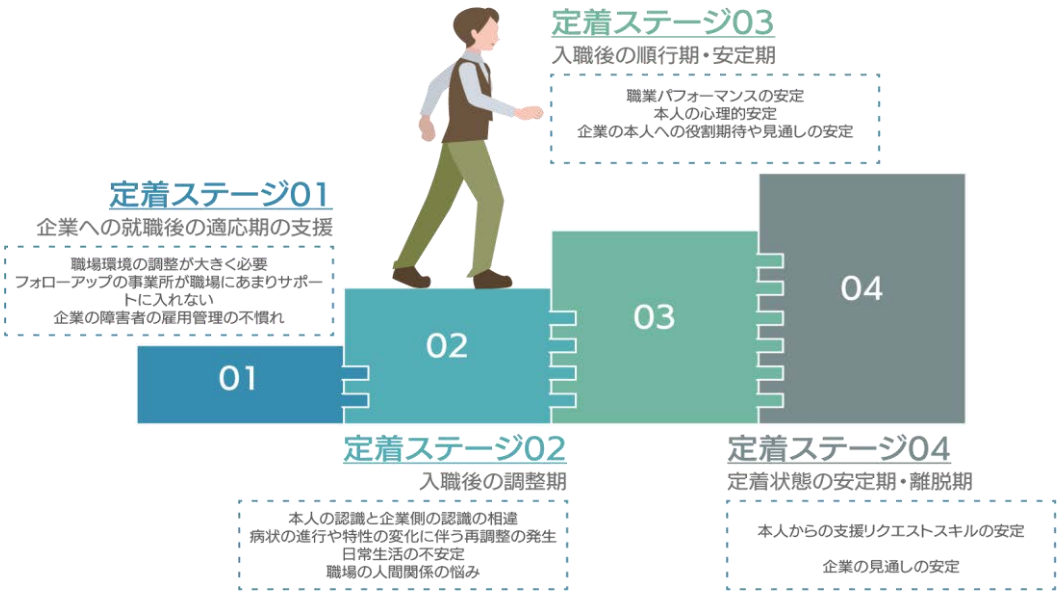
（3）地域生活の支援

地域生活の支援では、特に余暇活動の充実などが日々の生活を豊かにするうえで大切な要素になります。

就労定着支援事業所が利用者を対象に、余暇活動の充実の取組みや集いを企画運営したりするなど、余暇に繋がる機会の創出を行っている取り組みも多く散見されます。こうした企画は非常に有効ですが、サービス終了後を見越すと定着支援事業所以外が企画する余暇活動や地域の生涯学習の機会として提供されている活動やボランティアサークル、地域のクラブサークル等幅広い視点で本人の余暇として充実感を高められる機会の情報提供やきっかけをつくるような取り組みが重要になります。

またこれからの生活設計や年金等の申請管理など金銭管理等に関わることも必要になる場合があります。就労定着支援事業所だけでこの点をサポートすることは難しいため、担当の相談支援事業所や地域の社会福祉協議会、基幹相談支援センター、社会保険労務士事務所等へ繋ぐ支援や本人の現状を知る支援者として情報共有をするなどの支援が重要になります。

12. 定着ステージを考慮した就業面の支援



職場への定着には、複数のステージがあります。最初のステージは、就職後の企業への適応がその課題の中心であり、職場環境の調整が必要であり、企業が障害者雇用に不慣れな場合や、初めての場合には、それらの調整や、企業と本人の双方が慣れてきて、日々の就労と生活に安心感を得られることが大切な時期になります。

13. 職業人として働く場面で大切な力

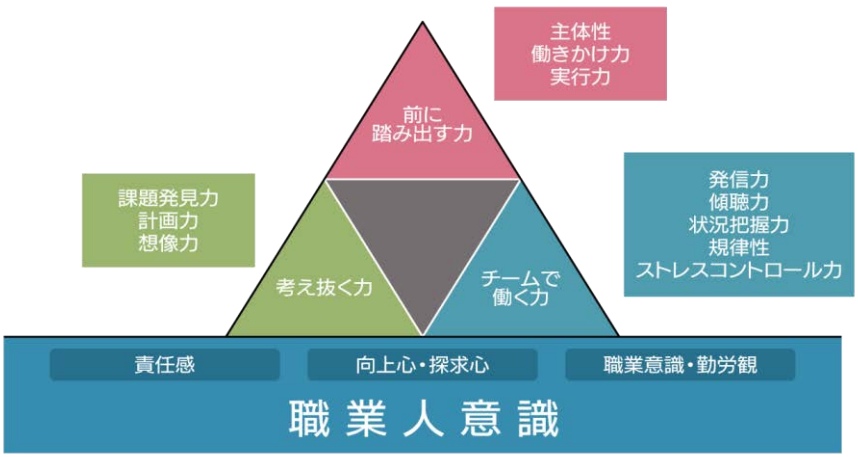
会社で働き続ける上で大切な力(エンプロイアビリティ)として、「職業人意識」、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」が整理されています(厚生労働省,2001)。

「職業人意識」は、社会の一員として役割の自覚を持っている責任感、働くことへの関心や意欲を持ちながら進んで課題を見つけ、レベル UP を目指すことができる向上心・探求心、職業や勤労に対する広範な見方・考え方を持ち、意欲や態度等で示すことができる職業意識・勤労観で構成されています。

「前に踏み出す力」は、物事に進んで取り組むことができる主体性、他人に働きかけ巻き込むことができる働きかけ力、目標を設定し確実に行動することができる実行力によって構成されています。

「考え抜く力」は、現状を分析し目的や課題を明らかにすることができる課題発見力、課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備することができる計画力、新しい価値を生み出すことができる想像力によって構成されています。

「チームで働く力」は、自分の意見をわかりやすく伝えることができる発信力、相手の意見を丁寧に聴くことができる傾聴力、意見や立場の違いを理解することができる柔軟性、自分と周囲の人々や物事との関係性を理解することができる状況把握力、社会のルールや人との約束を守ることができる規律性、ストレスの発生源に対応することができるストレスコントロール力によって構成されています。



障害のある当事者にとっては、これらの力は障害特性により、苦手とする部分と重なったり、困難が生じやすい力であったりすることもあると思います。障害のある当事者にとっては、これらのエンプロイアビリティの項目の全てを等しく高めるということが必要なのではなく、働き続ける上で大切な力とはどのようなものなのか、その点に対して、自分の強みとできる力はどれか、苦手であり共に働く同僚や上司など周囲へその苦手や困難を理解してもらうことが必要な部分はどういった点なのかということを整理しておくことが大切になります。

職業人意識	責任感	社会の一員として役割の自覚を持っている
	向上心・探求心	働くことへの関心や意欲を持ちながら 進んで課題を見つけ、レベルアップを目指すことができる
	職業意識・勤労観	職業や勤労に対する広範な見方・考え方を持ち、意欲や態度等で示すことができる
前に踏み出す力	主体性	物事に進んで取り組むことができる
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込むことができる
	実行力	目標を設定し確実に行動することができる
考え抜く力	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにすることができる
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備することができる
	想像力	新しい価値を生み出すことができる
チームで働く力	発信力	自分の意見をわかりやすく伝えることができる
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴くことができる
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解することができる
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解することができる
	規律性	社会のルールや人との約束を守ることができる
	ストレスコントロール力	ストレスの発症源に対応することができる

厚生労働省（2001）：エンプロイアビリティチェックシート総合版より一部筆者改変



14. 支援計画と支援レポートの作成の留意点

就労定着支援は、支援の質を高めるために、就労定着支援計画と支援レポートの作成を行い、本人及び関係者へ共有することが望まれます。

（1）就労定着支援計画

就労定着支援においても、就労定着支援に係る個別支援計画（以下、就労定着支援計画）の作成を行うことになりますが、サービス管理責任者は、就労定着支援計画の作成後、就労定着支援計画の実施状況の把握を行うとともに、少なくとも 6 月に 1 回以上、就労定着支援計画の見直しを行い、必要に応じて就労定着支援計画の変更を行うことが必要です。

支援計画では、就職まで利用していた事業所からの利用者の障害に関する引継ぎ事項、雇用主情報、職場環境、業務内容、労働条件、関わっている支援機関、健康状態、生活環境及び生活面のサポート体制、利用目標としての長期目標と短期目標、目標達成に向けた支援方針・内容・期間・頻度、その評価などを記載する必要があります。就労定着支援計画では、利用者の目標の達成状況や支援への効果や満足度、目標達成に向けて残っている課題とそれに対する対策を記載するようになっています。この就労定着支援計画は、本人、家族への説明、関係する相談支援事業所等の関係者へ、本人同意のもと共有することが望ましいとされています。具体的な項目やフォーマットは、厚生労働省より別紙様式2として示されています。

（2）利用者との対面と面談の方法

就労定着支援では、利用者との対面又はテレビ電話装置等を用いる方法その他の対面に相当する方法による支援を月 1 回以上行うことされています。就労定着支援サービス費の報酬算定に当たっては、利用者に対し、支援レポートの提供を 1 月に 1 回以上行うことが要件とされています。

テレビ電話装置等を用いる方法、その他の対面に相当する方法による支援を行う場合は、双方向コミュニケーションが図れること、利用者の外形的な状態が確認できること、即時に対応できることに留意した方法で支援を行う必要があります。オンライン会議用ツールを活用した面談も可能ですが、本人の意向を確認し、オンライン会議用ツールの使用に関して、本人に負担がないように留意する必要があります。

（別紙様式2）

【就労定着支援計画書】

	管理者	サービス管理責任者	就労支援員
作成日：　年　月　日	計画作成者：			
評価日：　年　月　日	評価作成者：			

ふりがな	性別	生年月日（年齢）	支援区分	障害者手帳
対象者氏名		年　月　日（　歳）		身体・療育・精神

雇用事業主	就職まで利用していた事業所からの引き継ぎ事項（就職日：　年　月　日）
（業種：　） （所在地） （連絡先）　（担当者：　）	

職場環境		業務内容
物理的環境：休憩室有無、音や光等	人的環境：ｷｰﾊﾟｰｿﾝ、上司・同僚の属性等	

労働条件	関わっている支援機関
雇用形態：（正規・非正規[パート・アルバイト、契約社員・嘱託、派遣]） 契約上の賃金：　休日： 1日の勤務時間（休み時間）：　（　）	
健康状態（診断名、服薬状況等）	生活環境及び生活面のサポート体制（家族との同居の有無、家事の自立状況等）

利用目標（利用者のニーズ）				
長期目標	設定日　年　月 達成予定日　年　月		目標達成度	達成・一部・未達
短期目標	設定日　年　月 達成予定日　年　月		目標達成度	達成・一部・未達

支援内容・評価					
目標達成に向けた支援方針・内容・期間・頻度		評価 実施	評価 達成	評価 効果、満足度など	残っている課題と対策
①	月　日～　月　日	実施 一部 未実施	達成 一部 未達成		
②	月　日～　月　日	実施 一部 未実施	達成 一部 未達成		
③	月　日～　月　日	実施 一部 未実施	達成 一部 未達成		

特記事項	総括評価

上記計画の内容について説明を受けました。	上記計画書に基づきサービスの説明を行い 内容に同意頂きましたので、ご報告申し上げます。
年　月　日	年　月　日
ご本人氏名：	相談支援専門員様/事業所様
ご家族氏名：	

就労定着支援 ○○○　〒000-0000　住所：○○県○○市○○ 00-00　管理者：
事業所No. 000000000　Tel. 000-000-0000/Fax. 000-000-0000　説明者：

図　就労定着支援計画の様式

（3）支援レポート

支援レポートは，当該利用者に対する支援内容を記載した報告書のことであり、1 月に 1 回以上行う利用者に対する就労定着のための支援について実施した際に、記録する報告書です。厚生労働省より別添様式1として示されています。

支援レポートは、その月の主な支援目標、その月の支援状況として支援実施の内容とその支援結果を記載し、支援の方向性として、今後の支援の内容と利用者本人と事業主の取り組みについて記載する。また共有事項を記載し、その内容を利用者本人へ確認してもらいます。

支援レポートを共有するためには、利用者本人のプライバシーに十分考慮した上で、利用者本人や事業主等と共通理解が得られる内容を取りまとめる必要があり、利用者や事業主等との共通理解を図るプロセスを丁寧に積み重ねていくことは、就労定着支援における支援の質の維持・向上にもつながると考えられます。また支援状況を事業主にも共有することにより、事業主が就労定着支援の支援結果を参考にして、本人の障害特性に応じた合理的配慮の内容を検討する等、事業主自らの雇用管理に役立つ情報として扱われることも期待されるところです。

支援レポートについては、利用者と同意した内容以外は、事業主等と共有することは難しいため、例えばクローズ就労と呼ばれている職場へ自身の障害について開示していない利用者の場合は、事業主との共有は困難であり、利用者のプライバシーに関わる内容で、事業主等に共有を希望しないものについては、レポートに記載する必要はありませんが、職場におけるナチュラルサポートを促進させる観点で、事業主等との共有が、利用者の就労定着にメリットがある等、利用者に対して、支援レポートを共有することの趣旨や期待される効果について丁寧に説明することが大切です。

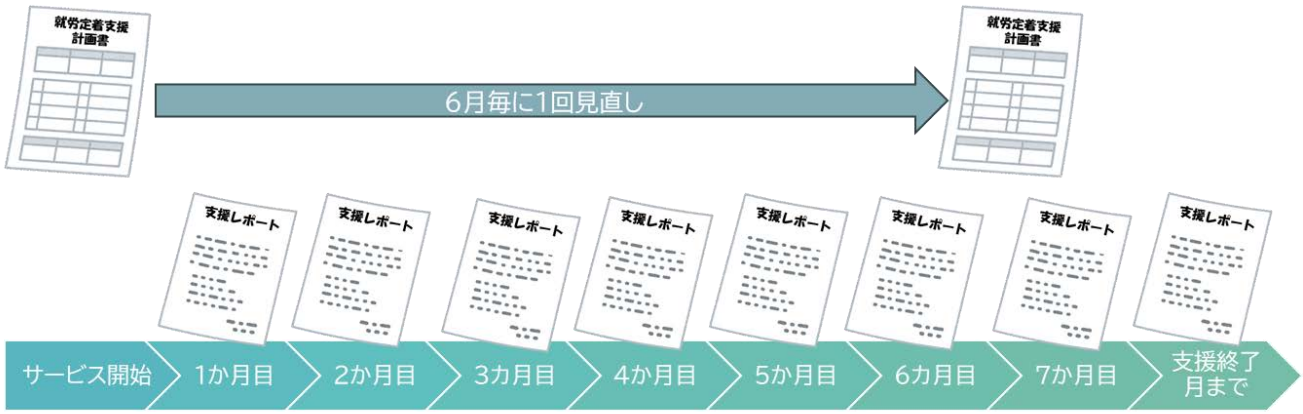


図　就労定着支援計画と支援レポートの作成タイミング

（4）職場との情報共有と訪問

職場との情報共有の方法として、代表的な方法は職場訪問です。担当者と対面の上、日々の様子や気になっていること、働く本人との面談の結果、就労定着支援の観点から確認しておきたいことや調整が必要だと思われることなどについて意見交換や工夫について共有することが大切です。企業の状況やタイミングによって、担当者と対面で面談することができない場合には、電話やオンライン会議システム等を用いることができます。ただし、対面に近い状況に近づけられる工夫をすることが大切です。先方の繁忙期や状況によってはメールや文書のやり取りで対応することになるタイミングもあるかもしれませんが、原則は担当者としっかりコミュニケーションを図り、相互に信頼関係を構築しながら、利用者本人の安定した就労と生活の実現ということを共通の目標として、その目標に向けたチームであるとの認識を持てていることが大切です。

（5）クローズ就労の場合の職場との情報共有と訪問

就労定着支援事業所は、利用者を雇用する事業主に対して、月１回以上、職場での利用者の状況を把握することが努力義務とされています。努力義務とされている理由は、利用者の中には、障害を開示せずに就職する場合（以下、クローズ就労）があり、就労定着支援員が事業主に接触できない場合もあるためです。しかし、質の高い就労定着支援には、職場における利用者の状況を確認し、就労定着にかかる課題を把握した上で、利用者を雇用した事業主に対して、障害特性について理解を促すこと等も求められるため、クローズ就労のような、障害を非開示で就職しているような特段の合理的な理由がある場合を除いては、月 １ 回以上の事業主の訪問を可能な限り行うことが求められます。





（別紙様式１）

【作成例】就労定着支援　支援レポート

作成日　令和３年　４月　30日
雇用開始日　令和２年　６月　１日

利用者名	D．H	雇用事業主（勤務先）	ＪＳ工業株式会社 ＡＭ営業所　総務課
		ご担当者	●●　課長

R3　年　4　月　の支援実績

4月1日　場所：雇用事業主内・事業所内・その他（　　）　方法：面接・電話・メール・その他（　　）
4月5日　場所：雇用事業主内・事業所内・その他（　　）　方法：面接・電話・メール・その他（　　）
4月28日　場所：雇用事業主内・事業所内・その他（　　）　方法：面接・電話・メール・その他（　　）

当月の主な支援目標

①就業中の環境変化（異動に伴う、職場の人間関係、役割分担の変化）による影響を把握し、ストレス対処の方法について必要な助言等を行います。

②継続勤務による疲労により体調・気分の変化が生じやすいため、引き続いて毎日の疲労度・気分の状態を把握し、これまで実践してきた体調管理の方法が適切に履行されるように必要な助言等を行います。

③主治医の診察時にご自身の状況について的確に伝えられるように、疲労度・気分の状況を踏まえた報告の仕方について相談します。

当月の支援状況

支援実施内容

①職場の定期異動があった初日（４／１）の勤務時間後、ご本人に対して電話により新しい上司や同僚の様子や、仕事の状況と共に、環境変化によって不安に感じたことがなかったかを確認しました。
４／５には雇用事業主を訪問し、新しい職場上司との顔合わせ、前任者からの引き継ぎ事項の確認を行うと共に、ご本人に対して休憩の取り方（給水やトイレ休憩を意識して取ること）や、困った時のＳＯＳの出し方について確認を行いました。

②前月に引き続いて、月末の相談にあわせて体調チェック表をメールで報告いただき、４／２８に行った事業所での相談において、体調変化への対処方法等について助言を行いました。

③４／２８の相談において、疲労度や気分の状況、ご自身の体調管理の方法について振り返り、連休明けの通院の際に主治医に伝えるポイントを整理しました。

支援結果

①４／１時点では、新しい上司や同僚がご自身の障害について正しく把握しているかという点について不安を感じていましたが、４／５の訪問時に●●課長から前任者との引き継ぎ事項を教えて頂き、新しい上司や同僚にもご本人の障害状況について情報共有されていることが分かり、ご本人の不安が軽減しました。仕事の内容もこれまでと変わりないことを確認していますが、職場では、いつもより多めに休憩を確保され、４／２８時点では強い疲労を感じることなく働くことができています。

②これまで実施してきた体調管理の方法（①８時間睡眠の確保、②休日のうち１日は完全休息）のうち、今月は睡眠時間を確保ができなかった日が多い結果でした。緊張感をほぐすために好きな映画を視聴して、就寝が遅れることがあったということです。この結果を受けて４／２８の相談において、まずは睡眠時間が８時間に満たない日が続くことがないように確認しました。

③主治医に対して説明するポイント２点（仕事の状況、疲労度・気分の波の原因と対処方法）、確認したい点１点（今後の薬を減らしていく時期や方法）についてメモにまとめて、連休明けの診察時に活用する予定です。

支援の方向性

今後の支援内容

ご本人が以前から心配されていた４月の定期異動による影響は少なかったものの、引き続いて職場での過ごし方や、疲労を翌日に持ち越さないための睡眠時間の確保は課題になると考えられますので、月１回の職場訪問において職場での過ごし方を確認すると共に、体調チェック表の共有を通じて、体調管理の方法（①８時間睡眠の確保、②休日のうち１日は完全休息）が履行できるように助言等を行っていきます。
日常生活面では主治医の診察や銀行や市役所での手続き等、必要なことを的確に伝えられるか不安に感じていらっしゃるため、引き続いて毎月１回の相談機会を設定して、相手に伝えるポイントの整理をお手伝いすると共に、ご本人のみでは伝えることが難しい場合等は同席して補足説明を行う等の支援を行います。

対象者・事業主の取組

（ご本人）
・体調チェック表の作成と振り返りを行い、以前確認した体調管理の方法（①８時間睡眠の確保、②休日のうち１日は完全休息）が履行されるように心がけて下さい。
・職場においては仕事内容に不安を感じた時は上司に対して早めの相談、４月と同様に給水やトイレ休憩を意識的に取るように心がけて下さい。
（事業主）
・環境変化や仕事のやり方の変化があった場合に、対応方法が分からずに緊張が強くなる傾向がおありですので、引き続いて変更を前もって説明いただくこと、対応に困った時の相談の窓口を伝えていただくようにお願いします。

共有事項

令和３年６月で支援開始から６ヶ月となり、個別支援計画の見直しを行います。これまでの支援レポートを振り返って、今後６ヶ月間で引き続いて支援が必要な項目、新たに支援が必要な項目を検討していきます。個別支援計画に盛り込んで欲しい支援内容等があれば、来月の相談において確認いたします。

対象者提示日 4/30

事業所名	P．E定着支援事業所	担当者	G．A

図　支援レポートの様式と記入例

15. 就労定着支援における関係機関との連携

（1）地域障害者職業センターとの連携

障害者雇用促進法第19条に規定される地域障害者職業センターでは、関係機関に対する助言・援助の業務を実施しており、全国に52カ所配置されています。就労定着支援の提供に当たり、地域障害者職業センターの障害者職業カウンセラーによる専門的な助言・援助を受けることが必要であると考える場合には、本人、事業主及び支援の状況等について連絡し、必要な助言等を求めることが望ましいとされています。また、地域障害者職業センターが実施する職場適応援助者による支援との関係については、「職場適応援助者による支援は職場における具体的な課題が生じ、障害者本人や事業主では解決が困難な場合において地域障害者職業センターが作成又は承認する支援計画に基づき実施されるものである」ことから、就労定着支援の利用者に対して職場適応援助者による支援が必要と考える場合は、事前に地域障害者職業センターとよく相談することが求められます。また、職場適応援助者による支援を行う場合には、地域障害者職業センターとの相談・調整の後、就労定着支援に係る個別支援計画に位置づけることが必要になります。

（2）自法人に属する訪問型職場適応援助者による援助について

就労定着支援事業者は、広範囲にわたる障害特性（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）の理解や就労に伴う日常生活や社会生活の環境変化への対応に係る支援ノウハウを十分に有した上で、適切な支援を行うことが求められます。また、これに加え、就業面における支援ノウハウを有していることも望ましいことから、就労定着支援員については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構又は厚生労働大臣が定める民間の研修機関が実施する訪問型職場適応援助者養成研修を修了した場合には報酬の加算として職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算を設けられています。

障害者の職場適応が困難であり、職務遂行等に関する具体的な課題により職場への集中的な支援が求められる就労定着支援の利用者に対しては、就労定着支援事業所又は当該就労定着支援事業所を運営する同一の法人内の他の事業所（指定就労定着支援事業所以外の就労移行支援等事業所を含む。）に属する訪問型職場適応援助者が援助を行い、支援を実施することは有効ですが、職場適応援助者助成金の申請を行う場合は、当該申請に係る援助を行った利用者に対する当該月の就労定着支援サービス費は算定することができないようになっているのは留意すべき点です。

（3）自法人に属する訪問型職場適応援助者がいない就労定着支援事業所と地域障害者職業センターとの協同支援

自法人に属する訪問型職場適応援助者がいない場合で、就労定着支援員だけでは対応が困難な事例（対象者が初めての障害種別である、初めての復職支援事例である等のため支援ノウハウが不十分、障害者の職場適応が困難であり職務遂行等に関する具体的な課題等により職場への集中的な支援が求められる等）がある場合には、就労定着支援事業所から地域障害者職業センターに、助言・援助業務における職場適応援助に係る協同支援（配置型職場適応援助者が就労定着支援員と協同で支援することをいう。）を要請し、定着支援のためのノウハウの提供を受けながら協同して支援を行うことも有効です。この場合には、前述したように地域障害者職業センターと十分に本人、事業主及び支援の状況等について相談しながら、協同支援の必要性やその実施の方法について検討することが大切になります。

16. 定着における職場適応援助者・障害者職業生活相談員との連携

（1）職場適応援助者との連携

職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業は、障害者の職場適応に課題がある場合に、職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた専門的な支援を行い、障害者の職場適応を図ることを目的としています。ジョブコーチには、配置型ジョブコーチ、訪問型ジョブコーチ、企業在籍型ジョブコーチと 3 種類あります。

配置型ジョブコーチは、地域障害者職業センターに配置されるジョブコーチです。就職等の困難性の高い障害者を重点的な支援対象として自ら支援を行うほか、訪問型ジョブコーチ及び企業在籍型ジョブコーチと連携し支援を行う場合は、効果的・効率的な支援が行われるよう必要な助言・援助を行います。

訪問型ジョブコーチは、障害者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用されるジョブコーチです。高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）が実施する訪問型職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める訪問型職場適応援助者養成研修を修了した者であって、必要な相当程度の経験及び能力を有する者が担当します。

企業在籍型ジョブコーチは、障害者を雇用する企業に雇用されるジョブコーチです。JEED 等が実施する企業在籍型職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める企業在籍型職場適応援助者養成研修を修了した者が担当します。

この訪問型ジョブコーチの支援は、就労定着支援事業所の行う就労定着支援との同時期の併用はできませんが、企業在籍型ジョブコーチによる支援はこの限りではありません。

これらのジョブコーチ支援は、障害者本人がその仕事を遂行し、職場に対応するため、具体的な目標を定め、支援計画に基づいて実施されるものです。ジョブコーチが行う障害者に対する支援は、事業所の上司や同僚による支援（ナチュラルサポート）にスムーズに移行していくことを目指して支援が提供されます。

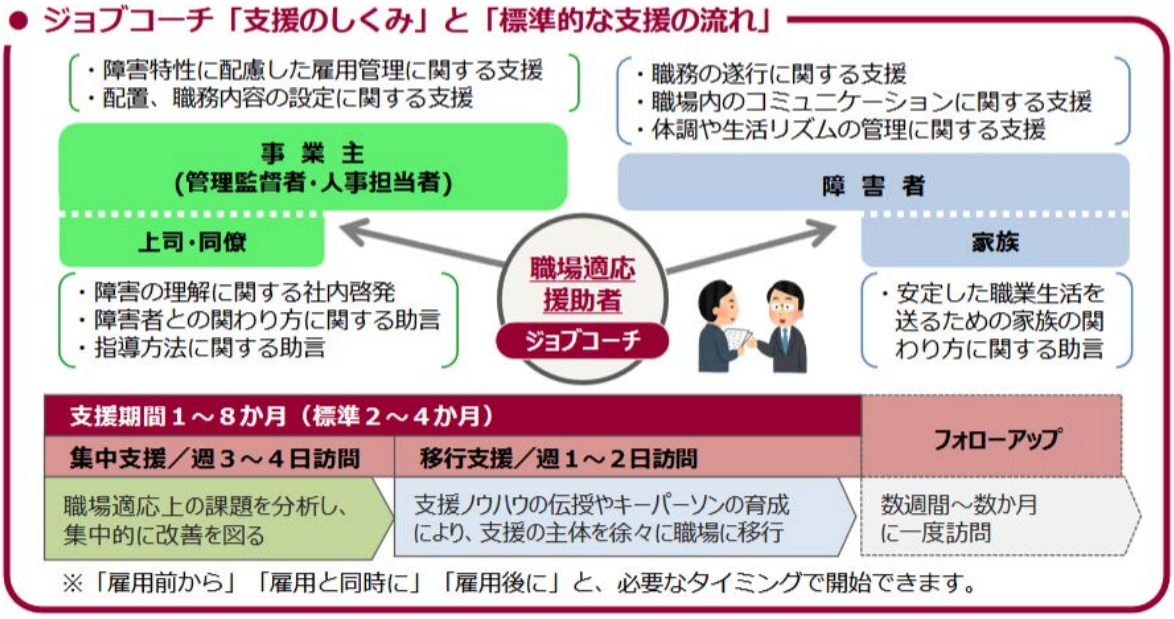


図　ジョブコーチの仕組みと標準的な流れ

＜図出典：https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001231952.pdf＞

（2）障害者職業生活相談員との連携

５人以上の障害のある労働者を雇用する事業所では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、厚生労働省で定める相談員の資格[※]を有する労働者の中から障害者職業生活相談員を選任し、職業生活全般における相談・指導を行うよう義務づけられています。障害者職業生活相談員資格認定講習は、全国で毎年実施されています。障害者職業生活相談員は、障害者から相談を受け、または障害者に対して指導することがその役割として求められています。具体的な内容としては、適職の選定、職業能力の向上など職務内容に関すること、障害に応じた施設設備の改善など作業環境の整備に関すること、労働条件、職場の人間関係など職場生活に関すること、余暇活動に関すること、職場適応の向上に関することなどがその相談の中心となります。障害者職業生活相談員の役割や活動の事例などが高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）のホームページにおいて公開されています。

＜活用事例：https://www.jeed.go.jp/disability/employer/employer04/jirei.html＞

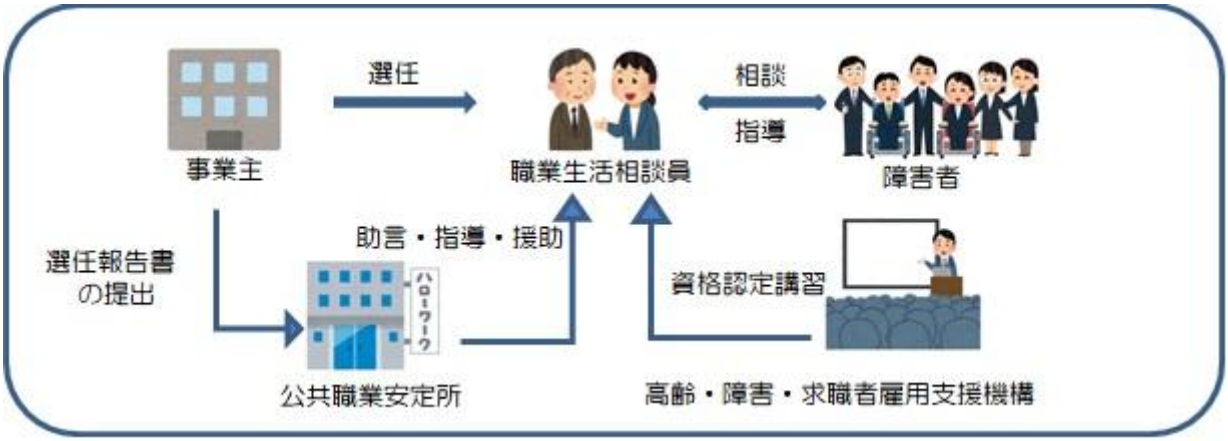


図　職業生活相談員のしくみ（JEED）

＜図出典：https://www.jeed.go.jp/disability/employer/q2k4vk000002usu3-att/q2k4vk000002usx8.pdf＞

職業生活相談員は、就労定着支援サービスを利用する本人にとっては、企業のキーマンとなる存在になりうる役割を担う立場でもあります。本人の企業内の担当者が職業生活相談員の資格を取得しているとは限りませんが、企業内の全般の障害者雇用の相談役としても連携するべき相手になります。職業生活相談員がいる事業所の場合には、日頃から本人の就労定着支援に関する点においてコミュニケーションを図るなど連携体制を構築しておくことが大切になります。

17. ナチュラルサポート体制構築のための支援

安定した就労と生活の実現においては、職場のナチュラルサポートの実現が非常に重要になります。

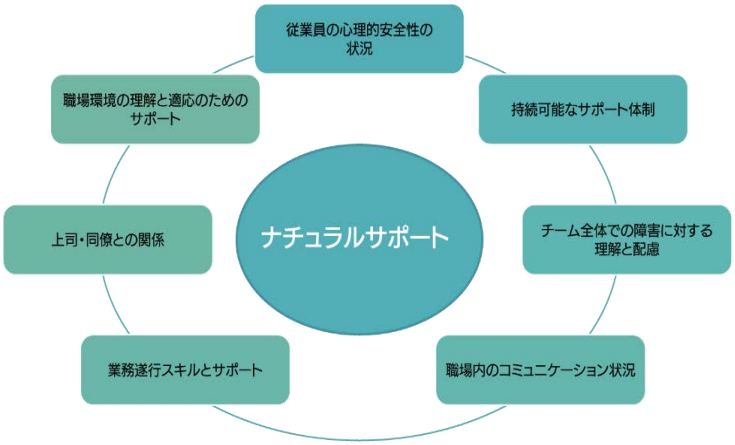
ナチュラルサポートとは、「障害のある人が働いている職場の一般従業員（上司や同僚など）が、職場内において（通勤含む）、障害のある人が働き続けるために必要な様々な援助を、自然にもしくは計画的に提供することを意味する。これには、職務遂行に関わる援助の他に、昼食や休憩時の社会的遂行に関する援助、対人関係の調整なども含まれる（小川,2000）」と定義されています。

ナチュラルサポートを形成するためには、就職後の初期段階からその状況をアセスメントする視点を持ちながら、職場内の人的環境や関わり方、コミュニケーションなど多角的な視点からその状況を捉えていくことが必要です。

ナチュラルサポートには、支援者が特段の働きかけがなくとも、自然発生的な障害のある利用者へのサポートが生じる場合もあります。小川（2012）は、「この自然発生的なナチュラルサポートは理想的ではあるが、不安定な側面がある」としています。この自然発生的なナチュラルサポートの継続には、職場の周囲の従業員の業務状況や、人員配置の変更など様々な要因によって困難になる場合もあります。

一方で、計画的なナチュラルサポートは、業務として位置づけられることから、周囲の従業員が変わっても組織の中で安定的に引き継がれていくとされています（小川,2012）。この計画的なナチュラルサポートでは、「職場においてどのような配慮やサポートが必要であるのかを明らかにし、そのための具体的な手段や方法を形づくり、それらのサポートを誰がどのように提供するのかを決めて、職場全体の合意のもと、業務として位置づける」ものである（小川,2000）と説明されています。

ナチュラルサポートの状況を整理するためには、「職場環境の理解と適応のためのサポート」、「上司・同僚との関係に関する状況」、「業務遂行スキルとサポート」、「職場内コミュニケーションの状況」、「チーム全体での障害に対する理解と配慮の状況」、「持続可能なサポート体制の状況」、「従業員の心理的安全性の状況」の7つの視点から捉えることが可能です。この多角的な視点から計画的なナチュラルサポートの状況へどのように働きかけることができるのかという点は、支援者の需要な役割となります。



＊小川浩（2000）ジョブコーチとナチュラルサポート,職業リハビリテーション,13,25-31.

＊小川浩（2012）ナチュラルサポートの形成,職業リハビリテーションの基礎と実践,168-169,中央法規出版,日本職業リハビリテーション学会（編集）

18. ナチュラルサポートの状況のチェックシートの活用

本人の働く職場のナチュラルサポートの状況を把握することは、就労定着支援の終了を見越した段階では重要になってきます。職場のナチュラルサポートの状況によって、生じやすい課題や本人の安定した就労と生活を維持する上で考慮しておくべき点などが整理されます。また、就労定着支援の終了後に、必要に応じて、障害者就業・生活支援センターや自治体設置の就労支援センター等の支援機関へ支援の引継ぎを依頼する場合もあります。この場合には、職場のナチュラルサポートの状況を共有しながら、丁寧な引継ぎを行い、本人の安定した就労と生活の維持を図っていくことが求められます。

ナチュラルサポート状況チェックシート	
Ⅰ.職場環境の理解と適応のためのサポート	
1	従業員が職場の環境や仕事のやり方をしっかり理解しているか。
2	障害のある従業員に合わせて、仕事の内容や進め方が工夫されているか。
3	障害のある従業員が働きやすいように、職場の設備や道具が整えられているか。
Ⅱ.上司・同僚との関係に関する状況	
4	上司が障害のある従業員の特性を理解して、わかりやすい指示やアドバイスをしているか。
5	同僚が自然に助け合って、一緒に仕事をしているか。
6	障害のある従業員をサポートする職業生活相談員などの役割が社内で明確に示されており、従業員がその存在を認識しているか。
Ⅲ.業務遂行スキルとサポート	
7	職場でお互いに助け合う雰囲気があるか。
8	障害のある従業員が、仕事をするのに必要なスキルを身につけるためのサポートがあるか。
9	手助けが多すぎず、障害のある従業員が自分でできることを増やせているか。
Ⅳ.職場内コミュニケーションの状況	
10	職場で、障害のある従業員が自分の意見や気持ちを伝えやすい環境があるか。
11	障害のある従業員が相談しやすいよう、普段接する担当者以外に、産業医や外部相談窓口など複数の相談先が整備されているか。
Ⅴ.チーム全体での障害に対する理解と配慮の状況	
12	職場で、仕事の内容や決まりごとが公平に伝えられているか。
13	職場の人たちが、障害について理解を深める研修や話し合いをしているか。
Ⅵ.持続可能なサポート体制の状況	
14	サポートが特定の過重な負担により成立しているのではなく、自然な形で行われているか。
15	サポートがうまくいっているかどうかを定期的に確認し、改善しているか。
16	職場がジョブコーチや外部の支援機関と連携しているか。
Ⅶ.従業員の心理的安全性の状況	
17	障害のある従業員が、自分の悩みや不安を安心して話せる環境があるか。
18	障害のある従業員が、仕事の目標を持ち、その目標に向かって支援されているか。

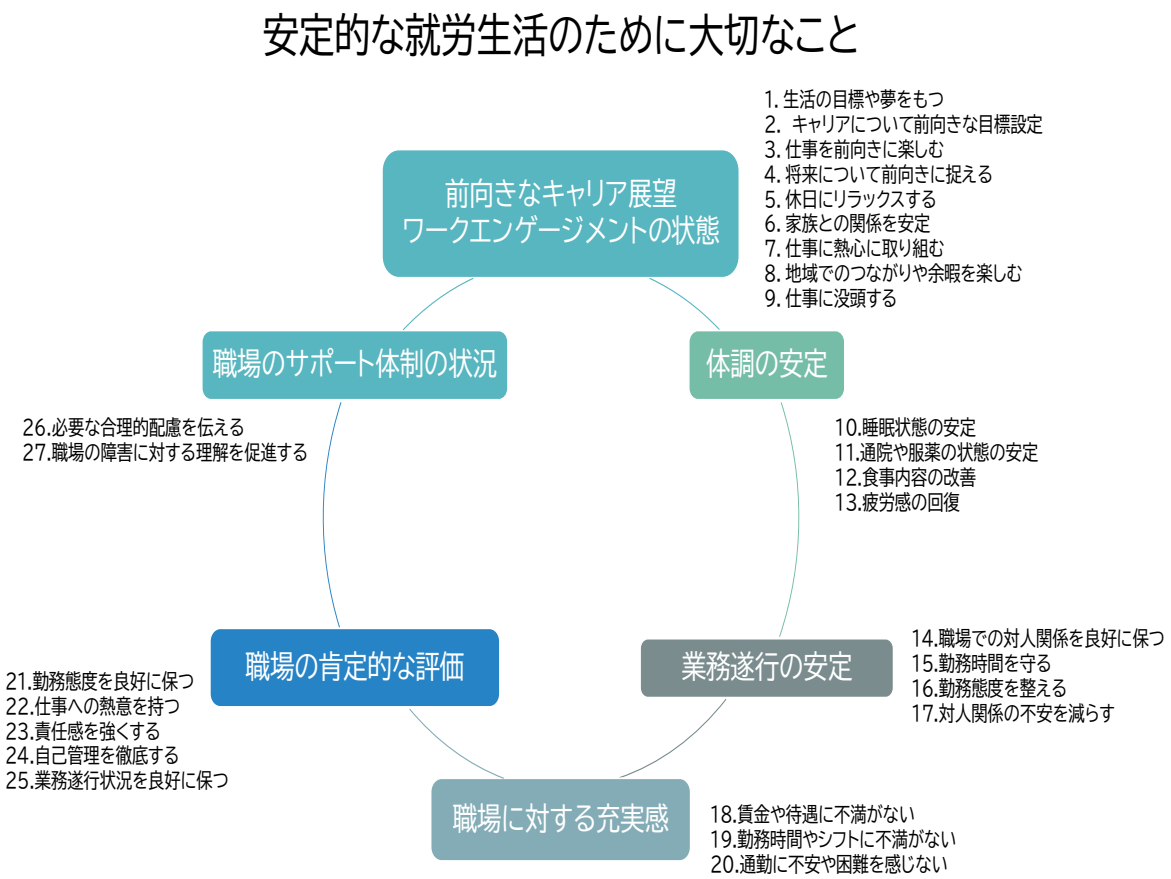
Copyright©A.YamaguchiLab 2024 All Rights Reserved

19. 定着状況のアセスメントの重要性

定着状況のアセスメントは、働く本人の状態、職場の状態の両面から評価をしていくことが大切です。そのアセスメントは、本人や企業の担当者、家族その他の関係者からの聞き取りだけでなく、実際に働く様子の観察や本人が入力している日報等の記録なども重要な材料となります。

20. 定着状況のアセスメントの視点

安定した就労と生活のためには，働く当事者である本人とその環境として大切な6つの要素と27の項目があります。就労定着支援事業所の支援員は、これらのポイントをアセスメントしながら、安定した就労と生活を実現できているか、どこに調整や改善が必要なのかについて整理をしましょう。



Copyright©A.YamaguchiLab 2024 All Rights Reserved

（1）本人の前向きなキャリア展望とワークエンゲージメントの状態

まず本人にかかわる大切なこととして，まず働く本人自身が「前向きに自分のキャリアの展望をもてていることとワークエンゲージメントを感じていること：（以下前向きなキャリア展望とワークエンゲージメントの状態）」が大切になります。 前向きなキャリア展望とワークエンゲージメントの状態には、9つのポイントがあります。まず1つめは、当事者が生活の目標や夢などを持てているという点です。そして2つめは、自分の将来や今後のキャリアについて前向きな目標設定をしていることが重要です。

Ⅰ．本人の前向きなキャリア展望とワークエンゲージメントの状態	
1	生活の目標や夢などをもっている
2	自分の将来や今後のキャリアについて前向きな目標設定をしている
3	仕事をすることを前向きに楽しんでいる
4	本人や自分の将来について前向きに捉えられている
5	休日には、何かリラックスできる過ごし方ができている
6	家族との関係が安定している
7	仕事について熱心に取り組んでいる
8	本人が地域でのつながりや余暇を楽しむことができている
9	仕事をすることに没頭している

（2）本人の体調の安定

安定した就労には，本人の気持ちの部分だけでなく、体調が安定していることも大切です。体調の安定としては、睡眠状態が安定していることや、通院や服薬の状態が安定していること（又は服用しなくてよいこと）、食欲低下や食事内容の悪化がないこと、疲労感あっても日々の休息で回復していることなどを支援者の視点では確認してみましょう。

Ⅱ．本人の体調の安定	
1	睡眠状態が安定している
2	通院又は服薬状態等が安定している（又は服用しなくてよい）
3	食欲の低下や食事の内容の悪化がない
4	疲労感はあっても、回復している

（3）職場の本人の様子の安定や充実感

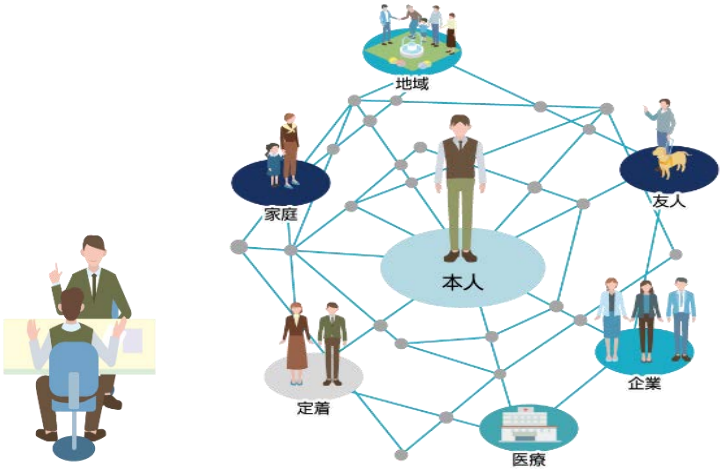
職場において、本人に対人関係にトラブルがないことや不安ない状態であることはもちろんのこと勤務時間の遵守や勤務態度について課題がないことも大切な視点です。また本人が職場に充実感を感じていることも大切です。職場の通勤への不満や困難がないこと、勤務時間やシフト等に対して不満がないこと、賃金等の処遇について不満がないことなどの視点から確認してみましょう。

Ⅲ．本人の業務遂行の安定	
1	職場における対人関係において課題がない
2	職場における勤務時間の遵守について課題がない
3	職場における勤務態度について課題がない
4	職場における対人関係において不安を感じていない
Ⅳ．本人の職場に対する充実感	
1	職場における賃金等の処遇について不満を感じていない
2	職場における勤務時間やシフト等について不満を感じていない
3	職場への通勤について不安や困難を感じていない

（4）職場の評価とサポート体制

職場の上長からみた本人の評価がどのような評価であるのかという点も安定した就労と生活には影響してくる。特に上長からみて、本人の業務遂行状況や勤務態度、仕事への熱意、本人の責任感、体調や服薬等に関する自己管理に対する評価が良い状態にあることを確認することが大切です。また職場でのサポート体制として、合理的配慮が適切に提供されているか、職場の障害に対する理解が十分であることも同様に大切になります。

Ⅴ．上長の本人の評価	
1	職場の上長からみて勤務態度に対する評価が良い
2	職場の上長からみて仕事への熱意に対する評価が良い
3	職場の上長からみて責任感に対する評価が良い
4	職場の上長からみて自己管理（体調・服薬等）に対する評価が良い
5	職場の上長からの業務遂行状況に対する評価が良い
Ⅵ．職場のサポート体制の状況	
1	職場の合理的配慮が適切に提供されている
2	職場の障害のある従業員への理解が十分である

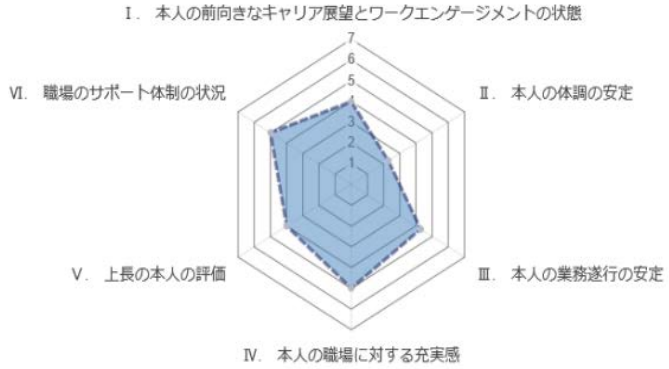


21. 安定した就労と生活のためのチェックリスト

みんなの質の高い就労定着支援： https://www.retentionforall.org/ では、安定した就労と生活を実現するためのチェックツールやその使い方などのガイドブックを公開しています。

企業向けのチェックツールもありますので、ご確認いただくと、上記の観点を整理してレーダーチャートでその確認の観点を整理することが可能です。

定着状況評価チェックシート＜レーダーチャート＞



＜結果のまとめ＞

現在の定着状況は、

Ⅰ. 本人の前向きなキャリア展望とワークエンゲージメントの状態：**4**
Ⅱ. 本人の体調の安定：**2.3**
Ⅲ. 本人の業務遂行の安定：**4.3**
Ⅳ. 本人の職場に対する充実感：**5**
Ⅴ. 上長の本人の評価：**4**
Ⅵ. 職場のサポート体制の状況：**5**

領域スコアの低い項目の内容を確認し、本人や職場の担当者と対話をしてみましょう。

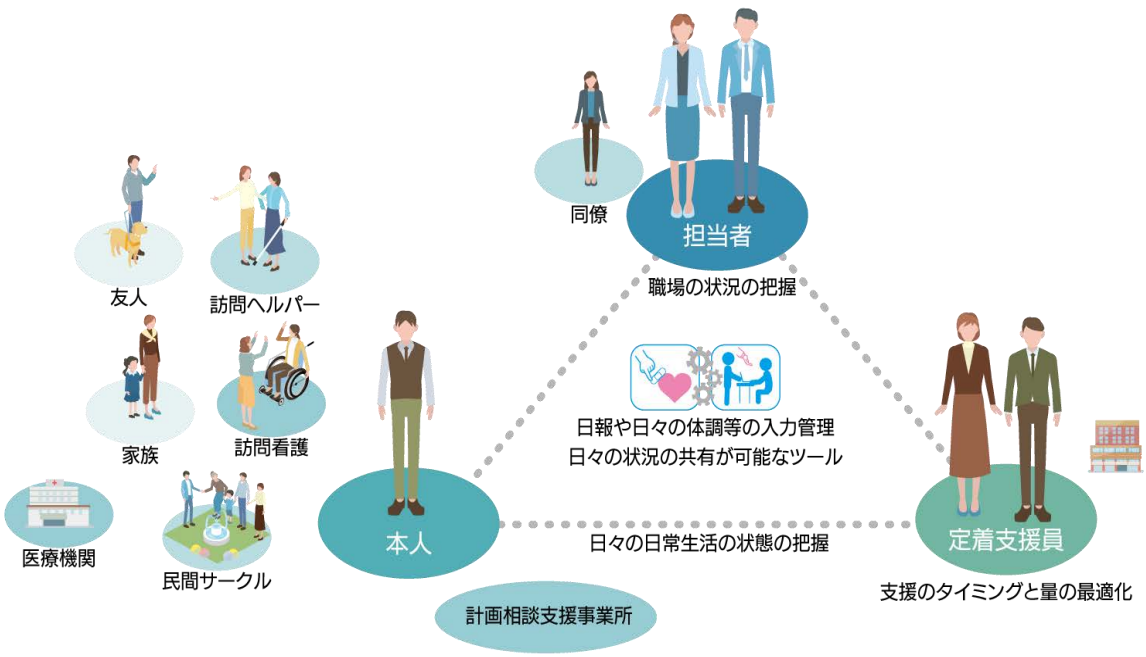
Copyright©A.YamaguchiLab 2024 All Rights Reserved

22. 質の高い就労定着支援のための工夫

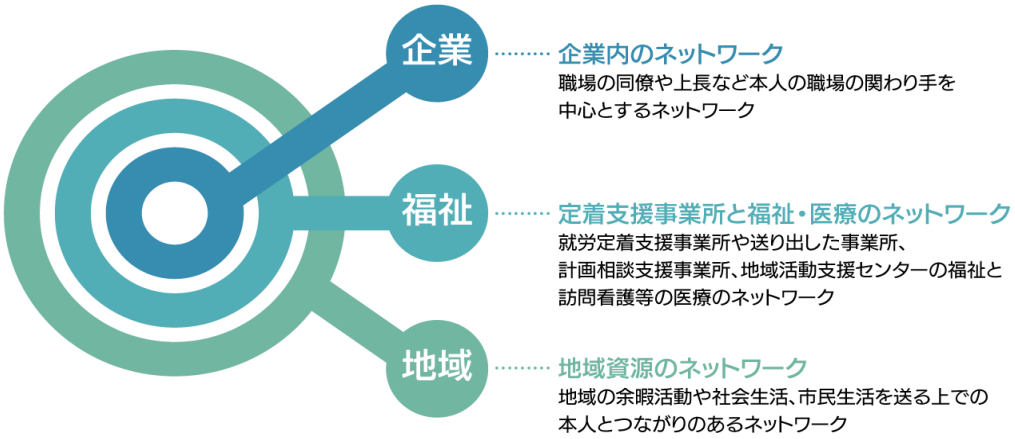
質の高い就労定着支援を実現するためのポイントとして、代表的なポイントとして「支援の見える化」、「ネットワークによる支援」、「本人のマインドの設定」があります。この3つのポイントを意識して就労定着支援を行うことで、結果として安定した就労と生活を実現することに繋がり、質の高い就労定着支援を実施することが可能になります。

（1）Point1： 支援の見える化

質の高い就労定着支援のためには、月に 1 回程度の本人との面談や確認だけでは、本人の状態の把握や職場での状況の把握、日常生活の安定の程度の把握などを十分に行うことが難しい場合もあります。一方で就労定着支援事業所の職員体制や事業所運営の状況などから、対面での支援の頻度を増やしていくことだけをその解決策として取り組むことに限りがある場合もあります。大切なことは日々の本人の状態や職場の状況の把握を適切に適宜捉えることができ、支援のタイミングとその介入の程度の最適化を試みることです。そのためには、電話やメール、対面の支援に加えて、次の面談や確認日までの本人の状況などの情報の隙間を埋めていくことが大切です。日々の本人の状態の見える化には、日報管理や労務管理等の入力ができるデジタルツールが効果を発揮することがあります。特定の障害者の雇用管理や日報入力等を通じて支援をするツールもあれば、オンラインフォームなどを用いて毎日入力をすることで、その情報を事業主と支援者側で共有するという方法で、利用者の日々の状態と職場の状況を把握し、就労定着支援事業所の支援として適切なタイミングで支援を実施することが期待されます。



（2）Point2：ネットワークによる支援

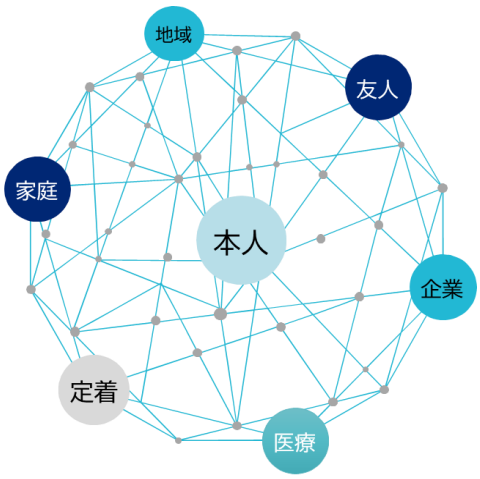


本人の安定した就労と生活を実現するためには、複層的なネットワーク支援の体制を構築し、本人を含めた支援に関わる関係者間でそのネットワークを理解していることが大切です。このネットワークの中心は，あくまでも利用者本人となりますが、企業内のネットワークと就労定着支援事業所と福祉・医療のネットワーク，地域資源のネットワークが複層的に構築されていることが大切です。このネットワーク内では、情報交換や相談ができ、状況に応じては、具体的なサポートやフォローが実施されることがその機能として求められます。

企業内のネットワークは、職場内の同僚や上長など本人の職場の関わり手を中心とするネットワークです。そして就労定着支援事業所と福祉・医療のネットワークでは、就労定着支援事業所や送り出した事業所、計画相談支援事業所、地域活動支援センターなどのこれまでに本人に関わりのある福祉の関係機関や、訪問看護や医療機関などの本人とかかわりのある医療を含めた関係者で構築されるネットワークです。

地域資源のネットワークは、本人の余暇活動や日常生活、地域生活として市民として生活を送るうえでの本人とつながりのある関係者や組織で構成されるネットワークです。

就労定着支援事業所は、この企業内のネットワークと地域資源のネットワークの複層的ネットワークをつなぐハブとしての機能や役割もあります。本人の状況やニーズやそのニーズの変化に応じて、これらのネットワークと協働しながら本人が安定した就労と生活を実現できるように働きかけていくことが大切です。



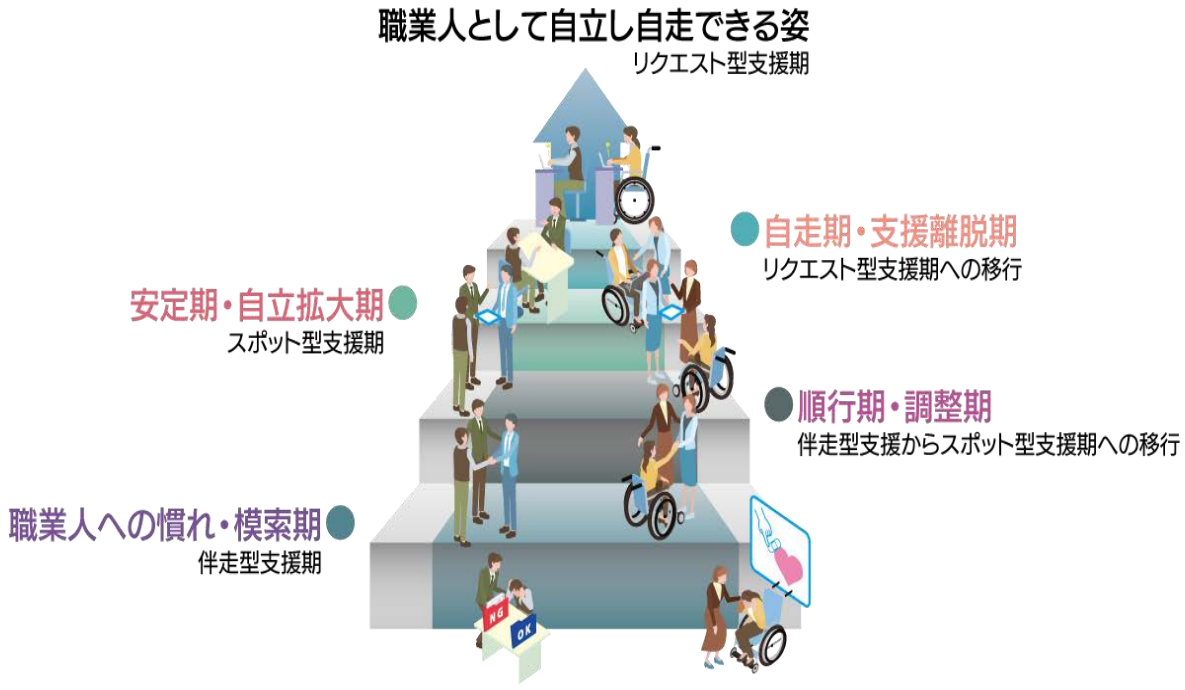
（3）Point3：本人のマインドの設定

就労定着支援の利用サービス開始において、就労定着支援サービスはあくまでもサービス終了後にその働く本人の自立を目指すためサービスであり、これまでの「働くことを目指す」ための訓練ではなく、「働き続けられ、安定した就労と生活を実現する」ための訓練の要素が含まれるサービスであることを利用者である本人が理解することが大切です。

サービス利用開始時には、本人と就労定着支援事業所、雇用先となる企業との間で、サービス利用後の最長3年後に、自分がどのような姿として働けているのかという点についてのイメージとそれに向けた現状の課題や生じやすい課題の予測、課題が生じた場合の工夫の見通しについて、きちんと共有できていることが大切です。

こうした対話を通じたイメージの共有やその利用目的の共有に対して、十分に時間を確保できていない場合には、就労定着支援事業所の支援者が良かれと思う支援にとどまることもあり、利用している本人は、サービス利用にあたり、安心させてもらうお守りとしての役割だけを就労定着支援事業所に求めるような表面的な理解に留まることも考えられます。

就労定着支援サービス利用をすることは、安定した就労と生活を実現し、本人が長い職業人としての人生を通じて自分らしいと感じられるキャリアを重ね、豊かな人生を生きていくことを目指すための訓練的要素のある期間であることを理解していくことが、すべての関わる関係者に求められるところです。



23. 身体障害の特性による生じやすい課題と配慮の視点

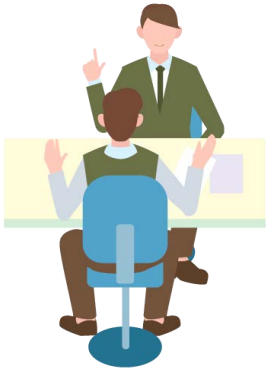
身体障害の範囲は広く、身体を思うように動かせないといった、身体における運動の制限があるものから、視覚や聴覚などの感覚器官を用いて情報を得ることに困難が生じやすい場合などその困難の範囲は多様です。基本的な配慮は、環境の調整やツール等の導入、業務遂行上の身体への負担の影響の考慮などになります。 就職後の安定した就労と生活をするためのフォローの視点としては、以下のような例が考えられますが、あくまでも一般的な視点によるものですので、利用者本人の負担となっているのかどうかなど、就労定着支援を行う上で、個別に丁寧に確認しながら進めていく必要があります。

	安全面	業務遂行	健康・メンタル面
視覚障害	・安全に通勤できる時間か（通勤ラッシュや日没後の帰宅） ・事業所内の物の配置で危険な箇所がないか ・移動の支障とならない動線の確保	・拡大読書機や読み上げソフトなど業務に必要なツールの整備 ・本人が適切に指示や情報を得ることができているか ・触覚や聴覚を用いてわかる工夫が用いられているか	・休憩を適切にとり、疲労が蓄積していないか ・適切に受診できているか ・本人のプライバシーを尊重した上で，上司や同僚に対して、障害内容や必要な配慮について説明できているか
聴覚障害	・緊急サイレンや放送などが聞こえないことを考慮した音声情報の視覚情報への置き換え（パトランプやモニター表示など） ・危険個所のチェック，安全ルールの確認	・欠勤連絡、報告・連絡・相談については、メールやチャット、筆談など視覚的情報を用いた情報手段を用いる ・筆談、文字起こしアプリ、口の動きを見せる等の複数の情報伝達手段を使用できるようにする ・本人に復唱や筆談などをしてもらい、情報が正確に伝わっているか必ず確認する ・補聴器等の管理や保管に関する作業環境の影響の確認と配慮	休憩を適切にとり、疲労が蓄積していないか ・適切に受診できているか ・本人のプライバシーを尊重した上で，上司や同僚に対して、障害内容や必要な配慮について説明できているか
肢体不自由	・避難経路等の動線の確保 ・室内、屋外の移動の動線の確保と整備 ・緊急時の避難方法等の対応検討	・業務環境の備品購入や設置、身体の状態に合わせた環境の調整	・疲れを感じる前の休憩の確保 ・疲労が蓄積していないか ・適切に受診できているか ・車いすの場合、褥瘡を防ぐための除圧の工夫や休憩時間と場所の確保

			・排泄や着衣などに時間を要するため、休憩時間の調整など柔軟な働き方の工夫 ・体温調節が難しい場合や制服の着脱が難しい場合などの服装の柔軟な対応の許可 ・本人のプライバシーを尊重した上で，上司や同僚に対して，障害内容や必要な配慮について説明できているか
内部障害	・緊急時対応とかかりつけ医の把握をしておく	・欠勤連絡、報告など本人の体調に応じて行える柔軟な連絡手段 ・本人の負担のない勤務時間や業務量の調整	・疲れを感じる前の休憩の確保 ・疲労が蓄積していないか ・適切に受診できているか ・本人のプライバシーを尊重した上で、上司や同僚に対して、障害内容や必要な配慮について説明できているか

身体障害のある人が安定して働き続けるためには、職場での工夫だけでなく、日常生活や自由時間のサポートも大切です。たとえば、通勤や仕事中の移動に不安がある場合は、必要な通勤時間や通勤方法の配慮、職場環境の整備などを支援機関と相談しながら準備しておくことが安心につながります。また、働くことを通じて身体に負荷がかかり過ぎていないかなどを確認していくことも大切です。

日常生活の安心を高めるためには、お金の使い方や生活のリズムを整えることも、長く働くための大事なポイントです。休みの日にリラックスできる趣味や活動があると、気持ちの安定にもつながります。さらに、地域の中で人とのつながりを広げることも大切です。支援機関としては、各障害種別に応じた福祉センターやリハビリテーションセンター、障害者就業・生活支援センターや自治体設置の就労支援センター、相談支援事業所、社会福祉協議会などが、生活や仕事の両方を支えてくれます。本人の希望や必要に応じて、こうした支援をうまく活用していくことが、安心して働き続ける力になります。





24. 知的障害の特性による生じやすい課題と配慮の視点

知的障害といっても、軽度から重度までその特性により困難になることは、様々です。また知的障害がある場合には、療育手帳（地域によって独自名称によって表記されている場合もあり。例：愛の手帳等）を取得して、就職をしていることが多いです。手帳の等級によって、配慮の内容や業務の内容が一律的に決定されるわけではなく、個々の特性や得意、苦手を踏まえて、職場の作業環境や業務の内容、職場でのコミュニケーション上の工夫を調整していくことが大切です。この調整は、就職後に安定したら、同じ配慮が継続的に有効というわけではなく、本人の状況や職場環境の変化があった際に、その都度の見直し、変更等が必要になることにも留意して、知的障害の方の力を無理なく最大限に発揮できる環境を調整していくことが大切です。

	安全面	業務遂行	健康・メンタル面
知的障害	・危険な箇所、安全上のルールのわかりやすい事前の説明や、目で見てわかる視覚上の工夫やシンボルの活用 ・緊急時、言葉での説明や SOS の発信、状況に応じた対応ができないことも想定した、マニュアルや周囲の従業員のフォロー体制づくり	・得意な作業や本人の強みを活かした業務の割り当てや指導の工夫 ・業務遂行に関わる作業の場所や流れの構造化ができているか ・シンボルや絵や写真や動画など視覚的に見てわかる工夫がなされているか ・ミスの予防や対策として、ダブルチェックや確認場面の設定などがなされているか ・急な予定変更やルール変更などはできるだけ発生しないような業務の工夫	・休憩を適切にとり，疲労が蓄積していないか ・体調不良や気持ちの変化をうまく言語化できず、不安になる場合もあることから、本人の日々の様子の確認と細かな声掛けなどを周囲ができる工夫をしているか ・適切に受診できているか ・本人のプライバシーを尊重した上で，上司や同僚に対して，障害内容や必要な配慮について説明できているか

知的障害者の安定した就労と生活を実現するための視点では、上記のような職場への定着の工夫以外に、日常生活面のサポートやフォロー、余暇活動の充実などが大切になります。

知的障害のある人が安定して働き続けるためには、職場の工夫だけでなく、日常生活や自由時間のサポートも大切な視点の1つになります。特に金銭管理として、お金の使い方を考えることはとても重要です。お給料を計画的に使えるように、支援を受けながら管理することの工夫ができるようになることや、金銭管理を取り巻く対人関係トラブルに発展しないように気を付けるポイントをフォローすることも大事になります。

また、休みの日にリラックスできるような趣味や活動があると、気持ちが安定しやすくなります。楽しい時間は、働く元気にもつながります。こうした余暇の充実や地域の中での人のつながりを広げていくことも大切です。地域の中では、生活面のフォローを一緒にかかる支援機関としては、障害者就業・生活支援センターや自治体設置の就労支援センター、相談支援事業所、社会福祉協議会などが共に支えてくれます。本人のニーズに合わせてこうした支援を上手に活用することで、安心して長く働き続けることができます。

25. 発達障害の特性による生じやすい課題と配慮の視点

発達障害のある方の場合、代表的な発達障害として、ASD、ADHD、SLD の方を中心に安定した就労と生活を実現するためのフォローの視点について整理します。

	安全面	業務遂行	健康・メンタル面
発達障害	・危険な箇所、安全上のルールのわかりやすい事前の説明や、目で見てわかる視覚上の工夫やシンボルの活用 ・緊急時、言葉での説明や SOS の発信、状況に応じた対応ができないことも想定した、マニュアルや周囲の従業員のフォロー体制づくり	・得意な作業や本人の強みを活かした業務の割り当てや指導の工夫 ・業務遂行に関わる作業の場所や流れの構造化ができているか ・明確な業務指示と役割分担が明示化できているか ・シンボルや絵や写真や動画など視覚的に見てわかる工夫がなされているか ・ミスの予防や対策として、ダブルチェックや確認場面の設定などがなされているか ・急な予定やルール変更等ができるだけ発生しないような業務の工夫 ・表情や感情の読み取りが苦手な場合、伝わりやすいコミュニケーションの工夫がなされているか ・特性上の苦手な音やにおい、触覚などがある場合、これらの苦手な感覚の影響がない業務又は代替など工夫がなされているか	・休憩を適切にとり、疲労が蓄積していないか ・本人が体調や気持ちをうまく言語化できず、不安になる場合もあることから、本人の日々の様子の確認と細かな声掛けなどを周囲ができる工夫をしているか ・適切に受診できているか ・本人のプライバシーを尊重した上で、上司や同僚に対して、障害内容や必要な配慮について説明できているか ・落ち着かない環境や不安が高まり、パニックになりそうな場面で、クールダウンできる時間や場所の確保ができているか

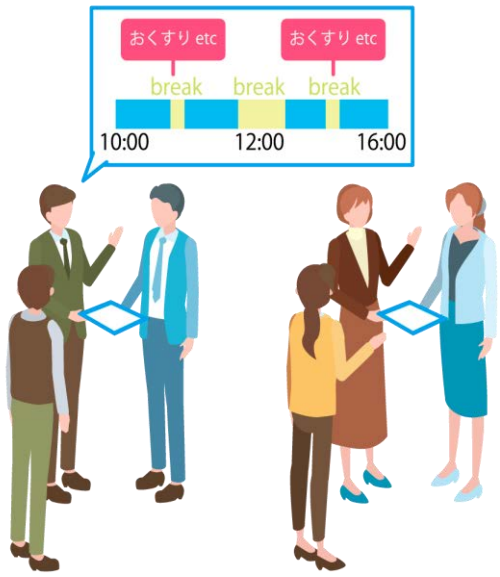
発達障害のある方が安定して働き続けるためには、職場における合理的配慮だけでなく、日常生活や余暇の過ごし方に対する支援も欠かせません。たとえば、スケジュールの管理や気持ちの切り替え、対人関係でのストレスへの対処など、それぞれの特性に合わせた工夫が必要です。また、金銭の管理や生活リズムの安定といった生活面のサポートも、継続就労を支える重要な要素です。これらは本人だけでは調整が難しい場合もあり、周囲の理解や伴走的な支援が求められます。地域には、障害者就業・生活支援センター、自治体設置の就労支援センター、相談支援事業所、社会福祉協議会など、さまざまな相談先があります。また、発達障害者支援センターでは特性に応じた対応の工夫や、地域の当事者会、ピアサポート、交流の場などの情報提供も行っている場合もあり、本人の社会参加や安心した生活を支える基盤づくりをしています。

26. 高次脳機能障害の特性による生じやすい課題と配慮の視点

高次脳機能障害は，言語機能、注意障害や記憶障害、空間把握能力の困難などその症状や困難が生じている課題は、人により大きく異なることもその特徴の一つです。

	安全面	業務遂行	健康・メンタル面
高次脳機能障害	・忘れやすさや注意のしにくさ、半側空間無視などがあるため、危険な箇所はその場で見てわかる工夫、危険を伴わない作業環境の設定などの配慮の実施	・一見すると受障前と同じようでも、特性による忘れやすさや注意のしにくさなどがあることを理解する ・口答指示ではなく、指示をメモにして毎回作業前に確認したり、写真や図を多用したりして作業手順を示す ・ミスがあっても影響が少ない作業分担にする、複数体制でダブルチェックできるようにする ・本人が症状を自覚しにくい傾向があり、地道にできることを探しながら業務を組み立てていく	・障害特性によりうまくいかないことを「やる気」がないと安易に判断しない ・脳疲労が蓄積しないよう、休憩時間や業務負荷の調整・配慮 ・本人のプライバシーを尊重した上で，上司や同僚に対して、障害内容や必要な配慮について説明できているか

高次脳機能障害は、医療機関との連携が必要になります。外面的にはその障害の困難が理解されづらい特性もあるため、職場側の理解と職場環境の整備が重要になります、また、定期的な通院が必要な場合もあり、支援機関間での情報共有と支援の一貫性を保つことが大切になります。



27. 難病よる生じやすい課題と配慮の視点

令和７年４月１日現在、国内の指定難病は、「難病の患者に対する医療等に関する法律（難病法）」によって 348 疾病が指定され、また、障害者総合支援法の対象となる難病は、難病法の指定より広く、376 疾病が認められています。疾病によりその困難は様々ですが、難病の方に共通しているのは、就職や職場復帰において、治療と仕事の両立等で多くの困難に直面していることです。医療機関と連携しながら職場に正しい理解を得て、必要な環境調整を行うことが重要になります。

	安全面	業務遂行	健康・メンタル面
難病	・緊急時対応とかかりつけ医の把握をしておく ・通勤時や職場内の移動・作業スペース等の安全を確保する	・本人の負担のない勤務時間や業務量の調整 ・疾病により重量物を持てない、歩行や立ち作業を継続できない、体温調整がしにくい、日光に当たれない等の症状があるため、症状に応じた作業内容の設定や執務スペースの配慮があるか	・疾病により疲れやすさ、関節の痛み、腹痛等の症状があることを理解する ・休憩の取りやすさ、受診等と勤務の調整、欠勤連絡など本人の体調に応じて行える柔軟な連絡手段 ・体調に応じた服装等の調整の許可 ・本人のプライバシーを尊重した上で，上司・同僚に対して，障害内容や必要な配慮について説明できているか

28. 精神障害（精神障害・てんかん）の特性による生じやすい課題と配慮の視点

	安全面	業務遂行	健康・メンタル面
精神障害	・本人の同意を得て受診同行し、主治医と連携できるようにしている ・	・緊張が強く、また何事にも手を抜けず頑張りすぎてしまう方もいるため、段階的に業務内容や勤務時間を増やしていく ・ダブルチェックを行いミスが発生しづらい安心できる環境を作る ・業務過多、ストレス過多などにならないよう業務や勤務の調整ができる	・自己判断で断薬したり、通院をやめたりすることがないようにフォローできる体制づくり ・主治医による定期的な面談の状況の把握 ・必要に応じて訪問看護などとの連携

		・曖昧な状況にストレスを感じやすく、また、工夫・応用が苦手な方もいるため、作業の流れや手順を決めて、できるだけ具体的かつ簡潔な指示を出すようにする	・本人のプライバシーを尊重した上で、上司・同僚に対して、障害内容や必要な配慮について説明できているか
てんかん	・本人の了承を得て受診同行するまたは連絡ノート等の活用で、医療機関と連携する ・職場でのてんかん発作時の安全確保や怪我防止策があるか ・本人の発作や合併症状により、回避または置換したほうがよい業務があるか ・発作時の対応の仕方など情報共有し、必要な連絡先などを事前に確認する	・発作やその症状の種類・程度による業務への影響を確認する ・発作後の業務継続・早退・復帰までの手順を確認する ・本人の職場での服薬環境を確保する ・周囲にサポート体制を整える	・発作以外の悩みがないか確認する（例：抑うつ、発作不安、薬の副作用、高次脳機能障害による業務への影響） ・てんかんへのセルフスティグマがある場合、職場への病状開示には留意する ・業務過多等による疲労の蓄積や睡眠不足、会食での飲酒等は、発作の誘因となる場合が多いため、留意が必要な点について医療機関と確認する ・本人のプライバシーを尊重した上で，上司・同僚に対して，障害内容や必要な配慮について説明できているか

精神障害のある人が安定して働き続けるためには、職場での配慮に加え、日常生活や余暇時間のサポートが重要です。たとえば、通勤や生活リズムの調整、疲れやすさへの配慮など、本人の状態に応じた工夫が必要になります。金銭管理や、それに伴う対人関係のトラブルを予防するための支援も大切です。また、休みの日に趣味や活動を通じてリラックスできる時間を持つことで、心の安定にもつながります。こうした生活全体を支えるためには、障害者就業・生活支援センターや自治体設置の就労支援センター、相談支援事業所、社会福祉協議会のほかに、精神科やリハビリテーション科などの医療機関、訪問看護や訪問リハビリテーションなどの在宅で日常的にサポートしてくれるサービス機関との連携により、細やかな変化を捉えて連携することも大切です。また地域のリハビリテーション機関、精神保健福祉センターとの連携が必要な場合もあります。これらの支援を組み合わせ、本人のニーズに合わせて活用することで、安心して長く働き続けることにつながりやすくなります。

29. 医療機関との連携

障害のある方が職場で安定して働き続けるためには、職場や就労支援機関だけでなく、医療機関との連携が重要です。特に、精神障害や発達障害、てんかん、難病などの慢性疾患など、継続的に医療機関を受診する必要がある方の場合、主治医や看護師、精神保健福祉士などの医療などに関わるスタッフと十分な連携を図ることが、 就労定着の鍵になります。

（1）医療との連携が必要な理由

障害のある方は、体調の変化が就労に影響を及ぼすことがあります。例えば、不眠や食欲低下などの体調不良、症状の再燃や悪化、薬の副作用などが業務に支障をきたすこともあります。そのため、本人の状態を的確に把握し、必要に応じて勤務時間や仕事内容の調整、支援内容の見直しなどが求められます。症状の見立てや治療方針は主治医の判断によるため、必要に応じて診察に同行するなどし、日頃から医療機関との連携を図っていくことが大切です。

（2）連携の方法とポイント

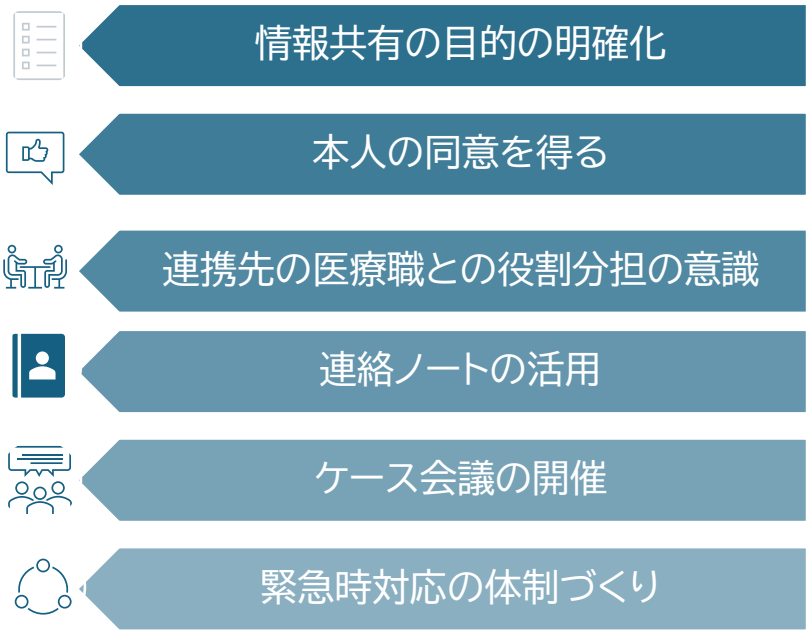
支援者が医療機関と連携する際には、以下のようなポイントを意識しましょう。

- 情報共有の目的を明確にする：何のために情報を共有するのか（例：就労可能な状態かの判断、職場で望まれる配慮事項の助言、緊急時の助言、体調不良時の対応、日々の体調管理の方法など）を事前に整理しましょう。
- 本人の同意を得る：個人情報の取り扱いには細心の注意が必要です。医療機関と職場間での情報共有やケース会議への参加依頼などは、必ず本人の同意を得てから行いましょう。特に、職場への病状開示の意思やその内容については必ず本人に確認しましょう。
- 連携先の医療職との役割分担を意識する：支援者は「働くことの支援」、医療職は「治療や健康管理の支援」と役割が異なります。それぞれの専門性を尊重しながら連携することが大切です。
- 定期的なコミュニケーションを取る：支援計画の見直しや状態の変化に応じて、医療機関との連絡を継続的に行うことが安定した支援につながります。主治医が多忙な場合や、より綿密な連携が必要な場合は、他の医療従事者（例：精神保健福祉士、看護師）との連携が効果的です。

（3）実践上の工夫

- 連絡ノートの活用：本人を通じて、支援者と医療機関が間接的に情報を共有できるよう、連絡ノートや共有シートを用いる方法も有効です。JEED（2019）は、情報共有シート活用の手引きなどを紹介しています。
- ケース会議の開催：定期的な関係者会議を実施し、医療・福祉・職場など多方面から情報を出し合うことで、支援方針を一貫させやすくなります。本人の安定した就労と生活を実現する上でより密接な連携体制が必要なケースにはこうした会議の設定も有効です。

緊急時対応の体制をつくる：体調悪化時の対応方針（例：主治医の連絡先、発作等の緊急時の対処法、休職の手順など）を事前に本人の同意のもと支援者間で整理しておくと、いざというときに迅速な対応が可能です



（4）訪問看護との連携

訪問看護には、精神科治療を受けている方の精神科訪問看護と身体的な障害や疾患のある方の訪問看護があります。これらの訪問看護は、自宅へ看護師などが訪問し、必要な支援が受けられるものです。いずれも医師の判断の基に、指示書が作成され、それに基づき実施されています。この支援内容は個々の状態に応じて異なりますが、特に精神科訪問看護の目的は、バイタルサイン測定や精神状態のモニタリング、服薬管理、セルフケアの援助、精神的ケア、家族支援、関わる支援者との連携などが含まれます。特に精神面のサポート体制が重要なケースの就労定着支援においては、この精神科訪問看護との情報共有や連携はとても大切になります。

医療機関との連携は、働く障害者が安心して職場に定着するために大切な要素です。支援者は、本人の生活全体を支える視点を持ちながら、医療と就労の架け橋として機能することが求められます。同時に、本人の障害や病状への理解度や職場への病状開示の内容については、本人の意思確認が重要です。丁寧な連携と継続的なコミュニケーションを心がけ、本人中心の支援を行っていきましょう。

30. 就労定着支援における計画相談支援の役割と連携

就労定着支援において、計画相談支援との連携が重要になります。計画相談支援は、障害福祉サービス等を利用する前にサービス等利用計画を作成し、一定期間ごとにモニタリングを行う等、その利用者の抱える課題の解決や適切なサービス利用となっているか、ケアマネジメントによりきめ細かく支援することを目的としています。

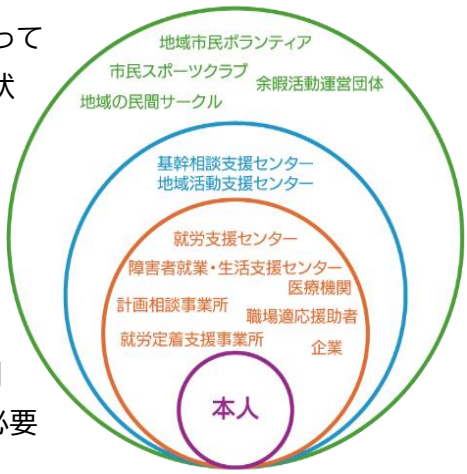
就労系障害福祉サービスの利用にあたり計画相談支援による申請が原則ですが、セルフプランによる申請となる場合もあります。特に一般就労後の手続きとなる就労定着支援への利用については、セルフプランでの申請になる地域もあります。また、そうでない地域においても、計画相談支援と就労定着支援事業所との役割分担がわかりづらくなることで、計画相談支援の関わりが消極的になる事例等もあるようです。

就労系障害福祉サービスを利用して、企業への就職を果たした場合、就職できたことは1つの目標達成として捉えることもできますが、本来の目標は、安定した就労と生活を実現し、自分らしく人生を楽しみ、地域のなかで充実したキャリアを重ねていくことです。そういった点では、就職できたということは、このスタートラインへ立ったという、安定した就労と生活を目指すための長距離走の始まりでもあります。

就職までに利用した就労系障害福祉サービスは、スタート地点に立つための訓練であるとするならば、就労定着支援は、このスタートからの走り出しを安定化させるために 3 年間をサポートするためのサービスであり、安定した就労と生活を目指すための訓練でもあります。この3年の間に、その方が職場と日常生活と地域生活のなかで、どのように日々を過ごしていくことができるのかを支える基盤を確認し、必要なサポートや地域資源とつながりながら、就労定着支援サービス終了後には、特段の支援がなくとも自走できる姿を目指してサービス提供を実施していくものです。サービス利用期間中の日常生活の課題や地域生活を充実させるための支援には、地域の資源開拓やサポートのネットワークなど多岐にわたる情報やつながりが必要になります。実際に、就労定着支援サービス利用者の方も、「就労定着支援サービス終了後の相談先やサポートの継続」についての不安や心配を抱えていることが明らかになっています（山口ら、2024）。

本人が安定した就労と生活を実現していても、人生の中では職場や家庭の環境変化やその時々の出来事によって困ったことが新たに生じることや、障害特性から生じるうまくいかない状況に至ることも想定されます。

こうした状況の発生を予測した上で、本人が相談先を把握したり、困っていることを発信したり、日々の関わり合いのある人々から困っている状況に気づいてもらえる環境を作り上げられるかという点が大切です。



計画相談支援に関わる支援者が、地域資源や行政サービスに関する情報やネットワークは、働き始めた障害者にとっても、安定した就労と生活を実現するために関わっている就労定着支援事業所にとっても、非常に重要なものになります。利用者に変調がみられたときに、生活支援に関わるグループホームやヘルパー、利用者が信頼を寄せる特別支援学校や家族・友人、その他の地域資源との関わりについて確認が必要になることがあれば、計画相談支援の担当者と調整を図ってください

31. 支援体制構築と就労定着支援サービス終了後の引き継ぎ

令和 6 年度の報酬改定に伴い、支援体制構築未実施減算が設定されました。これまでも最長 3 年の就労定着支援のサービス終了後の他機関への引継ぎや、その後のサポート体制の在り方や工夫等については，就労定着支援事業所を取り巻く課題の1つでもありました。

就労定着支援サービス終了後を見越した支援では、まずその利用者がサービス終了後にも引き続き一定期間にわたる支援が必要であるのかといったことを判断するためのアセスメントや情報の整理が必要になります。このアセスメントでは，就労定着の状況を評価するツールやこれまでの個別支援計画の目標と支援レポートの経過を踏まえて、その課題点や改善に向けた取り組みの進捗状況について整理することが必要です。サービス終了後の支援継続の必要性について、利用者本人、雇用している企業、利用者の家族や支援に関わるその他の機関の担当者がどのように考えているのかという意見の確認や集約、ケース会議等を通じたサービス終了後の役割分担における整理なども必要になります。

サービス終了後に新たに支援体制として加わることが見込まれる支援機関については，これらの情報の整理の状況やサービス終了後の引継ぎによる支援提供の実現性やその障壁等について事前に確認し，協議をする必要があります。支援体制構築未実施減算の留意事項通知では、3 カ月以上前にこれらの働きかけが必要であることが示されていますが、実際に支援機関等との連絡調整、ケース会議等を通じたこれまでの支援過程の共有，利用者や雇用先となる企業等との信頼関係の構築等を余裕をもって進めていくために、サービス終了予定の 6 月前を目安に動き始めることも一考されます。

＜支援体制構築未実施減算の確認事項＞

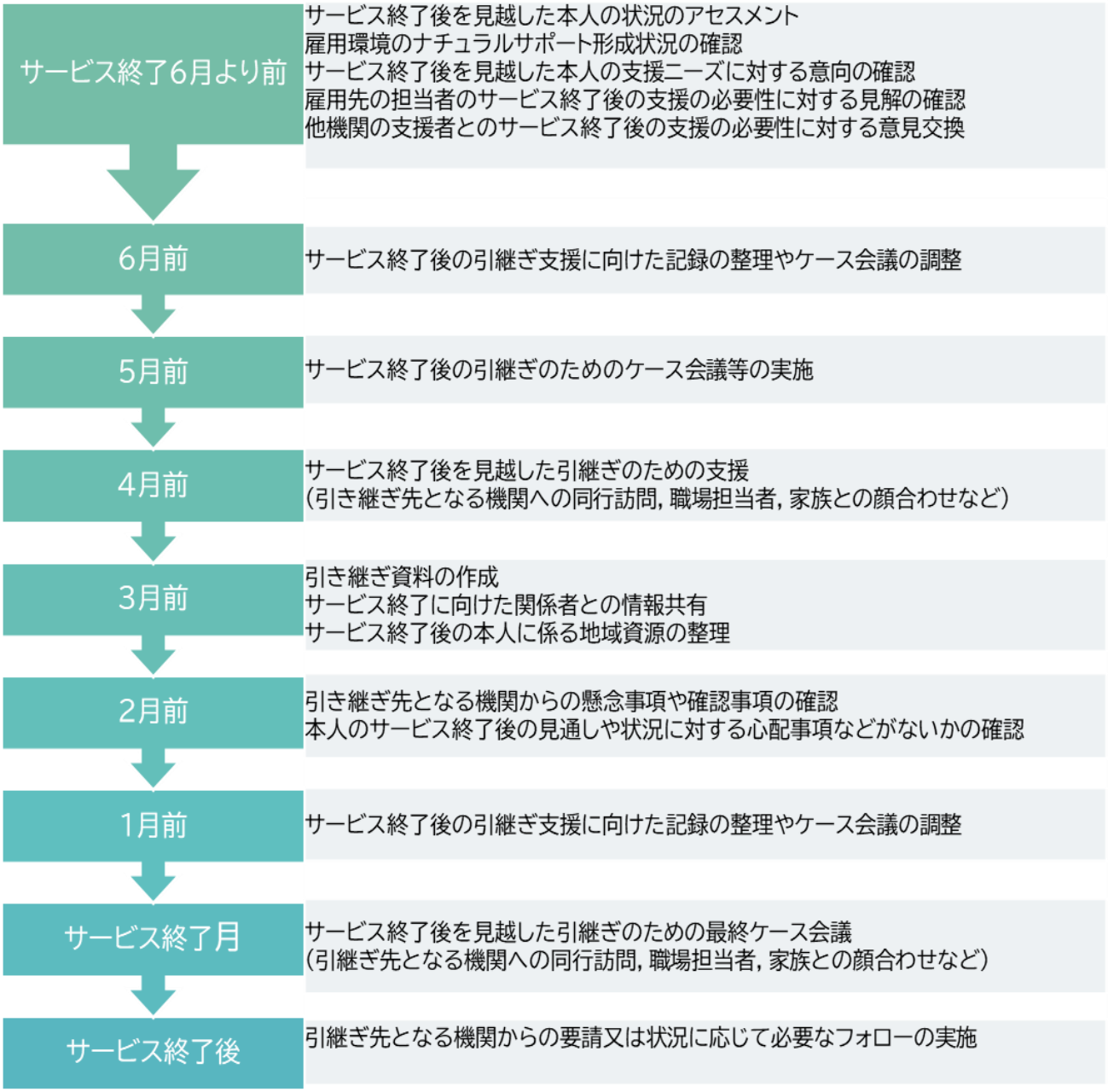
ア　支援の提供を行う期間が終了するまでに解決することが困難であると見込まれる課題があり、かつ、当該期間が終了した後も引き続き一定期間にわたる支援が必要と見込まれる利用者（以下「要継続支援利用者」という。）の状況その他の当該要継続支援利用者に対する支援に当たり必要な情報（以下「要継続支援利用者関係情報」という。）について、当該要継続支援利用者を雇用する事業所及び関係機関等との当該要継続支援利用者関係情報の共有に関する指針を定めるとともに、責任者を選任していること。なお、当該指針には、支援終了に伴う引き継ぎに関する基本的な考え方、引き継ぎに関する事業所内での支援体制、雇用先企業及び関係機関等に対する具体的な支援内容、適切な引き継ぎを実施するために事業所が行う研修等の項目を定めることが望ましい。

イ　就労定着支援事業所において指定就労定着支援の提供を行う期間が終了する3月以上前に、要継続支援利用者の同意を得て、関係機関等との間で要継続支援利用者関係情報を個別支援計画、支援レポート等により共有していること。

ウ　関係機関等との要継続支援利用者関係情報の共有の状況に関する記録を作成し、保存していること。

就労定着支援事業所は、支援期間を超えても引き続き支援が必要であると就労定着支援事業所が判断した場合、就労定着に向けた取り組みを継続することは差し支えないとされています。

また支援終了後において、本人、事業主、関係機関等から障害者の就労定着のための必要な協力が求められた場合には、関係機関と協力して対応することに努めることが求められています。こうしたサービス終了後の引き続きの就労定着支援事業所の支援の実施を促すことを見越して就労定着実績体制加算は設定されていると説明されています。

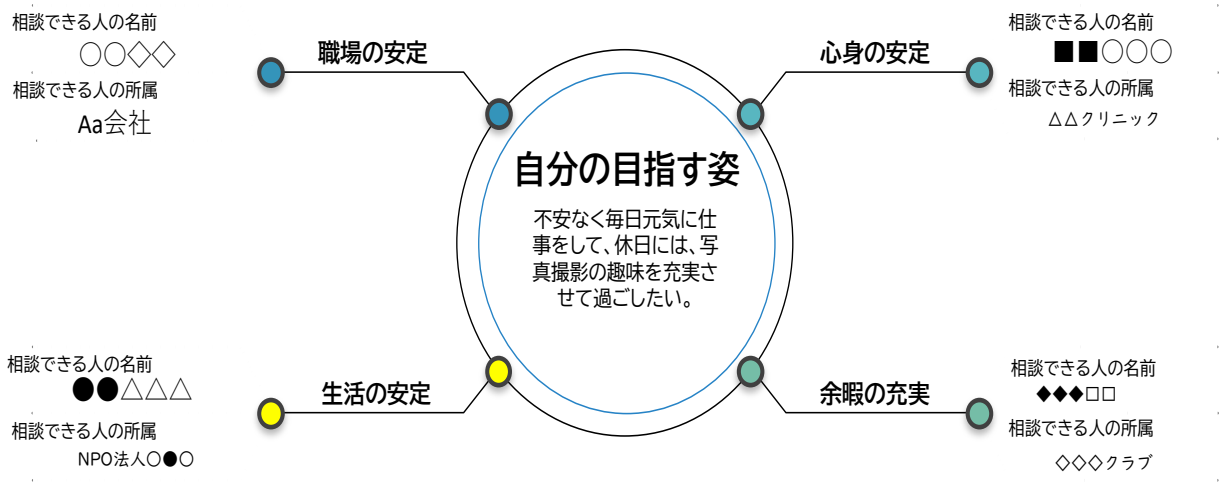


32. 就労定着支援サービス終了を見越した情報の整理

就労定着支援サービスは、サービス提供の最大期間は3年間になっています。サービス終了後を見越した支援の視点は、非常に重要になります。就労定着支援サービスを利用する方は、サービス終了後に「誰に」相談をしていけるのか、「どのように」相談したらよいのかという点に不安を感じていることも多くあります。

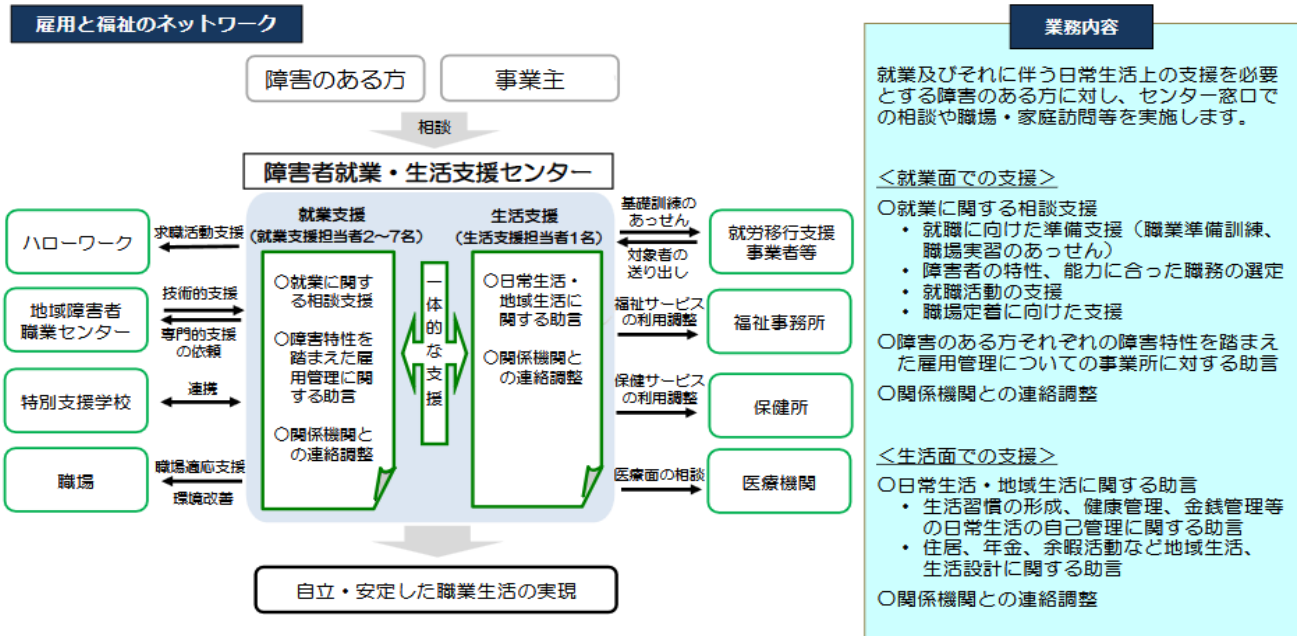
サービス終了後に向けた具体的な流れや準備は、前述したように、必要な場合には、関係機関との連携や引継ぎ支援の準備などがあります。また利用している本人が、安心感をもってサービス終了を迎えられることが大切です。本人には、リソースマップとして、自分の相談できる人や相談できる機関などを記入できるワークシートなどを用いるなど、サービス終了後には、「誰」に「何を」、「どのように」相談できるのかという点について整理をしておくことも、サービス終了後の不安を解消する一つの工夫となります。

本マニュアルの一部に「就労定着支援を利用する本人のためのガイドブック」が掲載されています。この中でも、本人にもリソースマップの作成やその活用についても提案していますので、支援者の方はご一読いただき、日々の支援に活用いただくことも可能です。



33. 障害者就業・生活支援センターとの連携

障害者就業・生活支援センターは、障害者雇用促進法に規定されており、「障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行い、障害者の雇用の促進及び安定を図ること」を目的として、全国に338箇所(令和7年4月1日時点)設置されています。



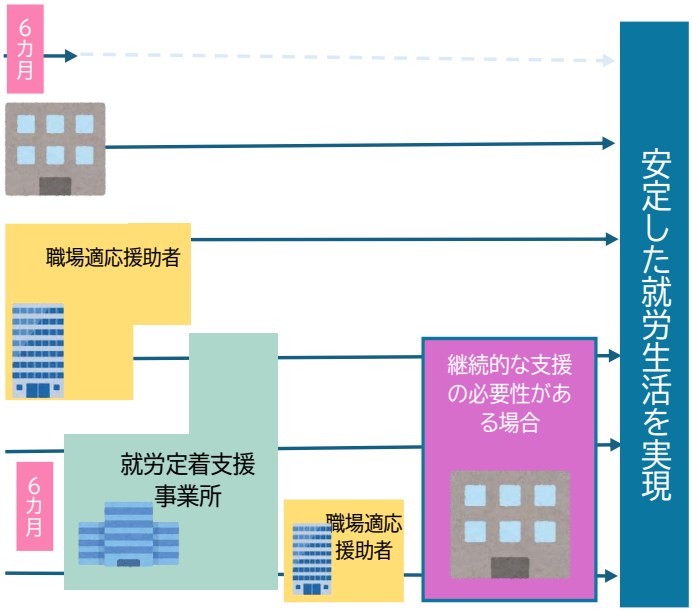
図： 障害者就業・生活支援センターの概要(厚生労働省より出典)

＜図出典：https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001242593.pdf＞

障害者就業・生活支援センターへの依頼に当たっては、サービス終了後の継続的な支援の必要性を精査せず、支援期間が終了したことをもって一律に引継ぐことはしないようにし、企業内におけるナチュラルサポートの状況や本人を取り巻く現状など、障害者就業・生活支援センターへ引き継ぐ具体的な課題やその課題に対するこれまでの取り組みの変遷などについて、事前に共有し，時間的な猶予をもって引継ぐなど丁寧な連携が必要になります。まず、障害者就業・生活支援センターの実施する定着支援としての関わりは、就労定着支援サービスとは異なる点があることは利用者本人に対して、十分に説明します。そして、利用者本人の抱えている課題の内、どの課題に対してどのようなサポートがあるといいのか、どのように解決できるといいのか等の点について、利用者本人の意向や考えを十分に把握した上で、障害者就業・生活支援センターの担当者と協同して、支援の引継ぎを行うことが大切です。

この支援の引継ぎにおいては、就労定着支援事業所と本人、障害者就業・生活支援センター間だけで成立させるのではなく、雇用先となる企業担当者，相談支援事業所担当者やその他の本人に関わる支援機関の担当者も含めて、引継ぎとそれに伴う新たな支援体制への移行を円滑に進めるための取り組みが必要となります。

タイプ1	送り出し事業所のフォローアップ主体の支援
タイプ2	就業・生活支援センター主体の支援（就労支援センター含む）
タイプ3	職場適応援助者主体の支援
タイプ4	職場適応援助者から就労定着支援事業所へ主体をつなぐ支援
タイプ5	就労定着支援事業所主体の支援
タイプ6	就労定着支援事業所から職場適応援助者へ主体をつなぐ支援



34. 自治体設置の就労支援センターとの連携

市区町村には，障害者の就労支援センターを独自に設置している地域もあります。この就労支援センターは、各市区町村がそれぞれの条例や要綱等で定め設置しており、その運営においても各市区町村が直営しているものから、社会福祉法人や社会福祉協議会、NPO 法人等に委託しているものまであります。

こうした就労支援センターも，企業等で働く障害者にとって重要な地域の支援機関となります。就労定着支援事業所のサービス終了後の相談機関として連携や支援の引継ぎを行うことも考えられます。就労支援センターの中には，地域の余暇活動や働く障害者へのリスキリングなどを見越したプログラムを設置しているセンターもあります。就労定着支援事業所の担当者は，こうした就労支援に関わる地域の支援機関とも，ネットワークを形成していくことが大切です。

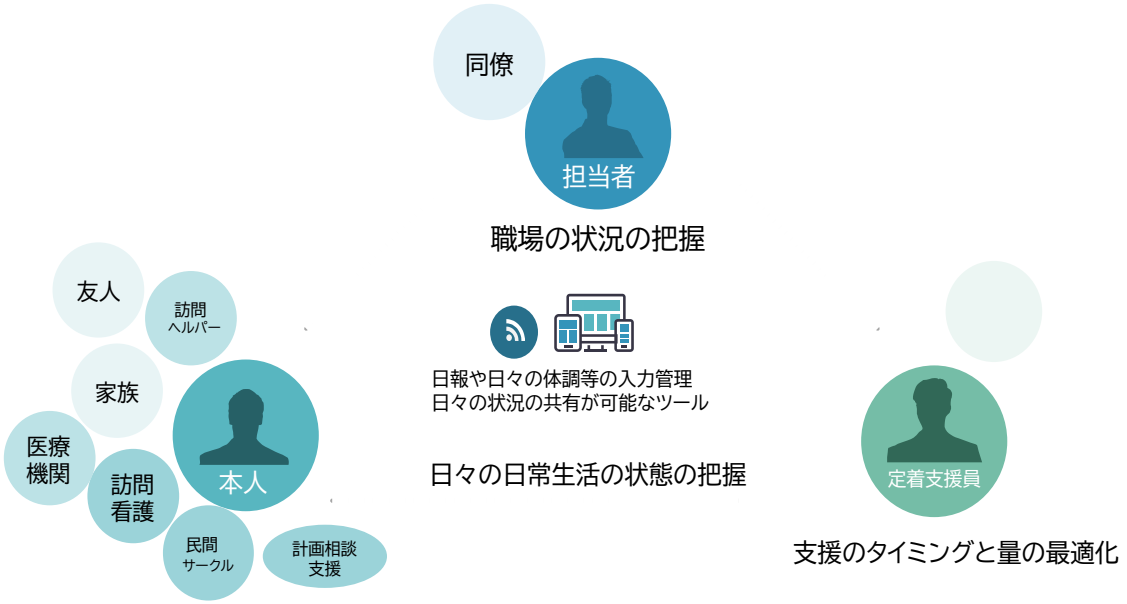
35. 質の高い就労定着支援における事例

（1）事例1：支援の見える化と支援量の最適化

質の高い就労定着支援を実施するには、日々の利用者の様子をどれだけ細かく把握できるか、サポートや調整が必要な時に、より適切なタイミングで最適な量のサポートや調整を提供できるか等が重要になります。 就労定着支援では、月１回以上の面談や職場訪問等による本人の様子や状況の把握を行うことが求められていますが、この月１回から複数回程度の電話やメール等による連絡や対面による面談等のみで、ニーズが発生しているタイミングで最適な量のサポートを実現できるのかという点については、難易度が高いことが考えられます。

こうした点を解消するためには、デジタルツールとして、雇用管理を「見える化」しているツールやアプリケーション、オンラインフォーム等の利用が有効になる場合もあります。例えば、障害のある従業員の雇用管理として、日報入力機能や日々の体調管理や困っていることの入力などができるデジタル記録を活用し、リアルタイムで社内の担当者のほか、必要に応じて就労定着支援事業所や計画相談支援の担当者、送り出し事業所の担当者、家族等と、本人の日々の状態や状況を共有することにより、企業の担当者との情報共有の空白時間や遅延などを最小限に留めることができ、さらに、誰がどのように、本人の状態へアプローチをするのか、役割分担やそれぞれのサポートのタイミングの最適化に取り組んでいる事例があります。

こうしたデジタルツールに日報を入力することやアプリケーションを使うことは、働き始めてから利用を始めるよりも、訓練段階からこうしたデジタルツールやアプリケーション、オンラインフォームの活用に慣れていくことで、よりスムーズな就労定着支援の実施が期待できます。



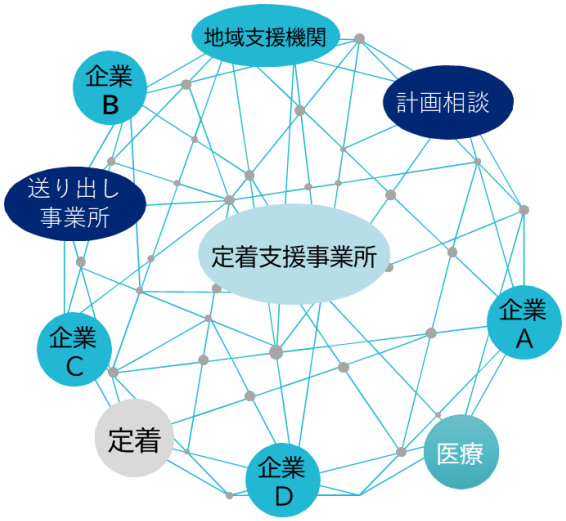
（2）事例2：企業との連携：就労定着支援事業所が中心となり企業同士の学びあいのネットワークを形成する

企業との連携は、就労定着支援事業所の感じている課題の1つになっていることが報告されています（山口ら,2024）。雇用管理における悩みや障害のある従業員の活躍や同僚との関係など、日々様々な課題があります。就労定着支援事業所と企業との連携の好事例としては、就労定着支援事業所がハブとなり、複数の企業とその地域の支援機関を巻き込み、協働した学び合いのネットワークを構築し、企業の抱える課題をケース事例として共有し、その課題解決の方向性や道筋、地域の他の支援機関との関係づくりなどを行う事例があります。

就労定着支援事業所と企業との連携では、一対一の連携関係に着目されがちですが、就労定着支援事業所が関わる企業同士をつなぎ、共通する課題やそれぞれの工夫を共有することで、福祉側の支援機関との関係だけでは、気付きにくかったポイントやアイデアを得るきっかけになることもあります。

就労定着支援事業所の行う連携としては、働いている個人の支援に着目して企業と連携することはもちろんですが、就労定着支援事業所のサービス終了後も障害のある従業員はその企業で働きつづけることが前提になりますので、そのためには、企業が障害のある従業員の安定した就労と生活を実現するため雇用管理の工夫や職場内のコミュニケーションを充実させ、障害のある従業員の活躍を引き出す社内のネットワークを形成できるようになることが大切です。

そのためには、就労定着支援事業所の役割として、どのような機会の創出ができるのか、相互のノウハウをどのように企業と共有し、障害のある従業員に関わる他の支援機関と企業をつなぐことができるのかということについて、柔軟な視点で捉えていくことも大切です。





「就労定着支援の質を高めるための支援マニュアル」
-就労定着支援の計画相談に関わる支援者向け-

＜目次＞

1.広義の就労定着支援と狭義の就労定着支援……2

2.企業に就職した場合の、安定した就労と生活を実現するためのアプローチの種類……3

3.就労定着支援の地域資源としての機能……4

4.就労定着支援の仕組み……5

5.就労定着支援の制度設計と特定相談支援事業所との役割……5

6. 質の高い就労定着支援のための工夫……6

7. 就労定着支援における連携のポイント……10

8.安定した就労と生活のための支援のポイント……12

9. 安定した就労と瀬克のためのチェックリスト……14

10. サービス終了を見越した支援……15

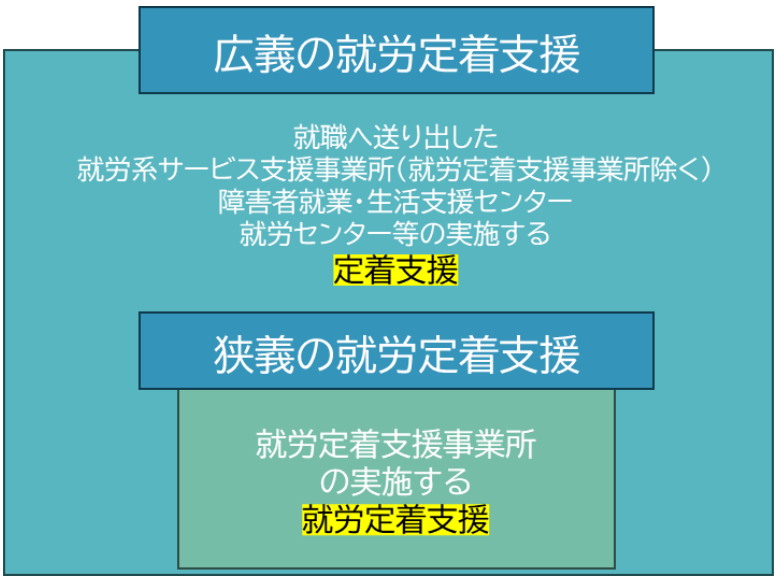
本マニュアルは，令和 6 年度厚生労働省科学研究費（（23GC1010）「質の高い就労定着支援のためのマニュアルに関する研究」の成果物の一部です。

1. 広義の就労定着支援と狭義の就労定着支援

就労定着支援は、障害のある方の日々の「働く」を支え、安定した就労と生活を実現し、日々をウェルビーイングな状態に近づけ、職業人としての自立を支えるために働き始めから一定の期間をその対象期間として支援するものです。

本マニュアルでは、便宜上、就労定着支援事業所を除く就労系障害福祉サービス事業所や障害者就業・生活支援センターや自治体設置の就労支援センターなどの実施する、就職後の職場への定着を目的とする支援を、広義の就労定着支援として「定着支援」とします。

また就労定着支援事業所の実施する狭義の就労定着支援を「就労定着支援」として、分けて記載をします。以下に示す「企業に就職した場合の，安定した就労と生活を実現するためのアプローチの種類」において、就職後のフォローのタイプのうち、タイプ1、2、3、は定着支援に分類され、タイプ4、5、6は就労定着支援事業所が実施する部分は就労定着支援に該当します。



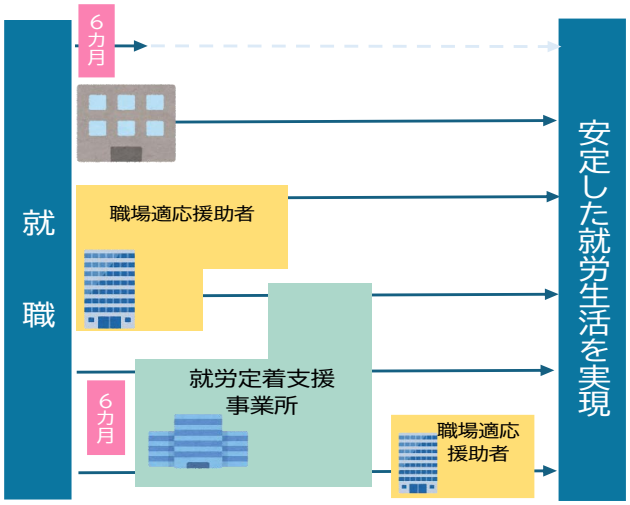
2. 企業に就職した場合の，安定した就労と生活を実現するためのアプローチ

障害のある方が就職した場合，安定した就労と生活を実現するまでの過程として、複数のサポートのアプローチがあります。ここでは代表的なタイプについて紹介します。

タイプ1の支援の場合では、その後の本人の状況や職場環境の変化によって、タイプ2，タイプ3やタイプ5へ移行していく場合も考えられます。なお、タイプ4、タイプ5、タイプ6で就労定着支援の利用を考える場合には、その期間が就職後から3年6カ月以内であることに留意が必要です。

このマニュアルでは、タイプ4、タイプ5、タイプ6の就労定着支援事業所を利用する支援におけるポイントや留意点を中心に紹介をします。

タイプ1	送り出し事業所のフォローアップ主体の支援
タイプ2	就業・生活支援センター主体の支援（就労支援センター含む）
タイプ3	職場適応援助者主体の支援
タイプ4	職場適応援助者から就労定着支援事業所へ主体をつなぐ支援
タイプ5	就労定着支援事業所主体の支援
タイプ6	就労定着支援事業所から職場適応援助者へ主体をつなぐ支援



（1） タイプ1では、送り出し事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、生活訓練事業所等の障害福祉サービス事業所）から、企業に就職した場合、就労移行支援事業所は就職後 6 カ月の定着支援が義務となっており、その他の事業所は、努力義務になっています。この 6 カ月の定着支援の期間を通じて、本人の安定した就労と生活を目指します。

（2） タイプ2では、就職が決定した段階又は就職が決まる前の段階から、障害者就業・生活支援センターや自治体設置の就労支援センターを利用し、センターの支援を受けて就職した方などに対して、就職後の定着支援を行うものです。センターの利用期間に定めはありませんが、センターが中心となり、職場の上司や同僚、関係機関などと連携しながら、安定した就労と生活の実現を目指します。

（3） タイプ3は、就職が決定した段階又は就職後に職場適応上の課題が生じた段階で、職場定着に職場適応援助者による支援の利用が必要だと判断された場合、職場適応援助者による職場への定着支援を受けながら安定した就労と生活を目指すものです。

（4） タイプ4は、職場適応援助者による支援を経て、その後に就労定着支援事業所へ支援を引き継ぐものです。その対象者が障害福祉サービス事業所を経て企業を就職していることが条件となります。この場合、

就職した日から６月が経過し、職場適応援助者による支援が終了している場合、就労定着支援を利用することが可能です。ただし、地域障害者職業センターの配置型職場適応援助者（配置型ジョブコーチ）と協同して支援をする必要がある場合は、その後も同時に利用可能です。

（5） タイプ5は、就労系障害福祉サービス事業所を経て企業に就職している場合、就職後6カ月が経過した日から就労定着支援事業所による就労定着支援を受けることができます。この支援期間は最大 3 年間（就職した日から最大3年6カ月）です。この就労定着支援事業所による就労定着支援において、同法人に訪問型職場適応援助者がいない就労定着支援事業所の場合は、配置型職場適応援助者との協同支援も可能です。また定着支援事業所と訪問型職場適応援助者が援助を行い、その援助に職場適応援助者助成金の申請を行う場合は、当該申請に係る援助を行った利用者に対する当該月の就労定着支援サービス費は算定するできないため留意が必要です。

（6） タイプ6は、就労定着支援事業所の支援による過程で、職場の配置転換や職務内容などの変更があり、改めて環境調整や状況の立て直しが必要な場合には、職場適応援助者の支援を利用することができます。このようにそれぞれの制度の内容や利用条件などを正しく理解した上で、安定した就労と生活を実現するために最適な道筋を考えていく必要があります。

（7） タイプ3とタイプ6を組み合わせた場合には、就労定着支援事業所の提供するサポートと職場適応援助者による支援の両方の趣旨や手続きに必要な期間やタイミングなどに十分留意し、支援の方向性やこれまでの変遷についても関係者間でしっかりと情報共有する必要があります。

3. 就労定着支援の地域資源としての機能

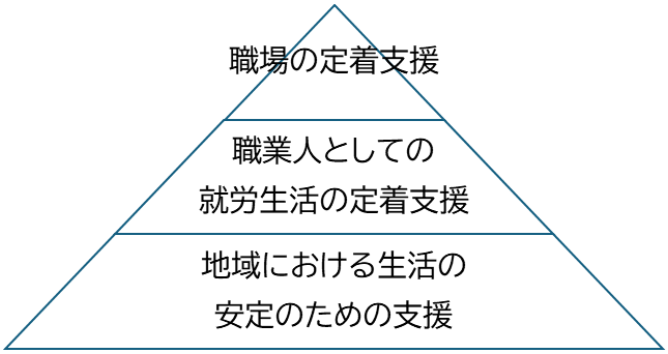
就労定着支援は、働く本人が、日々を前向きに捉え、自分らしいと感じられる選択や場面を日常のなかで実現できるように支援することです。「働き続ける」ことを支える上での支援の質の高さとは、「辞めさせないための支援」ではありません。働く当事者である本人が、悩みや課題は感じつつも前向きに自身の生活や職業生活を豊かにできるように取り組めている状態を実現できることが大切です。

就労定着支援事業所は、本人と本人に関わる企業や支援者などが、何か課題が生じても解決に向けて協働ができるという安心を感じている状態を形成できるように、就職後 ６ 月以降から最長3年間を支援することができます。

就労定着支援事業所は，本人の職場への定着と日常生活と地域生活を支える地域の資源や仕組みを関係者と共に整え、本人のニーズや状態に応じて、適切な支援へ繋がれるようにサポートします。

就労定着支援は、こうした課題に対して包括的なアプローチとして、職場と日々の生活と地域生活のそれぞれの側面を捉えながら、本人が社会のなかでその人らしい職業人としての自立を目指す過程を支えることを目指しています。よって就労定着支援事業所は、本人のニーズに応じて資源を選択できるように、地域の多様な社会資源を知り、働く障害者を支え続けることができる仕組みとしてどのような活用が可能であるのか、地域の資源が相互に開かれた関係を形成できるのかについて検討し、主体的に働きかけることも役

割として期待されています。この地域資源の開拓や地域資源と相互に開かれた関係を構築する上でも、当事者の特定相談支援事業所の方と連携は重要になります。



障害のある方の就労定着支援を一定の期間、継続的に実施する代表的な事業所として就労定着支援事業所があります。企業就労までに利用していた就労系障害福祉サービス事業所等（以下、送り出し事業所）には、就職後 6 か月間の定着支援を実施することが求められています。

送り出し事業所の種別により、その定着支援の実施に対する義務の範囲は異なります。送り出し事業所が就労移行支援事業所の場合は、この 6 カ月は義務として実施することが求められています。その他の就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所、生活訓練（自立訓練）事業所、生活介護事業所から企業就職する場合には、定着支援の実施は努力義務として求められています。

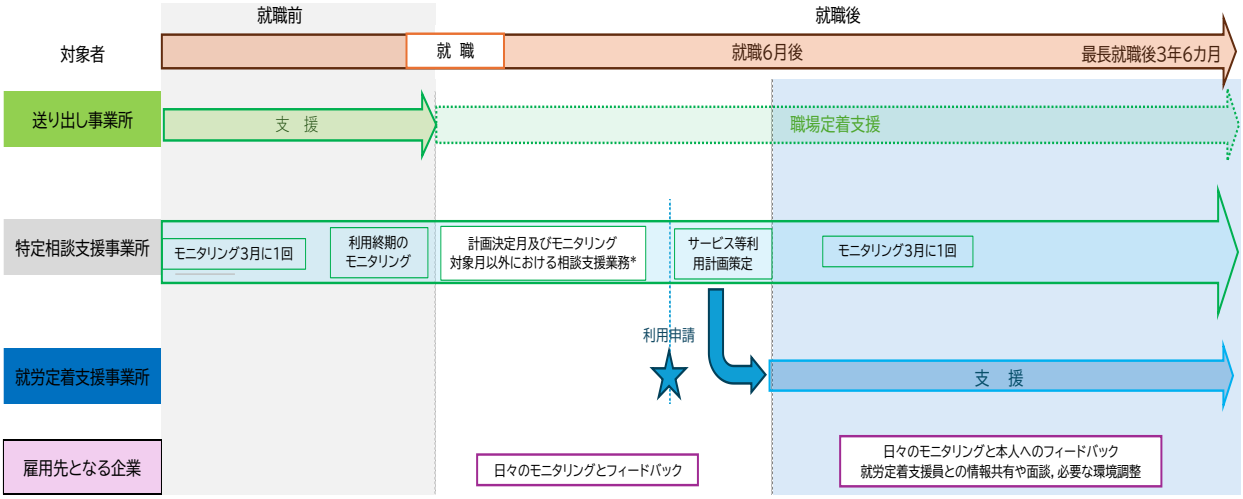
4. 就労定着支援の仕組み

つまり、企業就職後の 6 カ月以内は、企業就職後の環境変化や生活変化への適応として重要な時期となりますので、この期間は、サービス利用時の本人の様子を十分に理解している支援者が中心となり、就職後の日々のフォローや企業との橋渡しを行うことが重要になります。

就職後 6 カ月後からは、就労定着支援事業所を利用することが選択された場合には、就労定着支援事業所が最長 3 年間の間、就労と生活に伴う生活支援を行うことで、特段の支援がなくても本人が職業人として、働き続けられるように適応していけるように支援します。

5. 就労定着支援の制度設計と特定相談支援事業所との連携

この就職後の就労定着支援に関わる制度は、以下の図のようになっています。就労定着支援に関わる事業所としては、送り出し事業所、就労定着支援事業所、特定相談支援事業所（セルフプラン申請による利用の場合は除く）との連携が密接に連携していくことが重要になります。 また令和6年4月からは、送り出し事業所から就職先への移行について、労働時間延長支援型や復職支援型とよばれる、段階的な企業への移行の支援も整備されたことから、就労定着支援への接続においても、理解しておくことが大切です。



<就職前>
送り出し事業所は、就職が決定した対象者(当事者)に対して、予め対象者の就職後の職場定着支援のニーズを把握した上で、支援の実施方法等について相談を行うとともに、就職6カ月後からは、就労に伴う環境変化等に対してサポートするために就労定着支援が一定期間に亘り利用可能であることを対象者に対して情報提供を行う。

<就職後2~3月目>
送り出し事業所は、対象者に対して就労定着支援の利用の意向を確認し、対象者の同意の上で、特定相談支援事業所や就労定着支援事業所に対して就職後の本人の状況を情報共有するとともに、就労定着支援の利用を含めて、対象者の職場定着に必要な生活面での支援等について相談を行う。
<特定相談支援事業所>
特定相談支援事業所は、就労移行支援等の送り出し事業所の利用終了後も対象者と面談や企業又は就労支援機関とのカファレンスの機会を設定し、就労や生活の状況について、把握、相談を行うと共に、就労定着支援の利用意向の確認を行うことが望ましい。
また、対象者が就労定着支援の利用を希望する場合、特定相談支援事業所は、支給決定に係る支援の勧奨や申請後のサービス等利用計画案の策定等、必要な支援を行う。
＊サービス等利用終了後の他機関との連携に係る業務については、一定の要件を目指す場合、居宅介護支援事業所等連携加算が算定可能な場合がある。

<就職後4~5月目>
送り出し事業所は、対象者が就労定着支援事業の利用申請した場合、就労定着支援による支援の円滑な開始に向けて、就労定着支援事業所、企業との支援の方向性の共有や必要な連絡調整を行う。

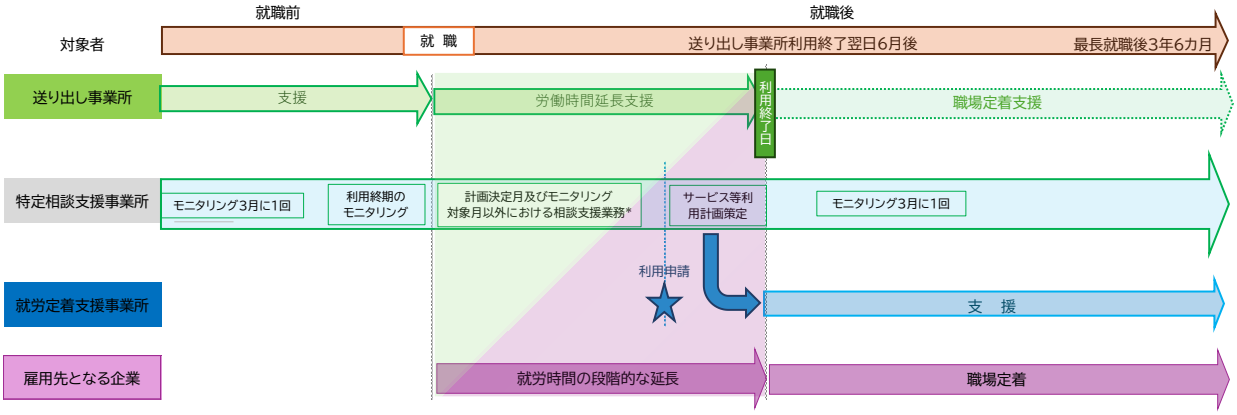
<就職後6月以降>
送り出し事業所は、対象者の希望や就労状況、就労移行支援事業所等の支援状況等を踏まえて、就労定着支援計画を策定し、対象者に提示すると共に、就労定着支援の結果に沿って必要な支援を行う。

送り出し事業所は、①通常の事業所に新たに雇用された障害者の就労定着支援に係る利用の意向を確認するとともに、②当該障害者に就労定着支援に係る利用の希望があるときは、職場定着のための支援の義務(・努力義務)期間である就職後6月(通常の事業所に雇用された後に労働時間の延長の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者として、就労移行支援等を利用した場合(当該利用形態を以下「労働時間延長支援型」という。)は、当該就労移行支援等の終了日の翌日から起算して6月、休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者として、就労移行支援等を利用した場合(当該利用形態を以下「復職支援型」という。)は、復職した日を1日目として6月)経過するまでの間に就労定着支援事業者、特定相談支援事業者その他関係機関との連絡調整に努めなければならないとされています。

詳細は『障障発0329第7号＜令和6年3月29日＞就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における留意事項について
＜https://www.mhlw.go.jp/content/001261445.pdf』を参照。

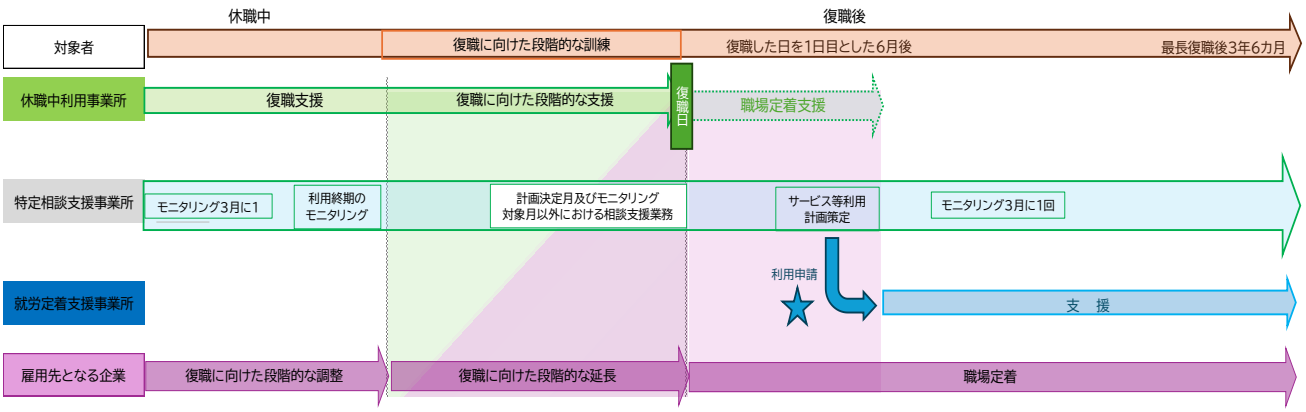
（1）労働時間延長支援型

労働時間延長支援型は、企業における労働時間が概ね週 10～20 時間から段階的に労働時間の延長を想定している場合を対象としています（若林,2024）。労働時間延長支援型の目標が達成されて（＝目標としていた勤務時間まで移行して）終了となった場合、まず、終了後の 6 カ月は、労働時間延長支援型の支援を行っていた就労系障害福祉サービス事業所による定着支援の期間となります。この6カ月の後も継続して定着支援が必要な場合には、支援機関（就労定着支援事業等）に対して早期から連絡調整を行い、次の段階に向けての準備を行っていく必要があります。就労定着支援事業所の利用が開始できるのは、送り出し事業所の利用終了日の翌日から6月後からとなります。



（2）復職支援型

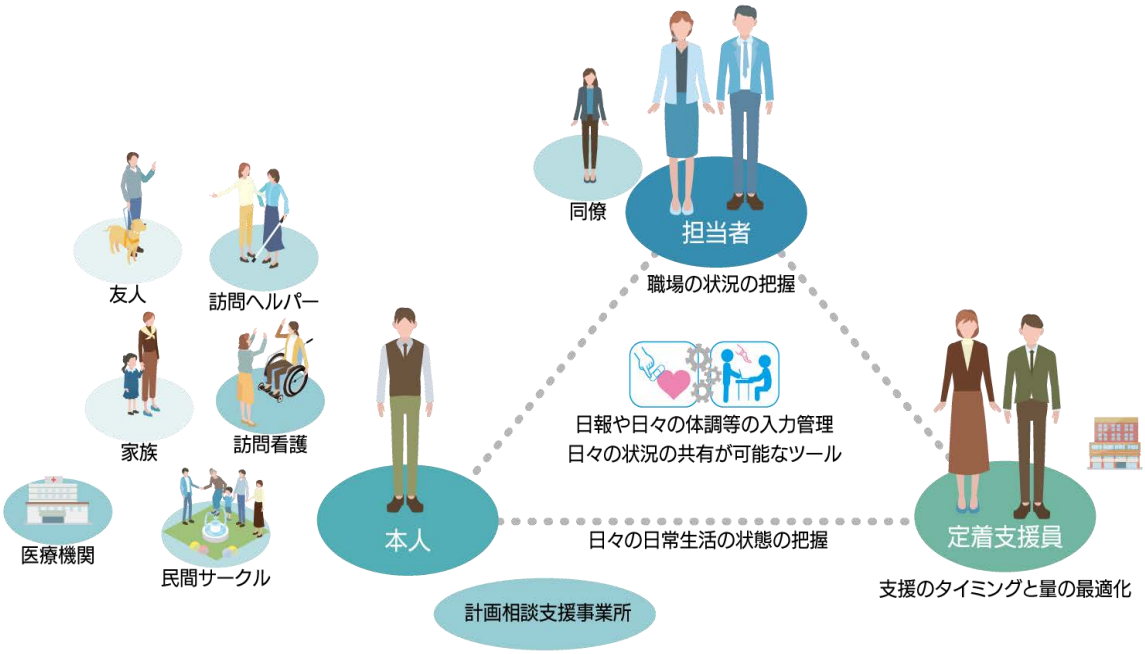
復職支援型は、通常の事業所に雇用されている障害者であって、休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものを対象に、令和6年3月 29 日付「就労移行支援事業、就労継続支援（A型、B型）における留意事項」に記載されている利用条件を満たしている場合に利用できます。復職支援型の目標が達成されて（＝目標としていた復職になる）終了となった場合、まず、復職日翌日から6カ月は、復職支援型の支援を行っていた就労系障害福祉サービス事業所による定着支援の期間となります。この6か月間の後も定着支援が必要な場合には、支援機関（就労定着支援事業等）に対して早期から連絡調整を行い、次の段階に向けての準備を行っていく必要があります。就労定着支援事業所の利用が開始できるのは、復職した日を1日目として6月後からとなり、最長復職後3年 6 カ月までです。



6. 質の高い就労定着支援のための工夫

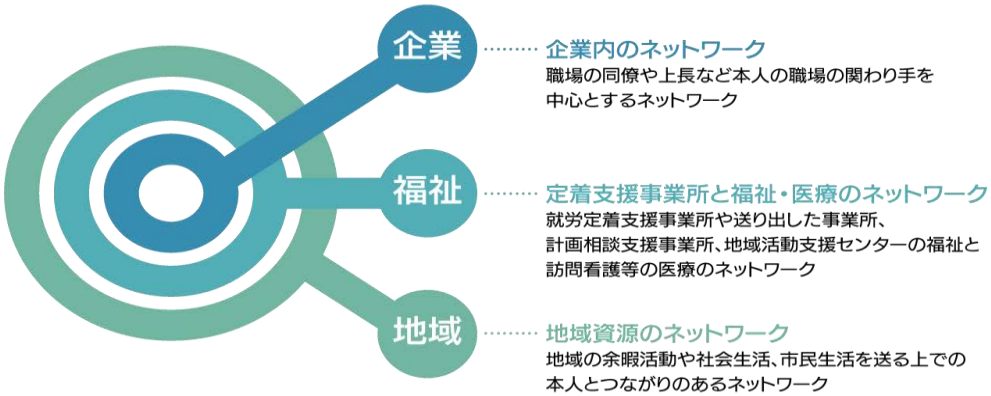
質の高い就労定着支援を実現するためのポイントとして、代表的なポイントとして「支援の見える化」、「ネットワークによる支援」、「本人のマインドの設定」があります。この3つのポイントを意識して就労定着支援を行うことで、結果として安定した就労と生活を実現することに繋がり、質の高い就労定着支援を実施することが可能になります。

（1）Point1： 支援の見える化



質の高い就労定着支援のためには、月に 1 回程度の本人との面談や確認だけでは、本人の状態の把握や職場での状況の把握、日常生活の安定の程度の把握などを十分に行うことが難しい場合もあります。一方で定着支援事業所の職員体制や事業所運営の状況などから、対面での支援の頻度を増やしていくことだけをその解決策として取り組むことに限りがある場合もあります。大切なことは日々の本人の状況や職場の状況の把握を適切に適宜捉えることができ、支援のタイミングとその介入の程度の最適化を試みることです。そのためには、電話やメール、対面の支援に加えて、次の面談や確認日までの本人の状況などの情報の隙間を埋めていくことが大切です。この日々の本人の状態の見える化には、日報管理や労務管理等の入力ができるデジタルツールが効果を発揮することがあります。特定の障害者の雇用管理や日報入力等を通じて支援をするツールもあれば、オンラインフォームなどを用いて、毎日入力をすることで、その情報を事業主と支援者側で共有するという方法で、利用者の日々の状態と職場の状況を把握し、就労定着支援事業所の支援として適切なタイミングで支援を実施することが期待されます。

（2）Point2：ネットワークによる支援

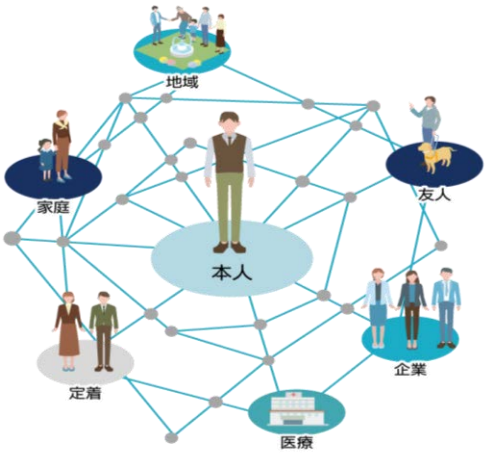


本人の安定した就労と生活を実現するためには、複層的なネットワーク支援の体制を構築し、本人を含めた支援に関わる関係者間でそのネットワークを理解していることが大切です。このネットワークの中心は、あくまでも利用者本人となりますが、企業内のネットワークと就労定着支援事業所と福祉・医療のネットワーク、地域資源のネットワークが複層的に構築されていることが大切です。このネットワーク内では、情報交換や相談ができ、状況に応じては、具体的なサポートやフォローが実施されることがその機能として求められます。

企業内のネットワークは、職場内の同僚や上長など本人の職場の関わり手を中心とするネットワークです。そして就労定着支援事業所と福祉・医療のネットワークでは、就労定着支援事業所や送り出した事業所、計画相談支援事業所、地域活動支援センターなどのこれまでに本人に関わりのある福祉の関係機関や、訪問看護や医療機関などの本人とかかわりのある医療を含めた関係者で構築されるネットワークです。

地域資源のネットワークは、本人の余暇活動や日常生活、地域生活として市民として生活を送るうえでの本人とつながりのある関係者や組織で構成されるネットワークです。

就労定着支援事業所は、この企業内のネットワークと地域資源のネットワークの複層的ネットワークをつなぐハブとしての機能や役割もあります。本人の状況やニーズやそのニーズの変化に応じてこれらのネットワークと協働しながら本人が安定した就労と生活を実現できるように働きかけていくことが大切です。



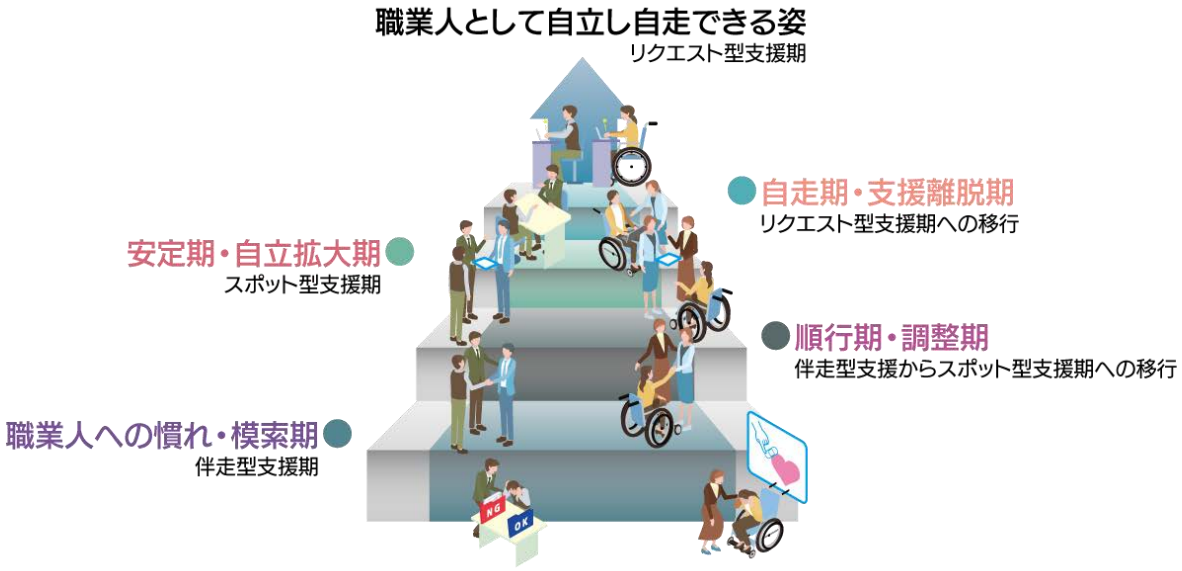
（3）Point3：本人のマインドの設定

就労定着支援の利用サービス開始において、就労定着支援サービスはあくまでもサービス終了後にその働く本人の自立を目指すためサービスであり、これまでの「働くことを目指す」ための訓練ではなく、「働き続けられ、安定した就労と生活を実現する」ための訓練の要素が含まれるサービスであることを利用者である本人が理解することが大切です。

サービス利用開始時には、本人と就労定着支援事業所、雇用先となる企業との間で、サービス利用後の最長3年後に、自分がどのような姿として働けているのかという点について、イメージとそれに向けた現状の課題や生じやすい課題の予測、課題が生じた場合の工夫の見通しについて、きちんと共有できていることが大切です。

こうした対話を通じたイメージの共有やその利用目的の共有に対して、十分に時間を確保できていない場合には、就労定着支援事業所の支援者が良かれと思う支援にとどまることもあり、利用している本人は、サービス利用にあたり、安心させてもらうお守りとしての役割だけを就労定着支援事業所に求めるような表面的な理解に留まることも考えられます。

就労定着支援サービス利用をすることは、安定した就労と生活を実現し、本人が長い職業人としての人生を通じて自分らしいと感じられるキャリアを重ね、豊かな人生を生きていくことを目指すための訓練的要素のある期間であることを理解していくことが、すべての関わる関係者に求められるところです。



7. 就労定着支援における連携のポイント

相談支援事業所は、利用者の権利擁護の視点に立って利用者の生活全般にかかわるという役割が求められています。数多くの相談事案を抱える中で、上記に示した 3 つのポイントを押さえた支援活動を行うためには、就労定着支援事業所との密な連携とともに、利用者にかかわる地域の関係者との協力体制が不可欠です。その協力体制づくりの上で重要なポイントを示します。

（1）就労支援と相談支援の目線合わせ

相談支援は利用者の想いと権利擁護の視点を踏まえ、就労や生活で生じている課題を捉え、周囲の環境調整や地域資源の活用によって、その課題を解決するための取り組みが求められます。利用者の想いに沿った就労のイメージを踏まえつつ、利用者自身が向き合わなければならないハードルや工夫について、就労支援に関わる支援者と相談支援者が、相互の専門性を理解した上で目線を合わせて協働することが重要です。

（2）「自分らしく働く」価値の支援者間の共有

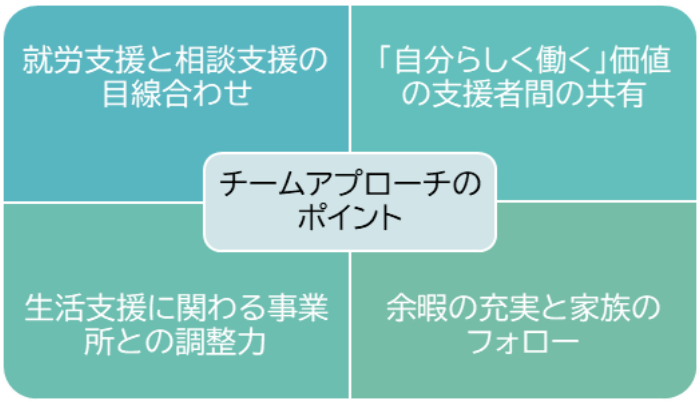
就労支援は利用者が「自分らしく働く」という生きる上での社会の一員としての在り方や自己実現につながる機会を提供しています。就労支援においては、相談支援者も一般就労と福祉的就労の違いを十分に理解した上で、本人が「自分らしく働く」ことを目指す上で、どのような働くカタチが現時点において適切であるのか、中長期な目標としてどのようなステップいくのかという支援アプローチについて、関係者間で共通のイメージを持てていることが大切です。

（3）生活支援に関わる事業所との連携

利用者の中にはヘルパーやグループホームなどの生活支援を受けながら就労する事例も多くあります。就労先に同行する行動援護ヘルパーやグループホームの世話人あるいは他の利用者、家事援助ヘルパーといった居宅介護支援事業所や自立生活援助事業所の職員やグループホームなどの関係者等との情報共有や関係づくり行うことは大切です。こうした関係者と日頃から連携できる体制を構築しておくことで、就労先で起こるトラブルを未然に防ぐことが可能になることもあります。就労と生活の安定にとって、相談支援事業所と生活支援に関わる事業所との日頃からの連携は重要な意味があります。

（4）余暇の充実と家族のフォロー

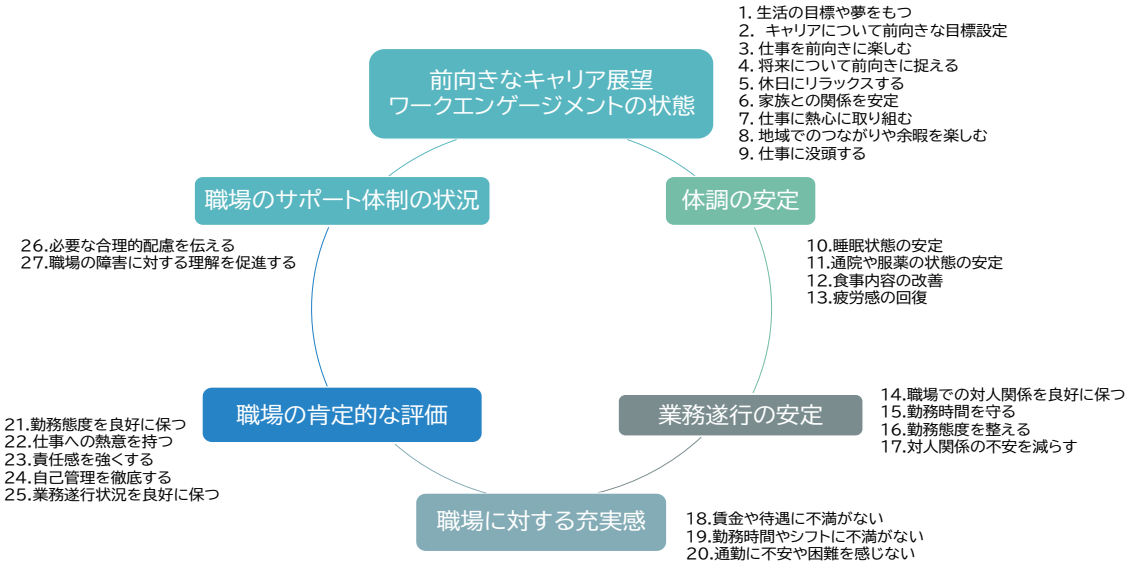
帰宅後や休日の過ごし方が就労と生活の安定には大きく影響します。翌朝あるいは週明けに元気に職場に出勤するためには、余暇を充実させることが大切です。余暇の支援に力を入れている就労系の事業所や企業もありますが、仲間同士で休日に買い物へ行く、映画鑑賞やスポーツなどのレクリエーションを企画するなどを通して、孤立を防ぐ仲間づくりを行うなど、職場以外の他者との関わりの接点を増やすことも大切な視点です。また、ご家族が就労定着支援事業所や企業との意思疎通がうまく行くように調整を図るなど、家族状況の変化により、利用者と家族の関係が不安定にならないような対応が出てくる場合もあります。



8. 安定した就労と生活のための支援のポイント

安定した就労と生活のためには，働く当事者である本人とその環境として大切な6つの要素と27の項目があります。就労定着支援事業所の支援員は、これらのポイントをアセスメントしながら、安定した就労と生活を実現できているか、どこに調整や工夫の改善が必要なのかについて、整理しています。

安定的な就労生活のために大切なこと



Copyright©A.YamaguchiLab 2024 All Rights Reserved

（1）本人の前向きなキャリア展望とワークエンゲージメントの状態

まず本人にかかわる大切なこととして、まず働く本人自身が「前向きに自分のキャリアの展望をもてていることとワークエンゲージメントを感じていること：（以下前向きなキャリア展望とワークエンゲージメントの状態）」が大切になります。 前向きなキャリア展望とワークエンゲージメントの状態には、9つのポイントがあります。まず1つめは、当事者が生活の目標や夢などを持てているという点です。そして2つめは、自分の将来や今後のキャリアについて前向きな目標設定をしていることが重要です。

Ⅰ．本人の前向きなキャリア展望とワークエンゲージメントの状態	
1	生活の目標や夢などをもっている
2	自分の将来や今後のキャリアについて前向きな目標設定をしている
3	仕事をすることを前向きに楽しんでいる
4	本人や自分の将来について前向きに捉えられている
5	休日には、何かリラックスできる過ごし方ができている
6	家族との関係が安定している
7	仕事について熱心に取り組んでいる
8	本人が地域でのつながりや余暇を楽しむことができている
9	仕事をすることに没頭している

（2）本人の体調の安定

安定した就労には、本人の気持ちの部分だけでなく、体調が安定していることも大切です。体調の安定としては、睡眠状態が安定していることや、通院や服薬の状態が安定していること（又は服用しなくてよいこと）、食欲低下や食事内容の悪化がないこと、疲労感あっても日々の休息で回復していることなどを支援者の視点では確認してみましょう。

Ⅱ．本人の体調の安定	
1	睡眠状態が安定している
2	通院又は服薬状態等が安定している（又は服用しなくてよい）
3	食欲の低下や食事の内容の悪化がない
4	疲労感はあっても、回復している

（3）職場の本人の様子の安定や充実感

職場において、本人に対人関係にトラブルがないことや不安ない状態であることはもちろんのこと勤務時間の遵守や勤務態度について課題がないことも大切な視点です。また本人が職場に充実感を感じていることも大切です。職場の通勤への不満や困難がないこと、勤務時間やシフト等に対して不満がないこと、賃金等の処遇について不満がないことなどの視点から確認してみましょう。

Ⅲ．本人の業務遂行の安定	
1	職場における対人関係において課題がない
2	職場における勤務時間の遵守について課題がない
3	職場における勤務態度について課題がない
4	職場における対人関係において不安を感じていない
Ⅳ．本人の職場に対する充実感	
1	職場における賃金等の処遇について不満を感じていない
2	職場における勤務時間やシフト等について不満を感じていない
3	職場への通勤について不安や困難を感じていない

（4）職場の評価とサポート体制

職場の上長からみた本人の評価がどのような評価であるのかという点も安定した就労と生活には影響してくる。特に上長からみて，本人の業務遂行状況や勤務態度，仕事への熱意，本人の責任感，体調や服薬等に関する自己管理に対する評価が良い状態にあることを確認することが大切です。また職場でのサポート体制として，合理的配慮が適切に提供されているか，職場の障害に対する理解が十分であることも同様に大切になります。

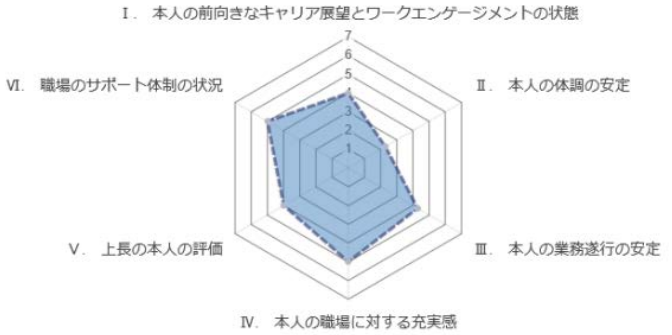
	Ⅴ．上長の本人の評価
1	職場の上長からみて勤務態度に対する評価が良い
2	職場の上長からみて仕事への熱意に対する評価が良い
3	職場の上長からみて責任感に対する評価が良い
4	職場の上長からみて自己管理（体調･服薬等）に対する評価が良い
5	職場の上長からの業務遂行状況に対する評価が良い
	Ⅵ．職場のサポート体制の状況
1	職場の合理的配慮が適切に提供されている
2	職場の障害のある従業員への理解が十分である

9．安定した就労と生活のためのチェックリスト

みんなの質の高い就労定着支援： https://www.retentionforall.org/ では、安定した就労と生活を実現するためのチェックツールやその使い方などのガイドブックを公開しています。

企業向けのチェックツールもありますので、ご確認いただくと、上記の観点を整理してレーダーチャートでその確認の観点を整理することが可能です。

定着状況評価チェックシート＜レーダーチャート＞



＜結果のまとめ＞

現在の定着状況は、

Ⅰ．本人の前向きなキャリア展望とワークエンゲージメントの状態：**4**
Ⅱ．本人の体調の安定：**2.3**
Ⅲ．本人の業務遂行の安定：**4.3**
Ⅳ．本人の職場に対する充実感：**5**
Ⅴ．上長の本人の評価：**4**
Ⅵ．職場のサポート体制の状況：**5**

領域スコアの低い項目の内容を確認し、本人や職場の担当者と対話をしてみましょう。

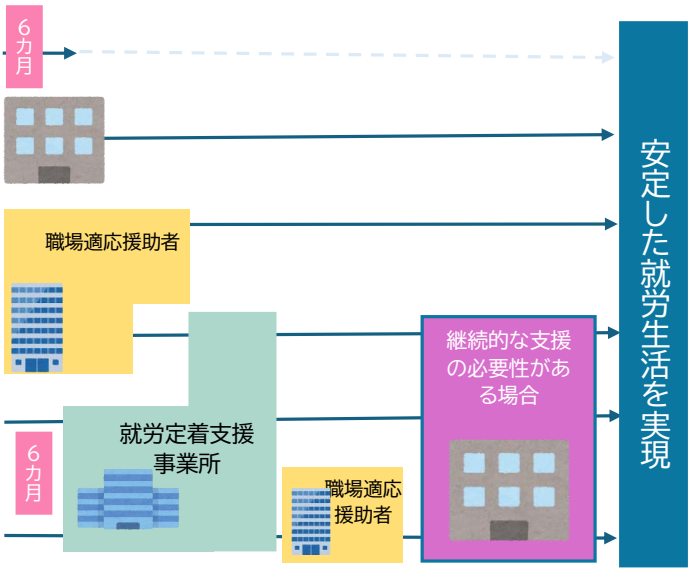
Copyright©A.YamaguchiLab 2024 All Rights Reserved

10.サービス終了を見越した支援

就労定着支援サービスは就職日から最長3年6カ月までがその支援期間となっています。就労定着支援事業所は、支援終了後において、本人、事業主，関係機関等から障害者の就労定着のための必要な協力が求められた場合には、関係機関と協力して対応することに努めることが求められています。こうしたサービス終了後の引き続きの就労定着支援事業所の支援の実施を促すことを見越して就労定着実績体制加算は設定されていると説明されています。

実際のサービス終了後に具体的に継続的な支援の必要がある場合には、地域の障害者就業・生活支援センターや自治体設置の就労支援センターへその定着支援が引き継がれることもあります。ただし、これらの障害者就業・生活支援センター、就労支援センターの実施する定着支援は、就労定着支援事業所が実施してきた支援とはまたその視点や介入のポイントが異なる場合もあります。こうした点を踏まえてサービス終了後の見通しについて本人へ伝え、その後に関わることとなる支援機関への引き継ぎ支援を就労定着支援事業所は行うことになります。

タイプ1	送り出し事業所のフォローアップ主体の支援
タイプ2	就業・生活支援センター主体の支援（就労支援センター含む）
タイプ3	職場適応援助者主体の支援
タイプ4	職場適応援助者から就労定着支援事業所へ主体をつなぐ支援
タイプ5	就労定着支援事業所主体の支援
タイプ6	就労定着支援事業所から職場適応援助者へ主体をつなぐ支援



就労定着支援事業所は、支援サービス終了前の６月を目安に、サービス終了後を見越した現状のアセスメントやサービス終了後の地域資源の整理などを行うことが一考されます。こうした段階的な準備と関係機関との調整が、円滑なサービス終了後への移行を実現することには大切になっています。相談支援事業所の方には、サービス終了後の本人の地域生活を充実させるための地域資源の情報などについて就労定着支援事業所の担当者と情報共有するなど、円滑なサービス終了に向けた取り組みの協同が大切になります。

サービス終了6月より前	サービス終了後を見越した本人の状況のアセスメント 雇用環境のナチュラルサポート形成状況の確認 サービス終了後を見越した本人の支援ニーズに対する意向の確認 雇用先の担当者のサービス終了後の支援の必要性に対する見解の確認 他機関の支援者とのサービス終了後の支援の必要性に対する意見交換
6月前	サービス終了後の引継ぎ支援に向けた記録の整理やケース会議の調整
5月前	サービス終了後の引継ぎのためのケース会議等の実施
4月前	サービス終了後を見越した引継ぎのための支援 （引き継ぎ先となる機関への同行訪問，職場担当者，家族との顔合わせなど）
3月前	引き継ぎ資料の作成 サービス終了に向けた関係者との情報共有 サービス終了後の本人に係る地域資源の整理
2月前	引き継ぎ先となる機関からの懸念事項や確認事項の確認 本人のサービス終了後の見通しや状況に対する心配事項などがないかの確認
1月前	サービス終了後の引継ぎ支援に向けた記録の整理やケース会議の調整
サービス終了月	サービス終了後を見越した引継ぎのための最終ケース会議 （引継ぎ先となる機関への同行訪問，職場担当者，家族との顔合わせなど）
サービス終了後	引継ぎ先となる機関からの要請又は状況に応じて必要なフォローの実施







「就労定着支援の質を高めるためのガイドブック」
-障害者を雇用している企業担当者向け-

＜目次＞

1.広義の就労定着支援と狭義の就労定着支援……2

2.企業に就職した場合の、安定した就労と生活を実現するためのアプローチの種類……2

3.就労定着支援の仕組み……4

4.制度の仕組み……4

5.質の高い就労定着支援のための工夫……7

6. 職場への定着のステップと連携のポイント……9

7. 職場定着のための支援と企業内の支援者：職場適応援助者……10

8.職場定着のための支援と企業内の支援者：職業生活相談員……11

9.ナチュラルサポート体制構築のための支援……12

10.ナチュラルサポートの状況チェックシートの活用……14

11.質の高い支援を目指すためのポイント……15

12.安定した就労と生活のためのチェックリスト……18

13.就労定着支援サービス終了までの流れ……19

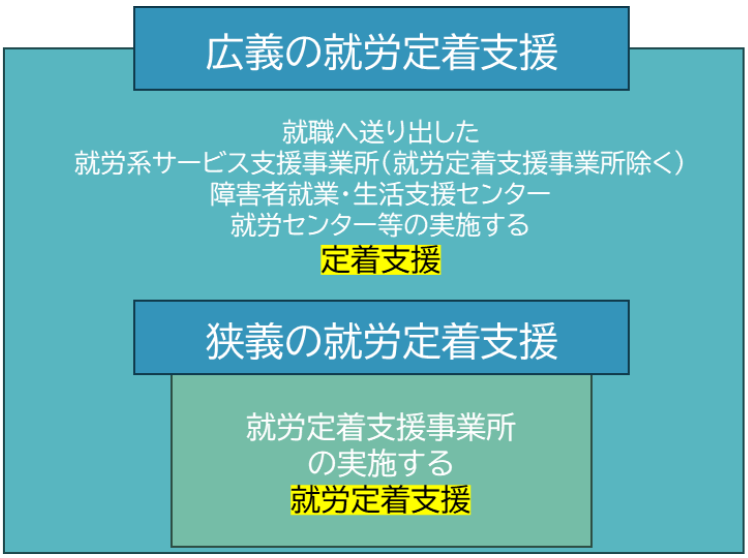
本ガイドブックは，令和 6 年度厚生労働省科学研究費（（23GC1010）「質の高い就労定着支援のためのマニュアルに関する研究」の成果物の一部です。

1. 広義の就労定着支援と狭義の就労定着支援

就労定着支援は、障害のある方の日々の「働く」を支え、安定した就労と生活を実現し、日々をウェルビーイングな状態に近づけ、職業人としての自立を支えるために働き始めから一定の期間をその対象期間として支援するものです。

本マニュアルでは、便宜上、就労定着支援事業所を除く就労系障害福祉サービス事業所や障害者就業・生活支援センターや自治体設置の就労支援センターなどの実施する、就職後の職場への定着を目的とする支援を、広義の就労定着支援として「定着支援」とします。

また就労定着支援事業所の実施する狭義の就労定着支援を「就労定着支援」として、分けて記載をします。以下に示す「企業に就職した場合の，安定した就労と生活を実現するためのアプローチの種類」において、就職後のフォローのタイプのうち、タイプ1、2、3、は定着支援に分類され、タイプ4、5、6は就労定着支援事業所が実施する部分は就労定着支援に該当します。



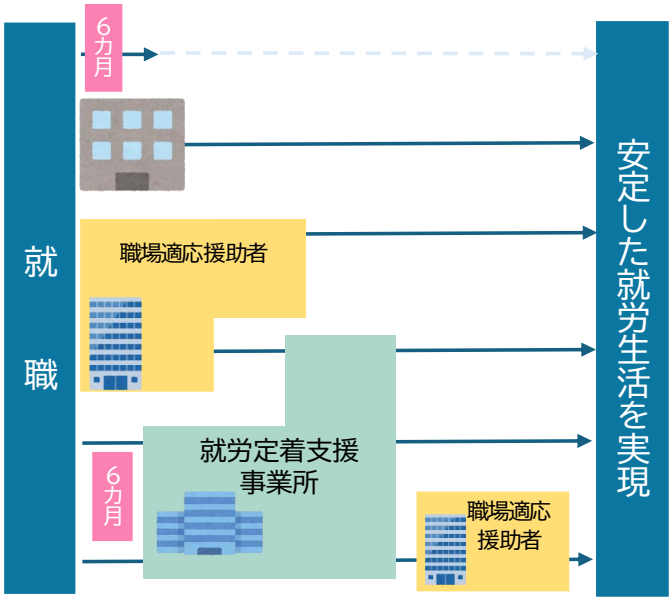
2. 企業に就職した場合の、安定した就労と生活を実現するためのアプローチの種類

障害のある方が就職した場合，安定した就労と生活を実現するまでの過程として，複数のサポートのアプローチがあります。ここでは代表的なタイプについて紹介します。

タイプ1の支援の場合では、その後の本人の状況や職場環境の変化によって、タイプ2，タイプ3やタイプ5へ移行していく場合も考えられます。なお、タイプ4、タイプ5、タイプ6で就労定着支援の利用を考える場合には、その期間が就職後から3年6カ月以内であることに留意が必要です。

このマニュアルでは、タイプ4，タイプ5、タイプ6の就労定着支援事業所を利用する支援におけるポイントや留意点を中心に紹介します。

タイプ1	送り出し事業所のフォローアップのみの支援
タイプ2	就業・生活支援センターのみの支援（就労支援センター含む）
タイプ3	職場適応援助者のみの支援
タイプ4	職場適応援助者から就労定着支援事業所へつなぐ支援
タイプ5	就労定着支援事業所のみの支援
タイプ6	就労定着支援事業所から職場適応援助者へつなぐ支援



（1） タイプ1では、送り出し事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、生活訓練事業所等の福祉サービス事業所）から、企業に就職した場合、就労移行支援事業所は就職後 6 カ月はフォローアップのための定着支援が義務となっており、その他の事業所は、努力義務になっています。この 6 カ月の定着支援の期間を通じて、本人の安定した就労と生活を目指すようになります。

（2） タイプ2では、就職が決定した段階又は就職が決まる前の段階から地域の障害者就業・生活支援センター（就労支援センター含む）への相談や利用登録を経て、就職後にこれらのセンターが中心となり定着支援を行うものです。これらのセンターの利用期間の制限はないことから、安定した就労と生活が実現するまで必要に応じて支援が提供されます。
（3） タイプ3は、就職が決定した段階で、職場定着には職場適応援助者による支援の利用が必要だと判断された場合、職場適応援助者による職場への定着支援を受けながら安定した就労と生活を目指すものです。

（4） タイプ4は、職場適応援助者による支援を経て、その後に就労定着支援事業所へ定着支援を引き継ぐものです。この場合、その対象者が就労系サービス支援事業所を経て企業を就職していることが条件となります。この場合、就職した日から 6 カ月が経過し、職場適応援助者による支援が終了している場合、就労定着支援を利用することが可能です。

（5） タイプ5は、就労系サービス支援事業所を経て企業に就職している場合、就職後から 6 カ月が経過した日から就労定着支援事業所による就労定着支援を受けることができます。この支援期間は就職した日から最長3年 6 カ月です。この就労定着支援事業所による就労定着支援において、同法人に訪問型職場適応援助者がいない就労定着支援事業所の場合は、配置型職場適応援助者との協同支援も可能です。また定着支援事業所が訪問型職場適応援助者が援助を行い、その援助に職場適応援助者助成金の申請を行う場合は、当該申請に係る援助を行った利用者に対する当該月の就労定着支援サービス費は算定するできないため留意が必要です。

（6） タイプ6は、就労定着支援事業所の支援による過程で、職場の配置転換や人員配置の変更等、大きな環境調整に応じた状況の立て直しが必要な場合には、職場適応援助者の支援へ移行する場合です。このようにそれぞれの制度の設計や利用条件などを正しく理解した上で、安定した就労と生活を実現するために最適な道筋を考えていく必要があります。

（7） タイプ3とタイプ6を組み合わせた場合には、就労定着支援事業所の提供するサポートと職場適応援助者支援事業との両方の趣旨や手続きに必要な期間やタイミングなどに十分留意し、支援の方向性やこれまでの変遷についても関係者間でしっかりと情報共有する必要があります。

3. 就労定着支援の仕組み

障害のある方の就労定着支援を一定の期間，継続的に実施する代表的な事業所として就労定着支援事業所があります。企業就労までに利用していた就労系障害福祉サービス事業所等（以下，送り出し事業所）には、就職後 6 か月間の定着支援を実施することが求められています。

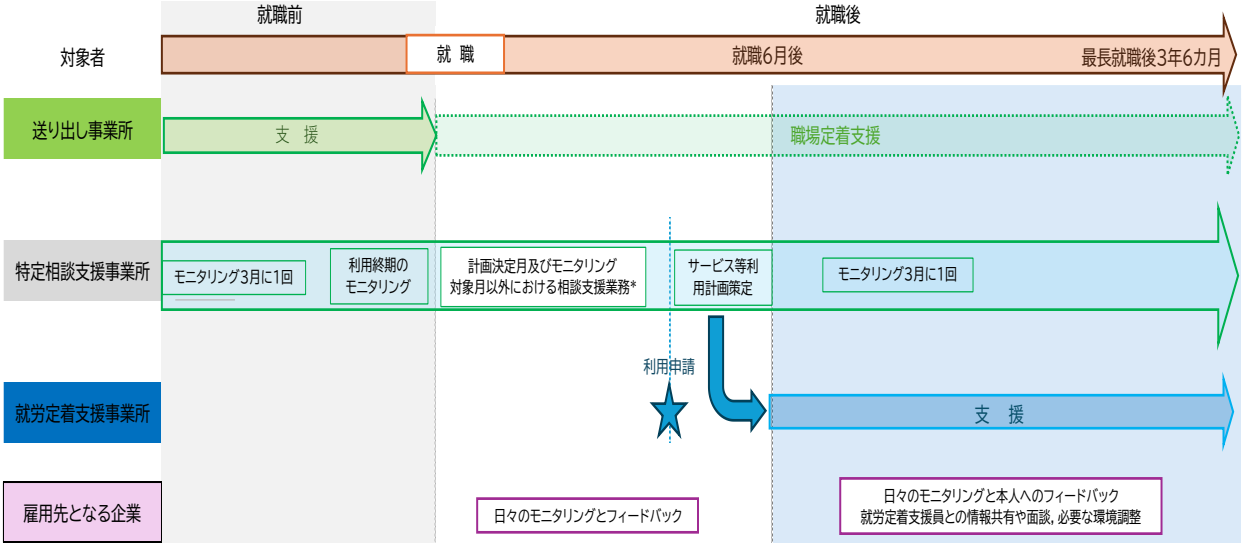
送り出し事業所の種別により，その定着支援の実施に対する義務の範囲は異なります。送り出し事業所が就労移行支援事業所の場合は，この 6 カ月は義務として実施することが求められています。その他の就労継続支援 A 型事業所，就労継続支援 B 型事業所，生活訓練（自立訓練）事業所，生活介護事業所から企業就職する場合には，定着支援の実施は努力義務として求められています。

つまり，企業就職後の 6 カ月以内は，企業就職後の環境変化や生活変化への適応として重要な時期となりますので，この期間は，サービス利用時の本人の様子を十分に理解している支援者が中心となり，就職後の日々のフォローや企業との橋渡しを行うことが重要になります。

就職後 6 カ月後からは、就労定着支援事業所を利用することが選択された場合には、就労定着支援事業所が最長 3 年間の間、就労と生活に伴う生活支援を行うことで、特段の支援がなくても本人が職業人として、働き続けられるように適応していけるように支援します。

4. 制度の仕組み

この就職後の就労定着支援に関わる制度は、 以下の図のようになっています。就労定着支援に関わる事業所としては、送り出し事業所、就労定着支援事業所、特定相談支援事業所（セルフプラン申請による利用の場合は除く）との連携が密接に連携していくことが重要になります。 また令和6年4月からは，送り出し事業所から就職先への移行について，労働時間延長支援型や復職支援型とよばれる，段階的な企業への移行の支援も整備されたことから，就労定着支援への接続においても，理解しておくことが大切です。



<就職前>
送り出し事業所は、就職が決定した対象者(当事者)に対して、予め対象者の就職後の職場定着支援のニーズを把握した上で、支援の実施方法等について相談を行うとともに、就職6カ月後からは、就労に伴う環境変化等に対してサポートするために就労定着支援が一定期間に亘り利用可能であることを対象者に対して情報提供を行う。

<就職後2~3月目>
送り出し事業所は、対象者に対して就労定着支援の利用の意向を確認し、対象者の同意の上で、特定相談支援事業所や就労定着支援事業所に対して就職後の本人の状況を情報共有するとともに、就労定着支援の利用を含めて、対象者の職場定着に必要な生活面での支援等について相談を行う。
<特定相談支援事業所>
特定相談支援事業所は、就労移行支援等の送り出し事業所の利用終了後も対象者と面談や企業又は就労支援機関とのカファレンスの機会を設定し、就労や生活の状況について、把握、相談を行うと共に、就労定着支援の利用意向の確認を行うことが望ましい。
また、対象者が就労定着支援の利用を希望する場合、特定相談支援事業所は、支給決定に係る支援の勧奨や申請後のサービス等利用計画案の策定等、必要な支援を行う。
＊サービス等利用終了後の他機関との連携に係る業務については、一定の要件を目指す場合、居宅介護支援事業所等連携加算が算定可能な場合がある。

<就職後4~5月目>
送り出し事業所は、対象者が就労定着支援事業の利用申請した場合、就労定着支援による支援の円滑な開始に向けて、就労定着支援事業所、企業との支援の方向性の共有や必要な連絡調整を行う。

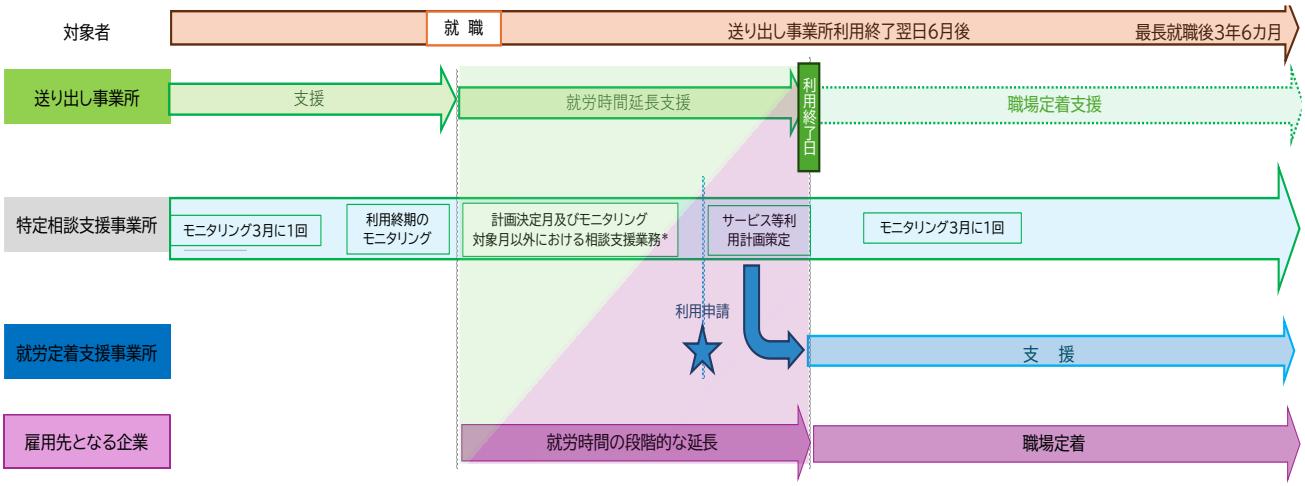
<就職後6月以降>
送り出し事業所は、対象者の希望や就労状況、就労移行支援事業所等の支援状況等を踏まえて、就労定着支援計画を策定し、対象者に提示すると共に、就労定着支援の結果に沿って必要な支援を行う。

送り出し事業所は、①通常の事業所に新たに雇用された障害者の就労定着支援に係る利用の意向を確認するとともに、②当該障害者に就労定着支援に係る利用の希望があるときは、職場定着のための支援の義務(・努力義務)期間である就職後6月(通常の事業所に雇用された後に労働時間の延長の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者として、就労移行支援等を利用した場合(当該利用形態を以下「労働時間延長支援型」という。)は、当該就労移行支援等の終了日の翌日から起算して6月、休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者として、就労移行支援等を利用した場合(当該利用形態を以下「復職支援型」という。)は、復職した日を1日目として6月)経過するまでの間に就労定着支援事業者、特定相談支援事業者その他関係機関との連絡調整に努めなければならないとされています。

詳細は『障障発0329第7号＜令和6年3月29日＞就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における留意事項について＜https://www.mhlw.go.jp/content/001261445.pdf』を参照。

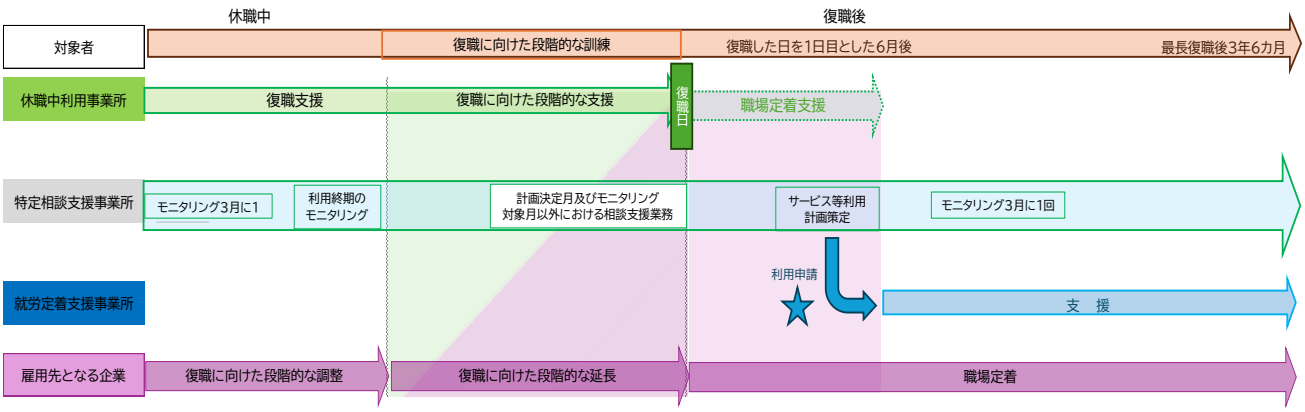
(1)労働時間延長支援型

労働時間延長支援型は、企業における労働時間が概ね週 10～20 時間から段階的に労働時間の延長を想定している場合を対象としています(若林,2024)。労働時間延長支援型の目標が達成されて(＝目標としていた勤務時間まで移行して)終了となった場合、労働時間延長支援型の支援を行っていた就労系障害福祉サービス事業所による6か月間の定着支援の期間となります。この6か月間の後も定着支援が必要な場合には、支援機関(就労定着支援事業等)に対して早期から連絡調整を行い、次の段階に向けての準備を行っていく必要があります。就労定着支援事業所の利用が開始できるのは、送り出し事業所利用終了後翌月から6月後からとなります。



(2)復職支援型

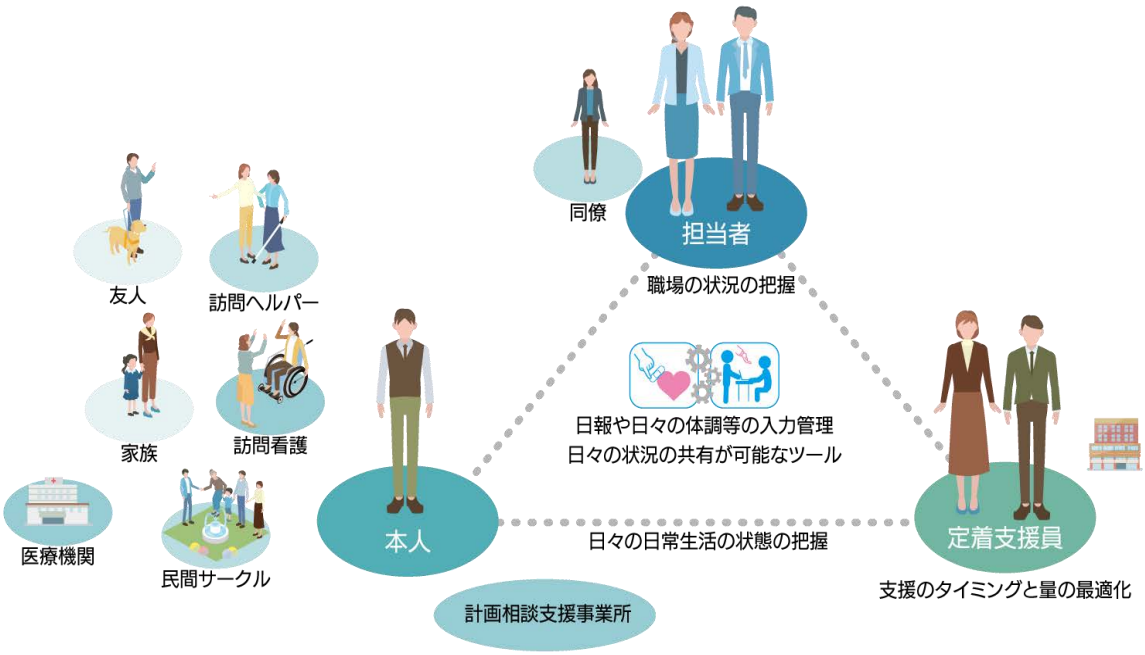
復職支援型は、通常の事業所に雇用されている障害者であって、休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものを対象に、令和6年3月 29 日付「就労移行支援事業、就労継続支援(A型、B型)における留意事項」に記載されている利用条件を満たしている場合に利用できます。復職支援型の目標が達成されて(＝目標としていた復職が可能になる)終了となった場合、復職支援型の支援を行っていた就労系障害福祉サービス事業所による6か月間の定着支援の期間となります。この6か月間の後も定着支援が必要な場合には、支援機関(就労定着支援事業等)に対して早期から連絡調整を行い、次の段階に向けての準備を行っていく必要があります。就労定着支援事業所の利用が開始できるのは、復職した日を1日目とした6月後からとなります。



5. 質の高い就労定着支援のための工夫

質の高い就労定着支援を実現するためのポイントとして、代表的なポイントとして「支援の見える化」、「ネットワークによる支援」、「本人のマインドの設定」があります。この3つのポイントを意識して就労定着支援を行うことで、結果として安定した就労と生活を実現することに繋がり、質の高い就労定着支援を実施することが可能になります。

(1)Point1： 支援の見える化



質の高い就労定着支援のためには、月に 1 回程度の本人との面談や確認だけでは、本人の状態の把握や職場での状況の把握、日常生活の安定の程度の把握などを十分に行うことが難しい場合もあります。一方で就労定着支援事業所の職員体制や事業所運営の状況などから、対面での支援の頻度を増やしていくことだけをその解決策として取り組むことに限りがある場合もあります。大切なことは日々の本人の状態や職場の状況の把握を適切に適宜捉えることができ、支援のタイミングとその介入の程度の最適化を試みることです。そのためには、電話やメール、対面の支援に加えて、次の面談や確認日までの本人の状況などの情報の隙間を埋めていくことが大切です。日々の本人の状態の見える化には、日報管理や労務管理等の入力ができるデジタルツールが効果を発揮することがあります。特定の障害者の雇用管理や日報入力等を通じて支援をするツールもあれば、オンラインフォームなどを用いて毎日入力をすることで、その情報を事業主と支援者側で共有するという方法で、利用者の日々の状態と職場の状況を把握し、就労定着支援事業所の支援として適切なタイミングで支援を実施することが期待されます。

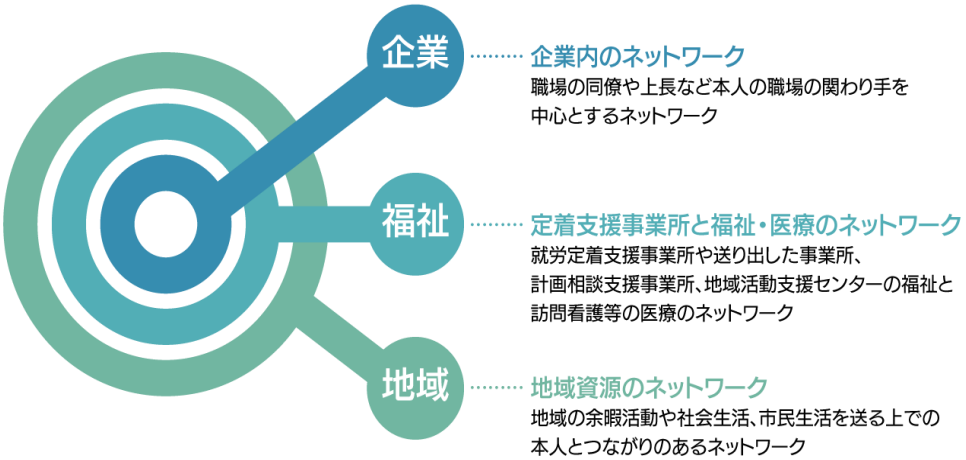
(2)Point2:ネットワークによる支援

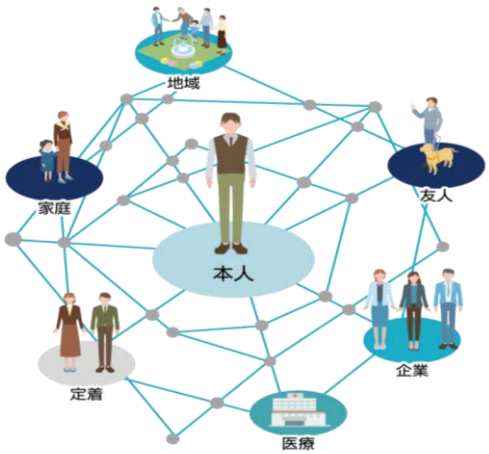
本人の安定した就労と生活を実現するためには，複層的なネットワーク支援の体制を構築し，本人を含めた支援に関わる関係者間でそのネットワークを理解していることが大切です。このネットワークの中心は，あくまでも利用者本人となりますが，企業内のネットワークと就労定着支援事業所と福祉・医療のネットワーク，地域資源のネットワークが複層的に構築されていることが大切です。このネットワーク内では，情報交換や相談ができ，状況に応じては，具体的なサポートやフォローが実施されることがその機能として求められます。

企業内のネットワークは，職場内の同僚や上長など本人の職場の関わり手を中心とするネットワークです。そして就労定着支援事業所と福祉・医療のネットワークでは，就労定着支援事業所や送り出した事業所，計画相談支援事業所，地域活動支援センターなどのこれまでに本人に関わりのある福祉の関係機関や，訪問看護や医療機関などの本人とかかわりのある医療を含めた関係者で構築されるネットワークです。

地域資源のネットワークは，本人の余暇活動や日常生活，地域生活として市民として生活を送るうえでの本人とつながりのある関係者や組織で構成されるネットワークです。

就労定着支援事業所は，この企業内のネットワークと地域資源のネットワークの複層的ネットワークをつなぐハブとしての機能や役割もあります。本人の状況やニーズやそのニーズの変化に応じてこれらのネットワークと協働しながら本人が安定した就労と生活を実現できるように働きかけていくことが大切です。





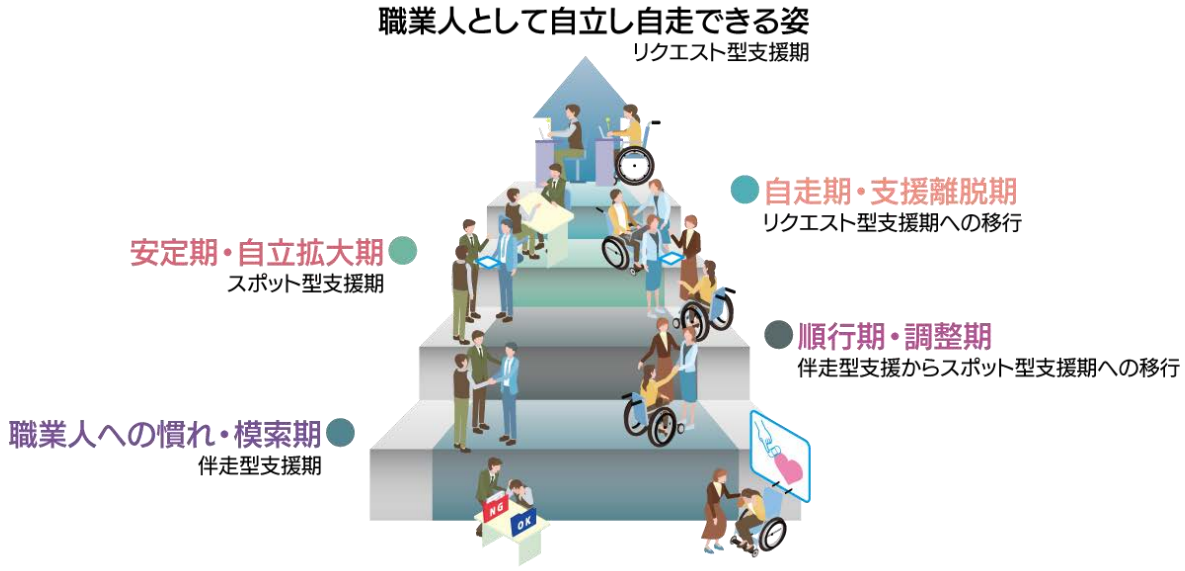
(3)Point3:本人のマインドの設定

就労定着支援の利用サービス開始において、就労定着支援サービスはあくまでもサービス終了後にその働く本人の自立を目指すためサービスであり、これまでの「働くことを目指す」ための訓練ではなく、「働き続けられ、安定した就労と生活を実現する」ための訓練の要素が含まれるサービスであることを利用者である本人が理解することが大切です。

サービス利用開始時には、本人と就労定着支援事業所、雇用先となる企業との間で、サービス利用後の最長3年後に、自分がどのような姿として働けているのかという点についてのイメージとそれに向けた現状の課題や生じやすい課題の予測、課題が生じた場合の工夫の見通しについて、きちんと共有できていることが大切です。

こうした対話を通じたイメージの共有やその利用目的の共有に対して、十分に時間を確保できていない場合には、就労定着支援事業所の支援者が良かれと思う支援にとどまることもあり、利用している本人は、サービス利用にあたり、安心させてもらうお守りとしての役割だけを就労定着支援事業所に求めるような表面的な理解に留まることも考えられます。

就労定着支援サービス利用をすることは、安定した就労と生活を実現し、本人が長い職業人としての人生を通じて自分らしいと感じられるキャリアを重ね、豊かな人生を生きていくことを目指すための訓練的要素のある期間であることを理解していくことが、すべての関わる関係者に求められるところです。

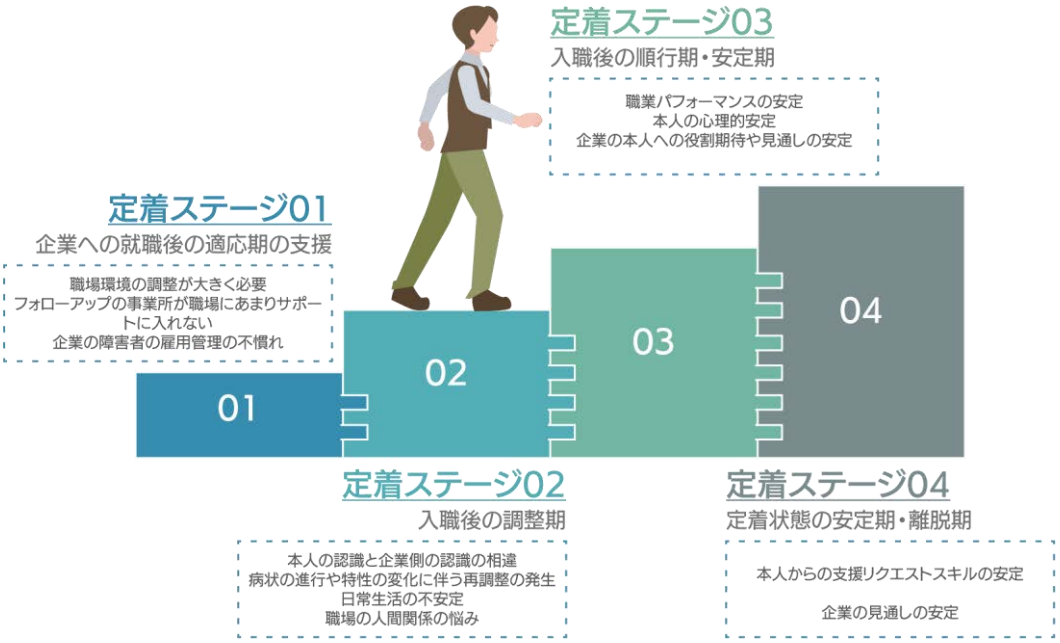


6. 職場への定着のステップと連携のポイント

職場への定着には，複数のステージがあります。最初のステージは，企業への就職後の適応がその課題の中心であり，職場環境の調整が大きく必要であり，企業が障害者の雇用に不慣れな場合や，初めての場合には，それらの調整や、企業と本人の双方が慣れてきて，日常の日々に安心や安定を感じられるようになることが大切な時期になります。

定着のステージに応じて、その中心となる課題や必要な環境調整が異なることは、企業の担当者にとって、悩むことや不安になる場面もあるかもしれません。

働く本人が、就労定着支援事業所やその他の支援機関の提供する定着支援のサポートを受けている場合には、その担当者と情報を共有し、その課題や必要な環境調整についてアイデアを共有し、より安定した定着の状況を実現するために連携することが大切です。



7. 職場定着のための支援と企業内の支援者：職場適応援助者

この職場への定着のステージを円滑に進めるためには、企業内の担当者などと就労定着支援事業所との情報共有や連携をしながら本人の安定した就労と生活を実現する過程をサポートしていくことが大切です。

こうした企業の職場への定着を促す専門的な技能を持つ支援者として、職場適応援助者（以下ジョブコーチ）がいます。このジョブコーチには、配置型ジョブコーチ、訪問型ジョブコーチ、企業在籍型ジョブコーチと呼ばれる ３ つの種類があります。このジョブコーチは、職場適応援助者支援事業として、障害者の職場適応に課題がある場合に、職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた専門的な支援を行い、障害者の職場適応を図ることを目的としています。

配置型ジョブコーチは、地域障害者職業センターに配置するジョブコーチです。就職等に困難性の高い障害者を重点的な支援対象として自ら支援を行うほか、訪問型ジョブコーチ及び企業在籍型ジョブコーチと連携し支援を行う場合は、効果的・効率的な支援が行われるよう必要な助言・援助を行います。

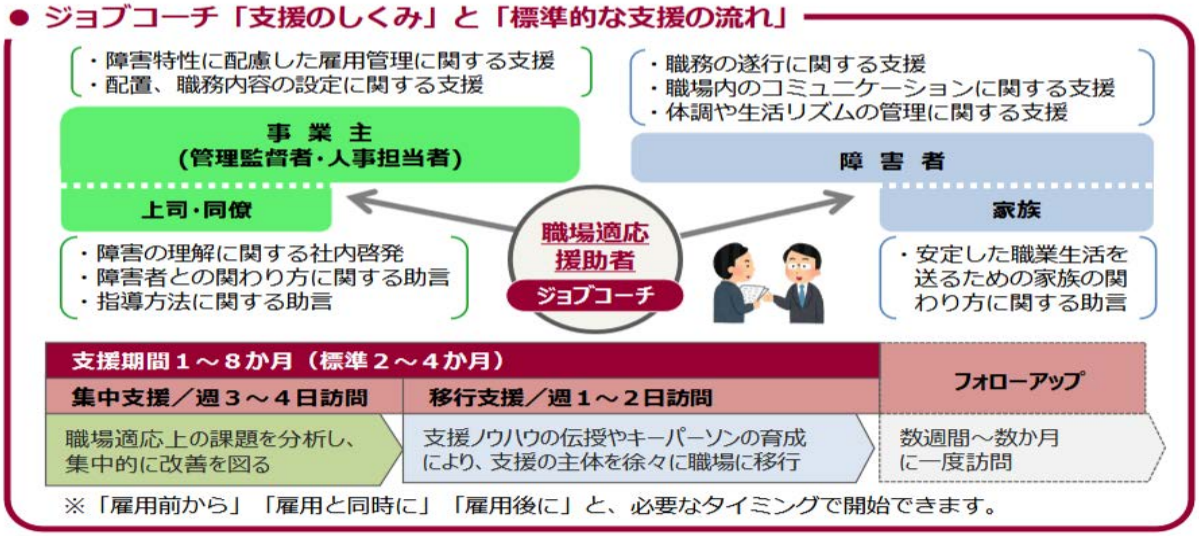
訪問型ジョブコーチは、障害者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用されるジョブコーチです。高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）が実施する訪問型職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める訪問型職場適応援助者養成研修を修了した者であって、必要な相当程度の経験及び能力を有する者が担当

します。

企業在籍型ジョブコーチは、障害者を雇用する企業に雇用されるジョブコーチです。JEED等が実施する企業在籍型職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める企業在籍型職場適応援助者養成研修を修了した者が担当します。この企業在籍型ジョブコーチがいる場合には、定着のための職場環境や業務環境の工夫や調整を既に担当しているかと思います。

この訪問型ジョブコーチの支援は、就労定着支援事業所の行う就労定着支援との同時期の併用はできませんが、企業在籍型ジョブコーチによる支援はこの限りではありません。

これらのジョブコーチ支援は、障害者本人がその仕事を遂行し、職場に対応するため、具体的な目標を定め、支援計画に基づいて実施されるものです。ジョブコーチが行う本人に対する支援は、事業所の上司や同僚による支援がナチュラルサポートの状態と創り出し、安定した職場定着へスムーズに移行していくことを目指して支援が提供されます。

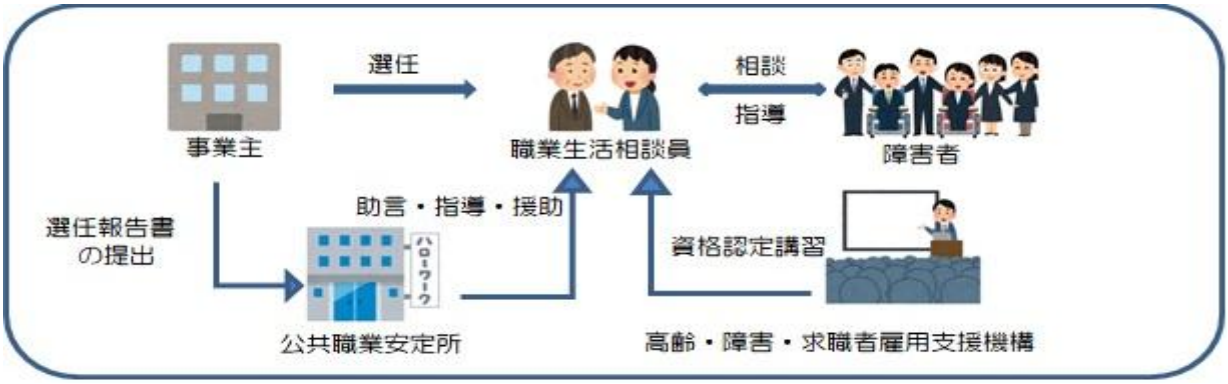


＜図:ジョブコーチの仕組みと標準的な流れ

図出典 https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001231952.pdf＞

8. 職場定着のための支援と企業内の支援者:職業生活相談員

5人以上の障害のある労働者を雇用する事業所では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、厚生労働省で定める相談員の資格を有する労働者の中から障害者職業生活相談員を選任し、職業生活全般における相談・指導を行うよう義務づけられています。障害者職業生活相談員資格認定講習は、全国で毎年実施されています。障害者職業生活相談員は、障害者から相談を受け、または障害者に対して指導することがその役割として求められています。具体的な内容としては、適職の選定、職業能力の向上など職務内容に関すること、障害に応じた施設設備の改善など作業環境の整備に関すること、労働条件、職場の人間関係など職場生活に関すること、余暇活動に関すること、職場適応の向上に関することなどがその相談の中心となります。



＜ 図 職業生活相談員のしくみ
図出典：https://www.jeed.go.jp/disability/employer/employer04/＞

職場に企業在籍型ジョブコーチがいない場合には、職業生活相談員は、就労定着支援サービスを利用する本人にとっては、企業のキーマンとなる存在になりうる役割を担う立場でもあります。本人の職場内の担当者が職業生活相談員を取得しているとは限りませんが、企業内の全般の障害者雇用の相談役としても連携するべき相手になります。職業生活相談員がいる事業所の場合には、日頃から本人の就労定着支援に関する点においてコミュニケーションを図るなど連携体制を構築しておくことが大切になります。

9. ナチュラルサポート体制構築のための支援

安定した就労と生活の実現においては、職場のナチュラルサポートの実現が非常に重要になります。

ナチュラルサポートとは、「障害のある人が働いている職場の一般従業員（上司や同僚など）が、職場内において（通勤含む）、障害のある人が働き続けるために必要な様々な援助を、自然にもしくは計画的に提供することを意味する。これには、職務遂行に関わる援助の他に、昼食や休憩時の社会的遂行に関する援助、対人関係の調整なども含まれる（小川,2000）」と定義されています。

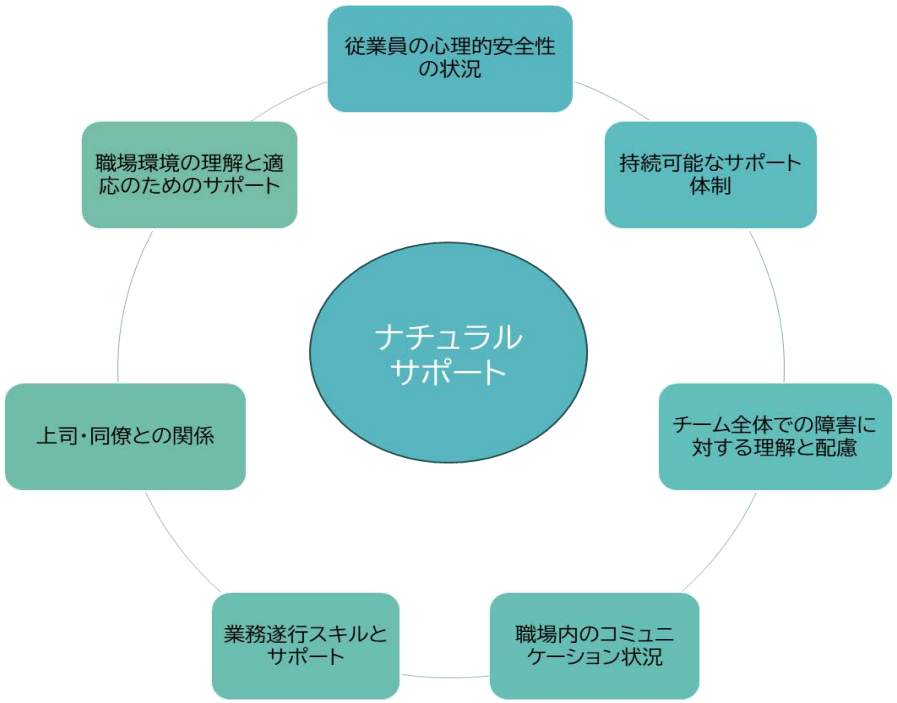
ナチュラルサポートを形成するためには、就職後の初期段階からその状況をアセスメントする視点を持ちながら、職場内の人的環境や関わり方、コミュニケーションなど多角的な視点からその状況を捉えていくことが必要です。

ナチュラルサポートには、支援者が特段の働きかけがなくとも、自然発生的な障害のある利用者へのサポートが生じる場合もあります。小川（2012）は、「この自然発生的なナチュラルサポートは理想的ではあるが、不安定な側面がある」としています。この自然発生的なナチュラルサポートの継続には、職場の周囲の従業員の業務状況や、人員配置の変更など様々な要因によって困難になる場合もあります。

一方で、計画的なナチュラルサポートは、業務として位置づけられることから、周囲の従業員が変わっても組織の中で安定的に引き継がれていくとされています（小川,2012）。この計画的なナチュラルサポートでは、「職場においてどのような配慮やサポートが必要であるのかを明らかにし、そのための具体的な手段や方法を形づくり、それらのサポートを誰がどのように提供するのかを決めて、職場全体の合意のもと、業務として位置づける」ものである（小川,2000）と説明されています。

ナチュラルサポートの状況を整理するためには、「職場環境の理解と適応のためのサポート」、「上司・同僚

との関係に関する状況」、「業務遂行スキルとサポート」、「職場内コミュニケーションの状況」、「チーム全体での障害に対する理解と配慮の状況」、「持続可能なサポート体制の状況」、「従業員の心理的安全性の状況」の7つの視点から捉えることが可能です。この多角的な視点から計画的なナチュラルサポートの状況へどのように働きかけることができるのかという点は、支援者の需要な役割となります。





＊小川浩(2000)ジョブコーチとナチュラルサポート,職業リハビリテーション,13,25-31.

＊小川浩(2012)ナチュラルサポートの形成,職業リハビリテーションの基礎と実践,168-169,中央法規出版,日本職業リハビリテーション学会(編集)

10. ナチュラルサポートの状況のチェックシートの活用

ナチュラルサポート状況チェックシート	
Ⅰ.職場環境の理解と適応のためのサポート	
1	従業員が職場の環境や仕事のやり方をしっかり理解しているか。
2	障害のある従業員に合わせて、仕事の内容や進め方が工夫されているか。
3	障害のある従業員が働きやすいように、職場の設備や道具が整えられているか。
Ⅱ.上司・同僚との関係に関する状況	
4	上司が障害のある従業員の特性を理解して、わかりやすい指示やアドバイスをしているか。
5	同僚が自然に助け合って、一緒に仕事をしているか。
6	障害のある従業員をサポートする職業生活相談員などの役割が社内で明確に示されており、従業員がその存在を認識しているか。
Ⅲ.業務遂行スキルとサポート	
7	職場でお互いに助け合う雰囲気があるか。
8	障害のある従業員が、仕事をするのに必要なスキルを身につけるためのサポートがあるか。
9	手助けが多すぎず、障害のある従業員が自分でできることを増やせているか。
Ⅳ.職場内コミュニケーションの状況	
10	職場で、障害のある従業員が自分の意見や気持ちを伝えやすい環境があるか。
11	障害のある従業員が相談しやすいよう、普段接する担当者以外に、産業医や外部相談窓口など複数の相談先が整備されているか。
Ⅴ.チーム全体での障害に対する理解と配慮の状況	
12	職場で、仕事の内容や決まりごとが公平に伝えられているか。
13	職場の人たちが、障害について理解を深める研修や話し合いをしているか。
Ⅵ.持続可能なサポート体制の状況	
14	サポートが特定の過重な負担により成立しているのではなく、自然な形で行われているか。
15	サポートがうまくいっているかどうかを定期的に確認し、改善しているか。
16	職場がジョブコーチや外部の支援機関と連携しているか。
Ⅶ.従業員の心理的安全性の状況	
17	障害のある従業員が、自分の悩みや不安を安心して話せる環境があるか。
18	障害のある従業員が、仕事の目標を持ち、その目標に向かって支援されているか。

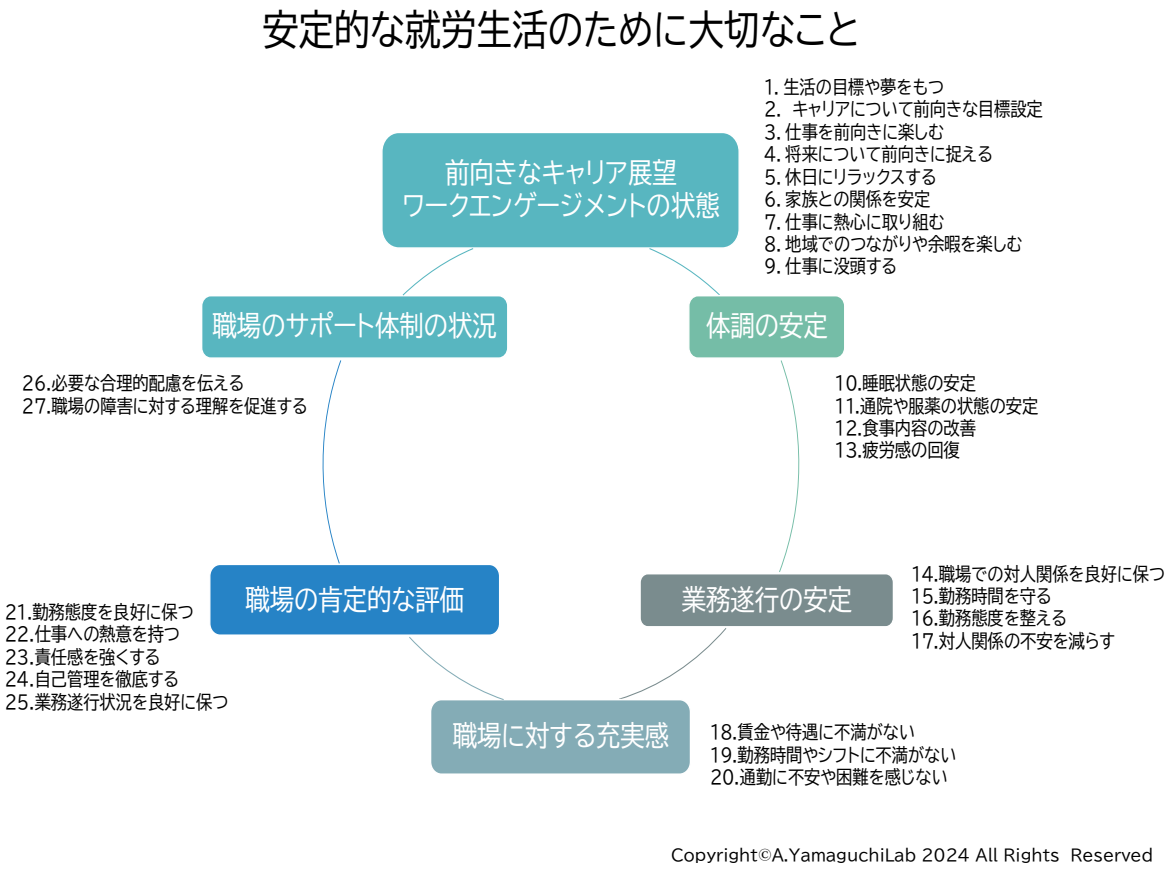
Copyright©A.YamaguchiLab 2024 All Rights Reserved

本人の働く職場のナチュラルサポートの状況を把握することは、就労定着支援の終了を見越した段階では重要になってきます。職場のナチュラルサポートの状況によって、生じやすい課題や本人の安定した就労と生活を維持する上で考慮しておくべき点などが整理されます。また、就労定着支援の終了後に、必要に応じて、障害者就業・生活支援センターや自治体設置の就労支援センター等の支援機関へ支援の引継ぎを依頼す

る場合もあります。この場合には、職場のナチュラルサポートの状況を共有しながら、丁寧な引継ぎを行い、本人の安定した就労と生活の維持を図っていくことが求められます。

11. 質の高い支援をめざすためのポイント

安定した就労と生活のためには，働く当事者とその環境として大切な6つの要素と27の項目があります。就労定着支援事業所の支援員は、これらのポイントをアセスメントしながら、安定した就労と生活を実現できているか、どこに調整や改善が必要なのかについて、整理しています。



Copyright©A.YamaguchiLab 2024 All Rights Reserved

(1)「従業員の前向きなキャリア展望とワークエンゲージメントの状態」の把握とフォロー

まず、当事者に関わる大切なこととして，働く当事者が「前向きに自分のキャリアの展望をもてていることとワークエンゲージメントを感じていること：(以下、「前向きなキャリア展望とワークエンゲージメント」という)が大切になります。 前向きなキャリア展望とワークエンゲージメントの状態には，9つのポイントがあります。まず、1つめは，当事者が生活の目標や夢などを持てているという点です。そして，自分の将来や今後のキャリアについて前向きな目標設定をしていることが重要です。

Ⅰ. 従業員の前向きなキャリア展望とワークエンゲージメントの状態
1. この従業員は、生活の目標や夢を持っているように見える。
例:「将来は資格を取りたい」といった具体的な話をすることがある。
2. この従業員は、自分の将来や今後のキャリアについて前向きな目標設定をしている。
例: スキル向上のために研修や講習への参加を希望している。
3. この従業員は、仕事をすることを前向きに楽しんでいるように見える。
例: 難しい仕事にも笑顔で取り組む様子が見られる。
4. この従業員は、自分の将来について前向きに捉えているように思う。
例: 長期的なキャリアについて積極的に話すことがある。
5. この従業員は、休日にリラックスして過ごせているように見える。
例: 休み明けに明るい表情で出勤している。
6. この従業員は、家族との関係が安定しているように感じる。
例: 家庭についてポジティブな話題を共有する。
7. この従業員は、仕事に熱心に取り組んでいるように見える。
例: 自発的に業務の改善や質を高めることに取り組む様子がみられる。
8. この従業員は、地域でのつながりや余暇を楽しむことができていると思う。
例: 地域のイベントや活動に参加している話を聞く。
9. この従業員は、仕事に没頭しているように見える。
例: 長時間の作業中でも集中を切らさずに取り組んでいる。

(2)「従業員の体調の安定」の把握とフォロー

安定した就労には，本人の気持ちの部分だけでなく，体調が安定していることも大切です。体調の安定としては，睡眠状態や，通院・服薬の状態が安定していること（又は服用しなくてよいこと），食欲低下や食事内容の悪化がないこと，疲労感あっても日々の休息で回復していることなどを支援者の視点では確認してみましょう。

Ⅱ. 従業員の体調の安定
10. この従業員の睡眠状態は安定していると思う。
例: 出勤時に疲れた様子や眠そうな仕草が見られない。
11. この従業員の通院や服薬の状態が安定している（または服用が必要ない）。
例: 通院や服薬について特に問題なく、計画的に実施できている。
12. この従業員に食欲の低下や食事内容の悪化は見られない。
例: 昼休憩中にしっかりと食事をとっている。
13. この従業員は、疲労感があっても回復できているように見える。
例: 疲れた様子を見せるものの、休憩後には回復して業務を再開している。

Copyright©A.YamaguchiLab 2024 All Rights Reserved

(3)「従業員の業務遂行の安定・職場に対する充実感、上長の評価」の把握とフォロー

職場において，本人に対人関係にトラブルがないことや不安のない状態であることはもちろんのこと勤務時間の遵守や勤務態度について課題がないことも大切な視点です。また本人が職場に充実感を感じていることも大切です。職場の通勤への不満や困難がないこと，勤務時間やシフト等に対して不満がないこと、賃金等の処遇について不満がないことなどの視点から確認してみましょう。

Ⅲ. 従業員の業務遂行の安定
14. この従業員は、職場での対人関係において特に課題は見られない。
例: 同僚と自然に会話し、円滑にコミュニケーションを取っている。
15. この従業員は、職場で勤務時間を守ることについて課題がない。
例: 出勤・退勤時間が常に正確である。
16. この従業員の勤務態度に問題はない。
例: 指示を受けた業務を誠実に実施している。
17. この従業員は、職場での対人関係に対して不安を感じていないように見える。
例: 他者に話しかけたり、積極的に意見を共有している。
Ⅳ. 従業員の職場に対する充実感
18. この従業員は、職場での賃金や待遇に対して不満を感じていないように思う。
例: 給与や待遇について否定的な発言が少ない。
19. この従業員は、勤務時間やシフトに対して不満を感じていないように見える。
例: シフト変更の際にも特に反対の声を上げない。
20. この従業員は、職場への通勤に不安や困難を感じていないように見える。
例: 遅刻や通勤に関するトラブルがほとんどない。
Ⅴ. 上長から見た従業員の評価
21. この従業員の勤務態度は良いと評価できる。
例: 日常的に礼儀正しく、真面目な態度を維持している。
22. この従業員は、仕事への熱意において良い評価を得られる。
例: 自分の業務に積極的に取り組み、周囲を助ける姿勢がある。
23. この従業員は、責任感が強いと評価できる。
例: 担当業務を最後までやり遂げる姿勢が見られる。
24. この従業員の自己管理(体調・服薬など)は良いと評価できる。
例: 体調不良の申告が少なく、安定した勤務を続けている。
25. この従業員の業務遂行状況は良いと評価できる。
例: 求められる業務を適切にこなしている。

Copyright©A.YamaguchiLab 2024 All Rights Reserved

(4)「職場のサポート体制の状況」の把握とフォロー

職場の上長からみた本人の評価がどのような評価であるのかという点も安定した就労と生活には影響してきます。特に上長からみて，本人の業務遂行状況や勤務態度，仕事への熱意，責任感，体調や服薬等に関する自己管理」に対する評価が良い状態にあることを確認することが大切です。また、職場でのサポート体制として，合理的配慮が適切に提供されているか，職場の障害に対する理解が十分であるか、といったことも同様に大切になります。

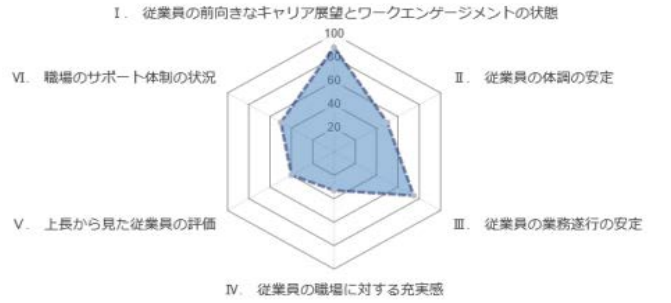
Ⅵ. 職場のサポート体制の状況
26. この従業員に対する職場の合理的配慮は適切に提供されている。
例: 作業負担や勤務時間の調整が適切に行われている。
27. 職場には、障害のある従業員に対する理解が十分にある。
例: 同僚が積極的にサポートや配慮をしている。

12. 安定した就労と生活のためのチェックリスト

みんなの質の高い就労定着支援： https://retentionforall.org/では、安定した就労と生活を実現するためのチェックツールやその使い方などのガイドブックを公開しています。

企業向けのチェックツールもありますので、ご確認いただくと、上記の観点を整理してレーダーチャートでその確認の観点を整理することが可能です。

定着状況評価チェックシート＜レーダーチャート＞



＜結果のまとめ＞

現在の定着状況は、

Ⅰ. 従業員の前向きなキャリア展望とワークエンゲージメントの状態： **89%**
Ⅱ. 従業員の体調の安定： **50%**
Ⅲ. 従業員の業務遂行の安定： **75%**
Ⅳ. 従業員の職場に対する充実感： **33%**
Ⅴ. 上長から見た従業員の評価： **40%**
Ⅵ. 職場のサポート体制の状況： **50%**

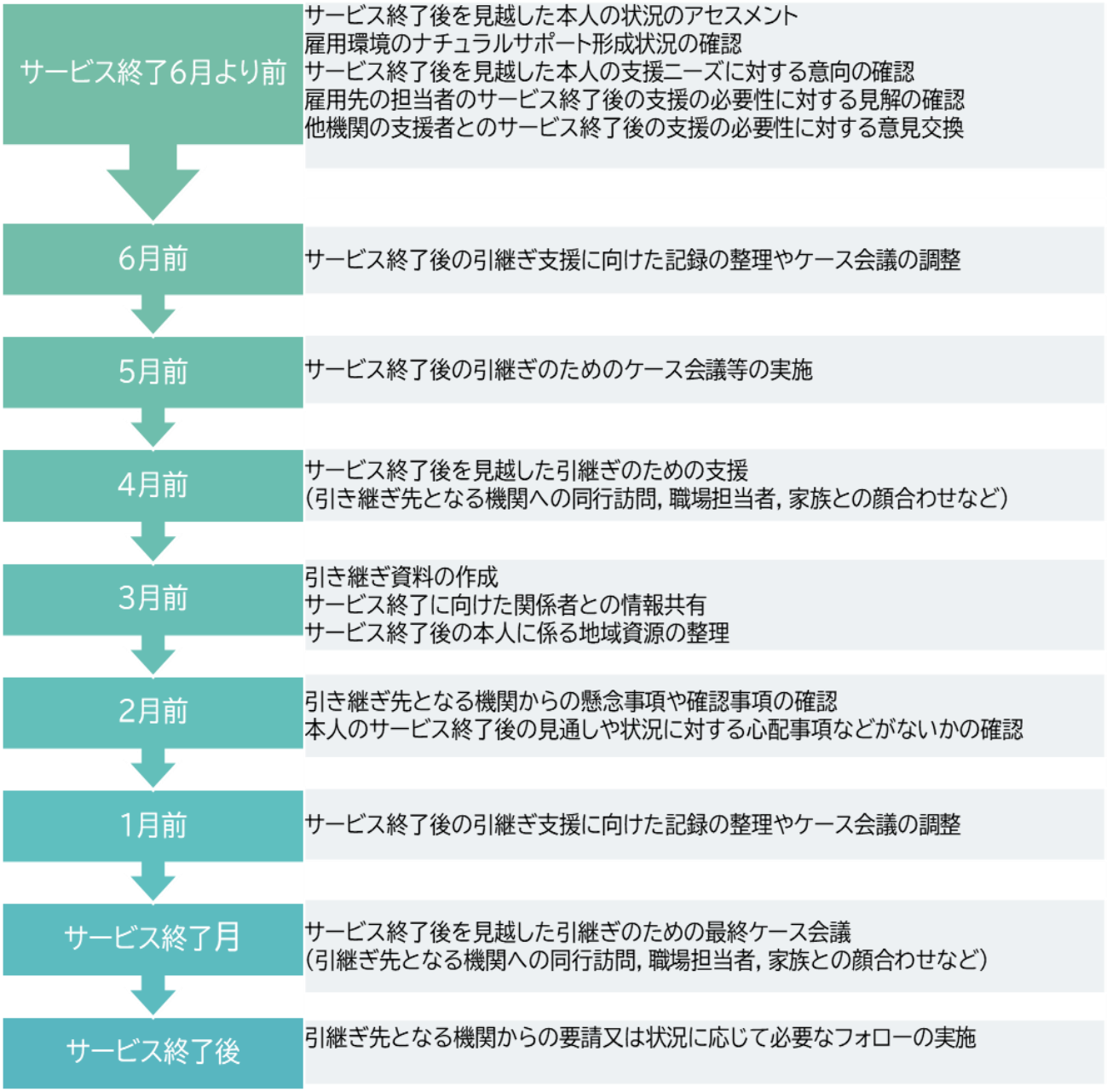
充足割合の低い項目の内容を確認し、本人や支援機関の担当者と対話をしてみましょう。

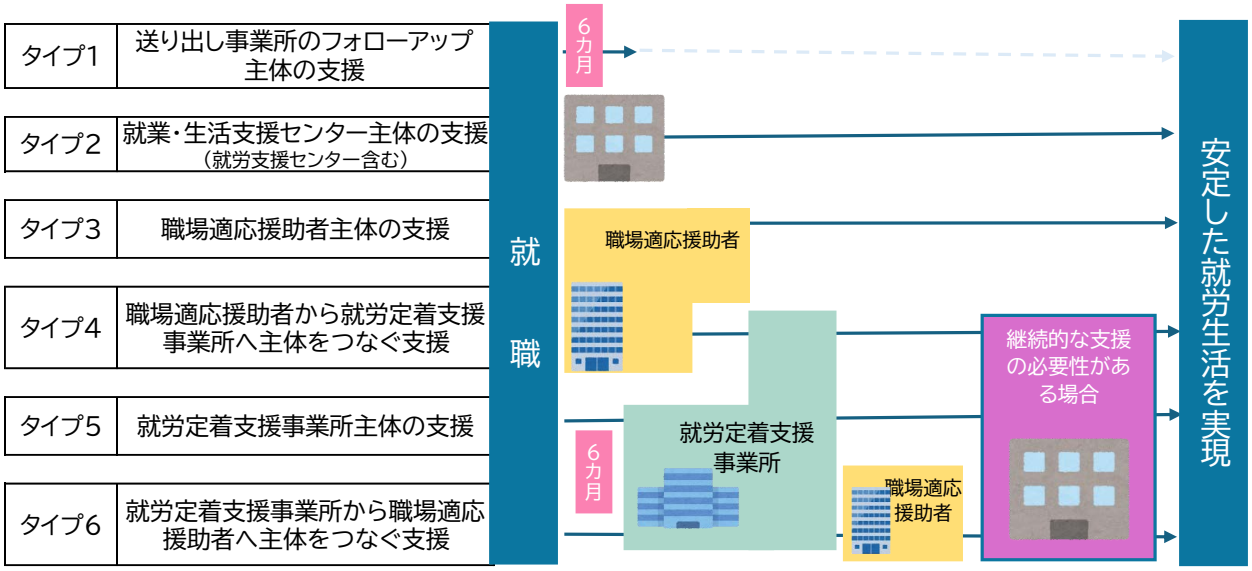
Copyright©A.YamaguchiLab 2024 All Rights Reserved

13. 就労定着支援サービス終了までの流れ

就労定着支援事業所は，支援期間を超えても引き続き支援が必要であると就労定着支援事業所が判断した場合，就労定着に向けた取り組みを継続することは差し支えないとされています。

また支援終了後において，本人，事業主，関係機関等から障害者の就労定着のための必要な協力が求められた場合には，関係機関と協力して対応することに努めることが求められています。





実際のサービス終了後に具体的に継続的な支援の必要がある場合には、障害者就業・生活支援センターや自治体設置の就労支援センター等に定着支援が引き継がれることもあります。ただし、これらセンター等の実施する定着支援は、就労定着支援事業所が実施してきた支援とは視点や介入のポイントが異なる場合もあります。こうした点を踏まえてサービス終了後の見通しについて、本人や事業主等へ伝え、就労定着支援事業所は必要に応じてその後に関わることとなる支援機関との支援の引継ぎを行うことになります。









「安定した就労と生活を目指すためのガイドブック」
-就労定着支援事業所を利用する方向け-

＜このガイドブックの内容＞

1. 就労定着支援ってなんだろう‥‥‥

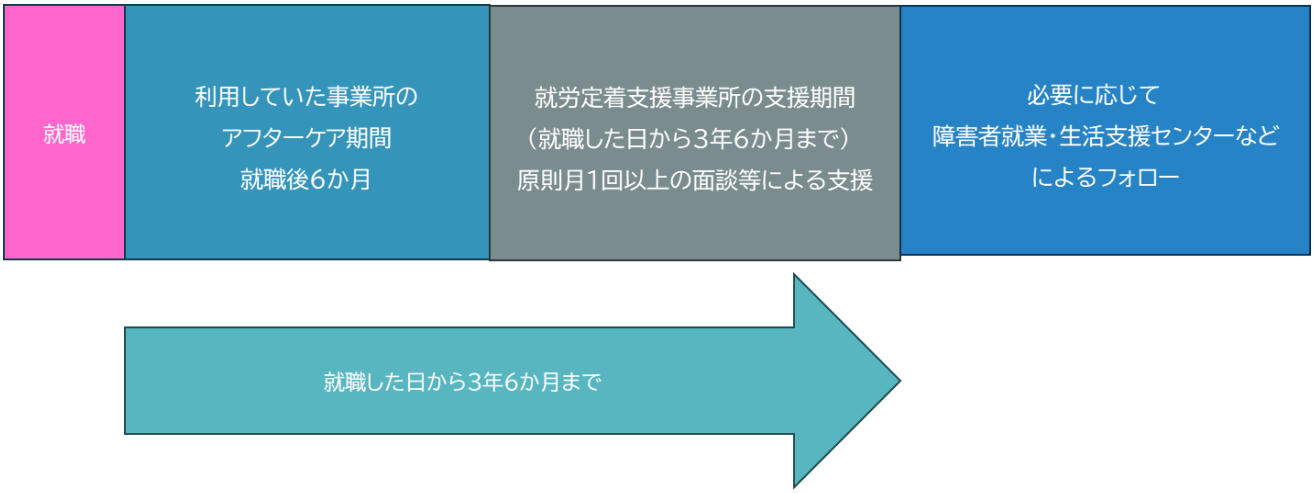
1. 就労定着支援ってなんだろう

(1)みなさんが「働きつづける」ためのサポートです

就労定着支援は、みなさんが「この仕事を続けたい」「自分らしく働けている」と感じられるようにサポートする制度です。

サポートの目的は、「がんばって無理に続けさせる」ことではなくて、仕事や生活のなかで困ったことがあったときも、自分らしく前向きに働きつづけることができるようにお手伝いすることです。
みなさんが悩んだときには、一緒に働く会社の人や、支援してくれる人たちが協力して「どうすればよくなるか？」を一緒に考えていけるような関係をつくっていきます。

就労定着支援事業所では、みなさんが就職してから 6 か月後～最長 3 年間、支援を受けることができます。



(2)日常生活も含めてサポートします

働き続けるためには、仕事だけでなく「日々の生活」や「地域での暮らし」も大切です。

就労定着支援事業所では、みなさんの周りにある地域のサポート（たとえば病院や福祉のサービスなど）ともつながって、必要なときに必要な支援が受けられるようにお手伝いします。

みなさんが「自分らしく働けるようにしたい」と思ったとき、仕事・生活・地域のそれぞれの面からサポートすることで、安心して働きつづけられるようにします。

また、地域の中にあるいろいろな支援の仕組みや場所が、おたがいにつながって協力しあえるように、就労定着支援事業所も働きかけていきます。

みなさんが利用している「相談支援事業所」とも連携しながら、よりよいサポートをしていきます。

2. 就労定着支援のながれ

（1）就職から最初の 6 か月間

みなさんが会社に就職したあと、最初の 6 か月は、とくに大切な時期です。新しい環境に慣れたり、仕事に合わせた生活リズムを整えたりする必要があります。

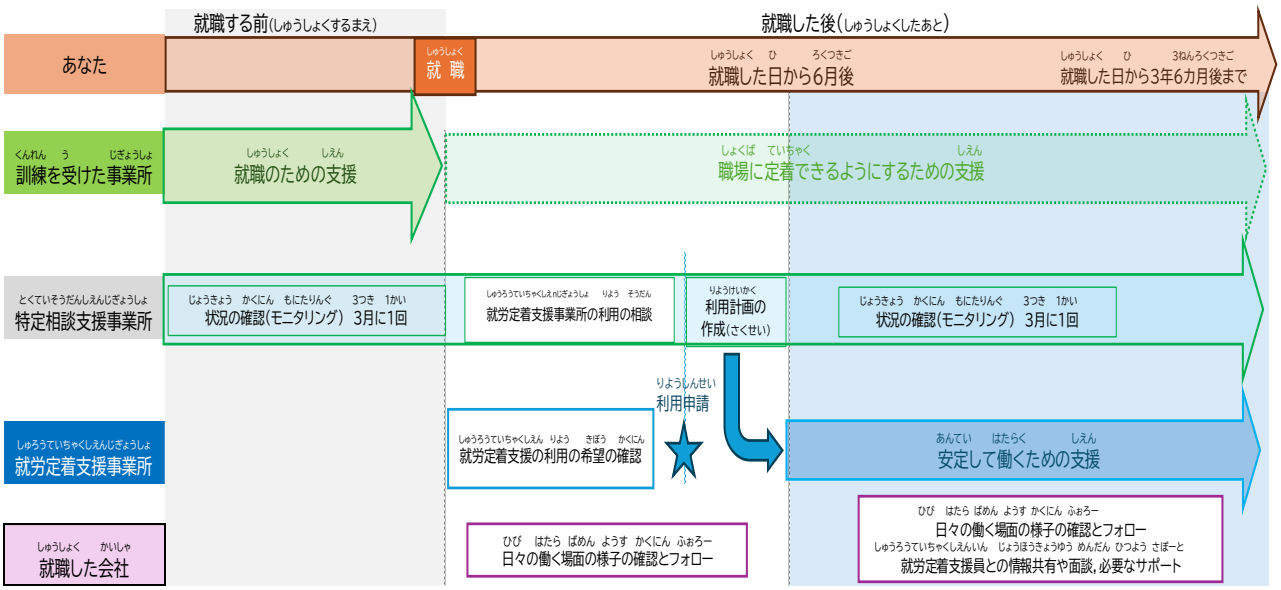
この期間は、就職する前に利用していた事業所（たとえば、就労移行支援事業所など）が中心になって、仕事や生活のサポートをしてくれます。会社とのやりとりも手伝ってくれます。

※利用していた事業所によって、支援の仕方や義務の程度は少し違います。

（2）就職して 6 か月後から

就職して6か月がすぎたあとは、「就労定着支援事業所」を利用することができます。ここでは、最長 3 年間、みなさんが「特別な支援がなくても、自分の力で働きつづけられる」ようにお手伝いしていきます。

みなさんのペースや希望に合わせて、必要なサポートを受けながら、仕事を続けられるように支えていきます。



3. 就労定着支援の期間は、「安心して働きつづけるための準備期間

この支援を活用することで、自分に合った働き方を見つけたり、将来のキャリアについて考えたりすることができます。あなたらしい働き方と、ゆたかな人生をつくっていくための一歩として、支援を上手に使ってください。

4. 安心して長く働くためのサポート（就労定着支援）

(1)安定して働きつづけるために

就労定着支援は、みなさんが働く会社や日々の生活に少しずつ慣れていき、自分らしく、安心して働きつづけられるようにサポートする制度です。

この支援では、次のようなことを目指します：

① 仕事や生活のリズムが安定すること

② 気持ちが落ち着いて、自分に自信が持てること

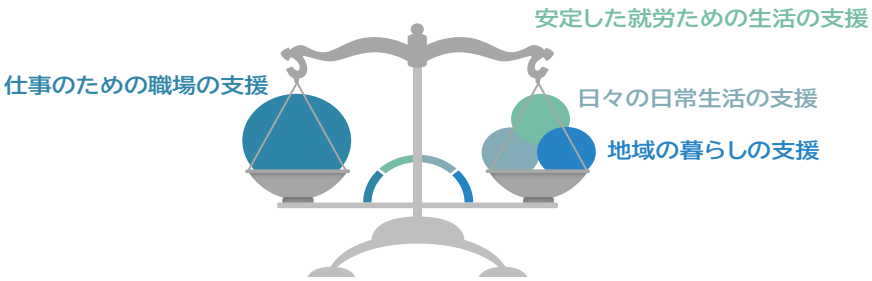
③ 困ったときに「助けてほしい」と伝える力をつけること

④ 将来の生活や働き方を考えるきっかけをつくること

支援が終わったあとも、必要に応じて相談できるような「つながり」を大切にしています。

(2)「仕事のこと」と「生活のこと」のバランスが大事です

安心して働きつづけるための
仕事と生活のバランス



安心して働きつづけるためには、仕事のことだけでなく、生活のことも大事です。

たとえばこんなこともサポートの対象になります：

一人暮らしでの生活の安定

グループホームの職員やヘルパーさんとの情報共有

訪問看護師さんとの連携

仕事がうまくいっていても、生活が不安定だと疲れがたまりやすくなるので、「仕事と生活のバランス」が大切です。

（3）自信を持って働けるようになるために

仕事をしていると、うまくいかないことや失敗もあると思います。

そんなときに「自分はダメだな」と思わないように、あなたががんばっていることや、できていることを支援者がきちんと見て、声をかけていきます。

「できることを自信に変える」ことがとても大切です。

（5）生活のサポートもあります

生活面では、次のようなことを一緒に考えたり、支援したりします：

- 朝起きる時間や、寝る時間などの生活リズム
- ごはんを食べる、シャワーをあびるなどの習慣
- お金の使い方（家賃・光熱費・おこづかいの管理）
- 家族や友だちとの関係
- 病院に行くこと、薬をのむこと

支援が必要な場合は、地域のサービス（ホームヘルパー、訪問看護、社会福祉協議会など）とつないで、一緒に生活を支えていきます。

（6）地域での楽しみや活動も大切です

働くだけではなく、「休みの日に楽しくすごせること」もとても大切です。

たとえば：

サークル活動やボランティア

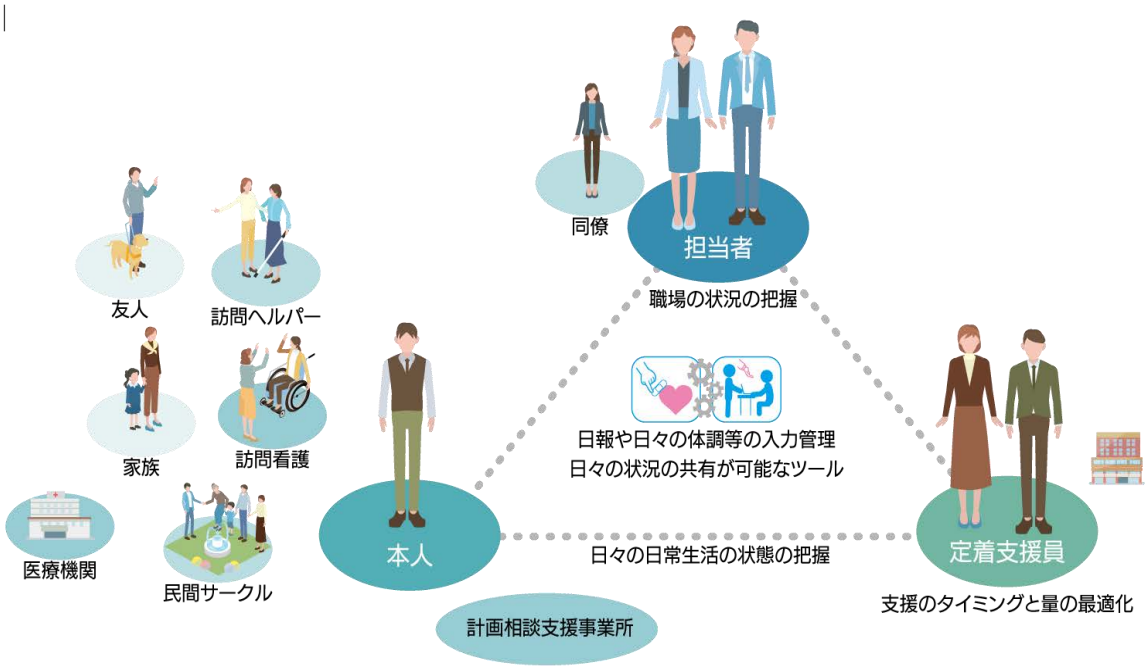
地域のイベント

趣味を楽しむグループ

こうした活動など、何か休日の過ごし方を充実させることも大切になります。また、年金のことやお金の管理についても、心配な場合には、就労定着支援事業所の方に相談すると必要に応じて専門の相談機関につないでもらえます。

5. より良い支援を受けるために大切なポイント

（1） Point 1:ふだんの様子を「見えるように」すること



みなさんの仕事や生活がうまくいっているかを知るためには、月に 1 回くらいの面談だけでは足りないこともあります。でも、毎日だれかが来てくれるわけではないので、ふだんの様子をどうやって支援者に伝えるかが大事になります。

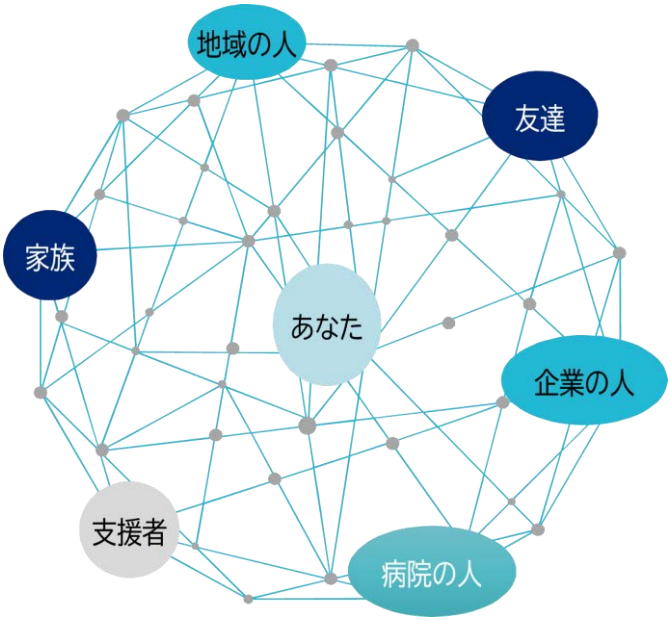
たとえば、こんな方法があります:

その日の気分や仕事のことを、スマホやパソコンで入力する、「日報(にっぽう)」を書く

その情報を、会社の人や支援者が見ることができるようにする

こうすると、「今日は元気そうだな」とか「少し疲れているのかな？」といったことがわかって、支援が必要なときにすぐに動けるようになります。

(2)Point 2:いろんな人とつながる「ネットワーク支援」



安定して働きつづけるためには、自分のまわりにいろんな人たちがチームのようにつながっていることが大切です。

このネットワークには、たとえば次のような人たちが入っています

職場の上司や同僚など、会社の中の人

就労定着支援事業所のスタッフや、以前かかわった福祉の支援者

訪問看護やお医者さんなど、医療の人たち

地域でつながっている人たち(趣味の活動や地域のサポート)

就労定着支援事業所は、このネットワークをつなぐ「ハブ」のような役割を持っています。

あなたの今の様子や、これから変わっていくニーズに合わせて、いろんな支援をつないでくれます。

(3)Point 3:自分のゴールを考える「こころの準備」

就労定着支援は、ただ「見守ってもらうだけ」のサービスではありません。

この支援を受けることで、最終的にはあなたが自分の力で自信をもって仕事を続けられるようになることを目指しています。支援が始まったら、支援者や会社の人たちと一緒に、「3 年後、自分はどうなっていたいか？」というイメージを話し合っておくことが大切です。

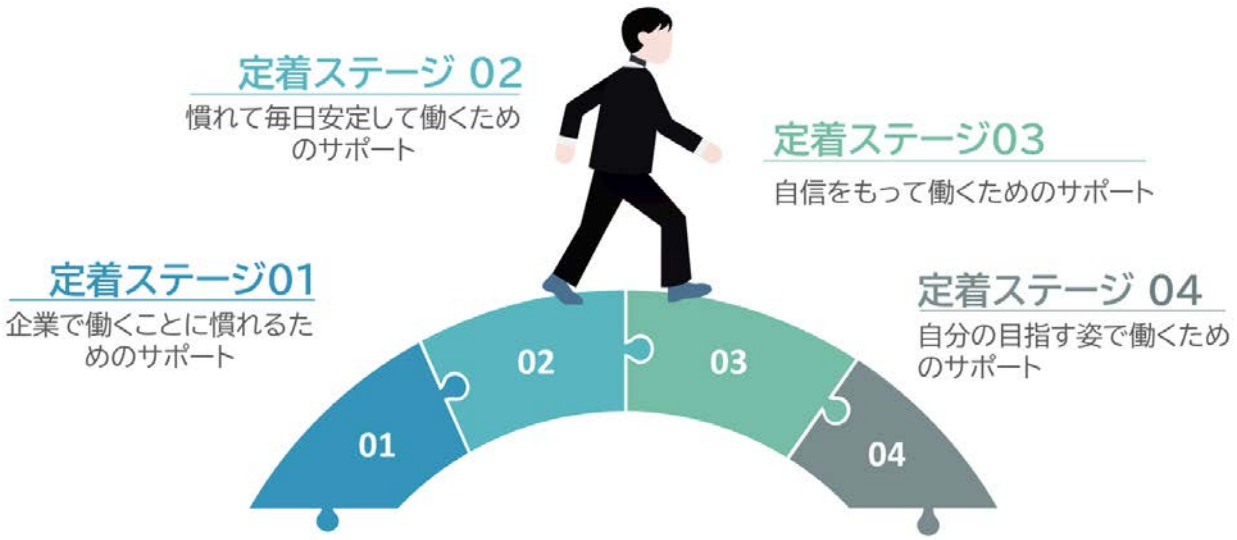
たとえば…

どんなふうに働いていたい？

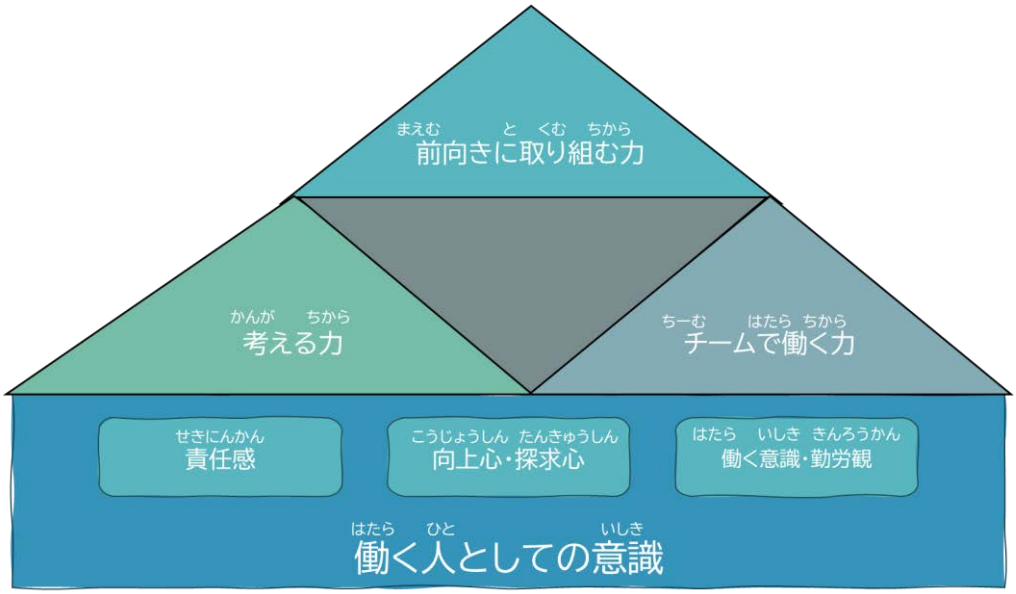
どんなことに困りそう？

どうすれば乗りこえられそう？

こうした話を最初にしっかり共有しておくことで、あなたにとって意味のある支援を受けられるようになります。



6. 働きつづけるために大切なこと（仕事で必要な力）



仕事を続けるためには、いくつかの「力」が大切になります。全部できる必要はありません。自分の得意なところ、苦手なところを知っておくことが大切です。

・前向きに取り組む力
　働くことに対して「がんばってみたい」と思えること、自分の役割を考える気持ち
　一歩ふみ出す力やってみようと動いてみる力、周りの人にも声をかけられる力、計画して行動できる力
・考える力
　問題に気づいたり、どうすればいいか考えたり、アイデアを出す力
・チームで働く力
　自分の気持ちを伝える力、人の話を聞く力、まわりの人と協力できる力、ルールを守る力、ストレスとつき合う力
　もし苦手なところがあれば、「どうすればサポートしてもらいやすいか」を一緒に考えることができます。

7. 安心して働き続けるために大切な「支援計画」と「支援レポート」

あなたが職場で安心して長く働き続けるために、支援者は「支援計画」や「支援レポート」というものをつくります。これらは、あなたの希望や困りごとに合わせて、どんなサポートが必要かをはっきりさせるためのものです。

(1)支援計画とは？

「支援計画」は、あなたが安心して働けるようにするためのサポートの計画です。たとえば、今のお仕事の内容や、職場の様子、健康のこと、生活のことなど、あなたに関わる情報を整理して、どんなふうに支えていくかをまとめます。

この計画は、少なくとも半年に 1 回は見直して、必要があれば内容を変えます。

また、あなたやご家族、関係する支援機関にも説明し、みんなで情報を共有します。

(2)月に 1 回の面談

あなたと支援者は、月に 1 回以上は直接会って話をしたり、オンライン(テレビ電話など)で面談をしたりします。画面越しの面談でも、あなたの表情や様子が分かるようにし、お互いに話し合えることが大切です。オンラインが苦手な場合は、無理のない方法を一緒に考えましょう。

(3)支援レポートとは？

「支援レポート」は、月に 1 回以上、あなたがどんなサポートを受けたかをまとめた報告書です。

支援計画	支援レポート
就労定着支援サービスをうける期間のためのサポートの計画です。 半年に1回は見直して、必要があれば変更します。	月に1回以上、どのようなサポートを受けたか、まとめた報告書です。 あなたも内容を確認して、あなたの希望を確認しながら、会社の担当者の方にも共有することがあります。

そこには、

・今月のサポートの目標

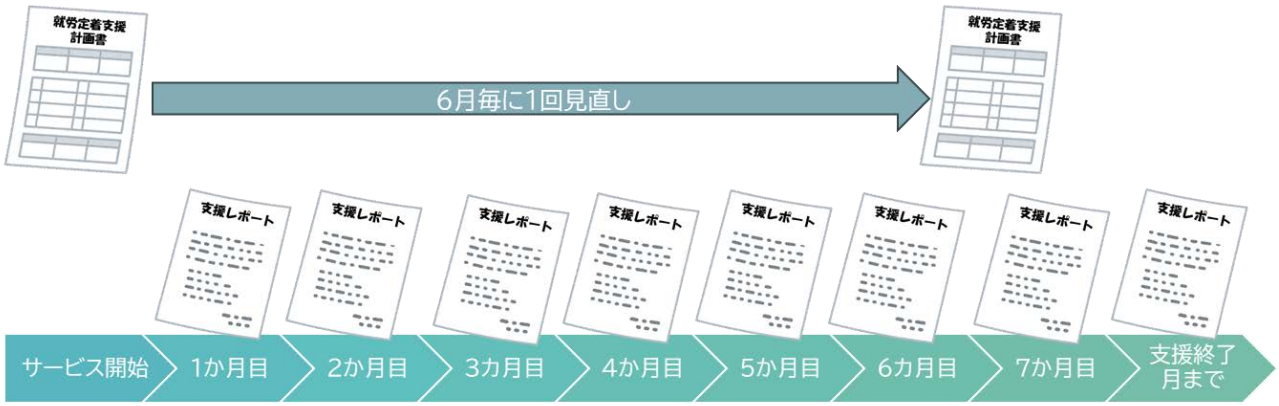
・実際にどんな支援をしたか

・その結果どうだったか

・来月に向けてのサポートの方向性

などが書かれます。内容はあなたにも確認してもらい、必要があれば一緒に話し合いながら修正していきます。

このレポートは、あなたのプライバシーに配慮しながら、あなた自身や会社の担当の方とも共有することがあります。これは、会社があなたに合ったサポートを考えるためにも役立つ大事な情報です。会社と支援者が協力して、あなたの働きやすさを一緒に考えていけるようにすることが目標です。



8. 安定した就労と生活を実現するためのチェックリスト

アセスメントで見る大切なポイント(6 つのテーマ)があります。このポイントは、① 前向きに働けているかどうか(あなたの働き方や気持ちについて)、② 体の調子・健康が安定しているか、③ 仕事の中で困っていないか(業務の安定)、④ 職場に満足できているか(職場への気持ち)、⑤ 会社の人から見たあなたの評価、⑥ 職場のサポートがあるかどうかの6つです。

この6つの大切なポイントを確認してみましょう。あなたにとって、気になる内容などがあったら、あなたの支援者の人と話しをしてみましょう。

① 前向きに働けているかどうか（あなたの働き方や気持ちについて）

あなたが「これからも働きたい」と思えているか、「仕事が楽しい」と思えているかが大切です。次のようなことをふり返ります：

将来の目標や夢がある

仕事を楽しめている

自分や将来を前向きに考えられる

休日にリラックスできている

家族や地域との関係がよい

仕事に一生けんめい取り組んでいる

② 体の調子・健康が安定しているか

仕事を続けるには、体と心の元気が必要です。たとえば：

よく眠れている

お薬や病院の利用が安定している（または必要ない）

食事がちゃんととれている

疲れても休めば回復できる

③ 仕事の中で困っていないか（業務の安定）

職場の人とうまくやれている

遅刻や欠勤がない

仕事の取り組み方が安定している

人間関係に不安がない

④ 職場に満足できているか（職場への気持ち）

お給料や働き方に不満がない

通勤にストレスがない

シフトや勤務時間に困っていない

⑤ 会社の人から見たあなたの評価

上司が「仕事のしかたが良い」と思っている

上司が「やる気がある」と思っている

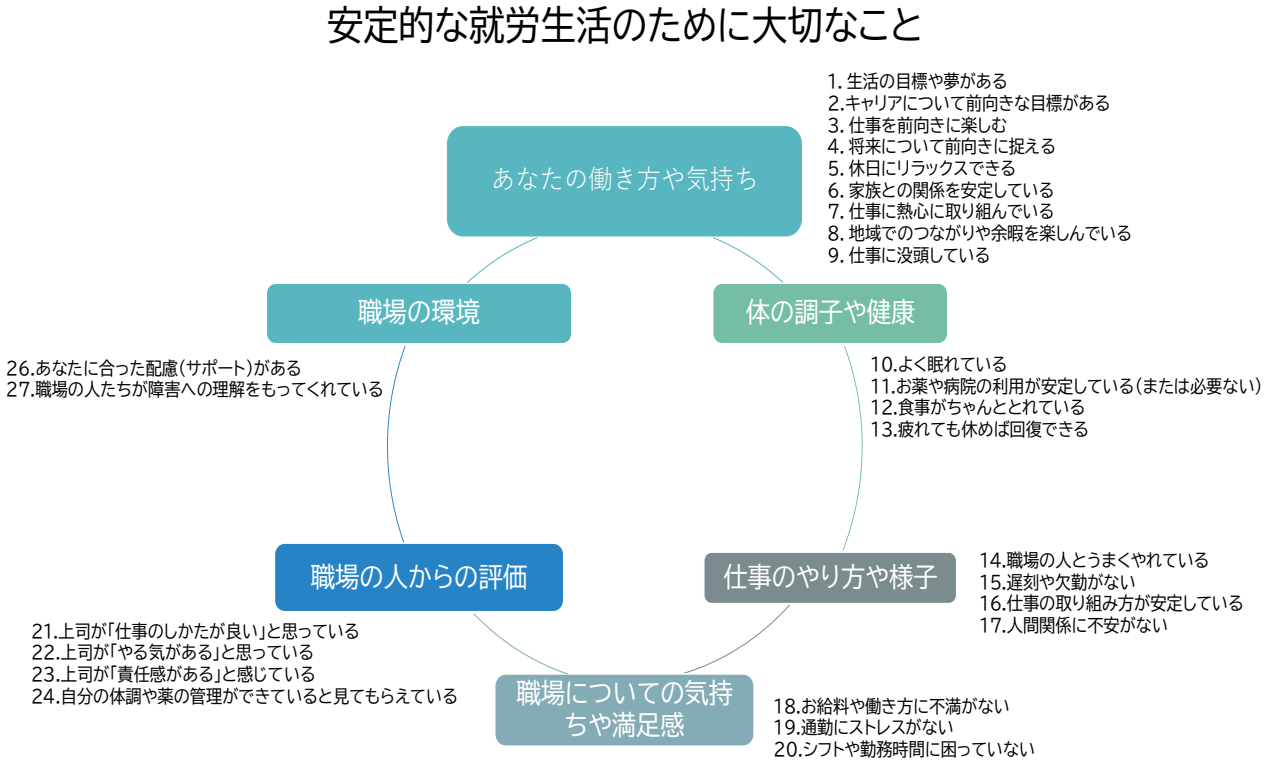
上司が「責任感がある」と感じている

自分の体調や薬の管理ができていると見てもらえている

⑥ 職場のサポートがあるかどうか

あなたに合った配慮(サポート)がある

職場の人たちが障害への理解をもってくれている



〇安定した就労と生活を実現するためのチェックリスト

Ⅰ. あなたの働き方や気持ちについて	
1. 生活の目標や夢があると思いますか？	□
2. 将来のことや、今後の仕事について目標を持っていますか？	□
3. 仕事をするのが楽しいと思いますか？	□
4. 自分の将来について前向きに考えていますか？	□
5. 休みの日にリラックスできていますか？	□
6. 家族といい関係が作れていますか？	□
7. 仕事に一生懸命取り組んでいますか？	□
8. 地域の人とのつながりや、自由な時間を楽しんでいますか？	□
9. 仕事に夢中になっていますか？	□
Ⅱ. 体の調子について	
10. よく眠れていますか？	□
11. 病院や薬を飲むことなどの状態が安定していますか？	□
12. ごはんをしっかり食べていますか？	□
13. 疲れても、すぐに元気になれますか？	□
Ⅲ. 仕事のやり方について	
14. 仕事場で、他の人と仲良くできていますか？	□
15. 決められた時間を守って仕事をしていますか？	□
16. 仕事中の態度について問題はありませんか？	□
17. 他の人との関係で不安を感じていませんか？	□
Ⅳ. 職場についての気持ち	
18. 給料や待遇に満足していますか？	□
19. 仕事の時間やシフトに不満はありませんか？	□
20. 職場までの通勤で不安や困難を感じていませんか？	□
Ⅴ. 上司からの評価について	
21. 上司があなたの仕事態度を良いと思っていますか？	□
22. 上司があなたの仕事への熱心さを良いと思っていますか？	□
23. 上司があなたの責任感を良いと思っていますか？	□
24. 上司があなたの体調管理を良いと思っていますか？	□
25. 上司があなたの仕事の仕上がりを良いと思っていますか？	□
Ⅵ. 職場の環境について	
26. 職場のサポートは十分だと思いますか？	□
27. 障害のある人に対する理解が十分だと思いますか？	□

copyright©aYamaguchiLab2024

このようなアセスメント（チェック）を通して、あなたが「今、どんなサポートが必要か？」「何がうまくいっているか？」を見えるようにしていきます。困ったときに早めに支援を受けられるように、そしてあなたらしく働きつづけられるように、一緒に考えていきましょう。

〇安定した就労と生活を実現するためのチェックリスト

＜やさしい日本語版＞

Ⅰ. みなさんの元気な気持ちとお仕事のやる気について	
1. 生活の中で「こうしたい」「こんな夢がある」と思うことがありますか？	□
2. 自分の将来やお仕事について「こうなりたい」と考えていますか？	□
3. お仕事をすることが楽しいと思いますか？	□
4. 自分の未来について「きっと大丈夫」と思えていますか？	□
5. お休みの日にリラックスできる時間を過ごせていますか？	□
6. 家族との関係はよいと思いますか？	□
7. お仕事に一生けんめいがんばれていますか？	□
8. 地域の人とつながったり、自由時間を楽しめていますか？	□
9. お仕事に夢中になれることがありますか？	□
Ⅱ. あなたの健康について	
10. よく眠れていますか？	□
11. 病院に行くことやお薬を飲むことで問題はないですか？	□
12. ごはんをちゃんと食べられていますか？	□
13. 疲れたときにしっかり元気を取り戻せていますか？	□
Ⅲ. お仕事の様子について	
14. 職場で人と話したりすることで問題はないですか？	□
15. 職場のきまりを守って働けていますか？	□
16. 職場での態度について注意されることはありませんか？	□
17. 職場で人と話すときに不安を感じたりしていませんか？	□
Ⅳ. お仕事への満足感について	
18. お仕事のお給料などに不満を感じていませんか？	□
19. 働く時間やシフトに不満を感じていませんか？	□
20. 職場に通うときに不安や困ったことはありませんか？	□
Ⅴ. 職場の人からの評価について	
21. 上司から「がんばっているね」と言われていますか？	□
22. 上司から「お仕事にやる気があるね」とほめられていますか？	□
23. 上司から「責任感があるね」と言われていますか？	□
24. 上司から「体調やお薬の管理ができているね」と言われていますか？	□
25. 上司から「お仕事をしっかりやっているね」とほめられていますか？	□
Ⅵ. 職場の環境について	
26. 職場で自分にあったサポートをしてもらっていますか？	□
27. 職場の人たちは、障害がある人のことを理解してくれていますか？	□

copyright©aYamaguchiLab2024

9. 安定した就労と生活を実現するためのリソースマップ

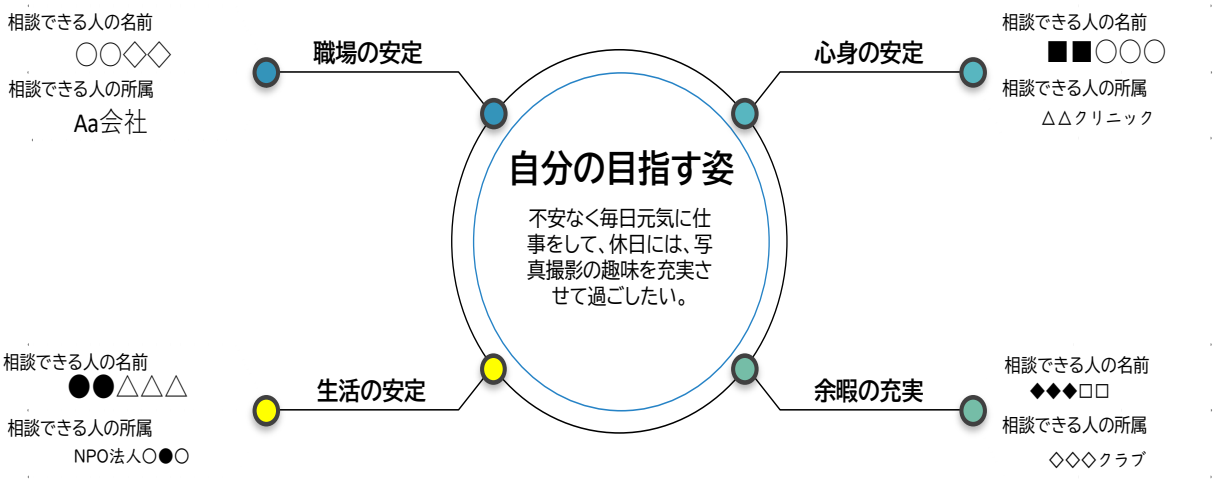


図　安定した就労と生活のためのリソースマップシート記入例

(1)サービスが終わったあとの「わたしの目標」を考えてみましょう

就労定着支援のサービスが終わったあとも、安心してはたらきつづけるために、これからの「わたしの目標」や「大切にしたいこと」を考えてみましょう。

(2)どんなことを大切にしたいですか？

つぎのようなことについて、自分にとって「大事だな」と思うことをかんがえて、書いてみましょう。

- はたらく場所が安定していること(職場のこと)
- 気持ちや体が元気でいられること(こころとからだのこと)
- ふだんの生活が落ち着いていること(生活のこと)
- 休みの日を楽しくすごせること(余暇のこと)

(3) だれが助けてくれるかも書いてみましょう

あなたのまわりには、いろいろな支援(しえん)をしてくれる人がいます。

たとえば:

- 就労定着支援事業所のスタッフ
- 会社で相談できる人(上司・先輩　など)

- 相談支援専門員（そうだんしえんせんもんいん）
- ヘルパーさん、医療の人（びょういん・看護師さん など）

「この人にはこんなとき相談できる！」というメモとしてリソースマップをつくっておくと、あとで見返すときにとても役立ちます。

（4）困ったときのための「リソースマップ」をつくろう

サービスが終わったあとにも、困ったり、悩んだりすることがあるかもしれません。

そんなときは、あなたが書いた「リソースマップ（支えてくれる人の地図）」を見て、相談してみましょう。

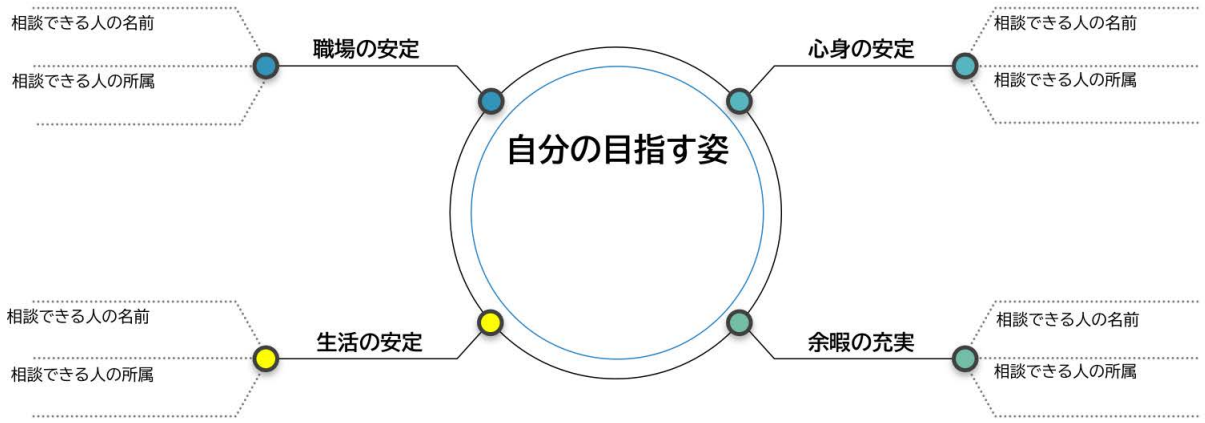
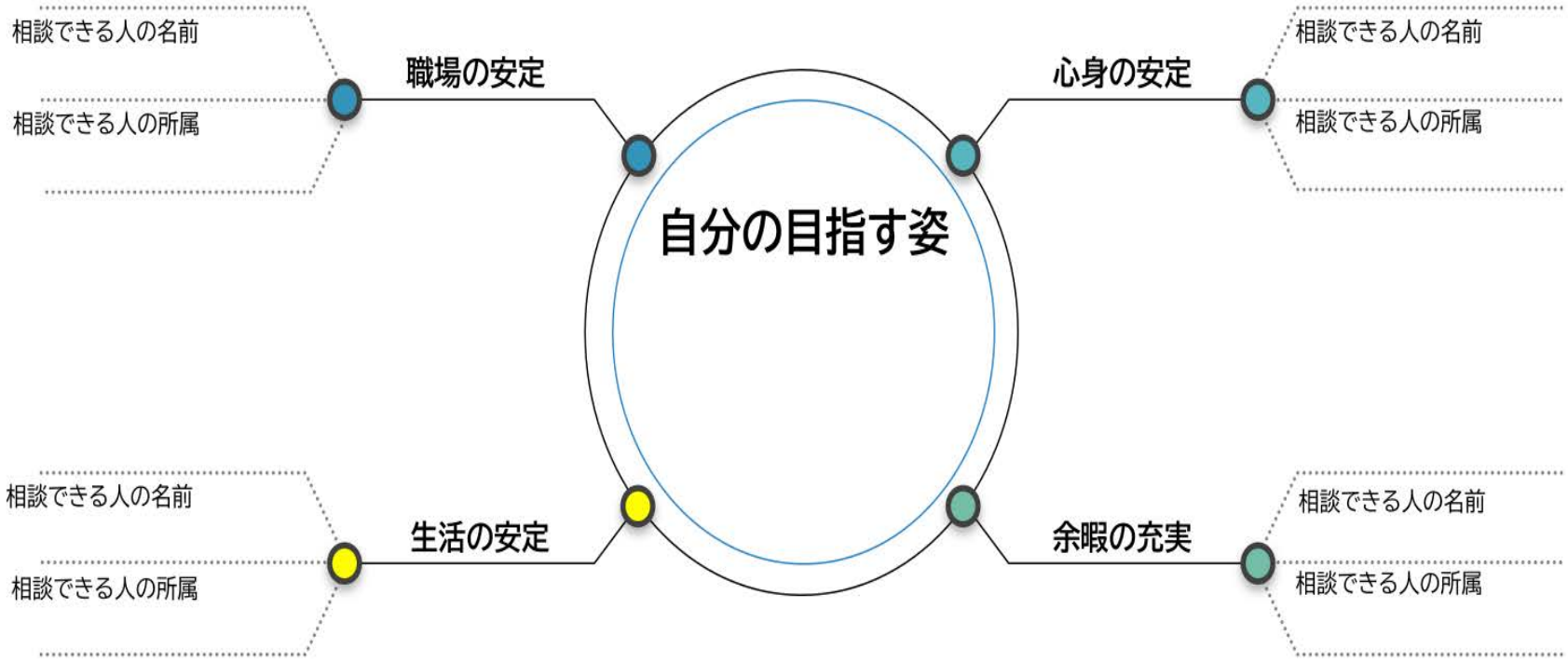


図　安定した就労と生活のためのリソースマップシート

就労定着支援事業所のサービス利用を終了した後に、あなたが目指す姿について、就労定着支援事業所の担当者の方や会社での相談できる方と対話をしてみましょう。

職場の安定、心身の安定、生活の安定、余暇の充実としてあなたにとって大切なことを記入し、それをサポートしてくれる支援機関や担当者の名前などを記入してみましょう。

サービス終了後にも、困ることや悩むことが出てきた場合には、このリソースマップを見返して、相談してみましょう。



安定した就労と生活のためのリソースマップシート



「安定した就労と生活を目指すためのガイドブック」
-就労定着支援事業所を利用する方向け-

＜ふりがな付き＞

＜このガイドブックの内容＞

1. 就労定着支援ってなんだろう……3
   - 「働きつづける」ためのサポート
   - 仕事と生活、地域もふくめたサポート

2. 就労定着支援のながれ……4
   - 就職から最初の6か月間
   - 就職して6か月後からの支援

3. 就労定着支援は「安心して働きつづけるための準備期間」……5
   - 自分に合った働き方を見つけるために

4. 安心して長く働くためのサポート(就労定着支援)……5
   - 安定して働きつづけるために大切なこと
   - 仕事と生活のバランスをとる
   - 自信を持って働けるように
   - 生活のサポートについて
   - 地域での楽しみや活動も大切に

5. より良い支援を受けるために大切なポイント……7
   - Point 1:ふだんの様子を「見えるように」する
   - Point 2:いろんな人とつながる「ネットワーク支援」
   - Point 3:自分のゴールを考える「こころの準備」

6. 働きつづけるために大切なこと（仕事で必要な力）……10

- 前向きに取り組む力
- 一歩ふみ出す力
- 考える力
- チームで働く力

7. 安心して働き続けるための「支援計画」と「支援レポート」……11

- 支援計画とは？
- 月に1回の面談について
- 支援レポートとは？

8. 安定した就労生活を実現するためのチェックリスト……12

- 6つの大切なポイント
- やさしい日本語版チェックリスト

9. 安定した就労生活を実現するためのリソースマップ……17

1. 就労定着支援ってなんだろう

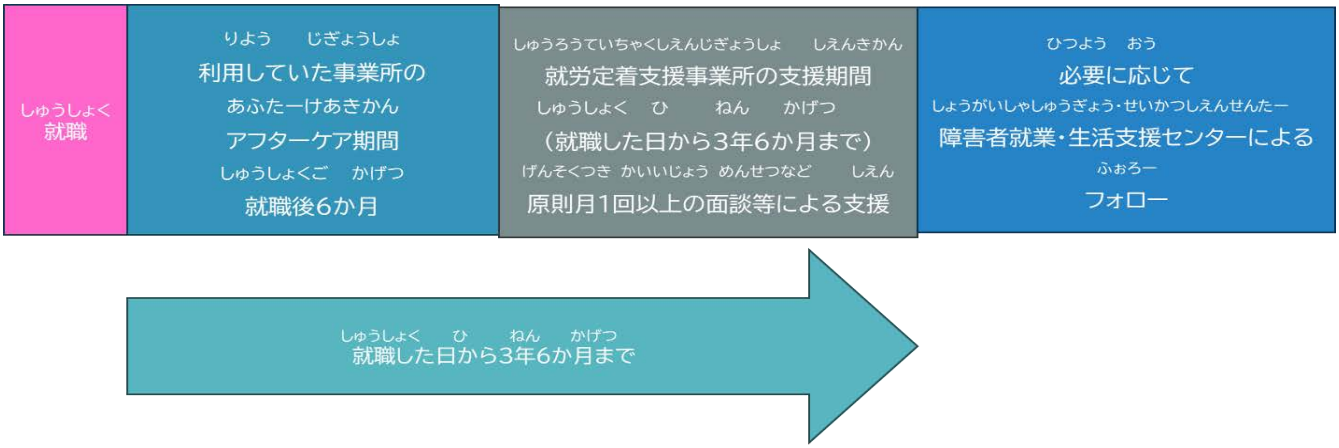
(1)みなさんが「働きつづける」ためのサポートです

就労定着支援（しゅうろうていちゃくしえん）は、みなさんが「この仕事を続けたい」「自分らしく働けている」と感じられるようにサポートする制度です。

サポートの目的は、「がんばって無理に続けさせる」ことではなくて、仕事や生活のなかで困ったことがあったときも、自分らしく前向きに働きつづけることができるようにお手伝いすることです。

みなさんが悩んだときには、一緒に働く会社の人や、支援してくれる人たちが協力して「どうすればよくなるか？」を一緒に考えていけるような関係をつくっていきます。

就労定着支援事業所では、みなさんが就職してから6か月後～最長3年間、支援を受けることができます。



(2) 日常の生活もふくめてサポートします

働き続けるためには、仕事だけでなく「日々の生活」や「地域での暮らし」も大切です。

就労定着支援事業所では、みなさんの周りにある地域のサポート（たとえば病院や福祉のサービスなど）ともつながって、必要なときに必要な支援が受けられるようにお手伝いします。

みなさんが「自分らしく働けるようにしたい」と思ったとき、仕事・生活・地域のそれぞれの面からサポートすることで、安心して働きつづけられるようにします。

また、地域の中にあるいろいろな支援の仕組みや場所が、おたがいにつながって協力しあえるように、就労定着支援事業所も働きかけていきます。

2. 就労定着支援のながれ

（1）最初の6か月間

みなさんが会社に就職したあと、最初の6か月は、とくに大切な時期です。新しい環境に慣れたり、仕事に合わせた生活リズムを整えたりする必要があります。

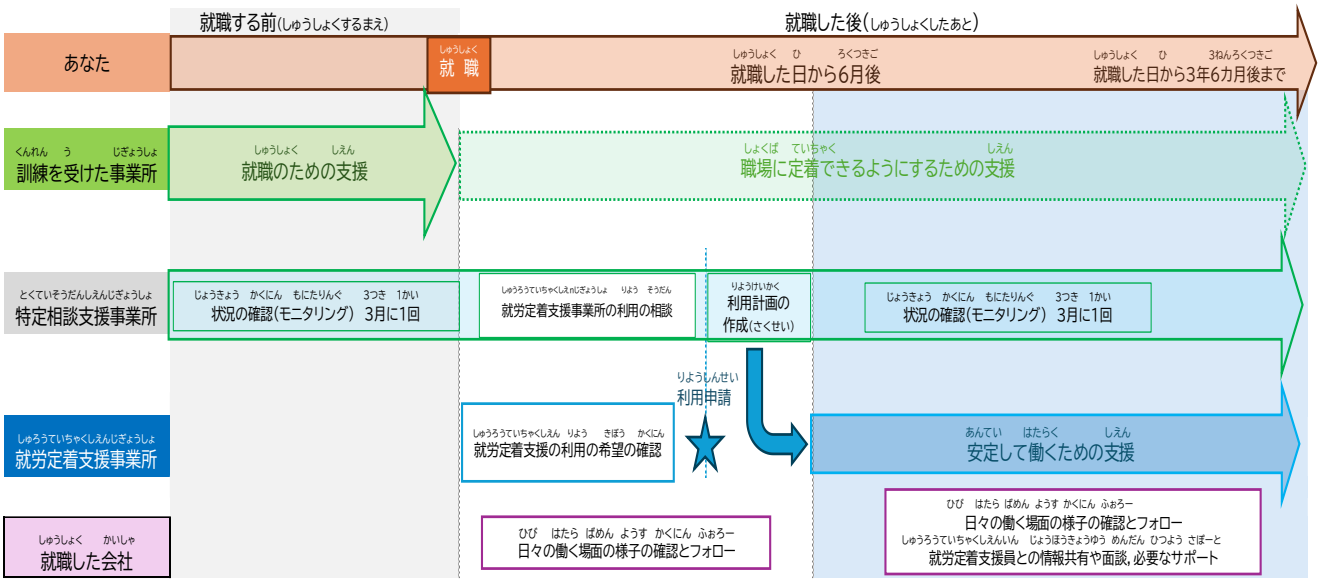
この期間は、就職する前に利用していた事業所（たとえば、就労移行支援事業所など）が中心になって、仕事や生活のサポートをしてくれます。会社とのやりとりも手伝ってくれます。

※利用していた事業所によって、支援のしかたや義務の程度は少し違います。

（2）就職して6か月後から

就職し6か月がすぎたあとは、「就労定着支援事業所」を利用することができます。ここでは、最長3年間、みなさんが「特別な支援がなくても、自分の力で働きつづけられる」ようにお手伝いしていきます。

みなさんのペースや希望に合わせて、必要なサポートを受けながら、仕事を続けられるように支えていきます。



3. 就労定着支援の期間は、「安心して働きつづけるための準備期間

この支援を活用することで、自分に合った働き方を見つけたり、将来のキャリアについて考えたりすることができます。あなたらしい働き方と、ゆたかな人生をつくっていくための一歩として、支援を上手に使ってください。

4. 安心して長く働くためのサポート（就労定着支援）

（1）安定して働きつづけるために

就労定着支援は、みなさんが働く会社や日々の生活に少しずつ慣れていき、自分らしく、安心して働きつづけられるようにサポートする制度です。

この支援では、次のようなことを目指します：

① 仕事や生活のリズムが安定すること
② 気持ちが落ち着いて、自分に自信が持てること
③ 困ったときに「助けてほしい」と伝える力をつけること
④ 将来の生活や働き方を考えるきっかけをつくること

支援が終わったあとも、必要に応じて相談できるような「つながり」を大切にしています。

（2）「仕事のこと」と「生活のこと」のバランスが大事です

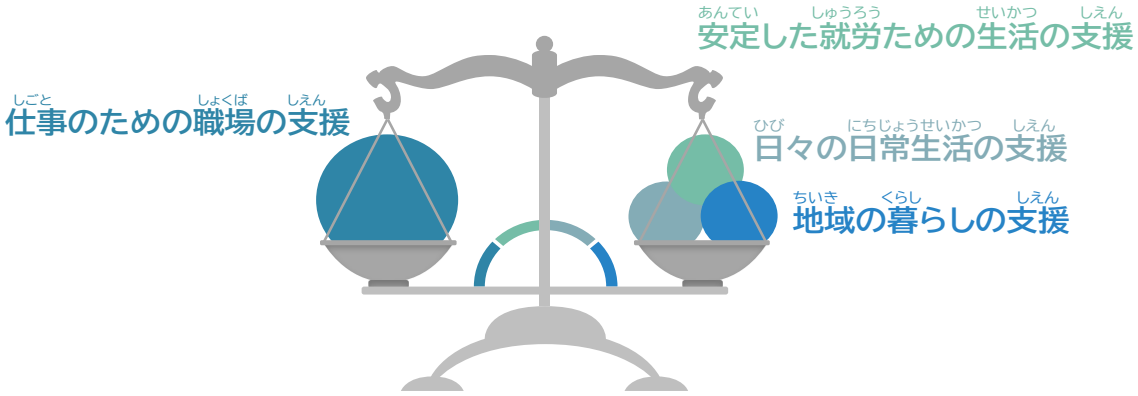
安心して働きつづけるためには、仕事のことだけでなく、生活のことも大事です。

たとえばこんなこともサポートの対象になります：

一人暮らしでの生活の安定
グループホームの職員やヘルパーさんとの情報共有
訪問看護師さんとの連携

仕事がうまくいっていても、生活が不安定だと疲れがたまりやすくなるので、「仕事と生活のバランス」が大切です。

安心して働きつづけるための
仕事と生活のバランス



（3）自信を持って働けるようになるために

仕事をしていると、うまくいかないことや失敗もあると思います。

そんなときに「自分はダメだな」と思わないように、あなたががんばっていることや、できていることを支援者がきちんと見て、声をかけていきます。

「できることを自信に変える」ことがとても大切です。

（4）生活のサポートもあります

生活面では、次のようなことを一緒に考えたり、支援したりします：

- 朝起きる時間や、寝る時間などの生活リズム
- ごはんを食べる、シャワーをあびるなどの習慣
- お金の使い方（家賃・光熱費・おこづかいの管理）
- 家族や友だちとの関係
- 病院に行くこと、薬をのむこと

支援が必要な場合は、地域のサービス（ホームヘルパー、訪問看護、社会福祉協議会など）とつないで、一緒に生活を支えていきます。

（5）地域での楽しみや活動も大切です

働くだけではなく、「休みの日に楽しくすごせること」もとても大切です。

たとえば：

サークル活動やボランティア

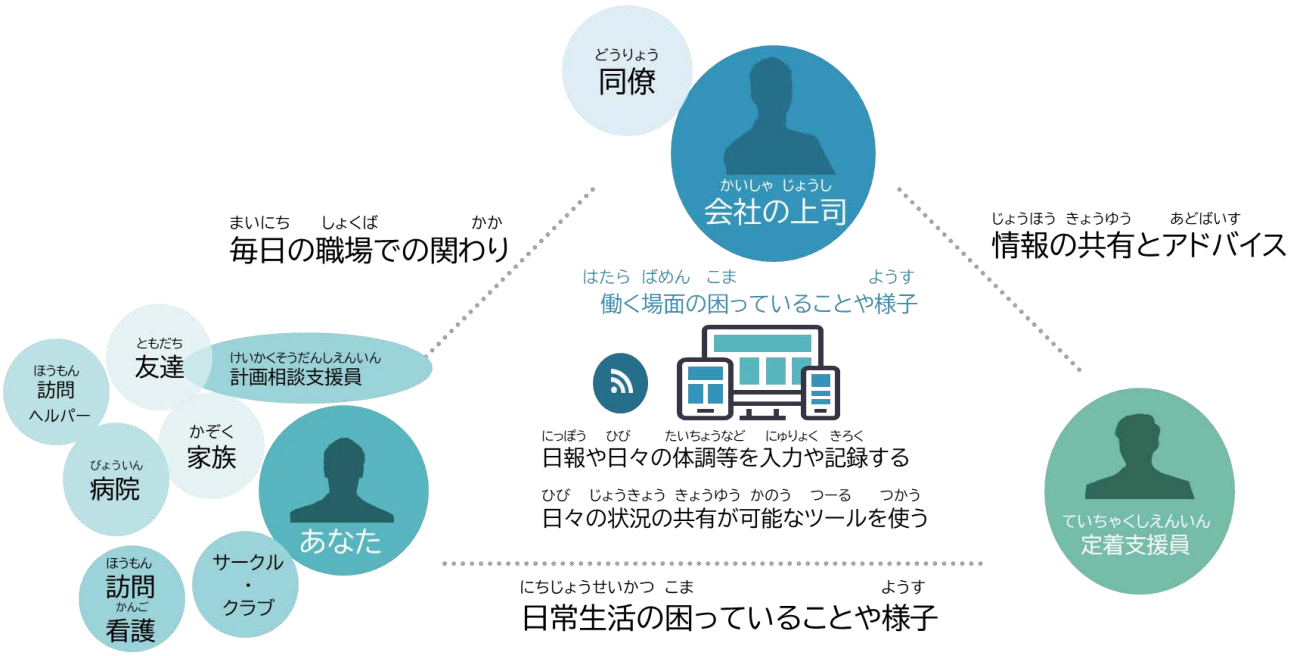
地域のイベント

趣味を楽しむグループ

こうした活動など、何か休日の過ごし方を充実させることも大切になります。また、年金のことやお金の管理についても、心配な場合には、就労定着支援事業所の方に相談すると必要に応じて専門の相談機関につないでもらえます。

5. より良い支援を受けるために大切なポイント

（1）Point 1：ふだんの様子を「見えるように」すること



みなさんの仕事や生活がうまくいっているかを知るためには、月に1回くらいの面談だけでは足りないこともあります。でも、毎日だれかが来てくれるわけではないので、ふだんの様子をどうやって支援者に

伝えるかが大事になります。

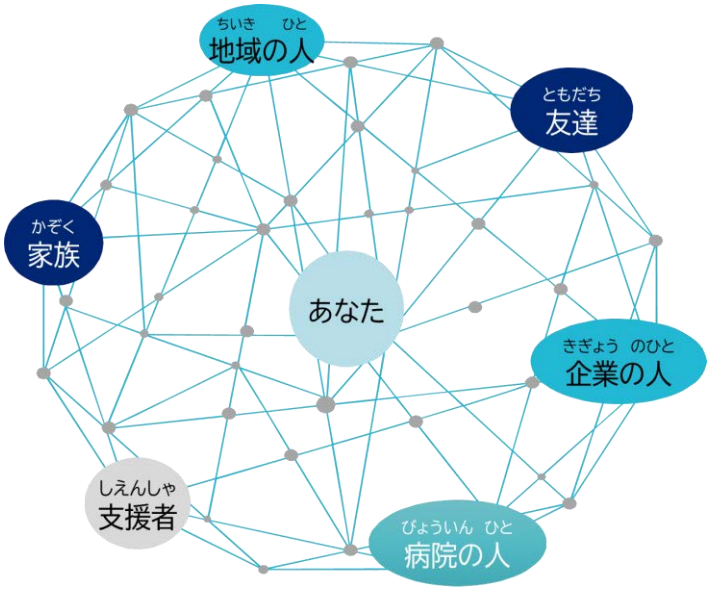
たとえば、こんな方法があります：

その日の気分や仕事のことを、スマホやパソコンで入力する、「日報（にっぽう）」を書く

その情報を、会社の人や支援者が見ることができるようにする

こうすると、「今日は元気そうだな」とか「少し疲れているのかな？」といったことがわかって、支援が必要なときにすぐに動けるようになります。

（2）Point 2：いろんな人とつながる「ネットワーク支援」



安定して働きつづけるためには、自分のまわりにいろんな人たちがチームのようにつながっていることが大切です。

このネットワークには、たとえば次のような人たちが入っています

職場の上司や同僚など、会社の中の人

就労定着支援事業所のスタッフや、以前かかわった福祉の支援者

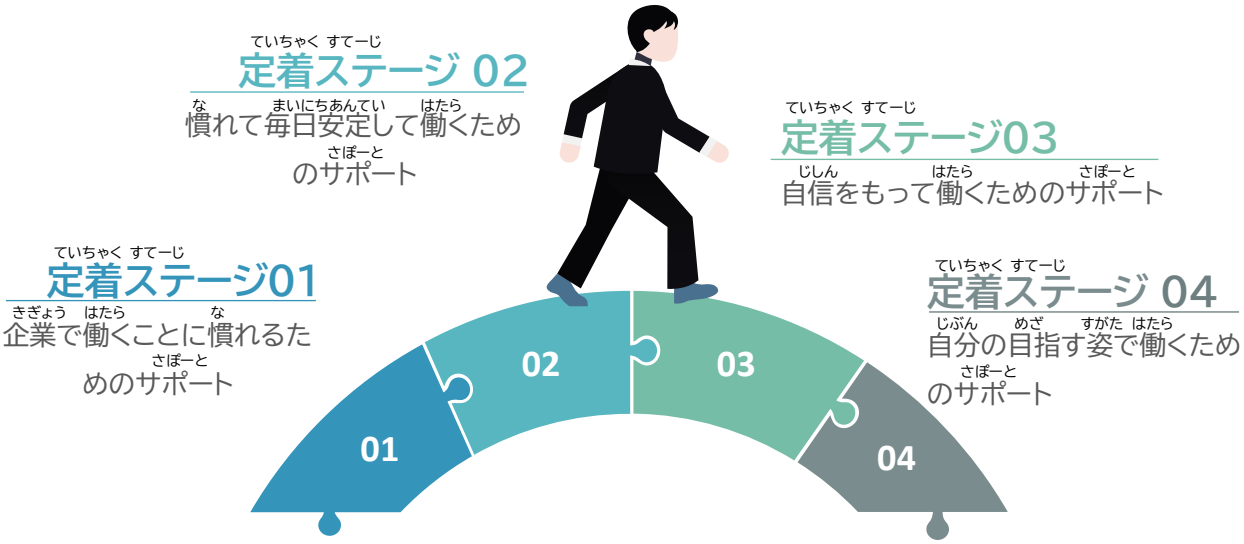
訪問看護やお医者さんなど、医療の人たち

地域でつながっている人たち（趣味の活動や地域のサポート）

就労定着支援事業所は、このネットワークをつなぐ「ハブ」のような役割を持っています。

あなたの今の様子や、これから変わっていくニーズに合わせて、いろんな支援をつないでくれます。

（3）Point 3:自分のゴールを考える「こころの準備」



就労定着支援は、ただ「見守ってもらうだけ」のサービスではありません。

この支援を受けることで、最終的にはあなたが自分の力で自信をもって仕事を続けられるようになることを目指しています。支援が始まったら、支援者や会社の人たちと一緒に、「3年後、自分はどうなっていたいか？」というイメージを話し合っておくことが大切です。

たとえば…

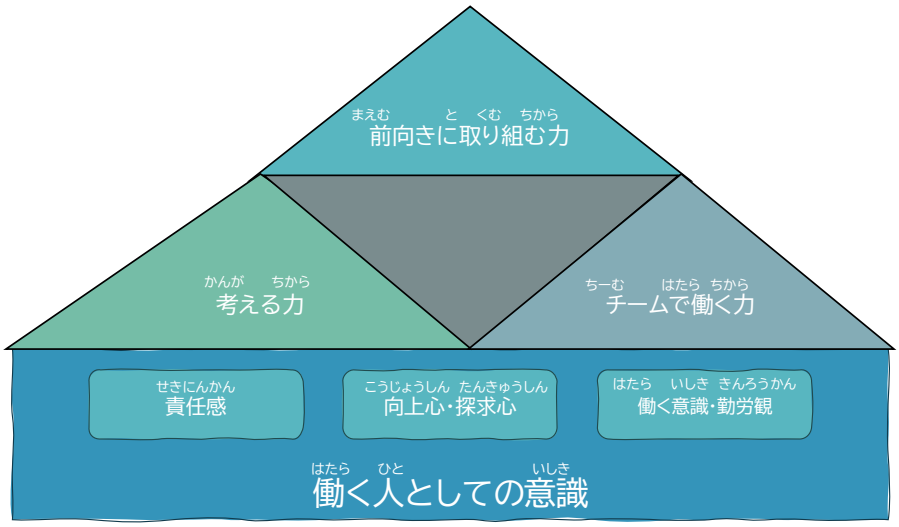
どんなふうに働いていたい？

どんなことに困りそう？

どうすれば乗りこえられそう？

こうした話を最初にしっかり共有しておくことで、あなたにとって意味のある支援ができるようになります。

6. 働きつづけるために大切なこと（仕事で必要な力）



仕事を続けるためには、いくつかの「力」が大切になります。全部できる必要はありません。自分の得意なところ、苦手なところを知っておくことが大切です。

・前向きに取り組む力

働くことに対して「がんばってみたい」と思えること、自分の役割を考える気持ち

一歩ふみ出す力、やってみようと動いてみる力、周りの人にも声をかけられる力、計画して行動できる力

・考える力

問題に気づいたり、どうすればいいか考えたり、アイデアを出す力

・チームで働く力

自分の気持ちを伝える力、人の話を聞く力、まわりの人と協力できる力、ルールを守る力、ストレスとつき合う力

もし苦手なところがあれば、「どうすればサポートしてもらいやすいか」を一緒に考えることができます。あなたが職場で安心して長く働き続けるために、支援者は「支援計画」や「支援レポート」というものをつくります。これらは、あなたの希望や困りごとに合わせて、どんなサポートが必要かをはっきりさせるためのものです。

7. 安心して働き続けるために大切な「支援計画」と「支援レポート」について

(1) 支援計画とは？

「支援計画」は、あなたが安心して働けるようにするためのサポートの計画です。たとえば、今のお仕事の内容や、職場の様子、健康のこと、生活のことなど、あなたに関わる情報を整理して、どんなふうに支えていくかをまとめます。

この計画は、少なくとも半年に1回は見直して、必要があれば内容を変えます。

また、あなたやご家族、関係する支援機関にも説明し、みんなで情報を共有します。

(2) 月に1回の面談

あなたと支援者は、月に1回以上は直接会って話をしたり、オンライン（テレビ電話など）で面談したりします。画面越しの面談でも、あなたの表情や様子が分かるようにし、お互いに話し合えることが大切です。オンラインが苦手な場合は、無理のない方法を一緒に考えましょう。

(3) 支援レポートとは？

「支援レポート」は、月に1回以上、あなたがどんなサポートを受けたかをまとめた報告書です。

しえんけいかく 支援計画	しえんれぽーと 支援レポート
しゅろうていちゃくしえさーびす 就労定着支援サービスをうける期間のためのさぽーと けいかく サポートの計画です。 はんとし かい みなお ひつよう へんこう 半年に1回は見直して、必要があれば変更します。	つき かいいじょう さぽーと うけ 月に1回以上、どのようなサポートを受けたか、ほうこくしょ まとめた報告書です。 ないよう かくにん き あなたも内容を確認して、あなたの希望 かくにん かいしゃ たんとうしゃ かた を確認しながら、会社の担当者の方にも きょうゆう 共有することがあります。

そこには、

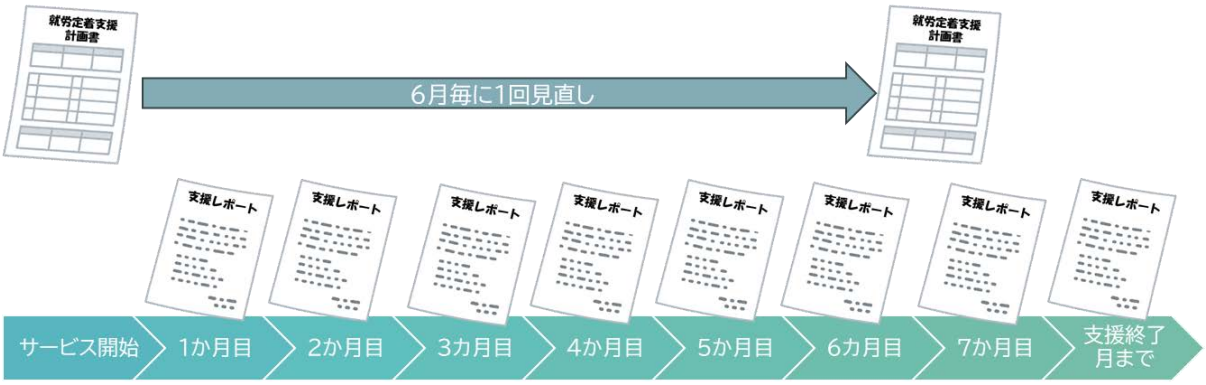
・今月のサポートの目標

・実際にどんな支援をしたか

・その結果どうだったか

・来月に向けてのサポートの方向性　などが書かれます。内容はあなたにも確認してもらい、必要があれば一緒に話し合いながら修正していきます。

このレポートは、あなたのプライバシーに配慮しながら、あなた自身や会社の担当の方とも共有することがあります。これは、会社があなたに合ったサポートを考えるためにも役立つ大事な情報です。会社と支援者が協力して、あなたの働きやすさを一緒に考えていけるようにすることが目標です。



8. 安定した就労生活を実現するためのチェックリスト

アセスメントで見る大切なポイントがあります。このポイントは、① 前向きに働けているかどうか（あなたの働き方や気持ちについて）、② 体の調子・健康が安定しているか、③ 仕事の中で困っていないか（業務の安定）、④ 職場に満足できているか（職場への気持ち）、⑤ 会社の人から見たあなたの評価、⑥ 職場のサポートがあるかどうかの6つです。

この6つの大切なポイントを確認してみましょう。あなたにとって、気になる内容などがあったら、あなたの支援者の人と話しをしてみましょう。

① 前向きに働けているかどうか（あなたの働き方や気持ちについて）

あなたが「これからも働きたい」と思えているか、「仕事が楽しい」と思えているかが大切です。次のようなことをふり返ります：

将来の目標や夢がある

仕事を楽しめている

自分や将来を前向きに考えられる

休日にリラックスできている

家族や地域との関係がよい

仕事に一生けんめい取り組んでいる

② 体の調子・健康が安定しているか

仕事を続けるには、体と心の元気が必要です。たとえば：

よく眠れている

お薬や病院の利用が安定している（または必要ない）

食事がちゃんととれている

疲れても休めば回復できる

③ 仕事の中で困っていないか（業務の安定）

職場の人とうまくやれている

遅刻や欠勤がない

仕事の取り組み方が安定している

人間関係に不安がない

④ 職場に満足できているか(職場への気持ち)

お給料や働き方に不満がない

通勤にストレスがない

シフトや勤務時間に困っていない

⑤ 会社の人から見たあなたの評価

上司が「仕事のしかたが良い」と思っている

上司が「やる気がある」と思っている

上司が「責任感がある」と感じている

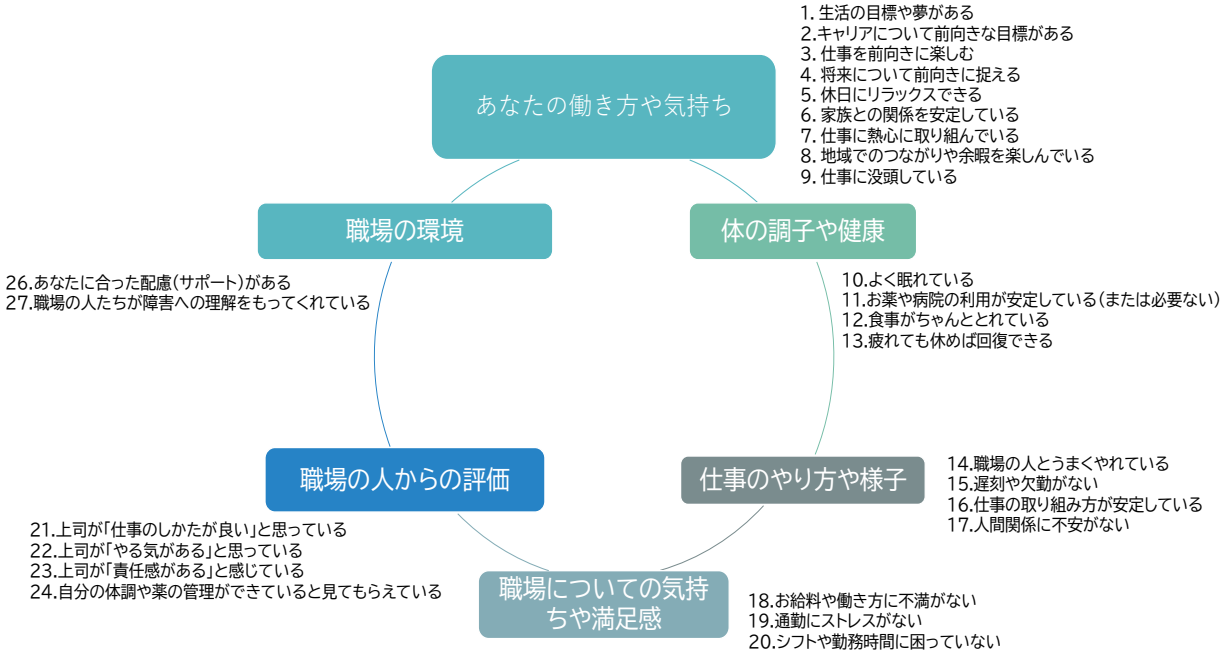
自分の体調や薬の管理ができていると見てもらえている

⑥ 職場のサポートがあるかどうか

あなたに合った配慮(サポート)がある

職場の人たちが障害への理解をもってくれている

安定的な就労生活のために大切なこと



○安定した就労と生活を実現するためのチェックリスト

Ⅰ. あなたの働き方や気持ちについて	
1. 生活の目標や夢があると思いますか？	□
2. 将来のことや、今後の仕事について目標を持っていますか？	□
3. 仕事をするのが楽しいと思いますか？	□
4. 自分の将来について前向きに考えていますか？	□
5. 休みの日にリラックスできていますか？	□
6. 家族といい関係が作れていますか？	□
7. 仕事に一生懸命取り組んでいますか？	□
8. 地域の人とのつながりや、自由な時間を楽しんでいますか？	□
9. 仕事に夢中になっていますか？	□
Ⅱ. 体の調子について	
10. よく眠れていますか？	□
11. 病院や薬を飲むことなどの状態が安定していますか？	□
12. ごはんをしっかり食べていますか？	□
13. 疲れても、すぐに元気になれますか？	□
Ⅲ. 仕事のやり方について	
14. 仕事場で、他の人と仲良くできていますか？	□
15. 決められた時間を守って仕事をしていますか？	□
16. 仕事中の態度について問題はありませんか？	□
17. 他の人との関係で不安を感じていませんか？	□
Ⅳ. 職場についての気持ち	
18. 給料や待遇に満足していますか？	□
19. 仕事の時間やシフトに不満はありませんか？	□
20. 職場までの通勤で不安や困難を感じていませんか？	□
Ⅴ. 上司からの評価について	
21. 上司があなたの仕事態度を良いと思っていますか？	□
22. 上司があなたの仕事への熱心さを良いと思っていますか？	□
23. 上司があなたの責任感を良いと思っていますか？	□
24. 上司があなたの体調管理を良いと思っていますか？	□
25. 上司があなたの仕事の仕上がりを良いと思っていますか？	□
Ⅵ. 職場の環境について	
26. 職場のサポートは十分だと思いますか？	□
27. 障害のある人に対する理解が十分だと思いますか？	□

copyright©aYamaguchiLab2024

このようなアセスメント(チェック)を通して、あなたが「今、どんなサポートが必要か？」「何がうまくいっているか？」を見えるようにしていきます。困ったときに早めに支援を受けられるように、そしてあなたらしく働きつづけられるように、一緒に考えていきましょう。

○安定した就労と生活を実現するためのチェックリスト

＜やさしい日本語版＞

Ⅰ. みなさんの元気な気持ちとお仕事のやる気について	
1. 生活の中で「こうしたい」「こんな夢がある」と思うことがありますか？	□
2. 自分の将来やお仕事について「こうなりたい」と考えていますか？	□
3. お仕事をすることが楽しいと思いますか？	□
4. 自分の未来について「きっと大丈夫」と思えていますか？	□
5. お休みの日にリラックスできる時間を過ごせていますか？	□
6. 家族との関係はよいと思いますか？	□
7. お仕事に一生けんめいがんばれていますか？	□
8. 地域の人とつながったり、自由時間を楽しめていますか？	□
9. お仕事に夢中になれることがありますか？	□
Ⅱ. あなたの健康について	
10. よく眠れていますか？	□
11. 病院に行くことやお薬を飲むことで問題はないですか？	□
12. ごはんをちゃんと食べられていますか？	□
13. 疲れたときにしっかり元気を取り戻せていますか？	□
Ⅲ. お仕事の様子について	
14. 職場で人と話したりすることで問題はないですか？	□
15. 職場のきまりを守って働けていますか？	□
16. 職場での態度について注意されることはありませんか？	□
17. 職場で人と話すときに不安を感じたりしていませんか？	□
Ⅳ. お仕事への満足感について	
18. お仕事のお給料などに不満を感じていませんか？	□
19. 働く時間やシフトに不満を感じていませんか？	□
20. 職場に通うときに不安や困ったことはありませんか？	□
Ⅴ. 職場の人からの評価について	
21. 上司から「がんばっているね」と言われていますか？	□
22. 上司から「お仕事にやる気があるね」とほめられていますか？	□
23. 上司から「責任感があるね」と言われていますか？	□
24. 上司から「体調やお薬の管理ができているね」と言われていますか？	□
25. 上司から「お仕事をしっかりやっているね」とほめられていますか？	□
Ⅵ. 職場の環境について	
26. 職場で自分にあったサポートをしてもらっていますか？	□
27. 職場の人たちは、障害がある人のことを理解してくれていますか？	□

copyright©aYamaguchiLab2024

9. 安定した就労と生活を実現するためのリソースマップ

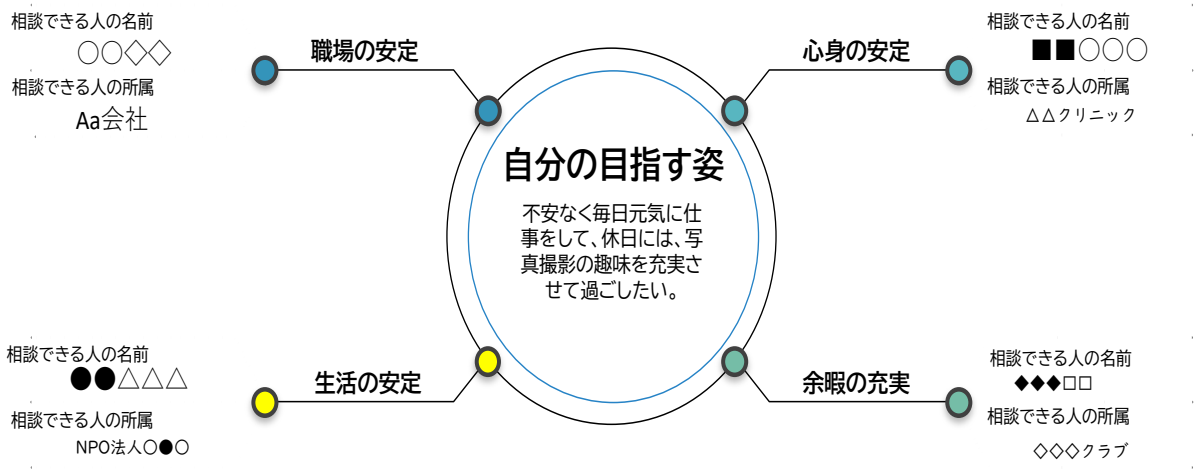


図　安定した就労と生活のためのリソースマップシート記入例

（1）サービスが終わったあとの「わたしの目標」を考えてみましょう

就労定着支援のサービスが終わったあとも、安心してはたらきつづけるために、これからの「わたしの目標」や「大切にしたいこと」を考えてみましょう。

（2）どんなことを大切にしたいですか？

つぎのようなことについて、自分にとって「大事だな」と思うことをかんがえて、書いてみましょう。

- はたらく場所が安定していること（職場のこと）
- 気持ちや体が元気でいられること（こころとからだのこと）
- ふだんの生活が落ち着いていること（生活のこと）
- 休みの日を楽しくすごせること（余暇のこと）

（3）だれが助けてくれるかも書いてみましょう

あなたのまわりには、いろいろな支援をしてくれる人がいます。

たとえば：

- 就労定着支援事業所のスタッフ
- 会社で相談できる人（上司・先輩 など）
- 相談支援専門員（そうだんしえんせんもんいん）
- ヘルパーさん、医療の人（びょういん・看護師さん など）

「この人にはこんなとき相談できる！」というメモとしてリソースマップをつくっておくと、あとで見返すときにとても役立ちます。

（4）困ったときのための「リソースマップ」をつくろう

サービスが終わったあとにも、こまったり、なやんだりすることがあるかもしれません。

そんなときは、あなたが書いた「リソースマップ（支えてくれる人の地図）」を見て、相談してみましょう。

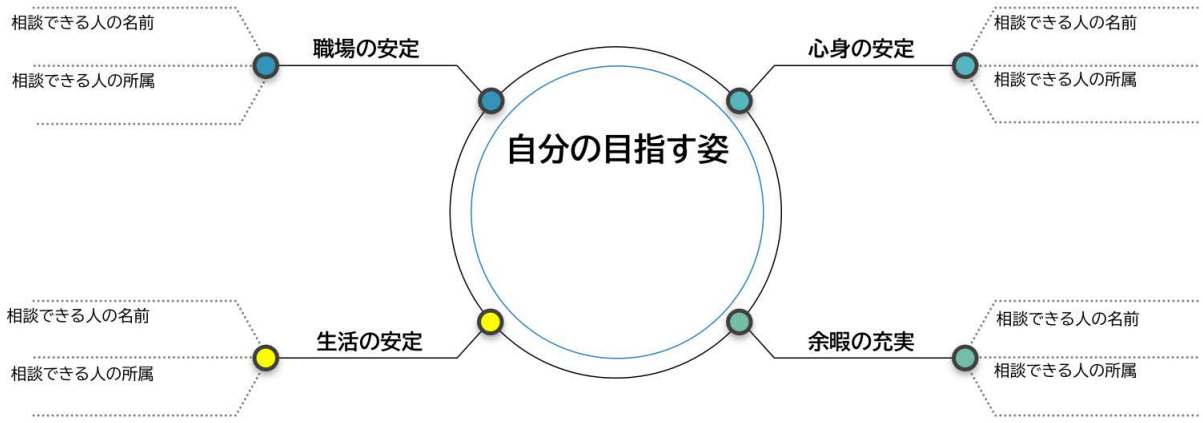


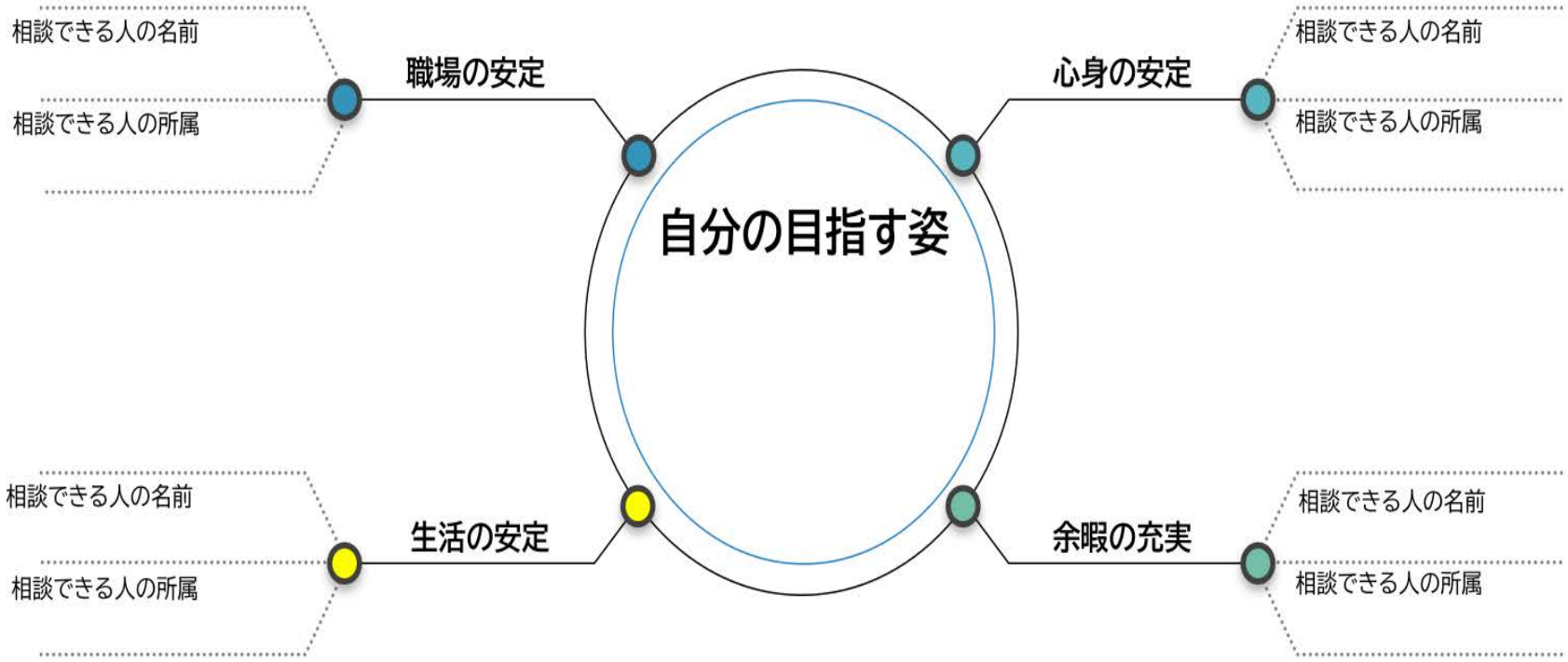
図　安定した就労と生活のためのリソースマップシート

就労定着支援事業所のサービス利用を終了した後に、あなたが目指す姿について、就労定着支援事業所の担当者の方や会社の相談できる方と対話をしてみましょう。

職場の安定、心身の安定、生活の安定、余暇の充実としてあなたにとって大切なことを記入し、それをサポートしてくれる支援機関や担当者の名前などを記入してみましょう。

サービス終了後にも、困ることや悩むことが出てきた場合には、このリソースマップを見返して、相談してみましょう。





安定した就労生活のためのリソースマップシート





質の高い就労定着支援

「今」みんなで定着について考える

障害のある人の質の高い就労生活を実現するための就労定着支援セミナー

就労定着支援の現状と課題について理解を深め、障害のある方々の為の
「質の高い就労定着支援」を実現するための工夫や実践にについて理解を深めましょう。

プログラム

第1部　職業リハビリテーションの理念を
踏まえた就労定着支援の役割と機能

第2部　事業所調査の結果から見る
就労定着支援の現状の理解

第3部　パネルデスカッション
就労定着支援への期待とこれから

01

職業リハビリテーションの理念を踏まえた就労定着支援の役割と機能



埼玉県立大学
名誉教授　朝日 雅也氏

第1部 基調講演

職業リハビリテーションの理念を踏まえた就労定着支援の支援と役割



朝日さん
（埼玉県立大学）

基盤について
共有させてもらえたら！

＝ 理念や幅広い
就労定着について



1. 職業リハビリテーションの理念について

↳ 障害者雇用促進法

<定義> "就労定着"のワードはない

「自立をはかるもの」

とみると、職業リハビリテーションの
観点で就労定着は入りこる

「職業リハビリテーションは
「権利の回復」を
している

「キャリア発達」

人はだれでも
キャリアディベロップメントして
いく。（生涯職業発達）

離職は、その人の発達と
とらえると敗北ではない！

ILO 国際労働機関

（自閉的・精神的障害のため）

国際的には幅広く障害をとらえている

① 適当な職業
② 雇用
③ 向上する見通し

これが減少している人。
⇓
職業リハビリテーションの対象に

リハビリテーションを行なうことで

社会への統合
再統合

社会的な役割を果たす。
生活を再開することになる

基本原則の中で
特に、フォローアップ
（アフターケア
＝ フォロー）

就労定着
の部分

⇓
長いスパンで
とらえられている

第1部 基調講演

職業リハビリテーションの理念を踏まえた就労定着支援の支援と役割



朝日さん
（埼玉県立大学）

基盤について
共有させてもらえたら！

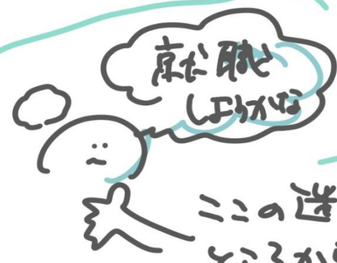
2. 就労定着の本質を考える

働く力の構成するもの

多様な要素によって構成される

環境や条件をとらえることが支援には大事

「○○さんがいると現場が明るい」
「○○さんはこの仕事はすごい」



情報
選択

こらべる
イメージできるように
働きかける

生活のために就労支援がある



ここにも
次のステップや
ハッピーリタイアメント

生活が整ってから
就労
生活を整えながら
就労の機会を
もうことも

就労をめざすから
生活も再構築される



バランス

どちらにも とらわれず、
どちらかにだけ 焦点を
あてることがないように

マッチング

~~本人を変える~~

環境調整
人的支援

ジョブコーチ
モデル

基本的なスキル等マッチング
＋
空間的なマッチング

家族

本人の背景には
家族がいる

多様な
マッチング

職場

社会

対人技能



感情のコントロール
あいさつ
謝罪

準備性を
大事。

プラス 柔軟性も
大事。

第1部 基調講演

職業リハビリテーションの理念を踏まえた就労定着支援の支援と役割



朝日さん
（埼玉県立大学）

基盤について共有させてもらえたら！

3. 就労定着支援に求められるもの

環境調整
人的支援を前提に

良いジョブコーチって？

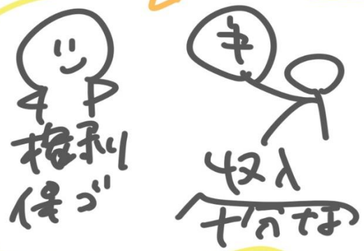
モデリング・フェーディング・ナチュラルサポート ＝＝ 忘れさられるジョブコーチ

・この状況をみる
・職場に委ねる

職場で形成される
ように

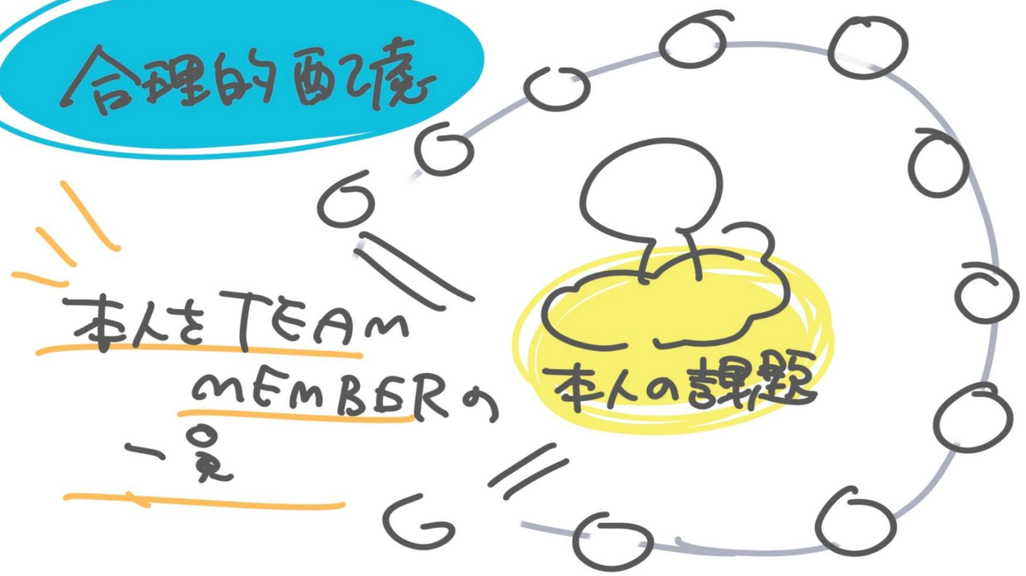
障害者雇用へのとりくみとは

・誰もが働きやすい職場の創造
・ディーセントワーク
（働きがいのある人間的な仕事）の追求



Society for All
すべての人々の社会の実現

合理的配慮



本人をTEAM MEMBERの一員

職場**に**慣れる →
〃 **に** 定着する →
社会 **に** 溶け込む

就労定着は
「維持」「向上」の実現化
させるものでなく
するもの

本人・職場・支援者 との協働作業



第1部 基調講演

職業リハビリテーションの理念を踏まえた就労定着支援の支援と役割



朝日さん
（埼玉県立大学）

基盤について
共有させてもらえたら！

リアクションくいはぃ

// 理念や幅広い就労定着について

1. 職業リハビリテーションの理念について

↳ 障害者雇用促進法

<定義> "就労定着"のワードはない

「自立をはかるもの」

// とみると、職業リハビリテーションの観点で就労定着は入りこる

「職業リハビリテーションは
「権利の回復」をしている

「キャリア発達」
人はだれでも
キャリアディベロップメントしていく。（生涯職業発達）

離職は、その人の発達ととらえると敗北ではない！

ILO 国際労働機関

自律的・精神的障害のため

国際的には幅広く障害をとらえている

① 適当な職業
② 継続
③ 向上する見通し

これが減少している人。
⇓
職業リハビリテーションの対象に

リハビリテーションを行なうことで

社会への統合
再統合

社会的な役割を果たす。
生活を再開することになる

基本原則の中で
特に、フォローアップ
（アフターケア // フォロー）

就労定着の部分

⇓
長いスパンでとらえられている

02

事業所調査の結果から見る
就労定着支援の現状の理解



高松大学
教授　山口明乙香

第2部 報告

事業所調査の結果から見る就労定着支援の現状の理解



山口さん
（高松大学）

1. 障害者の雇用をとりまく現状

雇用障害者数 → 過去最高

〃 実雇用

対前年比 4.6% ↑

法定雇用率 50.1% 50%超えた
事業主

2.7%の基準に満たるように
定着するように考えられているのでは？

2. 就労定着に関するデータ

障害種別によって、定着率が異なる

精神 半数 定着ができていない

→ 定着に難しいともいえる

離職の原因も多岐にわたる

3. 就労系事業所の現状

※資料参照

- 増加傾向
- 就労系サービス利用者が多い都道府県 → 色が濃くなっている
  平均 1,408名
- 支援事業所数
  大阪・東京が事業所数
  北海道 → 都市圏が多いか？というところ
- 民間の設置事業所が多いところがどこか？
- 1事業所数あたり
- 〃 利用者数

ばらつきがある　平均よりも低いところが多い

コロナ禍のくぼみを経て、また一般就労へ移行しはじめている

就労系事業所
退所後
→ 一般
→ A型
→ B型

こちらも
動きは
資料にて

第2部 報告



山口さん
(高松大学)

4、就労定着支援事業所の現状と課題

就労定着
- 生活基盤
- 日常生活
- 職場定着

企業のサポートだけではできない部分ですよ

だれがサポートするか？
企業ではきびしいのでは？

とはいえ、両面を下支えする組織体
＝
就労定着

バランス

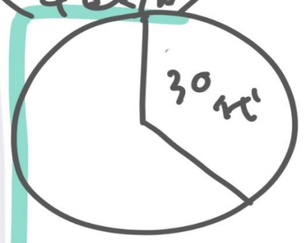
3年間
自立のステップを
どうフォローするか？

課題
- 終了！
- 全員つなぐの？
- どこにつなぐの？

就労移行 6カ月 → アフター終了
就労定着 3年間 →
なかぽっセンターさんなどに…

数に合わせて単価計算 ⇒ 4月～定着率のみで計算

<年齢層>



ほとんどがアラサー40歳
＝
初めて就労する方が多い？

利用者 <種別>
- 7割 精神
- 次が 知的
- ⋮
- 身体

定着率の課題

<利用期間>
- 1年くらい → 収入で個人負担がでてくる
- その後、減る → 2年目以降 自分で払って利用するかどうか判断することが影響

2年目以降が少なくなる

一人負担の難色4割

<内容>
職場面の支援が多い

<事業所からの声>
- 6ヶ月サポートできない
- 月1回不十分
- レポート 企業さんもみるとなるとかきかたが…

サービス後のフォロー 工夫してすすめている現状

- フェーディング なかなかスムーズじゃない
- 離職後、再就職スムーズでない
- 再就職への支援 ↑ 単価上むずかしい

加算の問題

課題 企業との就業支援むずかしい

03

パネルデスカッション
就労定着支援への期待とこれから



埼玉県立大学名誉 教授
朝日 雅也氏（ファシリテーター）



沖縄大学 教授
島村 聡氏



法政大学 教授
眞保 智子氏



全国就労移行支援事業所連絡協議会
酒井 大介氏



大阪市職業リハビリテーションセンター所長
酒井 京子氏



千葉県障害者就業・生活支援センター長
藤尾 健二氏

第3部 パネルディスカッション

質の高い就労定着支援



1. 一般的な就労定着について

自己紹介と考え・思い



大阪で社協勤務

就労支援
〃 移行
〃 定着
セットでやることが
効果的だと思う

適正の把握 → マッチング → 支え

つながったプロセス
↓
手前の部分に力も入れないと
↓
定着だけでも……

プロセスのイメージをしながら話したい



大阪で
職業リハビリテーションを
民間でやっている

13 + 19 = 32
送り出す準備をしている

- 準備性の課題
- 本人の就労環境生活
- 働きかけがどうできるのか？

なかぽつ

仕事の方は
企業におかがいできないか

生活の困り合の大きさ
ニーズの高まりがある

両輪の支援として
スタート＝就労支援そのもの
↓
生活支援が増えてきた

中高年
生活困難者

就労定着多様に…

高齢者



今の定着支援が
つくられるときにかかわった
↓
今のイメージとちがう
↓
課題が噴出してる

ナチュラルサポートの輪が広がっていってくれないか？

生活支援をうけながら、
重度の方も働けないか
自己実現できないか



千なかなかおもいきりかかわりたい
ため福祉サービスとしての定着は使っていない

本人のニーズ ＋ 質の向上

全ての関係者が
最大限に努力すること

潜在的にもっている
（ナチュラルサポート性）
力をどうやったら出せるか

・家族 親戚 ・同僚
・家族

第3部 パネルディスカッション

コーディネーター 朝日さん（埼玉県立大学） 島村さん（沖縄大学） 眞保さん（うま駄大学） 酒井大介さん（全国就労移行支援事業所連絡協議会） 酒井京子さん（大阪市就労サポートセンター所長） 藤原さん（NPO法人全国就労支援ネットワーク） 手話の方

質の高い就労定着支援

2、就労定着支援事業の現状と課題

制度 整理するのが先なのでは？

就労移行支援 → 6か月たってしかフォローできない（え、いまさら支援ですか？）

定着前の支援なくして定着なし

内容が確認どおりになっているか？

就労移行支援の サポートが弱い → 定着で 福祉サービスが できる！

ピースがそろった!! と思った

本人やご家族の一つながり

コーディネート力

担い手となる事業所が 半分しか手をあげていない → リソースが届いていない

一連のプロセスの重要性 ⇒ 分断されている 事業者が異なる等

「なじみの関係」というワードもきかなくなってきている

本人との関係性のむずかしさ

支援者課題 どういうスキルをもてばいいか？ 武器をもたされずして現場に向かわされている

・研修制度 ・運営方針

つなぎ方・リクエストの仕方 なんのための引き継ぎ → お守り的につかうケースも

なかぽつ つなぎ方 情報なくひきつぐ がうすかったり

なかぽつ 手いっぱい

どうリクエストするか？

企業側からの声
・短時間の接触
・マンパワー不足？→ 連絡が上手くできない
退職が多く、パートナーシップがくめていない
・支援機関にアセスメント力 → ご本人の不利益に
・自己負担

企業が求める ↔ 利用者

生活支援者が利用者に寄りすぎ？

支援の濃淡が個々 ちがう

必要に応じた支援ができる制度設計に

だれのための 何を支援するか

自己負担をおえてしてもらってる

有料サービス

空白ができるくらいなら

力量の不足 相談支援のありよう イメージがもてないまま支援にかかわっている

支援業に寄りすぎて、スキルをおしめすぎる支援者

graphic recording. cotobagraphicer choco

第3部 パネルディスカッション



質の高い就労定着支援

質の高い就労定着とは？

3. 就労定着を担う人への期待

大事に関わっている伴走者

環境を調整する仕事

人材

企業の論理を知り考え意見内在する指理

地域の中でどう生きるか？

地域資源との連携

何こう先にわたす船頭者

働きつづけられるように支援する

就労後の支援
支援期限はあっても、終わらない
どことどうつながるのか

阻害する要因にも思いをはせる。

ここにも伴走

生活面の支援をしっかり

就業面は出来ることは限られている

個人の生活

SOSをキャッチしてほしい

休職中の支援をおねがいしたい

＋福祉的に安心を担保

＋αついサポート

6ヶ月

いつ・どのタイミングで入っていくか？をえらべるように組み立て・見極めできるように確立させたい

制度

バランスよくマッチングできる人材

コーディネーター的存在をそだてつくりあげる

準備性

雇用なので心構えを

企業側 → 3年はみじかい ← 実情なのか お守り的なのか これは聞いてみたい

「今」みんなで定着について考える

障害のある人の質の高い就労生活を実現するための就労定着支援セミナー

就労定着支援の現状と課題について理解を深め、障害のある方々の為の
「質の高い就労定着支援」を実現するための工夫や実践にについて理解を深めましょう。

2024年1月30日 (火)
13:00～16:15

オンライン＜Zoomウェビナー＞

参加費：無料

＜申込URLはこちら＞

https://ws.formzu.net/dist/S9598825/

申込期限：2024年1月26日(金)

＜第1部＞職業リハビリテーションの理念を踏まえた
就労定着支援の役割と機能

埼玉県立大学 名誉教授　朝日 雅也 氏

＜第２部＞事業所調査の結果から見る就労定着支援の現状の理解

高松大学 教授　山口 明乙香

＜第３部＞パネルディスカッション ～就労定着支援への期待とこれから～



埼玉県立大学 名誉教授
朝日 雅也 氏



沖縄大学 教授
島村 聡 氏



法政大学 教授
眞保 智子 氏



全国就労移行支援事業所連絡協議会
酒井 大介 氏



大阪市職業リハビリテーションセンター所長
酒井 京子 氏



千葉県障害者就業・生活支援センター長
藤尾 健二 氏

プログラム内容及び話題提供者は予告なく変更なる場合ございますので、予めご了承ください。

令和５年度厚生労働省科学研究費「就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究」により実施しております。

問い合わせ先：高松大学発達科学部山口明乙香研究室　セミナー事務局： em.retention.sup2023@gmail.com

後援：日本職業リハビリテーション学会