



「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 パネルディスカッション
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



基盤について
共有させてもらおう!

朝日さん
(埼玉県立大学) 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

自立を指しているもの

つまり、職業リハビリテーションの観点で就労定着は入る

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に
いく。(生涯職業発達)

職業は、その人の発達と
とらえると 見えてくるといい!

ILO 国際労働機関 身体的・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 支援システム

③ 向上する見通し

これが減っている人。

職業リハビリテーションの対策に
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-

就労定着
の部分

長いスパンで
とらえられている



基盤について
共有させてもらいたい!

2. 就労定着の本質を 考える

働く力の
構成要素

多様な要素において
構成される

環境や条件をとらえることが
支援に不可欠

「〇〇さんがいると
現場が明るい」
「〇〇さんはこの地域は
すごい」

マッチング
本人を変える

基本的なスキル等マッチング
+
空間的なマッチング

環境調整
人的支援

家族

本人の背景には
家族がいる

職場

社会

多様な
マッチング

ジョブコーチ
モデル

対人技能

感情のコントロール
あいさつ
挨拶

準備性も
大事

But. 柔軟性も
大事

生活が整ってから
生活を整えながら

就労の
機会を
生うことも

生活

就労

バランス

どちらにもとらわれず、
どちらかにだけ焦点を
あてることがよいように

就労をめざすから
生活も再構築される

やめようかな

ここにも
次のステップも
ハッピー
リタイアメント

生活のために
就労支援が
あり

情報
選択

こらばる
イメージできるものに
働きかける

就労と
生活
ここから
ここから
向き合う

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



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) 就労定着について



基盤について
共有させてもらおう!

// 理念や幅たい
=

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

// 自立を（わかるもの）
とすると、職業リハビリテーションの
観点で就労定着は入ります

「職業リハビリテーションは
権利の回復」も
している

「キャリア発達」

人はだれでも
キャリアデベロップメントに
いく。(生涯職業発達)

↓
離職は、その人の発達と
つながると見なされてはいない!

ILO 国際労働機関 (身体的・精神的障害のため)
国際的には 幅広く障害をとりこめている

① 適当な職業

② 支援システム

③ (6) 上り見通し

これが減っている人。



職業リハビリテーションの対策に

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

長いスパンで
つながっている

就労定着
の部分

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. 障害者の雇用状況と現状

雇用障害者数 → 過去最高

、実雇用

対前年比 4.6% ↑

法定雇用率
達成企業

50.1%

50%
超えた

2.7%の基準に達する様に
定着する様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

→ 定着しにくいといえる

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

増加率

就労系サービス利用者が
多い都道府県 → 色が濃くなる
平均 11,408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? とはいへず

民間の設置事業所が多いところがあるか?

1事業所あたりに

利用者数

ばらつきがある

平均よりは低いところが多い

コロナ禍のくぼきを経て、
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
動画は
資料にて

03

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 (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 自己紹介と考える



就労支援
「移行」セクショナリティが
「定着」効果的だと思う

プロセスのイメージを
しめがう
言いたい

適正の把握 → マッチング → 支援
つなぐプロセス
↓
手前の部分に力を入れないと
定着だけじゃ...

仕事の方は
企業にお任せ
生活の寄り合いの大事さ
ニーズの高まりがある
高齢者
生活困窮者
中高年
生活困難者
就労定着
多岐に...



今の定着支援が
つくられるときに力があった
↓
今のイメージとちがう
課題が抽出

ナチュラサポートの
幅が広がっていて
くれないか?

生活支援もうけながら、
重症の方も受けたいか
自己実現できないか



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?



「千手千眼」おもしろかった
ため福祉サービスとの定着は保たれ
本人のニーズ + 質の向上
全ての関係者が
最大限に努めること

潜在的にもっている
(ナチュラサポート性)
力をどう引き出すか

関係者・関係
家族

2. 就労定着支援事業の現状と課題

賃の高い就労定着支援

制度
整理するのが
先なのでは?

就職後の
サポートが弱い
↓
定着と
福祉サービスが
できる!

コースが
あった!!
と思った
↓ 本人やご家族
の住みのつながり
コーディネータ

本来的な支援が
確立されている

→ 6か月たってしかフォローできない
(え、いまだ支援ですか?)

定着前の
支援なくして
定着ない

内容が不確実
どまりにたどっているのか?

企業側からの声

- ・ 短時間の接触
- ・ マンパワー不足? → 運移が上手くできない
- ・ 退職が多く、パートナーシップが
くめていない
- ・ アセスメント力
支援機能において 本人の利益に
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

・ 力量の不足

・ 相談支援のありよう
イメージがもてない
まともな支援にかかっている

・ 就業支援に

寄りすぎて、スキルを
求めすぎる支援者

支援の濃・淡が ちがう

必要にたじた
支援ができる
制度設計
に

たののための 何と
支援するか

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

「なじみの関係性」
というワードもきかなく
なっている

つなぎ方

リクエストの仕方

「情報なくひきつぎ」
「がうすかたり」
「お守りのつかうケースも (なににつかうかわかんないで)
どうリクエストするか?

なかにほう
手いはい

担い手となる事業者が
半分しか手をあげていない
↓
リソースが届いていない

・ 本人との関係性の
むずかしさ

支援者課題

どういふ入れをもてばいいか?
武器をもたせずして
現場に向かわされている

・ 研修
・ 制度
・ 運営
方針

有料サービス
自己負担を
あえてしてもらって

空白が
できるくらいです



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



企業の論理を
知り考える視点
内在する論理

大事に関わっている
伴走者

環境を調整する
仕事

地域の中で
どうはまるか？

地域資源との
連携

生活面の
支援をしっかりと

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

就労後の支援
期限はあっても、
終わらない
どことどうつながるのか

働きつづけられるように
支援する

阻害する要因にも
思いをはせる。
ココにも
伴走
の

向こう岸にわたす
船頭者。



「フェスティ
サポート

休職中の
支援を
おねがい
したい

6ヶ月
いつ、どのタイミングで入って
いくか？をえるために
組み立て、見極め
できるおに 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
的存在として
つくりあげる

準備性
(雇用) ための
仕組みを

企業側 3年はみじかい ← 実情なのか 本来的なのか これはきいてみたい