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