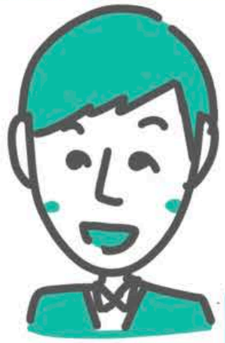
第1部　行政説明

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

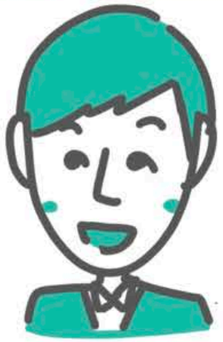
3 就労系福祉サービスを経て就職

↳ 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

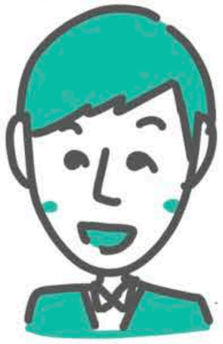
法律上の規定
運営、サービス利用中の如等
確認もしておくこと

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

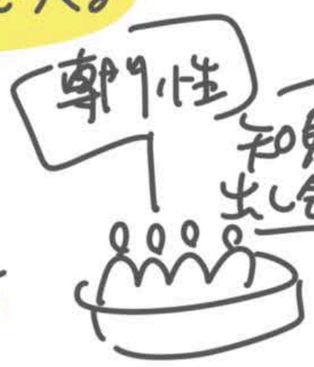
生まれる気づき
- 企業と一緒につくっていくスタンスで

〈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