

夢める人へ、きっかけを。

社会から愛される就労支援のトップブランドへ。

20
26
VOL.1

Creating opportunities for dreamers. Becoming the most trusted employment support brand in society.



NEWS
HUB

JULY 2026

studyhub.co.jp



夢める人へ、きっかけを。

社会から愛される就労支援のトップブランドへ。



■ 浅草橋 オフィス

TEL : 03-5823-4681
FAX : 03-5823-4744

定員 : 20名
指定番号 : 1310601495

[アクセス]

JR中央・総武線「浅草橋駅」徒歩1分
都営浅草線「浅草橋駅」徒歩1分



■ 浅草橋駅前 オフィス

TEL : 03-5823-4014
FAX : 03-5823-4016

定員 : 20名
指定番号 : 1310601495

[アクセス]

JR中央・総武線「浅草橋駅」徒歩3分
都営浅草線「浅草橋駅」徒歩2分



■ 田町三田 オフィス

TEL : 03-6435-0485
FAX : 03-6435-0486

定員 : 20名
指定番号 : 1310302136

[アクセス]

JR「田町駅」徒歩6分 (京浜東北線・山手線)
都営三田線「三田駅」徒歩4分



■ 川崎 オフィス

TEL : 044-201-4949
FAX : 044-201-4948

定員 : 20名
指定番号 : 1415100625

[アクセス]

JR「川崎駅」徒歩3分 (東海道線・京浜東北線・南武線)
京浜急行電鉄「京急川崎駅」徒歩4分





TOGETHER WE ARE STUDY HUB

私たちでつくる
Study Hub。

お互いに心から認め合い、
誰もが自分の自信を感じられる
ような文化をつくります。

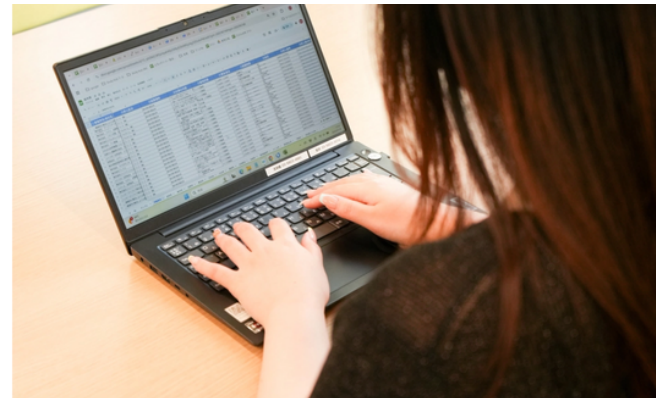
勇気をもって行動し、
現状に満足せず、
新しい方法を追い求めます。

Study Hubとパートナーの
成長のために。

誠実に向き合い、威厳と尊厳を
もって心を通わせる、
その瞬間を大切にします。

一人ひとりが全力を尽くし、
最後まで結果に責任を持ちます。

私たちは、人間らしさを大切に
しながら成長し続けます。





サービス管理責任者 インタビュー

グループホームから就労支援へ。

過去の経験を支援の基盤に。

就労支援の本質を追求し続ける意義や、就労支援とは何か。急成長を遂げるヒントに迫る。Study Hubをローンチ後の2年間を振り返るとともに、今後の展望、Study Hubのミライをインタビューから探る。

ロハスグループ 就労支援事業部 課長 齋藤 裕紀子

生活相談員を経て、居宅介護支援のケアマネジャーとして地域福祉に携わる。その後、障害者グループホームにて管理者として従事し、2024年からStudy Hub 浅草橋の管理者兼サービス管理責任者として従事。

にしていることを教えていただけますか。

「まずは、とにかく聞くこと」です。パートナーさんと会うときは、まず相手の話をしっかり聞くことを意識しています。ただ話を聞くだけではなくて、カウンセリングの視点も取り入れながら、言葉の奥にある感情や背景まで汲み取るようにしています。一見シンプルですが、この"聞く姿勢"が信頼関係をつくり、変化の土台になると感じています。

----- その考えの原点はありますか。

実は、障害福祉サービスに従事する前は、介護業界で働いていました。「聞く姿勢」は、高齢者介護、とくに認知症ケアの現場での経験からきていると思います。家族の話だけを鵜呑みにするのではなく、ご本人の気持ちを大切に聞いて関わってきました。認知症の方と関わる中で、「言葉にならない思いをどう受け取るか」がとても重要だと感じていて、その経験が今の支援にもつながっています。

----- Study Hubに入職され、印象に残っている支援事例はありますか。

家から出ることが難しかった方のケースが印象に残っています。最初は面談にもご家族と

一緒に来ないと来られず、ご本人もあまり発言されない状態でした。そこから、興味のあることやできそうなことを少しずつ一緒に見つけていきました。その結果、月1回の面談には一人で来られるようになり、利用日数も週2から週4へと増えていきました。最終的には、企業実習の説明会にも参加されるようになりました。変化は行動だけではありません。最初は無表情で、周りの様子を見ながら動く方でしたが、今は自分の意思で動けるようになっています。

----- 企業実習まで参加されるようになったんですね。日々の関わりで意識していたことはあるのでしょうか。

「来てよかった」と思ってもらえる時間をつくることです。作業だけをして帰るのではなく、雑談やちょっとした声かけも大切にしています。1時間くらい話をすることもありますし、その中で生活面の悩みや不安が自然と出てくることも多いです。ただ聞くだけではなく、必要に応じて問いかけたり提案したりしながら関わることで、「また来たい」と思ってもらえるように意識しています。います。

----- 仕事だけではなく、心の拠り所になることも重要ですね。就労支援に携わるようになり、やりがいを感じる瞬間はありますか。

できなかったことができるようになっていく瞬間を見られることです。最初は「なんとなく外に出たい」「生活を変えたい」というきっかけで通い始めた方が、自信をつけて表情や身なりが変わっていく。その変化を間近で見られることが何より嬉しいです。また、就職を目指す方も増えているので、就職後も定着支援として長く関われることも、この仕事の魅力だと思います。



「きっかけ」を通じて、パートナーさんの将来を共に創りたい。

----- これまでのお話を聞いて支援を行う上で支援環境がとても充実されている印象を受けますが、改めてStudy Hubの魅力を教えてください。

スタッフ全体が若くて、とても明るい事業所なのが魅力です。それぞれ異なる経歴を持ったメンバーが集まっているので、個性を活かした支援ができていると感じています。研修に参加できるように勤務調整をしてもらえたり、新しい提案も前向きに検討してもらえる環境もあり、自分たちで事業所をつくっていきたいという気持ちがある人にとっては、とても魅力的な職場だと思います。支援的においても、就労継続支援B型だからこそできる、一人ひとりのペースで支援を展開できるところが魅力だと感じます。就労移行支援だと、2年間の利用期限付きが非常に支援者側にとって難しい側面があります。ただStudy

Hubは、今まで思っていたB型のイメージとは全く違います。学習ができたり、就職も目指せる、焦らずに1歩ずつ成長できる。1回難しいと思ったらまた立ち止まることも許される、安心して自分が出せる場所であり、支援者側もパートナーさんの現状を正しく捉えて支援を行えるのがとても魅力的だと思います。

気軽に相談へ。「変わりたい」気持ちをまずは伝えてほしい。

----- 最後に、これから利用を考えている方へメッセージをお願いします。

まずは見学・体験に来ていただいて、不安なことを教えていただけたらと思います。来ていただいた時点で、「変わりたい」という気持ちがあると思うので、その気持ちをしっかり受け止めてサポートしていきたいです。

編集後記：聞くことが、未来を変える。

齋藤さんの支援は、特別なものではありません。ただ一つ、「相手の話を丁寧に聞く」ということを徹底しているだけ。しかしその積み重ねが、外に出られなかった人を動かし、主体性を引き出し、次の一歩へとつなげていく。支援に必要なのは、スキルよりも「関係性」。そしてその関係性は、「聞くこと」から始まると実感しました。

見学を検討している方へ

まずはお気軽に見学にお越しください。不安なことや気になることは、そのままお話しいただければ大丈夫です。齋藤をはじめ、スタッフ一同お待ちしております。



精神科医・益田裕介先生の講演から考える「適応障害」と「働くこと」 ～ 精神障害を取り巻く環境と今後 ～

Study Hub 支援員の木内です。2026年2月に行われた、株式会社Kaien主催のイベント「精神科医・益田裕介先生が解説『適応障害』とは？」に参加しました。精神障害の理解や回復プロセスについて、医療の視点から解説が行われるイベントで、支援者だけでなく一般の方も参加できる形で開催されていました。今回は、この講演を通して感じたことや、支援の現場と重なった部分についてまとめてみたいと思います。



精神障害の理解はまだ十分とは言えない

講演の中で印象的だったのは、精神障害を取り巻く環境についての話です。精神医療や精神障害への理解は、海外と比べると日本ではまだ発展途上と言われています。支援の現場にいと、精神障害についての理解が十分に広がっているとは言い難い場面に出会うことも少なくありません。例えば、精神的な不調が見えにくい、周囲が状態を理解しづらい、本人も自分の状態を言語化できない、といったケースです。身体のケガであれば、「事故で足を骨折したから仕事ができない」という説明は比較的受け入れられやすいでしょう。しかし精神的な不調の場合、同じようには理解されないことも多くあり、日常的に不調が長続きしている方も少なくないのかもしれませんが。具体的に調べてみたのですが、厚労省の障害者雇用実態調査では、精神障害者の雇用者数や平均勤続年数は改善しています。令和5年度調査では、精神障害者の平均勤続年数は5年3か月で、前回の3年2か月から伸びています。ただし、精神障害者の平均勤続年数は、身体障害者の12年2か月、知的障害者の9年1か月よりまだ短いのが現状です。さらに、JILPT掲載論文では、精神障害者雇用に

おいて企業側が「行動対応の困難」「雇用管理の困難」「職務遂行の困難」を感じていることが報告されており、精神障害への理解促進は、今後の障害者雇用においてとても大切な点であると感じました。

「仕方がない」と思えない苦しさ

講演の中では、精神的な不調を抱えた方が回復していく過程についても触れられていました。その中で印象に残ったのが、「仕方がない」と受け入れることの難しさという話です。精神的な不調を抱えたとき、人はさまざまな感情を抱きます。例えば、「なぜ自分だけがこうなってしまったのか」「他の人は普通に働けているのに」「社会の“当たり前”についていけない」こうした感情は決して珍しいものではありません。むしろ多くの人が通るプロセスなのかもしれません。それまで真面目に、あるいは無理をしながら日常を過ごしてきたからこそ、「これは仕方がないことだ」と簡単に片付けられないのは、むしろ自然な反応だと言えます。講演では、回復の過程において重要なのは、「なぜ自分だけが」という問いへの答えを探すことよりも、今の自分の状態を正確に把握し、

必要な支援や環境の調整につなげていくことだと指摘されていました。感情を否定せず、かつそこに留まりすぎない。このバランスを取ることが、回復における一つの課題になるようです。そのために欠かせないのが、周囲の理解と、専門的な支援へのアクセスです。家族や職場、医療機関、福祉サービスなど、複数の支援先と連携しながら、少しずつ現実的な対応策を積み重ねていく。「仕方がない」と思えるようになることは、感情の整理がついた結果というよりも、こうした具体的な支援や対話の積み重ねによって、自然にたどり着く地点なのかもしれません。

支援現場と重なる瞬間

精神障害を抱えている方の中には、「自分の状態を受け入れることが難しい」「社会とのギャップに苦しんでいる」「不公平感を感じている」といった葛藤を抱えている方も少なくありません。特に就労支援の場面では、「働きたい」という気持ちと「働くことへの不安」この二つが同時に存在していることがあります。支援者として関わる中で、その葛藤の深さを感じることもあります。例えば、就労支援を利用する方の中には、面談のたびに「働きたい」という言葉と「やっぱり不安だ」という言葉を、同じ日のうちに口にする方もいます。これは気持ちが定まっていないというより、実際にご本人の中でその両方が同時に存在しているからだと考えられます。支援者側がどちらか一方を「本当の気持ち」として扱ってしまうと、もう一方を抱えている本人との間にずれが生じてしまいます。そのため、面談の場では、どちらの気持ちも否定せずに聞くことを意識します。「働きたい気持ちがあるんですね」「同時に、不安に感じる部分もあるんですね」と、それぞれを個別に確認していく。この積み重ねが、本人が自分の状態を整理する手助けになります。また、こうした葛藤は一度の面談で解消されるものではなく、時間をかけて向き合っていくものです。支援者に求められるのは、早く答えを出すのではなく、本人が揺れながらも少しずつ前に進める環境を、継続的に用意し続けることなのだと思います。

精神障害と就労の難しさ

精神障害と就労の関係を考えるとき、大きな課題の一つが「**状態の波**」です。精神状態は一定ではなく、「調子が良い時期」「調子が落ちる時期」がある場合もあります。そのため、周囲が「状態を理解する」「無理のない働き方を考える」「回復のプロセスを共有する」ことがとても重要になります。しかし、実際の就労現場では、この「状態の波」をあらかじめ想定した働き方が用意されていることは、まだ多くありません。多くの職場では、毎日同じ時間に出勤し、同じ量の業務をこなすことが前提とされているため、状態の波に応じて調整すること自体が難しいのが現状です。そこで重要になるのが、就労前の段階で、本人の波のパターンをできるだけ具体的に把握しておくことです。一日の中でどの時間帯に調子を崩しやすいのか、どのくらいの期間で波が訪れるのか、波が来たときにどのような対応があると助かるのか。こうした情報を、本人・支援者・職場の三者で共有しておくことで、いざ状態が崩れたときにも、慌てずに対応しやすくなります。また、波があることを「特別

な配慮」としてではなく、「その人の働き方の一部」として職場が受け止められるかどうか、長く働き続けられるかどうかを左右する要素になります。勤務時間の調整や業務内容の変更を、一時的な例外対応ではなく、あらかじめ想定された仕組みとして職場に組み込んでおくこと。この視点の転換が、精神障害のある方の就労支援において、これから一層求められていくのではないかと感じています。



認知行動療法というアプローチ

講演では、精神障害へのアプローチとして、**認知行動療法（CBT）**についても紹介されていました。認知行動療法は、物事の捉え方（認知）と行動のパターンに着目し、考え方や行動を少しずつ調整していく心理療法です。精神的な不調を抱える方にとって、「自分の思考パターンを理解する」「行動の癖に気づく」「ストレスへの対処方法を学ぶ」といったプロセスはとても重要です。支援の現場でも、こうした視点を取り入れることは有効だと感じます。具体的には、面談の中で「そのとき、どう考えましたか」「その考えが浮かんだとき、気持ちはどう変化しましたか」といった問いかけを重ね、本人が自分の思考パターンに気づけるよう促すことです。また、思考の癖に気づいたあとは、それをすぐに「直す」のではなく、「別の見方でもできるかもしれない」という選択肢と一緒に探っていく姿勢が大切になります。この過程を焦らず繰り返すことが、思考パターンの変化につながっていきます。実際の就労支援においても実践していきたいと感じました。

支援者として感じたこと

今回のイベントは、専門職だけではなく一般の方にも開かれた形で開催されていました。そのこと自体、とても意味のあることだと感じました。精神障害の理解は、医療や福祉の専門家だけでなく、社会全体で共有されていくことが大切だからです。精神障害についての理解は、まだ十分に広がっているとは言えません。しかし、こうしたイベントや講演を通じて、少しずつ理解が広がっていくことには大きな意味があると感じます。今回の学びを通して、改めて「精神障害への理解を深めること」「支援の知識をアップデートしていくこと」の重要性を感じました。これからも支援の現場に活かしていきたいと思います。

就職者数 No.1、就労定着支援事業も完備した Study Hub の旗艦事業所「浅草橋オフィス」

2024年5月1日にStudy Hubの初拠点として開設した「Study Hub 浅草橋」。
現在3年目を迎え、累計就職者数12名、2025年度定着率93%を達成し、充実した就職支援を提供する。



～ B型だからこそできる就職を目指せる支援モデルを確立 ～

就労移行支援、就労継続支援A型における利用期限・利用条件の制限問題を、
就労継続支援B型の仕組みを活用した、支援モデルを確立します。



 徹底した個別支援 特性や目標に応じて支援計画を個別設計し、支援内容に反映。一人ひとりの状況に合わせた支援で、着実なスキル習得と自己理解促進を図る。	 オフィ斯拉イクな環境 企業オフィスを意識した空間で、就労を想定できる環境。雰囲気やルールへの適応力を養い、就職後の環境変化による負担軽減・防止を意識。	 実践を通じたフィードバック 就職後の環境を見据え、訓練中心ではなく、実務によって課題を明確化し、支援員からのフィードバックをもとに改善を重ねる仕組みを構築。
 就職に特化したイベントの開催 就職を見据えたイベントを定期的に開催。多様な選択肢を提供し、就職に対する具体的なイメージ形成と準備を支援。	 実習機会の提供 複数社と連携し、企業実習の機会を確保。企業実習を通じた適性確認や課題把握を実施。就職後の定着につなげる経験を養う。	 定着支援まで一貫対応 就職後6ヶ月間以降の支援も定着支援事業を通じてフォロー可能。就職者・企業側の双方に安心感を提供し、離職リスク低減を図る。

「笑顔」を通じて、安心して話せる場所を。 支援の壁にぶつかりながら成長を続ける。

未経験から支援員としてのキャリアをスタートし、現在は支援員のリーダー的存在へ成長。
日々の支援の難しさや喜びを感じながらも、どのようにパートナーさんの小さな変化を見つめているのか。



岡部 采奈（就労支援事業部 Study Hub 浅草橋 生活支援員）

----- 支援の中で、一番大切にしていることは何ですか。

とにかく、「どんなときでも笑顔でいること」を一番意識しています。忙しそうに眉間にしわを寄せてパソコンを触っていたら、パートナーさんは話しかけにくいと思うんです。だから、できるだけ「一見忙しくない人」に見えるようにしています。声をかけられたときも、作業をしながら返事をするのではなく、必ずその方のほうを見て「はい」と返す。そして、ふわっとその場に行く。小さなことかもしれませんが、そういう積み重ねが「この人には話しかけても大丈夫」という安心感につながっていると思います。

----- 関係づくりの中で、印象に残っていることはありますか。

私はイラストを描くのが好きなんです。業務の依頼をするときに、メモにちょっとしたイラストを描いて渡すことがあります。そうすると、パートナーさんから「かわいいですね」と言ってもらえることがあって、そこから会話が広がることがあります。また、「岡部さんが描いたんですか？」と声をかけられえたり、イラストが好きだと覚えてもらえたりすることもあります。それが直接的な支援なのかはわかりません。でも、関係性を少し近くするきっかけにはなっていると思います。

----- 就労支援の仕事をしていて、難しいと感じることはありますか。

体調不良で気分がすごく落ちている方に対しては、支援員としてできることが少ないなと感じることがあります。何かをすぐに解決できるわけではない。アドバイスをすればよいわけでもない。結局、聞くことに徹するしかできないこともあります。そのもどかしさは、今でも感じます。でも、だからこそ「話してもいい」と思ってもらえる関係性を、日頃からつくっておくことが大切なのだと思います。

----- 今の仕事のやりがいは何ですか。

仕事に対して感じていることはすべてが新鮮で、毎日が刺激的です。未経験からのスタートだったので、最初は不安もありました。でも、時間が経つにつれて少しずつ不安もなくなり、毎日新しい発見があることにワクワクしています。パートナーさんと業務について話をしたり、問題解決のために意見を交換したりする時間がとても楽しいです。お互いの考えをシェアすることで、新たな視点を得ることができますし、自分自身の成長も感じられます。業務の合間に雑談を交わす時間も、信頼関係が少しずつ深まっているようで嬉しいです。この経験や学びが自分の力になっている実感があり、これからもさらに成長していきたいと思っています。