



障害概念を変える"AI革命"が始まる

支援のあり方が激変 ニューロダイバーシティサミットで示された「技術×特性」の未来



2025年9月開催 ニューロダイバーシティサミット

国内の労働市場において、障害者雇用の定義が「福祉」から「戦略的投資」へと劇的な転換点を迎えている。2026年7月に控えた障害者法定雇用率の2.7%への引き上げを前に、企業が注目するのは生成AI（人工知能）を活用した「ニューロダイバーシティ（脳の多様性）」の戦力化だ。発達障害・精神障害支援の大手、株式会社Kaizenが主催したサミットでは、AIが認知特性の凸凹を補完し、労働生産性を劇的に向上させる「技術×特性」の未来図が示された。

■労働力不足と「2.3兆円の損失」

構造的な人手不足が深刻化する中、野村総合研究所の推計によると、ニューロマイノリティ（発達障害当事者等）へのサポート不足による経済損失は年間約2.3兆円に達する。潜在能力を掘り起こす鍵として、2026年のビジネス現場で標準装備されつつあるのが「AIという心の外骨格」だ。

これまで、ADHD（注意欠如・多動症）やASD（自閉スペクトラム症）の特性を持つ人材の雇用は、定型的な業務の切り出しや、人的な随伴支援が前提とされてきた。しかし、Kaizenが昨秋開催した「ニューロダイバーシティサミット2025」以降、潮流は一変した。生成AIが「指示の具体化」「タスクの構造化」「コミュニケーションの翻訳」を代替することで、当事者が高度な専門業務に従事する事例が相次いでいる。

■「合理的配慮」のデジタル化と人的資本経営の新たなKPI

取材に対し、Kaizenの鈴木慶太代表は「AIは単なる効率化ツールではなく、個人の認知特性と社会の要求のズレを埋める『認知のスロップ』だ」と分析する。例えば、ワーキングメモリの課題により複数の指示を処理できない当事者に対し、専用チューニングされたAIがリアルタイムで優先順位を提示する。あるいは、曖昧な表現の理解が困難なASD人材に対し、AIがビジネス文脈を論理的に解説する。こうした「デジタルの合理的配慮」により、企業側は人的コストを抑制しつつ、高い専門性を持つ人材を確保できるようになった。

■2.7%の壁を越えて

法定雇用率2.7%への引き上げは、従業員37.5人以上の中小企業にも対象を広げる。支援体制が不十分な中小企業にとって、Kaizenが提唱する「AIによる自律的就労」は現実的な解となりつつある。AI革命は、個人の特性を社会に合わせる「矯正」の時代を終わらせた。2026年、日本企業に求められているのは、技術を媒介にして「違い」を利益に変える、新たな経営パラダイムへの移行である。

ニューロダイバーシティサミットは2026年も開催
特設サイトはQRコードから（過去の見逃し配信も）



【徹底討論】分ける？分けない？「診断」のメリットと「障害者」になるデメリット

Kaizenが毎年主催するニューロダイバーシティサミットJAPANは、今年で5年目を迎える。今回掲げられたテーマは「分ける？分けない？」。▼ASD・ADHDは分けて考えたほうが良いの？▼特別支援学級は通常級から分けるべき？▼生活の場所は施設・グループホームで手厚く支援すべき？▼障害者雇用は分離なのか？など、分けること、分けないことでのメリット・デメリットを考えていく。基調講演は信州大学教授の本田秀夫先生。2年前のサミットは当日キャンセルになっておりリベンジ登壇となる。



基調講演を行う予定の本田秀夫医師（信州大学）

【特別寄稿】黒猫エンちゃんの独り言「AIの魔法」に浮かれる人間たちへ



名前はエン。Kaizenってところに居候してる黒猫さ。最近、なんだか人間界が騒がしいね。「AI革命」だ、「ニューロダイバーシティの新時代」だって。新聞もテレビもその話題で持ちきりだ。みんなキラキラした目で「技術が障害をなくす！」なんて未来を語ってるけど、高いところから見ると、ちょっと心配になることがあるんだ。

■その「魔法の箒（ほうき）」、誰が乗るの？

サミットでも聞いたよ。「AIは認知のバリアを取り払う魔法の杖だ」ってね。確かに、難しい空気を読んだり、ややこしい仕事をパパッと片付けたり、AIはすごいよ。まるでキキの箒みたいに、ビューンって空を飛べる便利な道具さ。それは認める。（4面に続く）

拡大加速 2026年は未踏の地【名古屋】へ

名駅近くに1号店 就労移行支援に加え自立訓練（生活訓練）も検討

株式会社Kaizenは、首都圏、関西、東北に続く新エリアとして、愛知県名古屋市への初進出を決定した。現在は利便性の高い名古屋駅徒歩圏内において設備整備の最終調整を進めている。行政との調整が順調に進めば2026年6月の開所が有力だ。

新拠点は「就労移行支援」。早期に「自立訓練（生活訓練）」の併設も目指している。生活基盤の構築や自己理解といった基礎段階から、具体的な就職活動、そして職場定着支援に至るまでを、一貫してサポートする体制を構築する方針だ。立ち上げにあたっては、首都圏の既存拠点で実績を積んだ経験豊富なベテランスタッフが異動。同社が長年培ってきた発達障害支援の知見を直接現地へ移植する。

この名古屋1号店を足掛かりに、今後は中京圏一帯でのさらなる多店舗展開も視野に入れている。現在、6月のオープンに向けた利用希望者の先行予約を受け付けているほか、未踏の地で新たな拠点を共に創り上げる志高い社員の募集も積極的に実施中だ。

女性利用者が激増 40～50代の利用も顕著に

Kaizenで利用者の属性が多様化している。新たに展開する「こころのリワークセンター」の開所を機に、女性や40～50代の中高年層が急増。従来の支援モデルを大きく塗り替える新潮流となっている。

これまで同社の利用者は男性が7割以上、就労支援では20～30代が8割以上を占める若年男性中心の構成であった。しかし、復職支援に特化した「こころのリワークセンター」では、新規利用者に占める女性比率が7～8割に達し、40・50代のミドル層も全利用者の半分近くに迫る勢いだ。

背景には、これまでの発達障害・精神障害支援が十分にリーチできていなかった「働く女性」や「キャリアの曲がり角に立つ層」の潜在的な復職ニーズがある。鈴木慶太代表は「リワークセンターによって、これまで以上に幅広い層へリーチできている。性別や年齢を問わず、サービスの本質をより広く伝えていきたい」と話している。



こころのリワークセンターは女性の居心地の良さを追求したデザイン

年間就職数 約500件で過去最多を更新 自立訓練の進路満足率は91.3%に到達

— 支援の枠を超え、当事者を「動かす」エンパワーメントの核心に迫る

2009年の創業以来、日本の就労支援を牽引し続けるKaien。首都圏・関西の30拠点で累計2,500名を超える門出を支えてきた同社が、年間就職者数約500件という過去最多記録を更新した。就職率86%・定着率95%という圧倒的な実績を誇りながらも、その歩みは止まらない。AIによるプログラムの高度化や精密なマッチングなど、支援の「仕組み」は今もなお進化を続けている。

■AIを「強力な相棒」に。仕組み化された次世代支援

全拠点で均質な高水準支援を可能にしているのが、独自に体系化されたプログラムだ。現在は「生成AI活用講座」を主軸に、AIを単なるツールではなく、特性による苦手（文章作成や要約など）を補完する「強力な相棒」として定義。利用者が自律的にAIを使いこなし、セルフケアや業務効率化を実現する次世代の支援モデルを確立した。

■定着率95%の源泉。精緻なマッチングと「職業力」の育成

圧倒的な定着率は、独自の企業ネットワークと精緻なアセスメントの融合によるものだ。訓練を通じて得られたデータに基づき、「この特性ならこの部署のこの業務」と、個々の強みが最大化される環境を特定。また、単純作業がAIに代替される時代を見据え、「対人交渉」や「課題発見」に焦点を当てた訓練を強化している。現場で求められる「判断力」を醸成することで、代替不可能な価値を持つ人材を輩出し続けている。

■実習いらずの「登竜門」プログラム、2025年に新領域へ

訓練から就労へのスムーズな橋渡しを担うのが「登竜門」プログラムだ。従来のITやデザインに加え、2025年には「人事部」「経理部」を新たに設置。約3週間をかけて実際の仕事を疑似体験し適性を測るこの仕組みは、まさに「実習いらず」の精度を誇る。Kaienは常に新しいプログラムの実装や刷新に余念がない。

■2026年春、神田に首都圏初のリワークセンターが誕生

2026年春、待望の首都圏初拠点となる「こころのリワークセンター」が神田・秋葉原エリアに誕生する。精神科医・益田裕介医師監修のもと、セルフケア・対人・ビジネススキルの「3つの力」を育む独自プログラムを展開。復職や転職への不安に寄り添い、一人ひとりが「自分らしい働き方」を再構築する土台作りを、駅から徒歩6分という好立地でサポートしていく。



緑を基調とした「こころのリワークセンター 神田」

■自立訓練のカタチを「専門学校化」へ

利用者の進路満足率が

91.3%と好調な自立訓練（生活訓練）も、2026年春に向けてさらなる進化を遂げる。キーワードは「専門学校化」だ。

生活課題に向き合う部屋、自己理解を深める部屋、就労準備を整えるキャリアセンター、そしてスキルや資格取得に励む部屋。それぞれの空間を「対話の広場」がたぎ、多様な専門性を持つスタッフが学びをバックアップする。

「当事者を、当事者目線で動かす」。障害福祉の枠を超え、次世代の「働く可能性」を切り拓くKaienの挑戦は、これからも日本の労働市場に新たな風を吹き込み続けるだろう。

様々な「登竜門」プログラム

■3週間～かけて職業体験し、適性を測れるプログラム

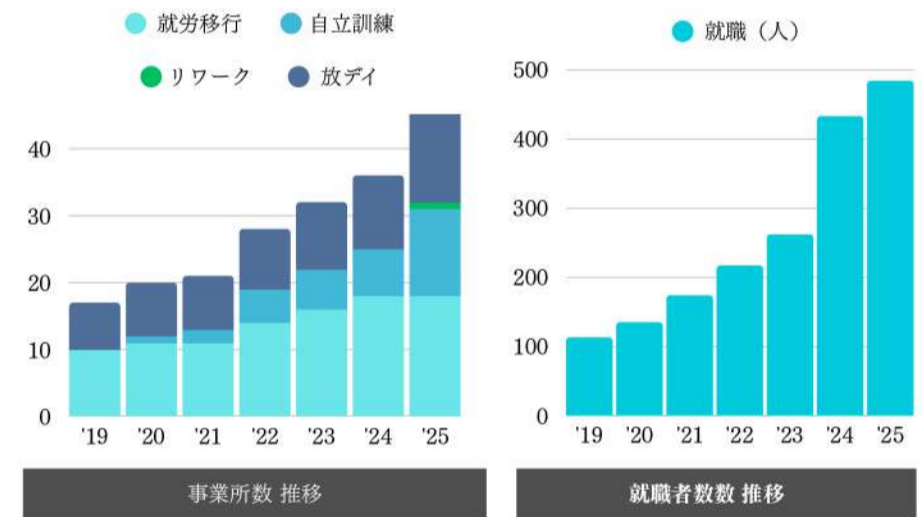
IT登竜門

デザイン登竜門

人事部登竜門

経理部登竜門

100種類以上のプログラムで適性を測れる（出典：Kaien内部資料：「登竜門」について）



利用者・修了生から 日々寄せられる感謝の声「自己理解は自己実現への道」「支えがある安心感」

Case 01：医療現場からAIの最前線へ。リーダーとして開花した元リハビリ士

リハビリ士として働いていた頃、医療現場特有のマルチタスクや臨機応変な対応に苦しみ、離職を繰り返していました。転機は、訪問看護で出会ったお子さんの姿に幼少期の自分を重ね、ASDの診断を受けたことです。「次こそは」という強い思いで門を叩いたKaienでは、徹底的な自己分析を実施。スタッフからの率直で、時に耳の痛いフィードバックを通じ、独りよがりだった自分に気づき、周囲と協調する術を深く学べました。現在は念願のAI関連業務に携わり、リーダー職として自らの強みを発揮できています。

Case 02：不登校という「殻」を破り、社会への一步を。

幼少期から集団生活に強い不安を感じ、不登校も経験しました。人との関わりに悩み、好きな読書に没頭して自分を守る日々でしたが、通所をきっかけに少しずつ外の世界と繋がれるようになりました。学校や就職がうまくいかないこともありましたが、Kaienという確かな支援があることで、安心して次のステップへ進む勇気が持てました。現在は生活リズムを整えながら、就職への挑戦を続けています。自分にできることを一つひとつ丁寧に積み重ね、社会で活躍できる自分を目指していきたいです。

Case 03：10年のキャリアと挫折。リワークで取り戻した「自分への信頼」

10年の事務経験がありますが、周囲に合わせすぎる性分から無理を重ね、退職後は1年間の引きこもり期間もありました。適応障害等の診断を受け、現状を打破しようと一歩踏み出したのがKaienのリワークセンターでした。当初は不安もありましたが、個々のペースを尊重してくれる環境のおかげで、今では週6日通えるほど生活リズムが安定。プログラムを通じて自分の状態を客観的に捉え対処する術を身につけたことが、大きな自信に繋がっています。次は面接を目標に、着実に「自分らしい働き方」を形にしたいです。

法人ソリューション事業部 本格始動

——350社超と挑む「ニューロダイバーシティ」の最前線

2025年、Kaienは従来の就労支援から法人窓口機能を独立させ、新たに「法人ソリューション事業部」を発足させた。この組織改編の背景には、段階的に引き上げられる法定雇用率への対応と、それに伴う精神・発達障害のある人材への雇用ニーズの急激な高まりがある。企業と求職者双方の期待により迅速かつ的確に応えるため、専門特化した事業部としての新たなスタートを切った。

■「安定」と「成果」を生む人材紹介 定着率98% 会員1.5万人の力

現在、同事業部が最も注力し成果を上げているのが「人材紹介サービス」の質とスピードの向上だ。2025年末時点で、Kaienが運営する発達障害・精神障害者向け求人サイト「マイナーリーグ」の会員数は15,000名を突破。国内最大級のタレントプールを活用する法人数は354社に達している。

しかし、同事業部が追求するのは単なる「数」のマッチングではない。掲げるのは、「もめない・やめない・やすまない」人材の紹介だ。独自の職業訓練と詳細なアセスメントを経て、候補者の特性を深く理解。企業のカルチャーや職務内容に合わせてスピーディに引き合わせる社内体制を大幅に強化した結果、入社半年後の定着率は業界水準を大きく上回る98%を記録。「安心して採用できる」と、企業側から極めて高い評価を得ている。

■専門職の「常駐支援」で現場に伴走。大手9社が導入

一方で、採用後の現場定着に対する切実なニーズにも応えている。経験豊富なKaienスタッフがクライアント企業内に常駐し、業務切り出しやマネジメント、環境調整を直接支援する「常駐支援サービス」だ。現場の課題解決に直結するため引き合いが強く、昨年は一流企業を中心に9社で導入された。スタッフが上司と部下のコミュニケーションを円滑にし、双方が安心して働ける土壌を整えている。「採用」という入り口だけでなく、「定着」「活躍」という出口までを見据える。法人ソリューション事業部は、1.5万人の多様な才能と高い専門性を武器に、ニューロダイバーシティ雇用の新しいスタンダードを築き上げようとしている。



雇用の「リアル」が社会を動かす YouTube再生6万回超 イベントも好評

——動画による「可視化」と「熱」でつなぐ人事コミュニティ。変革を加速させるKaienのメディア戦略

2025年、Kaienは障害者雇用の「実像」を社会に届けるべく、新たな情報発信の旗を掲げた。YouTube新シリーズ「障害者雇用の現場に潜入」の始動である。テキストや静止画だけでは伝わりきらない職場の空気感、働く人々の柔らかな表情を映像で可視化するこの試みは、予想を上回る大きな反響を呼んでいる。

■再生数6万回超。「現場」に潜入する圧倒的なリアリティ

2025年2月時点で、公開予定分を含め7社の企業取材を完了。中には、1動画で6万視聴を超えるヒット作も誕生している。

動画の核心は、単なる美談に終始しない「現場の温度感」だ。イキイキと働く当事者の姿はもちろん、彼らの強みに光を当てる上司や人事担当者の本音インタビューを収録。「多様な人材をどう組織に活かすか」という具体的なヒント



が凝縮されたコンテンツは、企業の採用担当者のみならず、一般視聴者からも熱い注目を浴びている。さらに、法人ソリューション事業部では「人事担当者向け」に特化した専門チャンネルも試験運用を開始。情報の深掘りと拡充がさらに加速しそうだ。

■「孤立する担当者」を救う、リアルな熱狂の場

デジタルの発信と並行し、Kaienが注力したのが「オフラインの場づくり」だ。2025年9月に開催された「ニューロダイバーシティサミット2025」を皮切りに、人事担当者を招待する現地参加型イベントを矢継ぎ早に展開した。驚くべきは、その集客力である。告知のたびに定員を大幅に超える申し込みが殺到し、企業の関心の高さが浮き彫りとなった。イベントは最新トレンドの共有に留まらず、社内で孤立しがちな障害者雇用担当者が「他社の同志」と出会い、悩みや成功事例を分かち合う貴重なネットワーキングの場として機能している。動画による「現場の可視化」と、イベントによる「担当者の連携」。オンラインとオフラインの両輪を回すKaienのアプローチは、誰もが働きやすい社会へ向けた、確かな「変革のうねり」を創り出している。



シリーズ動画
「障害者雇用の
現場に潜入」

2026年は展示会に初出展！
HR EXPO 6/17[水]~19[金]東京ビッグサイトにて展示会に出展予定。
ぜひKaienブースにお越しください！

新規求人678件 全国46都道府県へ 障害者雇用の「新常态」は事業貢献とフルリモート

——単純作業の時代は終わり、本社のコア業務へ。売り手市場が生んだ「働き方の多様化」を追う

法定雇用率の引き上げを背景に、障害者雇用市場がかつてない活況を呈している。Kaienの求人サイト「マイナーリーグ」における2025年の新規求人数は678件に達した。首都圏の「売り手市場」化に伴い、企業側は採用要件の緩和や柔軟な働き方の提示など、人材確保に向けた新たなフェーズへと舵を切っている。

■単純作業から「事業貢献」へ。業務の高度化が進行

最大の変化は募集業務の「質」だ。従来の「バックヤードでの単純作業」という枠組みを超え、データ分析や専門事務など本社のコア事業に直結する「事業貢献型」の求人が急増。個々の専門スキルが正当に評価され、企業を支える戦力として期待される時代が到来している。

■46都道府県へ波及。フルリモートが標準に

採用エリアは全国46都道府県に広がり、地方分散が加速した。「居住地を問わないフル在宅勤務」や、スキル不安を払拭する「トレーニング付き雇用」など、求職者の事情に寄り添う柔軟な求人がスタンダード化。物理的な距離を克服した採用戦略が、企業の成長を支える新常态（ニューノーマル）となっている。

Kaienは、こうした変化に対応する企業の「業務切り出し」や「評価制度」の再設計を支援。人材紹介とコンサルティングを通じ、双方が納得できる「新しい雇用の形」をこれからも提案し続けていく。

創業17年目で初の公式キャラクター

「エンちゃん」誕生秘話 なぜKaienは黒猫を選んだのか？



【2026年3月 東京】発達・精神障害者の就労支援を展開する株式会社Kaienにおいて、「ニューロダイバーシティの象徴」として親しまれ始めた公式キャラクター、黒猫の「エンちゃん」。創業16年目に生み出された公式キャラクター誕生の裏側には、同社の理念と名作アニメーションへの深いオマージュ、そして利用者との共創という、異色のストーリーが隠されている。

■「魔女の宅急便」に重ねた少数派の哲学

エンちゃんのルーツは、Kaienの鈴木慶太代表が長年愛してきたスタジオジブリの不朽の名作『魔女の宅急便』（原作：角野栄子）にある。鈴木代表が同作に惹かれたのは、単なるノスタルジーではない。見知らぬ街で「少数派（魔女）」として「働く」ことを通じて社会に居場所を見つけ、周囲に「応援」されながら、時に自身の「凸凹（弱みと強み）」に向き合っていく主人公の姿だ。「多数派と少数派が交わる場所を作り、お互いの強みを活かして誰かを救う」。そんな同社のビジョンを体現する存在として、物語の象徴である「黒猫」が選ばれた。



■根っからの「犬派」社長が決断した黒猫

興味深いのは、鈴木代表自身は根っからの「犬好き」として知られている点だ。私的な好みを超え、あえて黒猫を採用した背景には、「自分たちの殻を破り、象徴的な少数派の声を代弁する」という強い意志があったという。また、キャラクターの造形においても同社の姿勢が貫かれている。デザインは当時、Kaienのサービスを利用していた当事者たちから公募された。多数の応募作の中から、当事者ならではの視点と温かみが宿った現在のデザインが選ばれたのだ。まさに「特性を活かし、当事者と共に歩む」Kaienの歴史を体現するプロセスを経て、エンちゃんは産声を上げた。

■2026年、AI時代の「心の架け橋」へ

現在、エンちゃんは社内向けの啓発にとどまらず、SNSやYouTube、さらにはAIを活用した当事者支援インターフェースのガイド役など、その活躍の場を急速に広げている。「技術が先行するAI革命の時代だからこそ、エンちゃんのような『一人一人の違い』を繋ぐ柔らかな象徴が必要」と関係者は語る。当事者の手によって描かれ、魔女の相棒のように「働く少数派」に寄り添う黒猫は、2026年の労働市場において、マスコットという枠を超えた重要なコミュニケーションのハブとなりつつある。

【特別寄稿】黒猫エンちゃんの独り言：「AIの魔法」に浮かれる人間たちへ（1面から続き） でもさ、人間たち、大事なことを忘れてない？ どんなにすごい魔法の簪だって、それに乗る魔女の心が風邪をひいてたら、うまく飛べないんだよ。「プロンプト」とかいう呪文を唱えればAIは動くらしいけど、その呪文を唱える本人の「自信のなさ」や「社会への怖さ」までは、AIは温めてくれない。冷たい画面に向き合う前に、隣に座って「大丈夫？」って声をかけたり、ため息に気づいてあげたり。そういう、AIにはできない「泥臭いお節介」が、やっぱり必要なんじゃないのかな。



「使える子」だけの世界なんて、つまらないよ

それに、もうすぐ法定雇用率が2.7%になるって大騒ぎしてるけど、企業のみんなは「AIというすごい魔法を使いこなせる凸凹さん」ばかり血眼になって探してない？ それって、新しい「選別」じゃないのかな。魔法がうまく使えない子や、AIとは違うリズムで生きる子たちは、また置いてきぼり？ 「効率」や「生産性」って言葉で飾られた、冷たい世界が来るなら、僕はお断りだね。

大切なことは、いつだってシンプルさ

AIの革命、結構なことだよ。でも、技術のすごさに夢中になりすぎて、一番大切な「人の心」の居場所をなくさないでほしいな。人間って、賢いようでいて、時々そういう一番大事なことを忘れちゃう生き物だからさ。まあ、僕が言いたいのはそれだけ。あーあ、難しい話をしたらお腹が空いちちゃった。ねえ、誰か美味しいミルクを持ってきてくれないかな。AIじゃなくて、温かい手でさ。

産学官が注視 「Kaien流支援」

NHKも国際学会も先駆性に注目！

株式会社Kaienの展開する自立・就職支援が、アカデミアとマスメディアの両輪で大きな社会的評価を得ている。2025年10月には東京・渋谷で開催された第34回日本LD学会大会に代表の鈴木慶太氏らが登壇し、包摂社会の共創や特定の才能を伸ばす「2E教育」の実践について発表を行った。また同年9月には港区で開催された国際学会「PRCP&WACP Joint Congress 2025」においてもニューロダイバーシティに関するセッションを担当するなど、その知見は国内外の専門家から注視されている。

メディアを通じた発信もさらなる加速を見せている。2026年2月には、NHK総合の朝の情報番組『あさイチ』の取材を受け、その取り組みが全国放送された。番組を通じて、当社が推進する最新の発達障害支援の在り方や障害福祉の現状が広くお茶の間へと届けられ、大きな反響を呼んでいる。これに先立つ2025年1月には週刊誌「AERA」の特集記事で紹介されたほか、同年10月には朝日新聞EduAに教育事業であるティーンズの記事が掲載されるなど、世代を超えた支援の重要性が強調されてきた。

業界を牽引 AIで20%の業務時間を削減へ

福祉×kintoneで“現場の困った”がごっそり消えた

これまで福祉現場を疲弊させてきた対人支援の裏側に隠れた膨大な事務作業。Kaienはこの課題に対し、利用者の同意を得たカウンセリングの音声記録を、AIが即座に構造化して支援情報へ変換するシステムを導入。スタッフが面談後に数十分かけていた記録作成の時間は実質ゼロとなり、情報の鮮度と精度が飛躍的に向上した。

さらに、蓄積されたデータを統計的に分析し、利用者や営業先をタイプ分けする手法も確立。経験則に頼りがちだったマッチングをデータで裏付けることで、支援の「属人化」を防ぎ、誰でも高い精度で個々の特性に合った提案ができる体制を整えた。

最も現場を驚かせているのは、行政書類作成の自動化だ。サービス管理責任者等を苦しめてきた複雑な書類作成が、kintone上のボタン一つで簡素化。行政要件を満たしつつ事務負担を極限まで削る仕組みが、業界全体の指針となりつつある。

ポッドキャストでも配信

Kaienの公式YouTubeチャンネルで毎週配信している「お悩み解決ルーム」が2026年からPodcast化された。SpotifyやAppleで聞くことができる。音声だけでなく映像も視聴可だ。ラジオ感覚で聞きたい層から早くも注目を集めている。



Kaien Podcast

就労移行支援
未経験からでも切り開ける!
AIキャリア支援
首都圏22事業所展開中
Webプログラミング システム開発
デザイン 動画編集 生成AI講座 など
無料で相談する →

●うつ ●適応障害 ●メンタル不調●
復職も転職も。
“自分らしい働き方”を
見つけよう。
●こころのリワークセンター神田 2026年春開所予定●
無料で相談する

事務 経理 人事 営業 デザイナー など
100職種のプログラムを試着して
強みを活かす環境を見つけよう
自分の強みと未来に出会う
就労移行支援 / 自立訓練(生活訓練)
秋葉原・上野など首都圏22拠点展開中!
無料で相談する

就職率 **86%**
定着率 **95%**
有名企業への就職実績 多数!

ティーンズ
お近くの事業所を探す 体験/個別相談を申込み
ティーンズの特長 プログラム紹介 利用者の声 事業所一覧 ご利用について よくあるご質問
じぶんを知る。
未来がうごく。
ティーンズは、あなたの未来を応援する
放課後等デイサービスです

発達特性のある学生向け
就活・自立への伴走支援
ガクプロで、家族や仲間と一緒に
わが子の学生生活を応援

強みを活かす!
MINOR LEAGUE
マイナーリーグ
障害者雇用 就職・転職サイト
障害特性への配慮を得ながらあなたの強みや専門性を活かせる仕事を見つける求人サイトです。
アプリをインストール
会員登録
採用を検討中の企業様はこちら
ログイン
正社員、在宅、未経験など

You Tube SHOP
التونج المصري
QRコード

■法人向け：本業に貢献する障害者雇用 そしてその先の実現へ biz.kaien-lab.com

■Kaien：就労移行支援・自立訓練（生活訓練） www.kaien-lab.com

■こころのリワークセンター：復職支援 www.kaien-lab.com/category/kokoro-rework-center

■ガクプロ：学生向け支援 www.kaien-lab.com/gakupro/univ

■マイナーリーグ：求人転職サイト mlg.kaien-lab.com

■ティーンズ：放課後等デイサービス www.teensmoon.com

■YouTube：KaienJp（総合）、teensmn（子ども向け） youtube.com/@kaienjp youtube.com/@teensmn

■採用情報：Kaienで働きたい方向け corp.kaien-lab.com

■SNS各種：Instagram、TikTok、Facebook、LINE @kaienjp と @teensmn で活動中

Kaien リンク一覧



Instagram @kaienjp



TikTok @kaienjp



Facebook @kaienjp



LINE @748mubop



Instagram @teensmn2012



Facebook @teensmoon

500名が“多能工”として響き合う 異業種出身75%によるKaienの組織力

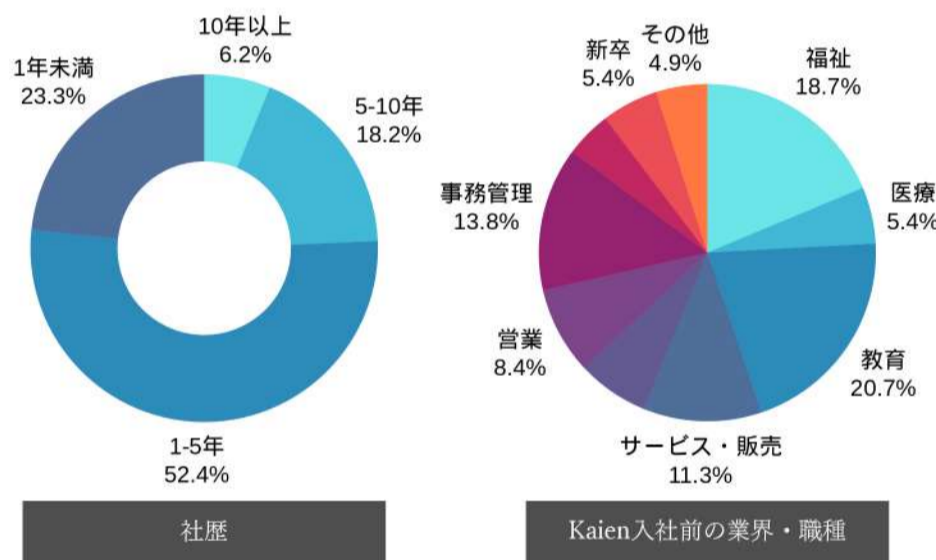
——データで紐解く現在地 支援×専門性の掛け合わせが次世代の福祉を牽引

非常勤を含め500名を超える組織へと成長を遂げたKaien。フルタイムスタッフを対象とした最新の組織調査（回答数200件超）からは、既存の福祉の枠組みに捉われない、重層的かつダイナミックな組織の実態が浮かび上がった。人事データとアンケートから導き出された「今のKaien」の姿を公開する。

■異業種75% 多彩な経歴が福祉を多角化する

組織の基盤を支えるのは、圧倒的な多様性と絶え間ない新陳代謝だ。女性比率63%、年齢中央値39歳。社歴は1～5年の層が全体の約5割と最も厚く、創業時のスピリットを継承するベテラン層（5年以上・2割強）と、新たな風を吹き込む入社1年未満の層（2割強）が共存する。

特筆すべきは、前職の多彩さである。医療・福祉経験者は25%に留まり、残る約75%は営業、IT、事務、教育など多岐にわたる「異業種」出身者だ。入社後にサービス管理責任者などの専門資格を得るスタッフも約4割に達しており、自身のビジネス経験に専門性を掛け合わせ、知見を絶えずアップデートし続ける姿勢が組織の文化となっている。



■強みを活かしフラットに響き合う

「強みを活かす」という理念は、スタッフに対しても徹底されている。アンケートでは5人に1人が「過去または現在、発達障害等の診断を受けたことがある」と回答。診断の有無に関わらず、互いの特性を客観的に捉え、補い合いながら強みを仕事に活かすプロセスそのものが、Kaienの日常であり支援の質の拠り所となっている。「取締役会や経営会議に誰でも陪席できる透明性」「役割に関わらず全スタッフを『さん』付けて呼ぶフラットさ」を評価する声が多い。



■ライフステージに寄り添う人事

回答者の約3割が育児や介護などの役割を担う中、職域に応じた柔軟な体制も進化している。福祉現場として原則出社を軸としながらも、企業向けサービスや本社機能ではハイブリッド勤務やフルリモート勤務を導入。時短勤務を選択しつつ第一線で活躍し続けるプロフェSSIONALが、ライフステージの変化に左右されない持続的なパフォーマンスを支えている。

■採用広報の進化 よりオープンに

採用関係では発信の形も変革を遂げた。飾らない現場の日常を映し出す「社員密着動画シリーズ」や、情報を大幅に拡充したコーポレートサイトの刷新。組織の実態やキャリアパスを透明性高く公開することで、志を同じくする人材との「ミスマッチのない出会い」を追求し続けている。



■支援×専門スキル 現場から生まれる「多能工」の躍動

Kaienのアイデンティティを象徴するのが、職種の枠を超えて複数の役割を担う「多能工」の存在だ。一人ひとりの経験を埋もれさせず、支援現場で拾い上げた課題を自らの手でサービス向上や事業拡大へと繋げていく。

アンケートによれば、「支援×物件開拓」「支援×プログラム開発」「支援×情報システム」など、強みを活かした第二の役割を兼務するスタッフが続出している。この「掛け合わせ」の力こそが、質の高い支援をスピーディーに届けるための原動力だ。

【挑戦を支援】保育士の資格取得支援と奨学金返還サポートが今春始動

——「経済的不安」と「専門性の壁」を取り払う 個の可能性を最大化するKaienの新人事戦略

Kaienは、志を持つスタッフが専門性の壁や経済的不安に阻まれることなく挑戦できる組織を目指し、今春から二つの大きな支援制度を始動させる。

■無資格からプロへ。社会を「逆算」して捉える保育士取得支援

児童支援の現場は法令による制限が強いが、Kaienでは入社後に働きながら保育士資格の取得を目指せる体制を整えた。このフローの鍵は、勉強と並行して「企業向けサービス」の実務に就く点にある。子どもたちが将来進む社会の姿を先んじて知ることは、資格取得後に児童支援へ携わる際、子どもたちの人生を長い時間軸で捉えるための貴重な視点となる。会社はこの「社会からの逆算」による学びを全面的にバックアップする。

■「奨学金返還支援」で専門性の研鑽に集中

もう一つの柱は、経済的負担を軽減する「奨学金返還支援」だ。生活面の不安を取り払うことで、目の前の支援業務や自らの専門性の研鑽に100%注力できる環境を整える。社歴や年齢を問わず、学び続ける意欲を組織として全力で応援する狙いだ。

1千人突破 ティーンズ過去最多展開へ

——中高生向け放デイで圧倒的強み 「就労準備期のインフラ」として確立

発達障害のある小中高生向け放課後等デイサービス「ティーンズ」が、記録的な成長を遂げている。2025年度は過去最多の4拠点を開所し、累計利用者数は1,030名に到達。この躍進の背景には、2024年に放課後等デイサービスに義務付けられた「5領域」への、極めて高い適合性がある。

■ 「中高生×就労準備」という独自ポジションの確立

ティーンズの新規利用開始者数は、2023年の136名から2025年には349名へと、3年間で約2.5倍に急増した。特筆すべきは利用者の約75%が中高生である点だ。従来の放課後等デイサービスが低学年向けの「預かり」や「遊び」に重心を置くなか、ティーンズは10代の「将来の自立」に特化。地域において唯一無二の就労準備期インフラとして、確固たる地位を築いている。

■ 制度が求める「5領域」を網羅。専門療育が放デイの質を再定義

2024年の制度改正で義務化された「5領域（健康、運動、認知、言語、社会性）」の支援。ティーンズのプログラムはこの新基準を高度に体现し、制度厳格化が進むなか「将来に直結する療育」として支持を広げている。単なる拠点拡大に留まらず、障害児支援の質的スタンダードを再定義する構えだ。

■ 質の高い支援が「選ばれる理由」に

制度の厳格化は、裏を返せば「質の低い事業所」の淘汰を意味する。その中で、5領域を高度な専門性でパッケージ化したティーンズのプログラムは、保護者や相談支援専門員から「将来に直結する療育」としてかつてない信頼を集めている。「10代の可能性を、社会へ繋ぐ」。ティーンズの全国展開は、単なる拠点拡大に留まらず、日本の障害児支援における「質のスタンダード」を再定義しようとしている。



データで見る「10代・発達障害支援」

——3割が大学進学、福祉利用まで網羅 居場所の先にある「戦略的キャリア支援」

「義務教育後」の進路形成において、ティーンズは圧倒的な知見を蓄積してきた。本人も家族も葛藤する10代という時期に特化し、伴走し続けた結果が、この詳細な進路データに集約されている。

■ 600名のデータが証明する「多様な出口」

既卒生502名のデータでは約3割が大学進学を占める一方、2025年度卒業予定者（96名）でも進学・就労・福祉利用と、極めて多様なキャリアパスが示されている。特筆すべきは、全ての選択肢において「本人の納得感」を伴っている点だ。ティーンズは単なる居場所作りに留まらず、本人の強みを社会のニーズへ合致させる「高度なキャリア支援」を完遂。自己理解を促し、戦略的な進路選択を両立させる専門的介入こそが、ティーンズの真価といえる。

■ 10代支援のスペシャリストとして

「どこに行けるか」ではなく「どう生きるか」を共に描く。多感な時期に自律的な進路形成を経験させるプロセスが、社会に出た後のレジリエンス（折れない心）を育てている。10代支援のスペシャリストが導き出したこの実績は、発達障害支援における新たなスタンダードを力強く証明している。



ガクプロ コーチング導入で全面刷新

——中退・不適応を防ぐ「切れ目のない支援」の最前線

ティーンズの進路調査データが示す通り、約半数の利用者が進む「高等教育」の現場。しかし、そこでの中退や不適応の防止は、福祉・教育界における喫緊の課題だ。これに応えるべく、大学生向け支援「ガクプロ」は2025年4月、「コーチング手法」の導入を柱とした全面リニューアルを敢行した。

リニューアルの核心は、従来の学習支援を超えた「自発性の喚起」にある。コーチングを通じた対話により、学生自身が大学生活や将来のキャリアにおける課題を言語化。自ら解決策を導き出すプロセスを重視することで、依存的な支援からの脱却を図る。

この取り組みは、就労移行支援や一般就労への円滑な接続を可能にし、10代から成人期へと続く「切れ目のない支援」をより強固なものにしている。

春期講座と10代特化当事者会が始動

——「少数派の森」で見つける安心感

10代の当事者が自身の特性を客観的に捉える人気プログラム「じぶん研究講座」が、2026年からその体制を拡充させる。従来の12月開催に加え、春休みに「春期講座」を新設。進級・進学という、環境変化に伴うストレスが最も高まる時期に合わせた自己理解支援が可能となった。

また、2025年11月より始動した10代特化の当事者会「あつまれ！少数派の森」も、支援現場に新たな風を吹き込んでいる。Kaien独自の知見を活かし、心理的安全性が徹底して担保された場での交流は、二次障害の防止や「セルフアドボカシー（自己擁護）」の形成に大きく寄与。

「当事者同士の繋がり」が、単なる交流を超えて、困難な時期を乗り越えるための実践的なセーフティネットとして機能していることを、Kaienは現場から実証し続けている。

教育現場へ「合理的配慮」を実装 学校連携は年間600件超に

Kaienは地域社会や教育機関とのパートナーシップを一層深化させており、小・中・高校等を対象とした機関連携実績は今や年間600件を突破する規模に達している。特に2024年の法改正による「合理的配慮」の義務化を受け、教育現場での具体的な実装に向けた教員研修や講演の要請が急増するなか、同社は就労支援の最前線で培った専門的な知見を学校現場へ惜しみなく還元。担任教諭や支援コーディネーターに対し、特性に応じた環境調整や学習支援の手法を具体的に提案している。今後も学齢期から就労、そして成人期までを地続きで見守る「地域支援プラットフォーム」としての役割を強化する考えで、学校との密な情報共有を基盤に、当事者がスムーズに社会へと移行できる「切れ目のない支援」を地域全体でデザインしていく方針だ。



