

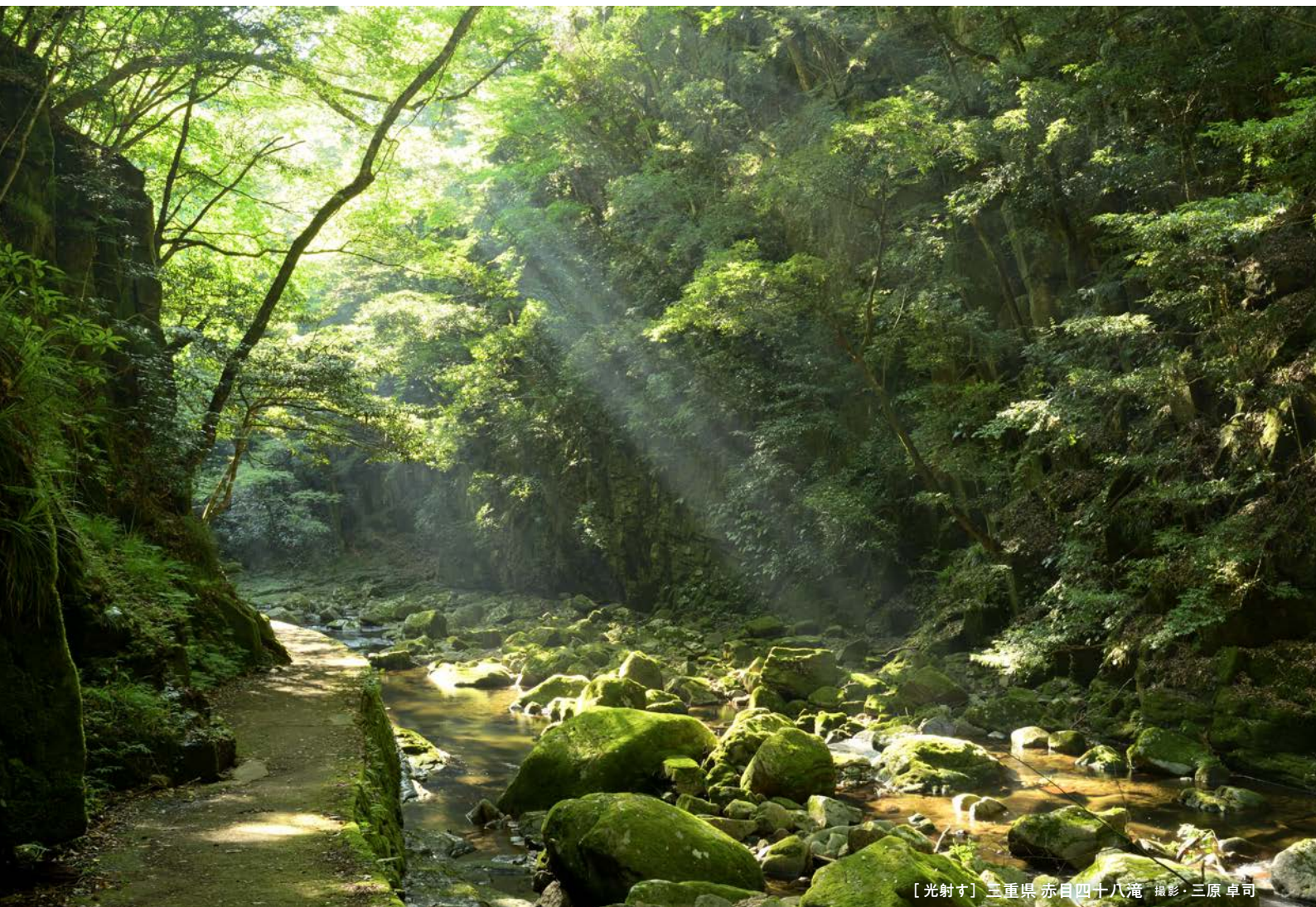
しごと

精神・発達障害者の就労をサポートする お役立ちマガジン

Mentor

メンター

7号
March 2025.



〔光射す〕三重県 赤目四十八滝 撮影・三原 卓司

もくじ

03 刊行によせて

04 特集

仕事を選ぶのは誰？

【自己決定】を大切にすると障害者雇用の在り方

06 探訪！ジョブサイト

隠れた能力を、地域に還元する企業

- 日本ミクニヤ株式会社 あさひひまわり工房
- 石見食品株式会社
- 多摩エレクトロニクス株式会社

10 活動紹介 01

令和6年度
障害者雇用「事例から学ぶワークショップ」
各地の開催レポート

13 活動紹介 02

ニューロダイバシティー京都
地域連携プロジェクト
業種・規模を問わない 勉強・交流会
各地の職親会から

16 Information / 編集後記



v Foster NPO法人 全国精神保健職親会

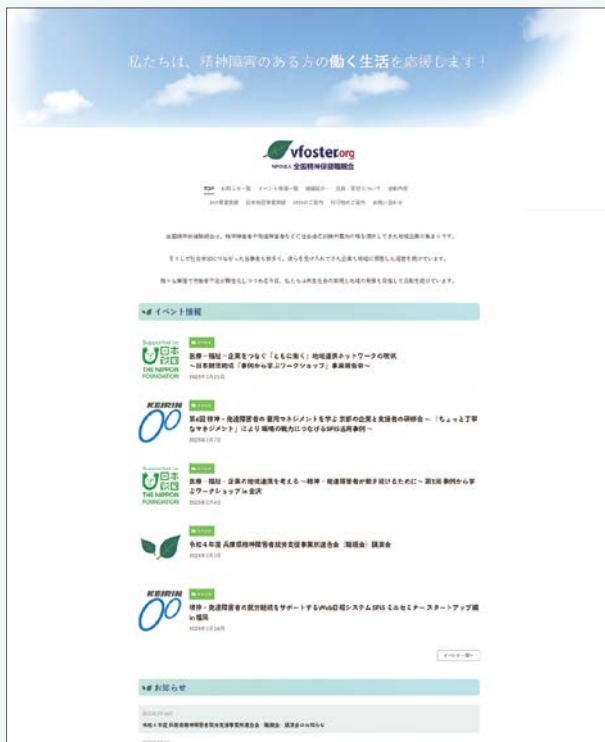


NPO法人 全国精神保健職親会

vfosterとは？

- 精神障害者の就労支援に取り組む
経営者の集まり -

企業、福祉、医療、行政
それぞれの取り組みの橋渡し
地域の取り組みを全国につなぐ



vfosterにご入会を！

vfoster は、精神障害者に働く機会を提供して雇用現場で社会生活の訓練を引き受けていた経営者の団体です。前身含めて約30年の活動経験を基に、地域の企業実践と行政、福祉、医療の橋渡しを行い、働く意欲を持つ精神障害者はもとより、皆が働きやすい職場づくりを目指したメンタルケアの枠組み作りに取り組んでいます。

会員区分	会費（年額）
個人会員／個人賛助会員	5,000 円（当事者は半額）
団体会員	
A（従業員 301名以上）	100,000 円
B（従業員 201～300名）	60,000 円
C（従業員 51～200名）	40,000 円
D（従業員 50名以下）	20,000 円
団体賛助会員 1 口から	1 口 20,000 円

vfoster

検索

主な活動

- 精神・発達障害者の雇用マネジメント サポート事業（SPIS普及活動）
- 精神・発達障害者の就労に関する啓発活動（セミナー・研修会の開催、啓発資料の制作）
- 精神・発達障害者の就労に関する調査・研究活動
- 精神・発達障害者の雇用主、支援機関、行政機関、当事者の全国的ネットワークづくり
- 職場メンタルヘルスの環境整備 サポート事業（ストレスチェック システムの提供）
- 精神・発達障害者の就労・雇用の促進を図るための政策提言・要望活動



NPO法人 全国精神保健職親会

理事長 中川 均



インフラとしての福祉

能登半島での大地震から始まって令和6年でありましたが、令和7年は大災害に見舞われない安全で安心な年を迎えられることを祈念しながら本稿に臨んでいます。

さて災害といえばインフラの重要性が叫ばれますが、インフラとは何でしょうか？ 道路・上下水・港・電力・通信設備などのハードウェアがまず思い浮かびますが、そのほかに制度としてのインフラもあります。

グーグル先生によると「インフラストラクチャーとは個人で所有するものではなく、社会全体で共有される施設である。また公共財の性質を帯びており、社会の統合や安定の維持に不可欠なため、政府が直接に担い、あるいは政府による強い監督のもとで整備・管理される」となっています。

この定義からすると、教育・医療・金融などもこれに含まれますが、私たちが接している福祉という世界も相当するのだらうと考えられます。すなわち福祉は社会全体で

共有される公共性の高いもので、政府が直接に担うか、強い監督のもとで整備・管理されるもの、ということになります。

皆さん、いかがでしょうか？ 福祉の世界はこの定義にあてはまる運用がされているのでしょうか？ まず社会全体で共有されていますか？ 制度と制度とのはざまで救済されない方が大勢いませんか？ 障害者手帳の交付を受けることが福祉を共有する通行証がわりになっていませんか？ すなわち制度があっても受容するための条件が医療モデルで作られた障害の定義に該当しないと利用ができません。同じく雇用率などによる「強い監督のもとで整備・管理」された結果、障害者雇用促進法のノーマライゼーションとは程遠い障害者雇用が進んでいるのではないのでしょうか？

ここで一度、踏みとどまってなぜ制度インフラとしての福祉が公共性の高いものとなっていないのか？ どうすれば本来の姿に戻せるのか、を考える時かもしれません。

仕事を選ぶのは誰？

「自己決定」を大切にする

障害者雇用の在り方

仕事を選ぶのは誰？という疑問を感じることがあります。障害者の就労移行サービスのスタッフから聞くトラブルの中に、就労したサービス利用者で10年以上も定着していた方が職場で周囲とうまくいかなかった、という事例があるようです。

就労環境というものは10年経過すれば当然変化します。会社のビジネス環境が変化したり、組織の改変があったりします。これは障害者就労であるかどうかに限りませんが、会社はこれらの変化に合わせて従業員に対しスキルアップなどを通して、従業員があらたな仕事や環境にチャレンジすることを求めます。

周囲とうまくいなくなる原因の一つに、障害者の従業員に「変化を求めない」ことはいないでしょうか。障害者はあくまで障害者用に準備された仕事だけをするのを暗黙の了解としていないでしょうか。このような職場では本人にとっても周囲の方々にとっても幸せな状態とは言えません。

なぜこのような現象が起きるのでしょうか。自分で選んだ仕事で生計を立てるためには、障害者雇用枠の就労であつても家族などのライフステージの変化や職場の環境変化に合わせる努力を求めることが必要ではないでしょうか。もちろんその努

力を周りがサポートすることは義務だと思っていますが・・・まずは自分から・・・ではないでしょうか。

これらのトラブルの背景には、法定雇用率達成のための雇用を優先したことがあるのではないのでしょうか。企業の障害者雇用の担当者の中には、採用活動する人事と配置される現場との軋轢などを課題と感じる方が大勢います。配置される現場の事情は常に変化します。特に景気に左右される製造現場でパート社員を雇って需給ギャップを調整しているケースなどでは、需要の緩んだ時にパート社員を雇い止めにして、雇用率を維持するための障害者雇用を継続するというのもあるのではないのでしょうか。決して障害者を解雇することが良いとは言っていませんが、パート社員と同等に評価し職場での働き手として周囲が納得できるパフォーマンスが必要です。特に現場マネージャーにとってはチームワークを維持するためには必要なことだと思います。

障害者を一般の職場に受け入れることに対して抵抗感が強く、障害者用に準備した仕事を区別された職場で、という思いになるのはこの辺りに原因があるのだと思います。その結果、社外で雇用を代行してくれて雇用率だけを獲得できる

サービスに企業が流れるのは当然と言えば当然です。見えないところで法定雇用率が満足されてしまう傾向が最近多いようです。

そもそも「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」に込められているノーマライゼーションの精神は、第3条から第5条に明確に規定されています。それは雇用主側だけに合理的配慮を求めたものではありません。第3条は社会全体で実現するものを規定し、第4条では障害者に「障害者である労働者・・・」という書き出しで「自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない」と規定されています。それを専門的な職業としてサポートするのが就労系の支援の方で、第5条では雇用主がその立場でサポートすることを法で規定しています。いずれにしても仕事に就く当事者として覚悟は誰でもなく、本人次第ということだと思います。あるいは働かない選択肢も入れて、自分で決めることがすべてではないでしょうか。

私たち精神障害者はなぜいるのでしょうか。私たち精神障害者はどうすればいいのでしょうか。お医者さん専門職の人たちからは「がんばらないで」「症状が悪いのだから無理をしないで」と言われ続けた経験を持つ人たちがたくさんいます。そうすると、そのうちにまわりから許可されたことだけで満足するようになってしまいます。人に決めてもらうことばかりを繰り返して、自分で判断するとまちがうものだというふうに思い込むようになります。（私たちの精神疾患）より
抜粋 発行…地域精神保健福祉機構（コンボ）

IPSモデル8つの原則



①除外規定なし

(本人が働きたいとの希望をもてば症状の重さで排除することはない)

②就労と精神保健サービスとの統合

(就労中でも医療サービスを受けられる)

③一般就労

(障害者用に用意された仕事ではない)

④保証計画

(生活を支えるための制度を一緒に考える)

⑤迅速な職探し

(まず意欲があれば速やかに職場を紹介する、そして実習)

⑥継続的な支援

(切り刻んだサービスではなく一貫して同じスタッフが支援する)

⑦クライアントの好みの尊重

(やりたいと思うごとにチャレンジすることを推奨する)

⑧系統的な職場開拓

(雇用主との段階的な関係構築、ニーズの有る無しに関係なく関係を継続する)

医療機関側からの就労へのアプローチ・ルートづくり

(伴走型個別就労支援モデルP&Tモデル)

一昨年、私たちは島根県浜田市にある清和会西川病院の林先生と出会いました。そこで行われている伴走型個別就労支援モデルS・IPS(清和会IPS)を知りました。まさにそこで行われていることは「障害者雇用促進法」のノーマライゼーションに則った就労移行活動でした。

私たちは社会適応訓練事業が行われていた時代から医療機関との関係の深い団体ですから、IPSモデル8つの原則(上掲)、特に①②③⑦は職親活動のメインに一致するものです。この考え方で行われている就労移行サービスは全国的には限定的であり一般的ではありませんが、その理にかなった方法論は効果的だと考えています。

ステレオタイプの職業準備性ピラミッドのもと施設で長期間訓練(最大24か月)する就労移行サービス(Train-the-Placeモデル)ではなく、本人が好む仕事にまずチャレンジしてそこで実習をしながら仕事と環境に慣れていく伴走型個別就労支援サービス(Place-the-Trainモデル)で本人の「働きたい」に徹底的に寄添う就労移行サービスの普及に協力できればと考えています。

なぜならば私たちが障害者雇用に取り組むのは、有為な職業人を育成し会社の生産性を上げることが目的にしているからです。決して法定雇用率の充足が目的ではないということです。障害の有無にかかわらず人は自分の好きな仕事で自立した生活と生きがいを得ようとしています、それだからこそ常に仕事や職場環境の変化に対応する努力が発揮できるのではないのでしょうか。

地域力で障害者雇用を支える仕組みづくり

(地域に根差した異業種のネットワーク)

「伴走型個別就労支援・P&Tモデル」が円滑に進むためには、もう一つ雇用側で準備することがあります。その地域で「P&Tモデル」のサービスを受けられるためには、さまざまな職種(活動的な屋外作業・緻密な屋内作業・ITリテラシーなど)と雇用形態(出勤頻度・時間・在宅可能性など)を提供できるプラットフォームを地域で作りに上げることが重要です。私たちはこれらの受け入れ先の企業の連携を構築することで、サービスを受けやすい地域を作り出すことができると考えています。今後は「医療・福祉・雇用」連携ワークショップ事業(2020-2023年度日本財団助成事業)を実施してきた地域に段階的に実施していきたいと考えています。

誰でもがどこでも、街の中でサービスが受けられようにするためには、医療サービスとの連携、雇用側の地域連携だけではなく、行政側もこのサービスのメリット、特に就労準備期間の短さ(3か月〜7か月、当法人調査)による福祉費用の削減効果を評価した取り組みが待たれます。各地で展開する普及活動には行政を巻き込んだ取り組みがポイントになります。

今回の特集ではそれらの具体的な取り組みを取材に基づき紹介させていただきますので、一読ください。

文・NPO法人全国精神保健職親会 理事長 中川均

障害者の雇用の促進等に関する法律

第一章 総則

(基本的理念)

- 第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。
- 第四条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

(事業主の責務)

- 第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

*社会適応訓練事業：昭和45年から東京都と福島県から始まり全国の自治体に広まった制度です。その後、平成7年精神保健福祉法に法定化されたりハビリテーション事業を言い、一般の職場で通院患者などに実習を提供する事業です。この実習先の委託事業者を「職親」と呼び当法人の名前となっています。窓口は保健所などが担当しています。



隠れた能力を、 地域に還元する企業

障害のある社員が数多く長く定着している会社は、全ての従業員を大切にす
る文化が息づいている、と感じることが
多々あります。今号では島根県浜田市と
東京都八王子市の企業を訪問しました。

島根県浜田市は高級魚「のどぐろ」
や脂乗りの良い鰯の産地として知られ
る浜田漁港と温泉地や景勝地が広がる
山間部を擁する人口4.8万人の市です。
島根県は障害者雇用で全国トップレベ
ルの実績を有していますが※、浜田市を
含む公共職業安定所の浜田管内では、
県内平均をさらに上回る実雇用率3.
79%、法定雇用率達成割合71.4%を
達成しています。

一方の東京都八王子市は、東京都西
部の多摩地区にある中核市で、人口は
58万人弱。都心を離れた郊外の交通拠
点であると同時に、自然豊かな高尾山
を擁する街です。複数の大学が広い敷
地を求めてキャンパス移転してきた結
果、全国でも有数の大学都市ともなっ
ています。また、就労支援機関も数多く
存在し、社会資源としては申し分ない
環境となっていると言えます。

日本でもトップクラスの実績のある浜
田市の企業2社、そして人口も社会資
源も多いが、それでも自社に合う人と
巡り合うのが難しい東京の企業、それ
ぞれの取り組みを紹介します。

※令和6年の「障害者雇用状況」集計で実雇
用率2.89%（全国3位）、法定雇用率の達
成割合66.3%（全国1位）

interview 01

ともに働く仲間とのコミュニケーションと
業務への工夫が生む安定就労
日本ミクニヤ株式会社
あさひひまわり工房



工房の玄関と工房長の土屋 正隆さん

日本ミクニヤ株式会社

本社 ㊟〒211-0063 神奈川県川崎市中原区小杉町 1-403-35 武蔵小杉タワープレイス 17F

あさひひまわり工房 ㊟島根県浜田市旭町本郷 362 番地 45



打合せ風景 齋藤めぐみさん もいさんの良き理解者

日本ミクニヤ株式会社は、防災・環境のリスクコンサルティングを中心に事業展開する建設コンサルタントで、三次元空間情報の測量、社会インフラの点検・診断から長寿命化対策などを中心とした事業を手掛けています。「あさひひまわり工房」は、浜田市の中山間地帯である旭町で未利用となっていた市所有の障害者作業施設を借用したサテライトオフィスです。行政と民間が連

携して地域課題に取り組む「公民連携」を実践できる場を探していた土屋正隆さんがこの建物に出会って本社に掛け合い、2020年10月に自ら工房長として開設されました。事業所名は地域で馴染みがあった「あさひひまわり工房」の名をそのまま残し、現在では社員3名パート4名の計7名で地域に雇用を創出しています。ここで働くーさんは30歳。関西にある大学で地図制作の技術を学ぶ大学

院まで進学しました。しかし、研究課程のコツコツした作業が苦手で、部屋も片付けられなくなつて、下宿はゴミ屋敷のようになりまし。数多く経験したアルバイトはどれも長続きしないなど多くの困難もありまし。病院で診察を受けたところADHDではないかと診断され、大学院は留年を経て

中退しました。その後、障害を開示して建設コンサルタントの会社に正社員として採用されるも短期間で退職となり、2021年8月に地元へ帰郷したのです。

帰郷後、同業種の地元企業に就職するもトライアル雇用で終了し、再びニートのような生活を送る日々となりました。そんな中、大学から送られてきた就職関係のパンフレットが目にとまりました。自身は大学院を中退しましたが、卒業生が働く記事に刺激を受け、再び職に就きたいと自ら求人に当たつたのが「あさひひまわり工房」だったのです。今の業務内容は、現場での点検結果を基に変状箇所をCADに入力することです。しかしーさんの特性から業務遂行が難しいこともありまし。例えばーさんは4桁以上の数字を覚えられまし。そこでシステムに入力する数値は3桁で区切って伝えてもらうなど、きめ細かな配慮が行われています。記憶領域が乏しい感じがするとの相談から、会社はーさんに3枚のモニターを用意し、不足分を補って今ではーさんの処理量はどの作業員も

追いつかないと言います。

取材して感じるのは、こうした配慮が実に自然体で行われていることでした。土

屋工房長が「あさひひまわり工房」で大切にしているのは密なコミュニケーションだと言う通り、社員の齋藤めぐみさんも、ーさんが「障害者だから」ではなく一人の仲間として対等なコミュニケーションを行っていますと話してくれました。こうして徐々に就労が安定してきた結果、入社前から関わっていた地域の発達障害者支援センターの職場訪問面談も実施頻度が減り、定期面談はもうすぐ卒業となりそうです。

自分の中にも障害に対する差別意識があったと言うーさん。同僚や支援機関からサポートを受ける立場となり考えることも沢山あったと言います。そのプロセスを経て、今は自分の中にビジョンを持つことができました。例えば、趣味の写真撮影の知識やテクニックを活かして、会社の計測技術の精度を高めていきたいという夢。そして、まだ不安も大きいけれど、35歳までにはもっと安定したライフスタイルを確立したいとも考えています。「あさひひまわり工房」で行われているのは、「合理的配慮」という口幅ったいものではなく、仲間との日々のコミュニケーションが生む、ーさんの能力やスキルを活かす知恵や工夫と言った方がしっくりくるように感じました。



3枚のマルチディスプレイを操って業務を行うーさん

人財を活かす、 地域のリーディングカンパニー 石見食品株式会社



地域の雇用を守る石見食品株式会社の石田浩志社長

石見食品株式会社は創業61年になる食品メーカー。大きな二つの工場で豆腐、油揚げ、厚揚げ、惣菜などを製造・販売しています。従業員63人のうち、障害のある従業員は5人です。

その内、最も長く働いているのは30年前に当時の養護学校から新卒で入社した森川ゆき子さん。工場で、レーンに流れてくるパック詰めされた豆腐を一つひとつ手に取り、へこみ、崩れ、印字ミスがないかを目視し、パレットに並べていく作業を行っていました。豆腐は一定の速さで流れてくるので、手を休めることができません。水分が多いものなので、パレットも重いと思われます。気の抜けないたいへんな作業です。

「森川さんは勤続30年のベテランですので、工場のどんな仕事もこなせますし、みんなが敬遠しがちな仕事を率先して引き受けてくれる頼もしい存在です」と、代表取締役社長の石田浩志さんが説明してくださりました。

徐々に高齢化していく地域のなかで、一定の配慮が必要であっても、工場で活躍してくれる人の存在はとても大きいと



中国地方でもトップクラスの規模を誇る最新設備の工場

いうことです。社是は「作るこ

との喜びを感じ、働くことへの生きがいを感じ、感謝の気持ちを大切にしよう」です。障害のあるなしにかかわらず、採用の際の大切な基準は、「挨拶ができる人」とおっしゃっていました。たとえ仕事ができなくても、挨拶ができない人は、職場で孤立しがちになる、と石田さんは実によく全従業員を見ておられます。

石見食品は地域のさまざまな支援機関と連携し、障害のある方の就労先としての門戸を広げる中で、西川病院のS・IPSチームとつながりました。S・IPSチームに、どのような仕事があって、どんな人を求めているかを伝えていたところ、S・IPS利用者であった高橋貴弘さんが応募し採用されました。高橋さんは揚げ

物をつくる場所です。パレットの洗浄などを行っています。これはなかなかの肉体労働で、若手社員が少ない同社では、ありがたい存在です。高橋さんは、豆腐製品の製造は、いくつもの工程があるので、ベテランの先輩方に教えてもらいながら、すべての工程を覚えるのが目標で、定年まで勤めたいと力強く語ってくれました。

同社は2023年11月22日に、「もにす認定（障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度）」を受けられました。浜田圏域では第一号認定となります。西川病院などの取組みの成果として、浜田圏域では障害者雇用を行う事業所が増えていますが、そのなかでも同社はリーディングカンパニーとしての役割をお持ちなのではないか、と感じます。企業交流会も開催されるようになり、ハローワークからの声かけなどもあって、同社をはじめ多くの企業が集まっているそうです。支援機関連携のほか、気軽に相談し合えるような会社同士の連携があれば、地域としてさらに障害者雇用が進んでいくものと思われます。

interview
03

社業に貢献する障害者の「働き」を、
地域へ広げる

多摩エレクトロニクス株式会社



働く現場を丁寧に案内して下さる安井周治取締役

多摩エレクトロニクス株式会社の
ある八王子市は自然豊かな
東京のベッドタウンであり、
また21校もの大学がある学園
都市でもあります。市役所に
近接する同社は、光学関連製
品製造を主業としています。
従業員95名中9名が障害者で
す（身体・精神・知的）。半

導体関連の加工を行う部門に
おいて、設備の稼働時間を延
ばしたくても、製造業は学生
アルバイトに人気がなく、働
き手が集まらないことが課題
でした。
取締役の安井周治さんが、
近隣の福祉施設からの依頼で
実習生の受け入れをし、基盤

にデータを書き込む作業をし
てもらったところ、「予想以上
にできた」と感じたそうです。
その実習生が午前活動しづ
らい特性があり午後勤務希望
だったため、パートタイムが退
勤したあとの時間帯に、アルバ
イトとして採用しました。現
在は、それぞれが自分にあつ
た時間帯で働いています。
入社時には話し合ってから出勤
する曜日や時間を決めます
が、体調悪化や家庭環境の
変化などで、働く時間数が
減る人もいる一方、週一回3
時間からスタートした人で、
週3・8時間の契約社員にな
った人もいます。安井さん
は一人ひとりのことをよく観
察し、定期面談を重ね、最
適な時間数に調整していま
す。その後、合計12名を採
用し、3名は次の目標ができ
たり、体調悪化などの理由
で退職し現在は9名です。

安井さんが心がけているこ
とは、3つあります。
①職場環境や業務内容の変化
や新しいことが始まる際には、
十分な面談を行い、初期段
階はしっかりサポートする。
②社員と接する時間が一番長
いのが企業であるため、変
化などの情報は支援機関、
医療機関に早めに発信し、
またフォローしてもらう。
③復職時の働き方を、本人の
意向に添って準備していく。
本人・支援機関・医療・企
業の整合性をとり、
場合によっては職場環
境改善も検討する。
まったく知識のないと
ころから、全従業員の
1割近い障害者を雇用
するまでになった安井
さんの取り組みは、確
実に社業に貢献してい
ます。



日々の体調の変化に、表情
や顔色で気づくことができる
安井さんですが、目下の課題
は、自分以外の障害者雇用
担当者の育成とのことでした。
社内では、どうしても知識経
験のある人に業務が集中しが
ちです。安井さんが体得した
知識を後進につなぎ、全社の
な理解へ高めていったとき、会
社全体がもっと変化していく、
と感じられました。

多摩エレクトロニクス株式会社

〒192-0041 東京都八王子市中野上町4丁目8-3

令和6年度 障害者雇用

「事例から学ぶ

ワークショップ」

各地の開催レポート

イベント報告①

石川県

金沢地区



第2回 精神障害者雇用促進イベント ー みんなが一緒に働く社会へー 金沢地域連携ワークショップ

開催日：2024年9月20日（金）13:30～16:30
会場：石川県地場産業振興センター新館5階第12研修室
参加者数：企業担当者12社15名、当事者10名
主催：NPO法人全国精神保健職親会
主管：一般社団法人 Be.カラフル ウェルビー株式会社
就労移行支援事業所ディーキャリア
株式会社メンタルヘルスネクステージ
後援：石川県 金沢市 石川労働局 金沢商工会
議所 北國新聞社 北陸中日新聞

v fosterでは2020年から全国各地で障害者雇用「事例から学ぶワークショップ」を開催してきました。事業開始から2023年度までの4年間で、全国10都市で合計25回開催したこのワークショップが目指したのは、精神・発達障害者の雇用を進展させるために、それぞれの地域で企業経営者や人事・労務担当者、医療・福祉の支援専門職、高等学校や大学などの教育関係者、そして行政機関の関係者が連携するきっかけづくりです。そして2024年度からは、この活動を通じて明らかになってきた課題を解決するため、個別伴走型就労支援を地域実装する取り組みと、精神・発達障害者の雇用経験が豊富な企業のノウハウを他企業に伝えるネットワークづくりに着手しました。また、これらの取り組みの基盤づくりや新たなシーズの掘り起こしにつなげるべく、引き続きワークショップなどの開催も行っています。ここでは2024年度にv fosterが運営に関わった各地の活動をご紹介します。



本ワークショップは2023年度と同様、企業関係者が抱える障害者雇用についての不安や疑問を気軽に話し合う場として開催されました。第1部「企業と企業の交流会」では、県担当部局からの行政報告と企業経営経験者による雇出事例の発表後、発表を

踏まえたグループディスカッションが行われました。また第2部「企業と障害者の交流会」では、企業関係者と精神・発達障害を持つ当事者がゲームを通じて交流を図るプログラムが行われ、その後のグループディスカッションで両者の間で意見交換が行われました。運営に当たった株式会社メンタルヘルスネクステージの平山美和子氏は、本ワークショップを以下の様に振り返っています。

「第1部のオムロン京都太陽株式会社の事例発表後には、参加企業から障害者雇用に関する課題や今後の取り組み方について質問が数多くあり、雇用の具体的イメージができたのではないでしょう。第2部は金沢工業大学の学生がファシリテーターを務めるカ-



ドゲームで、当事者と企業担当者が話し合いながら目標達成する場面が見られました。終了後のアンケートでも、健常者と何ら変わりはなく、少しの配慮で関係性を保てることの実感できた、職場のメンバーも当事者も楽しく働ける環境づくりの参考になったなどの意見があり、精神・発達障害者の雇用のハードルを下げるきっかけになったのではないかと感じました。当事者の方とコミュニケーションを取れる場は限られており、このような場を継続して設けることで、精神・発達障害者雇用に対する偏見が低減するのではないかと考えています。」



この会議は2023年度から一般社団法人北陸SDGs総合研究所が開催しているもので、2回目の開催となる今回はvfosterも主催団体に加わりました。企業の人事担当者を主な参加者とするこの会議は、多様性を受容するための相互啓発の場になっているのが特徴で、今回は「ウェルビーイング経営」「ジョブ型雇用」「障害者雇用」の3つのキーワードを軸に、これからの経営について考える企画となりました。

内発的イノベーションが作る ウェルビーイング企業 第2回 ウェルビーイング経営未来会議

開催日：2024年10月25日（金） 13:00～16:30
会場：金沢未来のまち創造館 2階多目的室1
（オンライン同時開催）
参加者数：会場 20 名、オンライン 50 名
主催：一般社団法人北陸 SDGs 総合研究所、
NPO 法人全国精神保健職親会
主管：株式会社メンタルヘルスネクステージ
後援：石川県、金沢商工会議所議所
北國新聞社 北陸中日新聞

今回の企画は幅広いテーマを扱ったため、登壇者も多岐に渡りました。第1部の基調講演では、金沢工業大学 心理科学研究所 教授の塩谷亨氏が「ウェルビーイングの意味と経営」と題し、ウェルビーイングの解説と、ポジティブ心理学を実践的に展開して企業経営に活かす視点から、企業との共同研究の成果も含めた講演をいただきました。また法政大学 現代福祉学部 教授眞保智子氏は「メンバーシップ型からジョブ型へシフトする中で見えてきた障害者雇用の親和性、キャリアデザインおよびキャリア開発について、戦力としての障害者雇用の在り方についてなどの示唆をいただきました。

第2部のパネルディスカッションでは基調講演の演者に加え、一般社団法人インクルーシブラーニング推進協会代表理事の



松尾光宵氏に企業の大型合併の経験などから学んだ社員の方メンタルヘルス対策などについて、株式会社島津製作所 人事部 シニア エキスパートの境浩史氏に企業内でのリワーク対策の事例などについて、オムロン株式会社 グローバル人材総務本部企画室 障害者雇用システムアドバイザーの宮地功氏に、発達障害者が持つさまざまな特性を強みとして活かすニューロダイバーシティの事例について、それぞれ報告いただきました。以下はパネリストの一人である株式会社島津製作所の境浩史氏からのレポートです。

「今回の会議はキーワードが多岐に渡る内容であったため、全体としてどのように繋がるのか、纏まるのか？これからの経営についてどう考えるのか？楽しみと不安が交錯しながら参加しました。基調講演で「ウェルビーイングの意味と経営」「メンバーシップ型からジョブ型へシフトする中で見えてきた障害者雇用」のお話を聞くことで、日常は意識しなかった発見や考えなど聞く側としては多くの気づきがあったのではないのでしょうか。パネルディスカッションでは、パネラーが「ウェルビーイング経営」「ジョブ型雇用」「障害者雇用」について、お互いの専門領域を超えた意見交換

および質疑応答を活発に行い、参加者からも多くの意見や質疑をいただき、あっという間の90分でした。普段は障害者雇用についてお話を聞くことが多かったので「ウェルビーイング経営」「ジョブ型雇用」について深く考えることはありませんでしたが、「障害者雇用」も含め「ちょっと丁寧なマネジメント」がベースにあることが大切だと感じました。」





中国地方の日本海側にある島根県は、令和6年「障害者雇用状況」集計で実雇用率2.89%（全国3位）、法定雇用率の達成割合 66.3%（全国1位）と、障害者雇用で全国トップクラスの実績を有します。中でも県西部の浜田公共職業安定所の管内は県内平均をさらに上回り、実雇用率3.79%、法定雇用率達成割合71.4%にも達します。管内の浜田市と江津市では浜田圏域自立支援協議会の就労支援部会が障害者雇用を支えており、その中心的存在が5ページでも紹介する社会医療法人清和会のS・IPSチームです。ここでは「個性」と「ネットワークづくり」に着目して2024年11月に開催したワークショップを紹介します。

令和6年度 浜田地区
障害者雇用「事例から学ぶワークショップ」
《個性を重視した就労支援と障害者雇用を支えるネットワークづくり》

開催日：2024年11月29日（金）
会場：いわみーる 401 研修室
参加者数：47名（運営スタッフ、登壇者含む）
主催：浜田圏域自立支援協議会 就労支援部会
共催：NPO 法人全国精神保健職親会
後援：浜田市、江津市、浜田商工会議所、江津商工会議所浜田・江津地区雇用推進協議会

プログラムの紹介

■講義①

「京都市における障害者就労支援ネットワーク（Coネット）の取り組みについて」

【講師】京都市障がい者就労支援ネットワーク会議（Coネット）世話人

ブルデンシャル生命保険株式会社

ライフプランナー 芳賀久和さん

Coネット（京都市障がい者就労支援ネットワーク会議）は、京都中小企業家同友会の会員や関係企業、就労支援事業所や教育機関、精神科クリニックなどが、「地域」「ネットワーク」を活動テーマに、2015年7月に結成されたネットワークです。

講演ではこれまでに実施した実習や雇用の実績、実習運営上のポイントなどについて紹介いただきました。そして、実習を経て

■講義②

「障害のある方ひとりひとりの個性を重視した就労支援の実践について」

【講師】医療法人博友会就労支援センター

アステックむろまち

所長 大石裕一郎さん

雇用につながった企業からは、社内業務の細分化や洗い出しが出来た、コミュニケーションが向上し離職率が低下したなどの社内風土の変化、雇用した当事者社員より、それをサポートまたは教育する社員や中間管理職、ひいては経営者自身も成長したといった声が上がっていることも報告いただきました。

アステックむろまちは京都府で唯一の精神科クリニックを母体とする就労移行・就労定着支援事業所です。企業実習を大切に、2015年の開設から200力所以上で実習を行ってきました。発表では、生活歴由来の困難を抱えることが多い精神・発達障害者の支援に必要な視点と、ご本人の適性や興味のある業種で実習先を開拓してきたことを説明いただきました。

そしてCoネットとの関係づくりや実習を通じて多くの苦労や学びがあり、特に企業目線からの意見やアドバイスが就労支援に携わる支援職としての成長につながったとのことでした。また実習から就労に至った事例の紹介とともに、就労支援とはご本人が本来持っている力を発揮できるようにするための環境づくりであるとの発信をいただきました。



■話題提供「浜田・江津圏域の支援機関紹介」
就労支援にかかわる圏域内の社会資源について

グループワーク

6グループに分かれて意見交換を行いました。予めテーマ設定したもの、フタを開ければ参加企業の障害者雇用における悩みや困りごとをカミングアウトする場となり、それが先輩企業や支援の専門家からの意見やアドバイスの起点となりました。リアルな内容だけにどのグループも白熱した議論となり、参加者にとって実りある場となったようでした。

ニューロダイバーシティ京都 in 京都

地域連携プロジェクト (ND Kyoto)

京都府では2016年から「業種・企業規模を問わず勉強・交流会する会」が実施され、2022年にはvfosterと共催のワークショップも開催されました。そこでオムロン株式会社がND人財の採用事例を報告したことを契機に、全国のND人財との接点が増やせるのではないかと、2023年4月に京都の企業が集まって立ち上がったND Kyotoです。ND Kyotoでは、多様な才能を持ちながら発達障害などで困難を抱える人財が、ふさわしい職場と出会うためのプラットフォームづくりを行っています。プロジェ

クト会議で各社の事例を紹介し合い、ND人財とは何か、ND人財が活躍できる社内環境はどうあるべきかなどの議論を重ねてきた結果、現在では企業12社、支援機関2事業所、京都大学・東京大学でメンバーが構成されるまでにしました。

ND Kyoto は2025年からいよいよ実践段階に入ります。ジョブマッチングのためのポータルサイトを開設して大学・支援機関に周知し、求職者がND人財対象の求人を見ることができるよう仕組みを立ち上げていく予定です。



第6回ND Kyotoプロジェクト会議
(堀場製作所びわこ工場にて)



ND Kyotoのポータルサイト(準備段階)

※ニューロダイバーシティとは

経産省ウェブサイト参照「ニューロダイバーシティの推進について」

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/neurodiversity/neurodiversity.html>

※ ND Kyoto のポータルサイト (準備段階)

<https://sites.google.com/view/nd-kyoto>

業種・規模を問わない勉強・交流会 in 東京

vfosterでは、障害者雇用について肩肘張らずに情報・意見交換できる小勉強会を、「vfosterサロン」と銘打ち定期開催していました。コロナ禍で開催が遠のいていたサロンを発展再開したのが「業種・規模を問わない勉強・交流会 in 東京」で、会の名称は前掲の京都の集まりから拝借しました。2024年度は5月に株式会社東京ドームウィズ様の見学と

意見交換、10月には東京都内の会議室で、株式会社ドコモ・プラスハーティ様からクラウド型就労支援ツール「SPIS」を活用した雇用管理の実践報告をいただき、この発信を基に参加者の経験交流を行いました。いずれの会も障害者雇用での課題や困り感を共有し、アドバイスし合う場として、参加者から高い評価をいただいています。



2024年10月4日 浅草



2024年5月17日 東京ドーム

【これまでの参加企業(順不同、法人格略)】

NRI みらい、ATU ホールディングス、AGI ハーモニー、奥進システム、ガイアート、熊谷組、駒井ハルテック、島津製作所、スバル興業、スワン、ぜんち共済、電通そらり、東京ドームウィズ、ドコモ・プラスハーティ、日本福祉総合研究所、ハピネット、日立ゆうあんどあい、ビックカメラ、まるみ、ラグランジュサポート、綿半パートナーズ、かながわ就労支援の会、障がい者雇用支援戦略会議、JSN 東京、日本就労移行センター、東京大学、全国土木建築国民健康保険組合、厚労省職業安定局、高齢・障害・求職者雇用支援機構



各地の職親会から

「職親（しょくおや）」とは、働く意欲と能力があるにもかかわらず就労できない障害のある方などを職場に受け入れて、社会参加や就労の訓練を提供してきた地域の小規模民間企業のことです。1980年代から存在していたこの言葉の語源は里親になぞらえた「職場の親」で、まさに当事者とともに歩んできたのが「職親」と言えます。かつては職親企業が集まった地域の職親会が全国各地にありましたが、時代の変化とともに減少しつつあります。ここでは2つの職親会から、直近の活動の報告をいただきます。

特定非営利活動法人 いわき市障がい者職親会

from

いわき

当会の活動で一番大きなイベントは、2月に開催する「いわき地区障がい者就労支援セミナー」で、これは27年間継続しています。午前のプログラムで勤続奨励賞及び永年勤続特別賞の表彰と、「私たちの声」と題して三障がい（身体・知的・精神）の代表者3名に日頃の仕事や将来の夢などの発表を行い、お昼休憩をはさんだ午後は、障がい者雇用に関する講演会と講演を受けてのシンポジウムで約3時間、障がい者の就労拡大と安定について考えます。

次に9月の障害者雇用支援月間には、地元いわき市からの委託事業として「いわき市障がい者雇用促進セミナー」と「障がい者雇用企業見学会」が行われます。ハローワークから法定雇用率の未達成企業に受講案内が出され、雇用促進セミナーではハローワークから前年度の障がい者雇用実態の報告と各種助成金の説明があり、雇用事例の発表も行われます。そして企業見学会はセミナーの2週間後に実際の雇用現場で行われています。また、6、7、8、10、11、

12月の各月は第3水曜日に1時間の勉強会も開催しています。



2025年2月20日 いわき市障がい者職親会 いわき地区障がい者就労支援セミナー

兵庫県精神障害者 就労支援事業所連合会（職親会）

from

兵庫

当会は就労支援の普及啓発として年1、2回の講演会と「職親会だより」の発行を実施しており、2025年2月には社会医療法人清和会 西川病院 林輝男先生をお招きして、IPS就労プログラムについてご講演いただきました。

兵庫県では、平成24年に社会適応訓練事業の根拠条文が精神保健福祉法から削除されて以降も、県単独事業として当該事業を実施してまいりました。一方で今日、障害者の就労については障害

者総合支援法及び障害者雇用促進法等を中心とした支援体制が構築されています。現行の保健所を窓口とする体制では、相談支援を十分に推進することが困難であることから、2025年3月末日をもって社適事業を終了し、当会役員が所管課と協力しながら、インターンシップ事業の拡充を社適事業の代替事業に位置付けた検討を行っています。

当会は社適事業の終了に伴い解散することとなりますが、兵庫県精神保健福

祉協会に合流して、引き続き全国精神保健職親会と協力しながら就労支援の普及啓発を行っていきます。



2025年2月8日 兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会）地域研修会

みんなが 幸せとを感じる ちょっと丁寧なマネジメント

お互いを理解し、チーム力がアップする Web 日報システム SPIS

エスピス株式会社 山田 比須夫さん

2022 2月 01 (火) 山田 比須夫 共有: 鈴木 花子 (メンター)・田中 誠 (課長)

出欠	出席 欠席																														
体温	36.4 °C																														
出退勤時刻	出勤 9:00 ~ 退勤 18:00																														
就寝・起床時間	就寝 1:00 ~ 起床 6:30																														
利用者評価	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ジャンル</th> <th>評価項目</th> <th>評価</th> <th>よくない ()</th> <th>よい</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>社会面</td> <td>報告・連絡・相談 (コミュニケーション)</td> <td>2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>作業面</td> <td>集中力</td> <td>2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>社会面</td> <td>自ら考え行動する</td> <td></td> <td></td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>生活面</td> <td>ストレス</td> <td></td> <td></td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>生活面</td> <td>からだの疲労感</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	ジャンル	評価項目	評価	よくない ()	よい	社会面	報告・連絡・相談 (コミュニケーション)	2			作業面	集中力	2			社会面	自ら考え行動する			4	生活面	ストレス			3	生活面	からだの疲労感	1		
ジャンル	評価項目	評価	よくない ()	よい																											
社会面	報告・連絡・相談 (コミュニケーション)	2																													
作業面	集中力	2																													
社会面	自ら考え行動する			4																											
生活面	ストレス			3																											
生活面	からだの疲労感	1																													
利用者コメント	今日は A 社との打ち合わせがありました。A 社の中村さんから相談を受け、時間と場所を変更することになりました。「臨機応変な対応ができた」と思いましたが、後に参加メンバーの星野さんが、別件の対応があり、変更した時刻に間に合わないことがわかりました。そこで再度日程調整をお願いし、来週に延期することになってしまいました。2度の変更に、やり取りの時間ロス、メンバーとの情報共有が足りなかったと感じ、なんだかぐったり疲れてしまいました。																														
担当者コメント	山田さんに迅速に対応してもらえたので助かりました。ありがとうございました。「急な変更が必要になったとき」のやり取りの仕方は、チームで今一度確認した方が良さそうですね。次回のミーティングで時間を取りましょう。からだの疲労感が心配です...落ち込んでいませんか? 明日、すこし様子を聞かせてください。																														
担当者コメント	メンバー同士のコミュニケーションの大切さがわかりましたね。先輩たちは、進捗をスムーズにするためにどのような工夫をしているのでしょうか。一度聞いてみたいですね。それから、からだの疲労感が強く出ているようですね。休息は充分にとれていますか? 就寝時間をもう少し早めたり、体調を整える工夫ができるということかもしれませんね。																														

睡眠時間と
集中力の
関係は?

心身の状態を
4段階で評価

その日に
感じたことを
自由に記入

エスピス
SPIS とは?

SPISは、働くひとそれぞれの
個性に合わせてカスタマイズできる
Web 日報システムです

「よかったところ」も
きちんと自己評価
できていますね

要注意!!
自己評価 1点 は
「かなり不調」
と、見られます

自己評価点の推移をグラフ化。
周辺要因との因果関係を確認できることで、
未来予測の一助に。



\\ こんな声に応えます //

伝えるべきことや、
伝えるタイミングが
よくわからない



新入社員

テレワークなどで顔を合わせる
ことが減り、「伝えづらさ」を
感じるようになった



テレワーク勤務

社員の様子がわからず、
仕事の割り振りに
困っている



管理職

Webシステムなので、職場や支援機関とリアルタイムで情報共有が可能。
直接言い出しにくいことも伝えやすくなります。

返信欄もあり、時間や場所が離れていても本人とのコミュニケーションが円滑に。

コミュニケーションの円滑化が、安心して働ける職場環境づくりに。



v foster 理事就任に当たっての一言メッセージ

今年度から理事を仰せつかりました青森の有限会社ローズリー資源の田中と申します。誰もが働ける、いきいきと暮らせる取り組みは各都道府県で益々加速しています。しかしながら、この人口減少と少子高齢化社会は待ってはくれません。となると、全く障害者に興味がなかった皆さんもいつかは障害者雇用をしていけるように知識と知見も含め沢山の方と知り合う事、又、そのことによって企業としてあるべき姿も含めきっかけ、チャンスがあると思っています。已年はよく脱皮の年と言われるように、様々な団体の在り方や自身も含め「再会」「再考」「再生」等、考え方を少し変えてみる事のお手伝いが出来るようなv fosterであるように会員の皆様と共に頑張っていければと思います。



有限会社ローズリー資源 田中桂子

体育大学卒業後、テニスメーカーで営業職を経験し、1988年に島津製作所へ入社。おもに管理部門を経験し2002年から障害者雇用を担当しています。スポーツしか経験のなかった私が全く縁のなかった障害者雇用に関わっていることが今でも不思議ですが、やればやるほど奥の深い世界だと感じながら、年々やりがいが強くなってきました。「熱い思い」を持たれた方々にも出会う機会が多くアスリートと共通する部分があると思います。企業経験しかありませんが、これからもよろしくお願いします。



株式会社島津製作所 人事部 境 浩史

編集後記

今号では、障害当事者、企業、支援者の三者の視点から、自己決定を尊重する就労のあり方について取り上げました。私自身を振り返ると、20年近く前に精神疾患を発症し、3年間の職業リタイアから社会復帰後、v fosterの業務に携わって10年少しが経過しました。土台となる社会人経験があったとは言え、仕事や仕事を通じた人との関わりは、やはり人を成長させてくれると感じます。

当事者の能力開発やキャリアパスへの意識が高まっている企業がある一方で、雇用率だけに着目したような雇用も増えています。それは誰の何のための雇用なのか。社会インフラとしての就労支援サービスも多くの制度改正を重ねてきました。「就労準備ピラミッド」なるものは、そんなに厳密に当てはまるものなのか？アセスメントとは誰の為のものなのか？支援者は当事者の能力を決めつけていないか、当事者は自身の可能性を限定する言い訳にしていないか？三者それぞれに見直す時期なのだと思います。



NPO法人全国精神保健職親会 主任コンサルタント・三原 卓司

職親と呼ばれる経営者。その学び合い・つながりの場であるv fosterは、2020年からのワークショップ事業で、いくつかの地域で企業が学び合える場を再構築してきました。

本年度はv fosterが撒いた種が芽吹き、各地で自発的な勉強会が多く行われたと感じています。それらの成果として、「探訪!ジョブサイト」にあるような素敵な企業が増えていることは、とても嬉しいです。勉強会に参加したり企業訪問したりすると、同じ志をもつ方々に出会うことができ、障害のある方が活躍できるよい職場が増えていることを実感します。

「障害者雇用」とはあまりにもざっくりした言葉ですが、IPSや異能人材登用の取組など、新しい動きも沢山起こっています。その流れを加速させるのがv fosterだと自負し、来年度も活動を進めていきたいと思っています。



NPO法人全国精神保健職親会 理事・三鴨 岐子



NPO法人全国精神保健職親会 (v foster)
<https://vfoster.org/>



日本財団助成による
障害者雇用「事例から学ぶワークショップ」事業
<https://vfoster.org/nippon-foundation/>

精神・発達障害者の就労をサポートする
お役立ちマガジン

しごと
Mentor

第7巻 第1号・通巻7号
令和7年3月31日 発行

STAFF
編集
三原 卓司

発行
中川 均

編集・発行

NPO法人全国精神保健職親会 (v foster)

① 大阪市淀川区西中島 5-3-4 新大阪高光ビル 802
② 06-6307-1616

* 本誌記事の無断掲載を禁じます。

Supported by
日本財団
THE NIPPON
FOUNDATION