

# 障害者と雇用

2026/3 No.581

# 働く広場



「就労支援員さんと古着チェック」青森県・石戸谷 有記さん

特別企画  
座談会第2部

働く社員のリアルな声にどう向き合おうか — 企業が語る現場の工夫 —

私のひとこと

障害者就労支援の質を担保する「スーパービジョン」立命館大学産業社会学部教授 岡田まりさん

グラビア

従業員と職務のマッチングを大切に、働きやすい職場づくり

東名化成株式会社 日進工場 (愛知県)

職場ルポ

本人のニーズにあわせた支援機器と職場の工夫

西鉄ウィルアクト株式会社 (福岡県)、就労支援機器貸出・相談窓口 (東京都)

／らしく、はたらく、ともに／



独立行政法人  
高年齢・障害・求職者雇用支援機構  
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

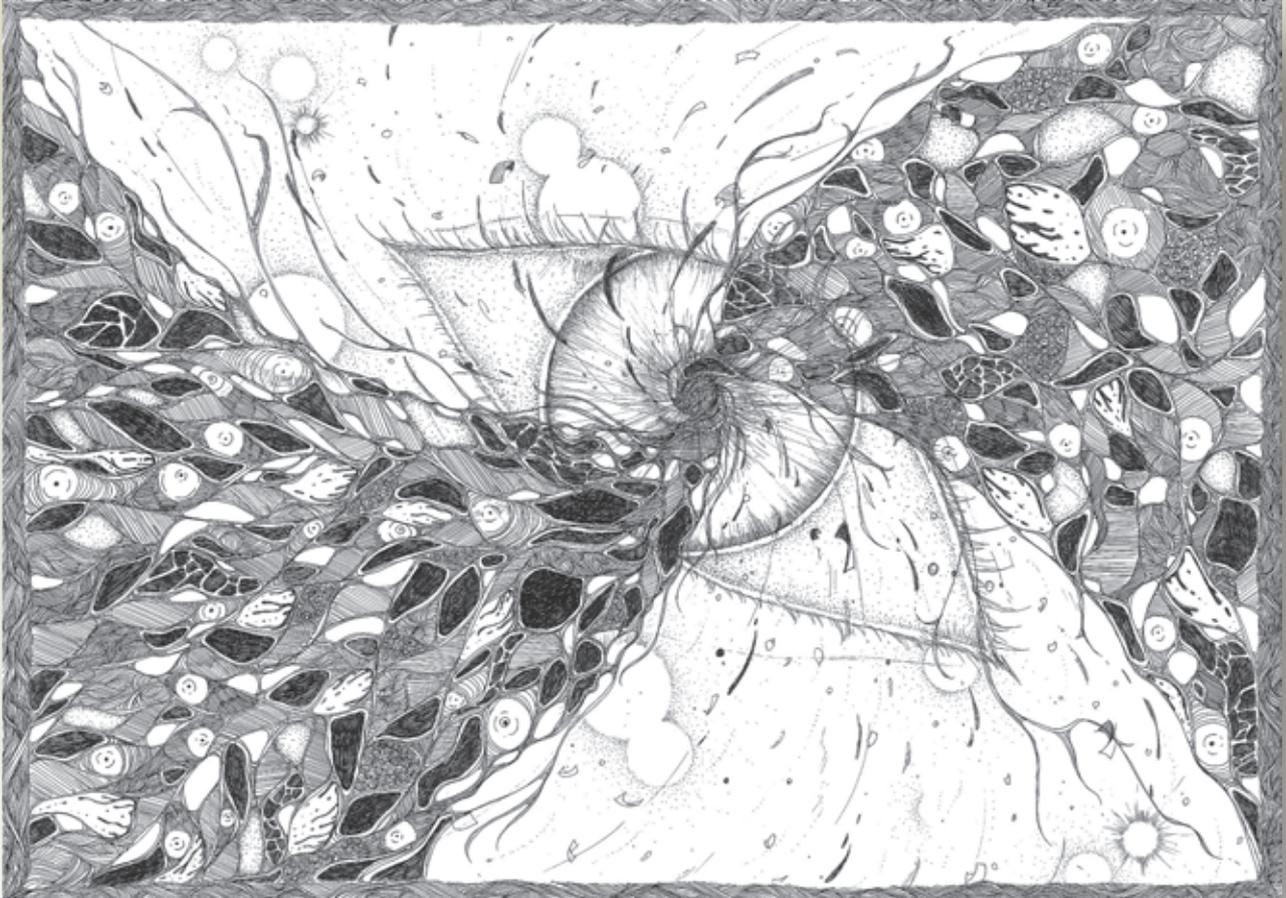
3 月号

# 無題

つき  
月

(就労継続支援B型事業所 ソーシャルビレッジ ワークス)

心の  
アート



画材：画用紙、0.28mmボールペン／サイズ：270mm×381mm

漫画家志望だったという母のとなりで、たくさんの漫画本に囲まれて育ち「絵を描き始めたのは自然な流れだった」と話す月さん。

小学校3年で、関東から宮城県北西部にある自然豊かな環境に移り住む。東日本大震災で被災した際には、停電が続く日々のなか、ろうそくの灯りでホラー漫画を読みあさった。それが目玉や髪の毛をモチーフにした、どこかホラータッチないまの作風の原点となった。

一方で、月や星といった天体をモチーフにした作品も多い。宮城での田舎暮らしになじめないなか、楽しいことを探してみつけたのが、星空を眺めることだった。当時みつめていた「遮るものや街灯のないきれいな天体」もまた、創作の根底に流れている。

(文：NPO法人エイブル・アート・ジャパン、障害者芸術活動支援センター@宮城 (SOUP) 鎌田貴恵子)

## 月 (つき)

1999 (平成11) 年生まれ

2024 (令和6) 年 ソーシャルビレッジ ワークスにてアート活動始める

2025年 「Art to You! 障がい者芸術世界展 IN SENDAI 2025」

入選 (宮城県/せんだいメディアテーク)

「わたしの中のバリアを外すのは、わたしだ。」作品展 ART & ART WEEK」優秀賞受賞 (宮城県/仙台パルコ本館)



協力：NPO法人エイブル・アート・ジャパン、障害者芸術活動支援センター@宮城

# 目次

2026年3月号

no.581

## 心のアート

### 無題

作者：月（就労継続支援B型事業所 ソーシャルビレッジ ワークス）

前頁

## 私のひとこと

### 障害者就労支援の質を担保する「スーパービジョン」

——支援者の専門性向上と就労支援への展開に向けて——

立命館大学産業社会学部 教授 岡田まりさん

2

## 職場ルポ

### 本人のニーズにあわせた支援機器と職場の工夫

西鉄ウィルアクト株式会社（福岡県）、就労支援機器貸出・相談窓口（東京都）

文：豊浦美紀／写真：官野 貴

4

## クローズアップ

### 「合理的配慮」という希望 ～人事と法務の交差点から～

第1回 それは「免除」ではなく「工夫」～合理的配慮をめぐる三つの再定義～

10

## JEEDインフォメーション

職業センターで開発した支援技法をご紹介します／「読者アンケート」結果発表!!

12

## グラビア

### 従業員と職務のマッチングを大切に、働きやすい職場づくり

東名化成株式会社日進工場（愛知県）

写真／文：官野 貴

15

## エッセイ

### 障がいのある人が働きやすくなるヒントと考え方

第1回 お金のありがたみと金融リテラシー

放送作家・ライター 姫路まさのり

19

## 特別企画

座談会第2部

### 働く社員のリアルな声にどう向き合うか

—企業が語る現場の工夫—

20

## 省庁だより

### 令和7年 障害者雇用状況の集計結果①

厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課

26

## 研究開発レポート

### 「実行機能」の視点を用いた効果的なアセスメント及び支援に関する研究

障害者職業総合センター研究部門 障害者支援部門

28

## 『働く広場』記事索引

2025年4月号～2026年3月号

30

## 掲示板・次号予告

障害者雇用の月刊誌「働く広場」がデジタルブックでいつでもお読みいただけます！

※「編集委員が行く」、「ニュースファイル」、「編集委員のひとこと」は休載します

32

「働く広場」は、障害者雇用の啓発・広報を目的として、ルポルタージュやグラビアなど写真を多く用いて、障害者雇用の現場とその魅力をわかりやすくお伝えします。

### 表紙絵の説明

「職員さんと一緒にチェック要項を一つひとつ確認し、古着の状態確認や仕分けをていねいに行う様子が伝わるよう描きました。描く際には、全面にカラーボールペンを点描し、3色を重ねて服の質感と背景の段ボールや紙の質感を表現するのに一番苦労しましたが、写実的に描き上げることができました」

(令和7年度 障害者雇用支援月間絵画コンテスト 高校生・一般の部 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長奨励賞)



古紙パルプ配合率60%再生紙を使用

◎本誌掲載記事はホームページでもご覧いただけます。  
(<https://www.jeed.go.jp/disability/data/works/index.html>)



# 障害者就労支援の質を担保する「スーパーパービジョン」 —— 支援者の専門性向上と就労支援への展開に向けて ——

立命館大学産業社会学部 教授

岡田まり

## はじめに

障害者の就労支援において、支援者に求められる役割は年々高度化している。就職先を見つける「マッチング」のみならず、障害者本人の特性や状況、および職場の物理的・对人的環境についてのアセスメント、それをふまえた業務内容の具体化や調整、さらには業務遂行のための継続的なサポートなど、多角的な視点に基づいた支援が不可欠である。障害者本人の強みを職場のニーズと適合させ、安定した雇用を実現するには、高い専門性が必要とされる。

その一方で、現在の障害者支援の現場は、ニーズの多様化と複雑化の渦中にある。精神障害や発達障害、高次脳機能障害など、外見ではわかりにくい困難さを抱える層への支援が増大し、支援者が直面する葛藤も深まっている。こうし

た状況下で、支援現場では二つの大きな課題に直面している。一つは、支援者の「バーンアウト（燃え尽き症候群）」である。過度なストレスにより、志半ばで離職するケースもある。もう一つは、「支援の属人化」である。特定の熟練支援者の経験や勘に頼りすぎること、組織としての支援の質が安定せず、貴重なノウハウが継承されないという問題である。

これらの課題に対応し、支援者が安定して高い専門性を発揮し続けるための鍵となるのが「スーパービジョン」である。

## スーパービジョンとは何か 機能と日本における課題

スーパービジョンとは、経験豊かな上司／指導者（スーパーバイザー）が、現任の支援者（スーパーバイジー）に対して行う、教育的・支持的・管理的なプロセスの総称である。その目的は、

効果的かつ倫理的な実践と支援者の専門的な成長を支え、サービスの質を担保すること、そして組織機能の維持・向上にある。

具体的には、スーパービジョンには以下の四つの機能がある。

- ① 教育的機能…支援者が自身の実践をふり返り、必要な知識や技術を習得することをうながす。
- ② 支持的機能…対人援助にともなう心理的ストレスを緩和し、支援者が自信を持って業務にあたるよう情緒的なサポートを提供する。
- ③ 管理的機能…組織の方針や倫理綱領に則った適切な支援がなされているかを点検し、サービスの質を維持する。
- ④ 仲介機能…支援者と所属組織（ほかの組織構成員）の間を仲介し、支援者が組織で適切に機能できるようにするとともに、組織側が構成員のニーズや状況に対応できるように調整を図る。

# 私のひとこと

欧米では、スーパービジョンは福祉専門職の業務の一環と位置づけられており、多くの評価研究も行われている。その結果からは、適切なスーパービジョン（課題遂行支援や社会的・情緒的サポート等）があるほど、有益な実践結果が増え、有害な結果の減少が明らかになっており、その効果を実証されている。

しかしながら、日本の福祉現場では、スーパービジョンが定着しているとはいいたくない。その背景には、スーパーバイザーとしての機能をこなせる人材の不足、スーパービジョンについての共通認識の欠如がある。スーパービジョンを「単なる指導」や「ミスの指摘」ととらえる誤解を解き、組織文化として根づかせることが急務である。

## 就労支援・雇用支援のためのスーパービジョン

では、スーパービジョンは就労支援の場面でのように活かされるのか。特に重要となるのが、ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援と、企業へのコンサルテーションの局面である。ジョブコーチの主たる業務は、障害者本人と職場の間に立ち、双方が円滑に役割を遂行でき

るようにしていくことにある。個々人の特性と業務内容を精緻せいぎにアセスメントし、物理的な配慮や作業手順の工夫を提案し、実際に作業ができるようサポートを行う。さらに、障害者本人と周囲の従業員が互いに理解を深められるよう「橋渡し」を行い、職場全体で支える体制の構築を目指す。このプロセスにおいてジョブコーチは、「本人・企業・支援機関」という三者の利害や期待の板挟みになりやすく、一人で抱え込むと的確な判断をすることが困難になる場合がある。

ここでスーパービジョンを受けけることで、ジョブコーチは自らの支援を客観視し、アセスメントの妥当性を再確認することができる。スーパーバイザーが背後で支えることで、ジョブコーチは孤独な判断から解放され、よりたしかな専門性に基づいた支援を障害者本人にも企業に対しても提供できるようになるのである。

また、企業が障害者雇用を促進し、継続的な雇用を維持するためには、支援機関によるコンサルテーションが役立つだろう。企業に対して「合理的配慮」の具体的な形を提案し、職場全体のマネジメントに資する助言を行うためには、支援者自身がスーパービジョンを通じて、つねに自らの専門性を磨き、最新の知見や倫理的視点をアップデートし続ける必要がある。支援者を支えることは、結果として企業に対する支援の質を向上させ、障害者雇用の安定につながるものである。

## おわりに

障害者支援におけるスーパービジョンの確立は、単なる「支援技術の向上」に留まらない。それは、支援者が一人の人間として大切にされ、研鑽けんざんを積める環境をつくることであり、そのポジティブな影響は必ず障害者本人や受入れ企業へと還元される。

支援者がエンパワメントされ、組織として質の高い支援を継続できる体制が整えば、障害のある人々がその能力を最大限に発揮し、社会の一員として誇りを持って働く機会がよりたしかなものとなるだろう。スーパービジョンという「支援者を支える仕組み」が日本のすみずみにまで浸透し、だれもが働きやすく、自己実現ができる共生社会の実現に向けた揺るぎない土台となることを切に願っている。

## PROFILE



岡田 まり  
(おかだ まり)

立命館大学産業社会学部人間福祉専攻教授。米国コロンビア大学大学院教育学研究科博士課程修了。教育学博士。専門は、ソーシャルワーク（社会生活上の問題に直面している個人や家族への支援〈特に、高齢者・障害者の地域生活支援〉）およびスーパービジョン。

# 本人のニーズにあわせた 支援機器と職場の工夫

職場  
ルポ

— 西鉄ウィルアクト株式会社（福岡県）、  
就労支援機器貸出・相談窓口（東京都） —

私鉄会社の特例子会社では、就労支援機器の導入を機に  
働きやすい職場環境づくりを目指し、個々人のスキルアップや業務拡大を図っている。



(文) 豊浦美紀 (写真) 官野 貴



## 取材先データ

### 西鉄ウィルアクト株式会社

〒810-0041 福岡県福岡市中央区大名1-4-1 NDビル内  
TEL 092-717-3155 FAX 092-717-3156

### 就労支援機器貸出・相談窓口

〒130-0022 東京都墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5F  
TEL 03-5638-2792 FAX 03-5638-2282

Keyword : 特例子会社、聴覚障害、聴覚過敏、視覚過敏、精神障害、  
就労支援機器、アビリンピック



## POINT

- 1 聴覚障がいのある男性の採用を機に、就労支援機器を活用
- 2 一人ひとりの特性やニーズにあわせ、手づくり機器も活躍
- 3 幅広い業務やアビリンピックへの挑戦で、個々のスキルアップも

デジタル補聴支援システム機器「ロジャー」

### 福岡拠点の私鉄会社の特例子会社

「西鉄ウィルアクト株式会社」(以下、「ウィルアクト」)は、福岡県内を中心に鉄道や路線バスを運営する「西日本鉄道株式会社」(以下、「西鉄」)が2011(平成23)年に設立し、同年認定された特例子会社だ。西鉄グループ86社1学校法人から委託される業務を拡大しながら、従業員数も増やしてきた。

おもな業務内容は、グループ会社の勤怠入力や健康診断受診票の管理、各種印刷物の封入・押印、西鉄本社の総務業務補助、グループホテルでのリネン準備、新築戸建て住宅の清掃、電車・バス定期券発売所の売上伝票回収など幅広く、毎日、各業務を組み合わせながら行っている。いまでは西鉄本社からの出向者を含めた従業員40人のうち、障がいのある従業員は31人(身体障がい2人、知的障がい18人、精神障がい11人)で、西鉄本社とあわせた「障害者雇用率」は2・76%(2025(令和7)年12月1日現在)だという。

ただ、従業員の増加とともに、職場内の支援で課題も出てきていたそう。そこで、ウィルアクトの事業部で雇用推進担当マネージャーを務める片岡律子<sup>かたがかりつこ</sup>さんたちは、当機構(JEED)が主催する

就労支援機器説明会に参加し、当事者のニーズにあわせた就労支援機器を購入したり手づくりしたりしながら、働きやすい職場環境づくりを目ざしてきた。

今回は就労支援機器の活用を機にスキルアップ、キャリアアップを実現する従業員や、業務拡大につなげている職場の取組みなどを紹介していきたい。

### 疎外感を抱かせたくない

片岡さんが2022年秋、福岡県で開催された就労支援機器説明会に参加したきっかけは、本誌『働く広場』に挟み込まれていたチラシだったという。ちょうど翌年の春に入社する、聴覚障がいのある男性の採用が決まり、「本人が少しでも働きやすい環境を整えたい」と強く思っていたそう。

というのも片岡さんはその数年前、苦い経験をしていた。2018年にウィルアクトに入社後、しばらくして、それまで長年働いていた聴覚障がいのある女性

社員が転職してしまったのだ。片岡さんは「当時は従業員がどんどん増えるなか、聴覚障がいのある人は彼女1人でした。会議や飲み会などでは私が横について筆談で説明することが多かったのですが、みんなの会話にリアルタイムで入れず、居心地が悪くなったのかもしれないと深く反省しました」とふり返る。

就労支援機器説明会では「職場で疎外感を抱かず、コミュニケーションがとれるような機器」を探していたという片岡さんに、JEEDの就労支援機器アドバイザーの正田勇一<sup>しょうだゆういち</sup>さんは、会場に並べられたさまざまな機器を紹介したうえで、メールや電話でもやりとりを続けた。

その後、片岡さんたちは、デジタル補聴支援システム機器「ロジャー」のほか、職場で聴覚過敏症がある人たち向けにイヤーマフとノイズキャンセリングヘッドフォンも複数台借りることにしたという<sup>※</sup>1。実際にどのように活用されていたのか、支援機器ユーザーに話を聞かせてもらった。



西鉄ウィルアクト株式会社  
事業部雇用推進担当マネージャーの  
片岡律子さん  
(写真提供:西鉄ウィルアクト株式会社)



JEED就労支援機器貸出・相談窓口  
就労支援機器アドバイザーの  
正田勇一さん

※1 「就労支援機器のページ」で、各機器について詳しく紹介しています。ぜひご覧ください。  
<https://www.kiki.jeed.go.jp/index.php>



★本誌では通常「障害」と表記しますが、西鉄ウィルアクト株式会社様のご意向により「障がい」としています



高木さんは就労支援機器を活用し、さまざまな業務をこなす



事業部業務担当の高木宗祐さん

## 話し手側も理解すること

ロジャーを使っているのは、事業部業務担当の高木宗祐さん（23歳）。福岡県立福岡高等聴覚特別支援学校の専攻科（商業技術科ビジネスコース）を卒業後、2023年4月に入社した。

もともと補聴器をつけている高木さんは、入社当初、朝礼や会議などで「多人数で、少し複雑な会話をすると聞き取れなくなることがあり、あとで確認していました」という。すぐに片岡さんは、J EEDの就労支援機器貸出制度について話し「ロジャーを試してみよう」とすすめたそうだ。ロジャーは、小さな送信機が話者の音を拾い、本人が首からかけた受信器を経由して補聴器（人工内耳）に送る仕組みだ。周囲のさまざまな音のなかから、集中的に聞き取りたい音だけが聞こえるという。

間もなくロジャーが届き、高木さんはさっそく使ってみたが、うまく聞こえなかった。送信機を持ち方や立ち位置を変えても改善しない。片岡さんからのSO Sに、正田さんは「高木さんが補聴器を買った店に、ロジャーを持ち込んでみてもらっては」と助言。2人で店に行くと、「補聴器側の設定を調整すれば大丈夫」とすぐに直してくれた。

さらに店の人が職場にも来てくれ、「4〜5人ぐらいの少人数で使うタイプなので、ざわついた場所では聞こえづらい」ことなど注意点もいくつか教えてくれた。例えば送信機には複数の切り替えボタンがあるが、高木さんによると

「朝礼などでは1人ずつ送信機を持ちながら話しますが、何かの拍子にボタンを押して切り替わっても、気づかず話し続けられてしまうことがあります」という。片岡さんは「私たちは『これさえあれば、本人が助かる』と思いますが、使用範囲や適用人数も含め、話し手側の使用方も重要なだと再認識しました」。

また片岡さんは、高木さんに「気づいてもらうのを待つのではなく、その場で『困っています』と主張するようにしてみてください」と助言した。それまで、あとから遠慮がちに注意をうながしていた高木さんも、片岡さんに背中を押されながら、「いま聞こえません」といえるようになったそうだ。

ウイルアクトでは、J EEDの障害者作業施設設置等助成金（※2）を活用してロジャーを購入した。

ちなみに高木さんは、たまに西鉄本社ビルに向いて1人で社内便担当として社内を回ることもある。ロジャーがない代わりに、聴覚障がいがあることを示す



筆談用の電子メモパッド（上）の裏面（下）には、聞こえが不自由なことを表す「耳マーク」（※3）と筆談をお願いするメッセージが記されている

カードと電子メモパッドを持ち、必要に応じて筆談している。それでも不具合がある場合には、指導員にメールを送って対応しているそうだ。

そして高木さんは、2025年4月から正社員になった。「難易度の高い仕事に挑戦させてもらい、責任も感じるようになっていきます」という高木さんは、「これまでには指示された仕事をこなすばかりでしたが、もっと積極的に、先輩に仕事を教えたり指導したりできるよう努力していきます」と語ってくれた。

ウイルアクトでは、パートタイム社員からスタートし、契約社員を経て、社員登用試験を通過すれば正社員になる。「正社員になるとグループ統一の社員証と福利厚生が受けられるので、みんなの大きな目標です」と片岡さん。現在、障がいのある従業員31人のうち18人が正社員だ。

## 手づくりの就労支援機器

ウイルアクトには以前から「周囲の音

※2 「障害者作業施設設置等助成金」の詳細は、JEEDホームページをご覧ください。  
[https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/shisetsu\\_joseikin/index.html](https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/shisetsu_joseikin/index.html)



※3 耳マーク：聞こえが不自由なことを表すと同時に、聞こえない人・聞こえにくい人への配慮を表すマーク。  
<https://www.zennancho.or.jp/mimimark/mimimark/>





段ボール製手づくりパーティションの使用例を再現していただいた



視覚過敏の人のためにつくった手づくりの支援機器。イヤーマフに「うちわ」を取りつけた機器(左)と眼鏡の両サイドに厚紙を装着させた機器(右)



気分転換用の小窓を備えたパーティション。右側が開いた状態。閉じた左側には風景写真が貼りつけられている

で集中できない、落ち着かない」という従業員が何人かいた。そこでノイズキャンセリングヘッドフォンやイヤーマフを数台購入。しかし、音だけでなく視覚過敏の人もいる。そこで工作の得意な指導員が、100円ショップで買った材料を使い、就労支援機器を改造することにした。

まずは、イヤーマフの両サイドに黒塗りの部分もきれいに曲げて、帽子のようにかぶれば、視界は目の前に限られる仕組みだ。「視界だけが気になる」という人のためには、レンズを外した眼鏡の両サイドに、厚紙を切って装着させた。顔に触れる面はやわらかいフェルト生地を貼りつけるなど手の込んだつくりで、「プライベートでも使いたい」との声が上がるほど好評だ。

さらに秀逸なのは、手づくりパーティションである。段ボール製で、サイズは

高さ80cm、幅75cm、奥行55cmと、一般の既製品よりもかなり大きい。いくつかみせてもらったうちの一つは、前方の一部が両開き式の扉になるよう切り抜かれていて、建物の窓側に向かって設置することで、扉を開けばいつでも外の風景がみえる仕掛けだ。

もう一つは「ときおり、斜め後ろの視界も気になる」という人のために、両側の壁部分にスライド式の段ボール板をつけ、好きな幅だけ引き出すことができるようにした。このほか、壁部分が本人の好きなキャラクターの写真やイラストで飾られたものもある。「本人たちが少しでも平常心で仕事に集中できるよう、指導員たちが工夫を重ねてくれました」と片岡さん。

以前、職場を訪問した正田さんもこの手づくりパーティションに驚き、好事例として紹介している。「人によって特性



スライド式のパーティション。壁部分がスライドし、斜め後ろの視界もカバーする

や症状が違いますから、その人が落ち着けるような環境を一緒に考え、既製品がなければ手づくりしているところがすばらしいと思います」(正田さん)

職場にはほかにも手づくりした便利なものがあった。空き箱を一部切り取ってパソコン台のように使うが、「入力資料などを台の下に入れると、目線をあまり動かさず正確に入力しやすいのです」(片岡さん)。パソコン作業中に姿勢が悪くなる人向けに考案したものが、いまはだれもが自由に使っているという。

## 必要なくなったパーティション

ウイルアクトは2025年6月、福岡市内の別のビルに職場を移転し、フロアは3倍ほどに広がった。片岡さんが予想外だったのは、これを機に、手づくりパーティションを必要とする人がいなくなっ



ノートパソコンの空き箱を活用したパソコン台。作業しやすい高さとなり、資料もみやすい



現在、田中さんは作業に集中したいときに改良型の眼鏡を活用している



コード番号の並びかえのデモンストレーションを行う田中さん



事業部業務担当でチーフの田中さん

たことだという。一人ひとりが座ったときの距離感が広がり、当事者たちから「集中したい作業のときは、部屋の壁側を向いて座るだけで十分」といわれたそうだ。片岡さんは「広くなったことが直接的な要因ですが、それまでの間に、本人たちが職場内外での業務をこなしながら人と接する機会が増え、自信をつけたことも大きかったように思います」と話してくれた。

実際に、かつて使っていた社員から話を聞くことができた。入社4年目になる事業部業務担当でチーフの田中さん（28歳）だ。前職のIT関連会社を過労のため4カ月ほどで退職したという田中さんは、その後、以前から気になっていた自分の症状についてクリニックを受診し、社交不安障害と診断されたという。「じつは中学時代から、どうしても周囲に視線がいつてしまう症状に悩まされてきました。授業での板書をノートに書き写そうとすると、周囲の人の動きに目がいつて書けないのです。学校生活自体が苦痛でした」と振り返る。

就労移行支援事業所に通いながら再就職を旨すすなか、その支援員が片岡さんとJIEDの職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修（※4）で出会った縁で、ウィルアクトに入社した。周囲の視線が気になる症状については伝えてあったので、

最初は既製品のパーテーションを自分なりに改造して使っていたが、指導員が手づくりしてくれたものは「周囲が完全にみえなくなり、集中できるようになりました」という。

その後、パーテーションを使わなくなった理由を、田中さんはこう説明する。

「自分なりにキャリアップし、仕事に余裕を持って取り組めるようになったという精神的な不安定が大きいと思います。日常生活でも社交不安障害の症状が軽くなってきた」

ただ、目から入る刺激が気になる傾向は残っているため、疲れが出たときや少し不安定なとき、特に集中したいときには、先に紹介した、両サイドに細工をほどこした特製眼鏡を使っているそうだ。すでに正社員の田中さんは、現在はチーフという役割も任せられ、パソコンスキルを活かした業務管理など職場改善にも貢献している。「コーチや指導員、さらにその上のマネージャーも目指すつもりです」としつかり話してくれた。

### スキルアップと業務拡大

働きやすい職場づくりを旨し、改善を重ねてきたウィルアクトでは、その一方で、一人ひとりのスキルアップと業務拡大にも力を入れてきた。

例えば大きな業務の一つに、健康診断表のコード番号の並べ替え作業がある。

グループ会社の従業員約2万人の個人データを、会社や部署ごとの指定された数字順に並べるといふものだが、習得は簡単ではない。そこで、職場実習の予定者がいる特別支援学校や就労移行支援事業所に対し、あらかじめデータを送って予習してもらっている。指サックをつけて紙の束を数える練習もある。これは年に数回、グループ会社運営の水族館に向いて行う、割引チケット12万枚の封入・配送業務で活かされているそうだ。

清掃関連の業務は、細かく切り出してきた。職場近くで運営されているグループ会社のホテル2カ所では、シーツ類をリネン室から運び客室内に置いておく業務を請け負う。「部屋の清掃は別会社の担当ですが、セットしておくだけで助かるそうです」（片岡さん）。このほかグルー



西鉄本社ビルでコピー用紙の補充業務にあたるウィルアクトの従業員（写真提供：西鉄ウィルアクト株式会社）

※4 「職場適応援助者養成研修」など、各種研修については、JIEDホームページをご覧ください。  
<https://www.jeed.go.jp/disability/supporter/supporter04.html>





JIED就労支援機器貸出・相談窓口では、さまざまな就労支援機器の展示や貸出しが行われている



過去に行われた就労支援機器地方説明会の様子(写真提供: JIED就労支援機器貸出・相談窓口)



生活情報誌のポストイン業務を行うウィルアクトの従業員(写真提供: 西鉄ウィルアクト株式会社)

プ会社が販売する新築戸建て住宅の引渡し前の清掃、西鉄本社が入るONE FUTURE KOKA BLDG.内の給茶機・給水タンクの清掃など、じつに多彩だ。

このほか、沿線地域の生活情報誌のポストイン業務や、集団作業の苦手な従業員向けとして、電車・バスの定期券発売所の売上伝票回収作業もある。

最初は苦労もあったそうだ。「現場で何かが紛失したとき『ウィルさんでしよう?』といういわれ方をしたことがあります。みんなで悔しさを共有し、客観的な確認作業を強化しました。いまでは、『ウィルさんはダブルチェック、トリプルチェックまでしてくれるから安心』といわれています」(片岡さん)

## アビリンピックで成長

ウィルアクトでは毎年のように、地方アビリンピックに参加者を送り出している。種目は業務に関係の深いオフィスアシスタントから始めたが、今年度はほかに製品パッキング、喫茶サービス、ワード・プロセッサ、パソコンデータ入力、表計算、ビルクリーニングと最多7種目に出場。さらに全国アビリンピックには2021年から毎年、オフィスアシスタントやワード・プロセッサの種目でも出場している。片岡さんは、「アビリンピック出場の

大きな目的は、自身の成長のきっかけにしてみようことです」と断言する。どんな結果でも、大会に向けて努力したことが糧になり、出場の経験が自信になるからだ。アビリンピック以外にも、JIED D主催の絵画コンテスト(※5)への応募や全国障害者スポーツ大会にも積極的に出場をうながし、奨励賞を受賞したり強化選手に選ばれたりしている。

そして年末には、従業員が自身の母校や就労移行支援事業所に、営業としてカレンダーを持って挨拶に行き、成長ぶりをみてもらうのだそうだ。「いろいろな人に応援してもらっていることを忘れていてほしい。そういう人とのつながりは、できるだけ多くあつてほしいと思っています」(片岡さん)

ウィルアクトでは、就労支援機器の活用を機に、一人ひとりが能力を十分に発揮できるように、自信をつけたことで、さらに成長し、職場全体のポトムアップや業務拡大につながっている。さまざまな工夫と挑戦が奏功し、予想以上の効果を出していることが、従業員のみならずの姿からうかがえた。片岡さんは「いまやウィルアクトは、西鉄グループにとって、なくてはならない会社になってきたと感じています。今後もいろいろな業務を開拓し、みんなで一緒に実績を伸ばしていくつもりです」と意欲をみせてくれた。

## JIED「就労支援機器貸出・相談窓口」

ウィルアクトの片岡さんたちが参加した「就労支援機器地方説明会」は、毎年3〜4回程度行われている(日程等はJIEDホームページで案内)。

説明会では、就労支援機器アドバイザーの正田さんたちが、障害種別ごとに職場での支援機器の活用事例、機器類の最新情報のほか、一般のパソコンソフトのアクセシビリティ機能などを紹介。無料貸出制度の申請方法なども説明している。会場では、JIEDが無料で貸し出している就労支援機器を展示し、参加者は実際に手に取って使用体験もできる。

こうした就労支援機器を常設展示しているのが、東京都内のJR錦糸町駅(きんしちょう)から徒歩3分の「ハローワーク墨田」5階にある「就労支援機器貸出・相談窓口」だ。展示コーナーには、拡大読書器や点字ディスプレイ、デジタル補聴支援機器、パーテーション、イヤーマフなどが並んでいる。

正田さんは、訪れる企業担当者に対し、おもに二つのアドバイスをしているという。一つは、無料貸出期間に、可能な限り多くの機器を試すことだ。「拡大読書器でもいろいろなタイプがあるので、本人の障害の程度や業務での使い方などを考慮しながら選ぶことが大事です」と、正田さんは話す。

もう一つが、就労支援機器が必要かどうかを本人任せにしないことだ。正田さんは、「当事者だけに考えさせてしまうと、やっぱり『余計な迷惑をかけてはいけない』と遠慮しますよね。会社側から積極的に声をかけて、何がよいのか一緒に検討して、一緒になって職場で使ってみることで、周囲も就労支援機器の使い方のコツやよさがわかれば、職場拡大にもつながります」と教えてくれた。

※5 今号の裏表紙でご紹介しています。ぜひご覧ください。

★「就労支援機器貸出・相談窓口」については、JIEDホームページをご覧ください。  
<https://www.jeed.go.jp/disability/employer/employer05.html>



# 「合理的配慮」という希望 ～人事と法務の交差点から～

## クローズアップ

### 第1回

### それは「免除」ではなく「工夫」

### ～合理的配慮をめぐる三つの再定義～

2016（平成28）年4月の障害者雇用促進法改正により、事業主には障害のある労働者に対する合理的配慮の提供が法的に義務づけられ、それ以降、働く障害者のみならずの間では、合理的配慮への期待が大いに高まっているのを感じます。

そこで今号から弁護士の小島健一さんにご執筆いただき、「キャリア戦略」、「経営戦略」の観点から合理的配慮についてとらえ直していきます。

第1回は、合理的配慮の概念の三つの視点からの解説です。

## 雇用における合理的配慮

「社会的障壁の除去」という目的は

共通していますが、民間事業主にとって当初は努力義務から始まり、2024（令和6）年4月から法的義務となった、障害者差別解消法における合理的配慮は、サービス提供者（店舗、交通機関、教育施設など）が、一般市民や受益者としての障害者に対し、障害者が他者と同等に社会生活を営むための「アクセスの機会」を提供するものです。それに対して、障害者雇用促進法における合理的配慮は、事業主と障害者との間に雇用契約が存在することが前提です。雇用契約とは、労働者が事業主の求める仕事を遂行するのに対して、事業主がその労働にみあう給与を支払うという、互いに対価関係にある権利義務を中核としています。この相互的

### 執筆者プロフィール

としかい  
鳥飼総合法律事務所  
弁護士

こしま けんいち  
小島 健一さん



人事労務を基軸に、問題社員処遇から組織・風土改革、産業保健、障害者雇用まで、紛争予防・迅速解決を助言・支援。日本産業保健法学会理事など、労働法務・人事労務と産業保健を架橋する諸活動を行う。精神・発達障害者の就労、治療と仕事の両立などの執筆・講演多数。

な契約関係を成り立たせ、継続するという目的に照らして、必要であり、その効果を期待できる、すなわち「合理的な」配慮が求められているのです。

本連載では、合理的配慮を単なる法令順守（コンプライアンス）の枠組みに留めず、変化の激しい時代を生き抜くため、個人と組織がともに成長していくための「キャリア戦略」、「経営戦略」としてとらえ直してみたいと思います。

第1回となる今回は、合理的配慮の概念を根本から問い直す、三つの視点を提示します。

### 視点①：普遍性 (Universality) 「だれにでも起る」(One)「制約」(S)「備え」

まず強調したいのは、事業主が合理的配慮の提供義務を負っている対象者は、法定雇用率をカウントするときのような障害者手帳を持つ労働者だけに限られず、あらゆる事実です。法律上の「障害者」の定義、すなわち、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」に該当するならば、合理的配慮の対象になります。手帳の有無にかかわらず、つまり、「障害者雇用」ではないという意味で「一般雇用」であっても、メンタルヘルス

不調、がん、難治性疾患、若年性認知症、高次脳機能障害などのある労働者も対象となり得るのです。

コロナ禍を経て、私たちは「健康」や「家族」の事情が仕事に強く影響する現実を目の当たりにしました。感染リスクへの不安・恐怖、テレワーク下の孤立・孤独、育児や介護などの家庭責任との両立など、正社員であっても何らかの「制約」を抱えて働くことがあたり前になりました。労働人口の減少と高齢化が進む日本において、労働者が心身の機能的制約を抱えることは、何ら特別なことではなく「だれにでも起こりうる」普遍的なライフイベントです。したがって、合理的配慮を考へることは、特定のだけのためだけの福祉施策ではなく、すべての労働者にとって普遍的な課題であり、組織のリスクマネジメントそのものなのです。

### 視点②：能力主義 (Meritocracy) 「戦力化のための『投資』」

合理的配慮に関する最大の誤解は、それが「能力不足を許容する温情」だと思われている点にあります。本来、合理的配慮とは、「障害者の能力発揮を妨げる社会的障壁を取り除くこと」であり、その目的は、障害者の持てる能力を発揮させることにあります。これはアメリカのADA (Americans

with Disabilities Act：障害をもつアメリカ人法）に由来する概念ですが、ここでは合理的配慮はあくまで「業務の周回的・副次的な要素を調整・補完するもの」であり、業務における「本質的な能力（Essential Functions）」を免除するものではないとされています。つまり、合理的配慮とは、その人が本来持っていると期待される「本質的な能力」の発揮を阻害している「壁」を取り除き、公正な競争を実現するための環境調整です。

ここで重要なのは、この「環境調整」を欠いたまま行われる能力評価は、決して公正とはいえないという点です。障害者雇用促進法において、「差別の禁止」と「合理的配慮」は車の両輪の関係にあります。必要な合理的配慮を提供せずに、「成果が出ない」ことを理由に低い評価を下したり、不利益に扱ったりすることは、原因（障壁）を取り除かずに結果だけを求めることになり、それは実質的な「差別」にほかなりません。合理的配慮という土台があつて初めて、公正な評価が可能になるのです。

また、企業が負うもう一つの重要な義務である「安全配慮義務」についても触れておく必要があります。「配慮して無理に働かせることで、かえって本人の健康を害したらどうするのか」

という懸念は、もつともです。しかし、安全配慮義務を「危険だから働かせない（排除・禁止）」という方向だけでとらえるのは、あまりにも消極的です。真の安全配慮とは、本人の能力や健康状態に見合った適切な合理的配慮を提供することによって、「安全に能力を発揮できる状態」をつくり出すことにほかなりません。

「安全か、雇用か」の二者択一ではなく、「工夫によって安全と雇用を両立させる」。この発想の転換こそが、組織の持続可能性を高めるのです。企業は合理的配慮を人材戦力化のための「投資」ととらえるべきです。「できないこと」を数え上げて排除するのではなく、「どうすればできるか」という視点で環境（物理的環境、意思疎通、ルール・慣行）を調整する。それは、眠っている人材の潜在能力を引き出し、組織の生産性を向上させるためのきわめて合理的なアプローチなのです。

**視点③：個別性 (Individuality)**  
〜日本型雇用の壁を超える「対話」〜

合理的配慮は、バリアフリーのような不特定多数に向けた事前の対処とは異なり、個々の労働者の、個々の場面での困りごとに対応する「事後的な対応」です。同じ診断名であっても、職場環境や本人の特性、業務内容によつ

て必要な配慮はまったく異なります。したがって、何が必要かを決定するためには、当事者間での「建設的な対話」が絶対条件となります。

しかし、ここで日本の職場特有の壁が立ちほだかります。欧米の「ジョブ型雇用」ではまず職務という入れ物があつてそこに人を充てますから、あらかじめ職務の内容を明確に記述しようとする文化がありますが、日本の「メンバースhip型雇用」では、そもそも職務が無限定であり、職場全体の調和や「空気を読む」といった「ハイコンテクストなコミュニケーション能力」そのものが、あらゆる職務における「本質的な能力」とみなされがちです。この現状においては、特にコミュニケーションに困難を抱える障害（例：自閉スペクトラム症（ASD））のある労働者にとつて、必要な配慮（例：曖昧な指示を避け、明文化する等）を求めると自体が、「本質的な能力の欠如」とみなされかねないというジレンマがあります。

だからこそ、私は、事業主が合理的配慮提供義務を履行するための「補助線」として、「誠実対話義務（仮称）」を意識するべきだと考えています。自らのニーズを把握して、援助を求めると自体が苦手な障害者に対し、会社が率先して「対話」の場をつくり、意思疎通を支援しなければ、真に必要な

配慮にはたどり着けません。「対話」のプロセスにおいて合理的配慮を提供すること、すなわち、安心して本音を話せる環境をつくることこそが、すべての出発点となります。

**「工夫することは生きること」**

若年性認知症への合理的配慮を考える過程で感銘を受けた言葉に、当事者である丹野智文（たんのともふみ）さんが紹介している「工夫する」ということは生きているってことだ」という言葉があります。合理的配慮とは、本人の心の声に耳を傾け、「どうすればやりやすいか」、「どうすればうまくいくか」をともに考え、クリエイティブに工夫するプロセスです。その営みは、本人が自分の人生の主導権（自己決定権）を取り戻すことを支援するだけでなく、一緒に工夫する上司や同僚、ひいては組織全体に、多様な人材を活かすマネジメント能力をもたらします。

次回からは、合理的配慮のバリエーションとプロセスについて掘り下げ、具体的な「対話」の手法を提示していきます。「わからない」から生じる恐怖や不信を乗り越え、互いに成長していくためのヒントを、読者のみなさんと共有できれば幸いです。

（第2回へ続く）

# 職業センターで開発した 支援技法をご紹介します

## 障害者職業総合センター 職業センター

障害者職業総合センター職業センターでは、発達障害者、高次脳機能障害者および精神障害者それぞれの障害特性や事業主のニーズに応じた、新たな職業リハビリテーション技法の開発と改良を行っています。また、その成果を実践報告書、支援マニュアルに取りまとめて、幅広く普及を図っています。

2025（令和7）年度は、以下の三つの技法開発に取り組み、実践報告書に取りまとめましたので概要を紹介します。

※今回ご紹介した各実践報告書は、2026年3月に発行を予定しています。

これまでの成果物の詳細は、NIVRホームページをご参照ください。

<https://www.nivr.jeed.go.jp/center/index.html>



## 作業管理支援の改良



2025年度は、「作業管理支援の改良」をテーマに技法開発に取り組みました。

作業の一連の工程を的確に処理し、タスクを完了させる力（作業管理能力）をアセスメントし、作業管理を妨げる要因や対処方法を検討する「作業管理支援」の改良に関する取り組みについて、事例をもとに実施方法や留意点を紹介しています。

今回の改良では、在職中および休職中の発達障害者のみならず、精神障害者や高次脳機能障害者など認知機能の障害がある方や、求職中の方にも幅広く活用いただけるようになりました。また、「行動観察シート」や「ふりかえりシート」を見直し、作業管理を妨げる要因を特定することよりも「どうすればうまくいくか」により着目したふり返りが進められるよう改良し、実用性の向上を図りました。

## 雇用管理場面における 職場適応を促進するための相談技法 ～自社社員との相互理解を図る視聴覚教材～

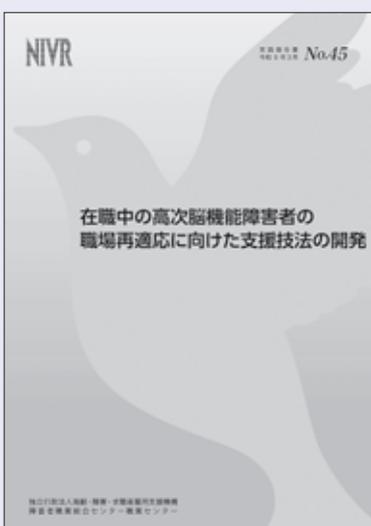


2025年度は、雇用管理場面における職場適応を促進するための相談の実施方法について検討しました。

雇用管理場面において、障害のある自社社員が能力をより発揮できる環境を事業主がつくっていくことが大切です。

そこで、今回は雇用管理担当者と障害のある社員との相互理解を促進し、双方向のコミュニケーションを生み出すきっかけとなる、両者が「ともに学ぶ」形式の視聴覚教材を開発しました。視聴覚教材活用のポイントと注意点、実施方法等を実践報告書に取りまとめています。また、別冊には視聴覚教材と各種ツールを掲載しています。

## 在職中の高次脳機能障害者の 職場再適応に向けた支援技法の開発



2025年度は、在職中の高次脳機能障害者の職場再適応に向けた支援について検討しました。

在職中の高次脳機能障害者への支援においては、改善すべき課題があっても、支援者の介入はさまざまなむずかしさがあります。今回の開発では、支援につながる具体的な方策や本人および事業所が利用しやすい柔軟な支援体制について検討しました。

本報告書では、開発したツール（「相談シート：思い当たることはありませんか?」、「職場の“今”の共有シート」）や、実践した支援内容（ジョブコーチ支援と支援プログラムのハイブリッド支援、在職者のグループミーティング）について具体的に紹介しています。

<お問合せ先> 障害者職業総合センター職業センター 企画課 TEL：043-297-9043

## 「読者アンケート」結果発表!! ご協力いただきありがとうございました

日ごろより『働く広場』をご愛読いただき、ありがとうございます。今年度実施した読者アンケートでは、みなさまから多数のご意見・ご要望をいただきました。心よりお礼申し上げます。今号では、読者アンケートの結果の一部をご紹介します。いただいたアンケートは今後の企画・編集の貴重な資料として活用させていただき、よりよい誌面づくりに努めてまいりますので、引き続きのご愛読をよろしくお願いいたします。

### 本誌に対する評価

- ・「非常に参考になる」、「参考になる」と、多くの方から高い評価をいただきました。その理由として、「特性や種別などのほか、具体的な取組みも記載されていてわかりやすい」、「色々な共生社会へ向けた取組みの紹介が楽しみ」などのご意見がありました。
- ・「参考になったコーナー」は、「職場ルポ」、「編集委員が行く」、「クローズアップ」、「グラビア」の順で回答が多く寄せられました。

### 参考になったコーナーとその理由

#### 【職場ルポ】

- ・障害者雇用で働いている方や周りの方の声やどのような配慮をしたか実際の方の声が聞けてすぐ参考になりました。
- ・障害を持つ方々が活躍されている職場での色々な工夫や努力を知ることが出来て、自社でも活用できそうなことなどが参考になるから。
- ・先進的に障害者雇用に取り組んでいる企業の事例が見れて参考になる。

#### 【編集委員が行く】

- ・様々な現場の事例が記事にしてあり、多面的な考えを得ることができ、参考にしています。
- ・深いところまで取材されており、とても興味深く拝見しています。

#### 【グラビア】

- ・カラーの写真で現場に行くくらいの情報が得られます。
- ・写真が多くて見やすく、働いている現場を実際にイメージできるので良いと思いました。

### さらに充実を図ってほしいコーナーとその理由

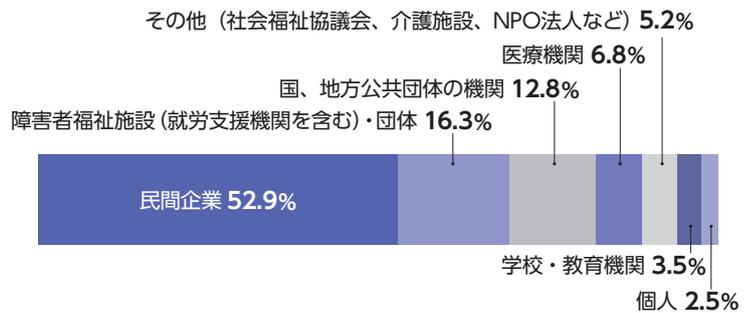
#### 【職場ルポ】

- ・受け入れプロセスや、特に苦労した点などがあればより詳細にご説明いただくと参考になります。
- ・世代間、立場間のコミュニケーションや協働の工夫の紹介や、現場のリアルな課題と解決策を深掘りしてほしい。

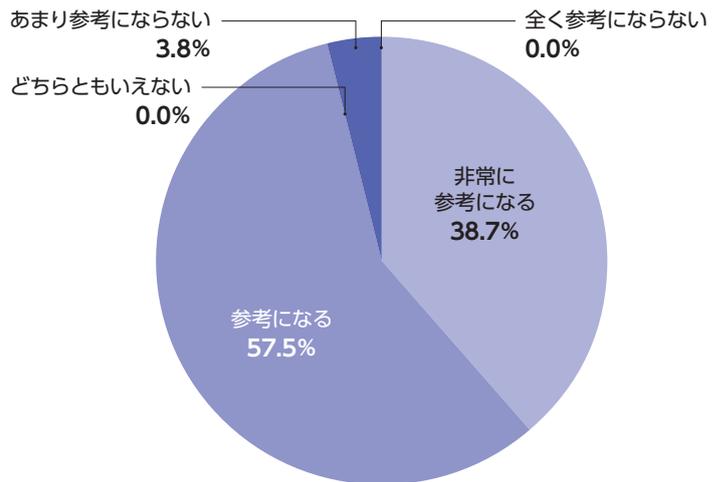
#### 【クローズアップ】

- ・採用する側の感じていることを参考にしたい。

### 【回答者の所属先】



### 【「働く広場」は参考になっていますか】



(アンケート調査実施期間：通年、集計期間：2025年2月1日～2026年1月31日)

### 今後取り上げてほしい内容、ご意見・ご要望

- ・聴覚障害についてなど、障害別の記事。
- ・アンコンシャスバイアスと言われる見方に対する具体的な取組み。
- ・定年まで働き続けることができる職場環境の整備について。
- ・障害者雇用の現在に至る歴史を知りたい。
- ・雇用率への対応方法、採用方法などの記事や障害者を指導する者の育成についての取組みを知りたい。
- ・実際の企業のお話を聞けるのは大変貴重である。
- ・表紙がすごく感動します。続けてほしい。

今年度本誌で取り上げた内容については、30～31ページの「記事索引」をご覧ください。  
また、興味・関心のあるテーマについては、JEEDホームページに掲載しているバックナンバーもご覧ください。

<https://www.jeed.go.jp/disability/data/works/backnumber.html>

働く広場 バックナンバー

検索



グラフィア

# 従業員と職務のマッチングを大切に、働きやすい職場づくり

東名化成株式会社 日進工場  
(愛知県)



## 取材先データ

とうめい かせい にっしん  
東名化成株式会社 日進工場  
〒470-0111 愛知県にっしん市米野木町細口1-6  
TEL 0561-73-1212(代表) FAX 0561-73-1218



検査をクリアしたことを示す日付印を押す石井未央さん



成形を終え、ラインから出てきた製品のバリを取り除き、異常がないか確認する



製品を押しつぶし、内部に残る気泡をつぶす。型崩れを防ぎ、製品の弾力などを安定させるために欠かすことのできない工程だ

愛知県日進市に本社を置く東名化成株式会社（以下、「東名化成」）は、自動車の内装品などに使われるウレタンフォームの開発や生産を手がける。主力は、金型に原料を注入して製造するウレタンモールド成形であり、国内に六つの生産工場を展開している。

東名化成では、「人材の育成」に力を入れており、だれもが安全かつ快適に働けて、多様な人材が活躍できる職場づくりを旨とし、労働環境が整備されている。そして、さまざまな障害のある従業員が、製造や検査、出荷準備など幅広い分野で主戦力として力を発揮している。

本社に隣接する日進工場でも、障害のある従業員が熟練の技で、「確かなものづくり」に大きな役割を果たしている。障害のある従業員の平均勤続年数は10年以上。職場定着率が高いのも同社の特徴だ。

石井未央さん（54歳）もその一人で、アームレストやヘッドレスト用の部品を製造する小物ラインで検品を行っていた。入社39年目の大ベテランであり、検品以外にもラインのさまざまな工程を担当できる。石井さんは、「ものづくりにたずさわられて誇らしい。東名化成で働き続けたいです」と話す。

入社28年目の嶋方正貴さん（45歳）は、小物ラインで「型締め」を担当している。以前は違う作業を担当していたが、適性を見込まれ現在の作業となった。嶋方さんは、「指をはさんだり、やけどをしないように注意して作業しています」と話す。

東名化成では、採用前に職場実習を行い、力を発揮できそうか、定着できそうかをお互いに確認し、適性をみて職務をマッチングしており、これが高い定着率へとつながっているようだ。

また、障害のある従業員が活躍できる職場づくりが評価され、2024（令和6）年に「もにす認定制度」（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）の認定を受けた。今後も、従業員と職務のマッチングを大切にしながら、障害者雇用に取り組んでいく予定だという。



製品を詰め終えたコンテナボックスを倉庫へと運び入れる



ラインでは、多様な製品が製造されており、それぞれのコンテナボックスに製品を仕分けていく



石井さんは、モールド（金型）のなかに金属部品を配置する「インサート」と呼ばれる工程も担当している



嶋方正貴さんは、ウレタンの材料が注入された金型を固定する「型締め」を長い間担当している



嶋方さんが長年使い込んだヘラやカッター。  
注入ノズルの先端に残るウレタンをカットする



コンテナボックスを運ぶ嶋方さん。  
適性の高い職務が、28年もの長い勤務年数につながっている

# 障がいのある人が働きやすくなる ヒントと考え方

## 第1回 お金のありがたみと金融リテラシー

放送作家・ライター  
ひめじ  
姫路 まさのり

放送作家として、数多くのテレビ・ラジオ番組の制作をにない、ライターとして、新聞や雑誌、ウェブメディアで記事を執筆。同時に、ダウン症をはじめ、自閉症などの障がい、HIV・AIDSなどの支援事業にたずさわり、当事者の声を取材。執筆や講演活動を通し、その思いを伝える。著書に『ダウン症で、幸せでした。～10年追いかけて分かった幸福の秘密』（東京ニュース通信社・講談社、2025年）、『障がい者だからって、稼がないと思うなよ。～ソーシャルファームという希望』（新潮社、2020年）などがある。



### 放送作家として感じた 「あたり前の疑問」

私は多くの読者のみなさんのように、障がい福祉・雇用の世界に身を置く人間ではありません。「放送作家」という、これまた他人に説明するのがむずかしい仕事を25年ほど続けています。親さえも息子がどんな仕事をしているか、あまり理解していません……。

それでも、障がいに関する本を3冊も書かせていただき、ご家族や作業所なども数多く取材させていただきました。そんななか、福祉と直接関係のない自分だからこそ「あたり前の疑問」にぶつかれることも多かったのです。

「なぜ工賃といういい方をするのか?」「なぜこれほど金額が安いのか?」

あるとき、そんな自分の考えと同じ疑問を持つ人物と出会いました。それが、京都府舞鶴市にあるフレンチレストラン「ほのぼの屋」の支配人・西澤心さんです。

年間1万人以上が訪れるこのお店は、西澤さんが「工賃」の少なさに疑問を感じ、仲間たちとつくった理想の場所です。知的・精神・身体障がいのある20~70代の約20人が、接客や調理、掃除などを担当。そして、開業時から今日まで「開店前の店内準備に、職員が立ち会わない」という決まりがあります。

障がいのある人たちだけが、予約状況を

みながらその日の準備を取りつくるのです。訪れた人のほとんどは、「どこに障がいのある方がいるの?」と首をかしげるほど、だれもが自分から進んで作業をこなしていきます。

### 2万円で仕事ぶりが変わる! ほのぼの屋

そんな「ほのぼの屋」で、働くだれもが口にする言葉があります。

「2万円で仕事ぶりが変わる。5万円で生活が変わる。8万円で未来が変わる。10万円で働き方が変わる」

実際に給料で初めてジーンパンを買った人は、身だしなみや清潔感に気をつけるようになり、外出する機会も増えるなど、生活圏や人生観が変化していきました。「5万円」を節目として生活の幅が広がり、「8万円」を超えると結婚・一人暮らしと人生の展望を語る余裕が生まれ、大台の「10万円」に辿り着くと、お金を貰っている責任から、お客さまのために働くという考えが生まれ始めたのです。

開業から10年を迎えた際、ある常連客がこういいました。「10年も経つのに、店のグラスにはホコリ一つない」と。グラスを磨いていたのは精神疾患のある男性職員でした。彼は、こう答えました。「グラスの向こうに、お客さまの笑顔がみえるんです。そして「これが、ほのぼの屋ではあたり前ですから」と微笑みました。

### 給料明細を 宝物のように保管する女性

もう一人、私が出会ったのは、一般就労で30年近く働いていたダウン症のある50代の女性でした。彼女は働き出してからずっと、いただいた給料の明細を、すべて大切に金庫に保管していたのです。「今月もがんばって働いた。来月もがんばって働こう」と自分自身にいい聞かせるように、感謝の言葉とともに、明細を整理するその所作を、私は固唾を飲んで眺めていました。

紹介した二人は、だれよりも働くことを尊いと思い、働くことに感謝の念を持ち続けているのだと、心の底から感じました。

### 障がいのある方に 必要な金融教育とは?

金融リテラシーなる言葉が飛び交うなか、障がいのある人を対象にした金融教室も見受けられるようになりました。ただ、例えば、知的障がい者向けの内容は、お釣りの数え方や買い物体験、キャッシュレス決済にお金の管理術など、「スキル」に関する講座が多いように感じられます。でも、本当に必要なのは「お金のありがたみ」を教えることだと思つのです。私は、先ほどの二人から、お金の大切さを何よりも強く学ばされました。二人の働く姿が、いまも目に焼きついて離れません。そんな当事者の姿を伝えることが、何よりの「金融教育」ではないでしょうか?

# 働く社員のリアルな声に どう向き合うか —企業が語る現場の工夫—

年度末の特別企画として、本誌編集委員を務める松爲信雄さんを司会に迎え、障害のある社員と企業の担当の方々が「働くことを通じて感じたリアルな思い」を語り合った座談会の模様をお届けします。

前号の座談会第1部では、障害のあるお二人の社員、横田博之さんと佐々木彩花さんに、ご自身の働く過程で感じた不安や喜び、工夫や成長を率直にお話しいただきました（※1）。

今号では第2部として、そうした当事者の声を受けとめ、日々の職場づくりをになってきた企業側の視点に目を向けて、お二人を採用し、ともに歩んできた事業主の方々に「ご登場いただけます。第1部の内容をふまえたうえで、「雇用する側は何を考え、どのような工夫をして向き合っているのか」について教えてくださいました。

## はじめに（松爲委員）

障害者雇用というと、ともすると「法定雇用率を満たすための取組み」、「社会貢献としての受入れ」といった枠組みだけで語られがちです。しかし、実際には一人の社員を採用し育てていくプロセスのなかで、雇用主にしか見えない努力や葛藤、そして会社全体の学びがあるものです。第1部では障害のある社員の方々に、どのような特性や強みを持ち、それをどう仕事につなげてきたのかをうかがいましたが、その裏側には、職場環境の改善、業務設計

の工夫や職場内での情報共有、指示の出し方の見直しなど、「会社側の変化」が必ずあるはずですよ。

そこで第2部は、障害者を雇用している事業主である、株式会社栄和産業（以下、「栄和産業」）代表取締役の伊藤正貴さん（以下、「伊藤さん」と、有限会社川田製作所（以下、「川田製作所」）代表取締役の川田俊介さん（以下、「川田さん」）にご登場いただきます。

この座談会では、単に「成功事例」を紹介するのではなく、試行錯誤の過程や「うまくいかなかった時期」にどう向き合ってきたのかも含めて、ざっ

## 企業データ

### 株式会社栄和産業

〒252-1125 神奈川県綾瀬市吉岡東 4-15-5  
TEL 0467-77-0878 FAX 0467-76-4706

1974（昭和49）年創業。従業員数は177人（うち障害者14人）。自動車の試作部品や建設機械部品などの加工・製作を手がける鋳金加工業。県内外に14工場を展開している。

### 有限会社川田製作所

〒250-0876 神奈川県小田原市新田 294-1  
TEL 0465-48-8696 FAX 0465-47-3398

1969（昭和44）年創業。従業員数は16人（うち障害者5人）。金属プレス加工・金型製作を行う「町工場」。自動車や産業用機械、OA機器などの部品を受注加工している。

くばらんにお話しいただきたく思います。

## 1. お二人の第一印象と採用の決め手は？

**松爲** まず最初に、佐々木さんと横田さんについて、社長としてどのような印象をお持ちになったのかをお聞きしたいと思います。採用前後の場面をふり返っていただけますか？

**川田** 佐々木さんと最初にお会いして印象に残ったのは、定時制高校で皆勤賞を取っていたことと、自分でワード

※1 前号の「座談会第1部 働く障害社員のリアルな声を聞く」はこちらからご覧いただけます。  
[https://www.jeed.go.jp/disability/data/works/book/hiroba\\_202602/index.html#page=22](https://www.jeed.go.jp/disability/data/works/book/hiroba_202602/index.html#page=22)





座談会参加者のみなさま。左から株式会社栄和産業代表取締役の伊藤正貴さん、株式会社栄和産業企画部副主任の横田博之さん、松爲信雄委員、有限会社川田製作所で生産管理・管理業務をになう佐々木彩花さん、有限会社川田製作所代表取締役の川田俊介さん

やエクセルの資格を取るほどパソコンの勉強に打ち込んでいた、という点でした。定時制高校で皆勤というのは本当に大変なことです。から、継続して努力できる人なんだろうなと強く感じま

した。「よい就職につながるからパソコンを勉強しなさい」と先生にいわれて努力を続けたという話も、とても印象に残っています。

**伊藤** 横田さんは、就労移行支援事業所から2020（令和2）年に中途で採用しました。入社後は企画部のサポート業務を担当し、体調が思うようにならない時期を乗り越えながら、コツコツとキャリアを積み重ねてきました。気がつけばいつも私の身近にいて、社長室の隣で働いてくれていて、そんな存在になっていました。第1部の話を聞いて、あらためて「よくここまでやってきてくれたな」という感慨がありました。

**松爲** お二人とも、「継続して努力する力」を感じて採用し、その後の成長を見てこられたのですね。一方で、人間関係やコミュニケーションに関する課題もお聞きしました。佐々木さんの場合、同年代との関係がむずかしかったというお話もありましたが、その点はいかがですか？

**川田** そうですね。佐々木さんは、同年代の人たちとの「打ち解けた会話」が苦手だと話していました。軽い冗談のつもりでいわれたことに、つい強い口調で返してしまい相手を傷つける。そして本人もあとから反省して落ち込む。学生時代からそのくり返して、入社後も同年代の社員との距離の取り方に悩んできたようです。

**松爲** そうした課題には、会社としてどのように向き合ってこられたのでしょうか？

**川田** 人間関係は一朝一夕に解決できるものではないので、まずは話し合える場々をつくることから始めました。佐々木さんと、身近なリーダー、私の三者で定期的に話し合う時間を設けて、どの場面でもつまずいたのか、どう伝えればお互いにとってよかったのかをふり返るようにしています。人数が少ない会社ですから、部署を変えて解決、というわけにもいきません。だからこそ、職場全体で人間関係を少しずつ調整していくスタイルをとっています。

## 2. 障害者雇用につながるダイバーシティ経営

**松爲** 続いて、ダイバーシティ経営のスタート地点についておうかがいします。栄和産業では、まず外国人雇用から始まり、そこから障害者雇用広がっていったと聞いています。

**伊藤** はい。最初はダイバーシティという言葉も知りませんでした。ただ、その萌芽は私が高校1年生のころ、父が人手不足を背景にインドシナ難民定住促進センターからカンボジア人を受け入れたことにありました。当時は「きつい・汚い・危険」といわれる3K職場のイメージがあり、日本人の人材が集まりにくい状況でした。そんななかで、英語と片言の日本語を交えながら会話し、彼らとテレビゲームで一緒に楽しんでいくうちに、「言語は違ってもコミュニケーションはできる」という実感を得ました。そのお二人は、最初の出会いでコミュニケーションがとれなかったら、当社はいまでも日本人

だけの会社だったかもしれません。

**松爲** 障害者雇用にふみ出したきっかけは、どのようなものだったのでしょうか？

**伊藤** 事業規模が大きくなるなかで、法定雇用率と障害者雇用納付金の問題が現実味を帯びてきました。最初は『納付金を払ったほうが安いのではないかと考えてしまうほど、うまくいかない時期もありました。そんなときに、がんの手術を受けた社員が身体障害者手帳を取得し、社内に障害者雇用の当事者が生まれたのです。制度ではなく、人々を見ることの重要性に気づきました。しかし、やがてその方が退職してしまい、やはりこのままではダメだ」と痛感しました。

そこから、特別支援学校などと連携



スムーズな進行で司会を務める松爲委員

して実習生を受け入れるようになり、2週間の実習を重ねるなかで、この仕事ならできる、この子にはこういう強みがある、などといった、実習を受け入れる企業としての視点が蓄積されていきました。いまでは13校とつながりができました。

**松爲** 一方、川田製作所では、かなり早い時期から障害のある社員とともに働いてこられたとうかがいました。

**川田** はい。当社の場合は、1975（昭和50）年に先代である父が聴覚障害のある方を採用したのが出発点です。きっかけは、施設の職員さんが『当施設の利用者に仕事の場を』と相談にいられたことでした。当時、高度経済成長期で人手不足の時代でしたから、まずは一度一緒に働いてみよう、という



制度ではなく“人”を見ることの重要性を語る栄和産業の伊藤さん

ことで受け入れたと父から聞いています。結果として、その方は仕事ぶりもまじめで、周囲の社員からも信頼されました。そこから少しずつ聴覚障害のある社員が増え、私が入社したころには、社内に障害のある方がいることがあたり前になっていました。当時は「障害者雇用を進めている」という意識は

正直あまりありませんでした。むしろ、障害の有無に関係なく、社員として活躍してもらおう、という考え方で人材を受け入れてきたのが実情です。その姿勢を続けるなかで、結果として障害のある社員が力を発揮し、職場に根づいていきました。このスタンスは、障害のある社員にかぎらず、すべての社員一人ひとりの活躍につながっていると感じています。



「障害の有無に関係なく活躍してもらおう」と話す川田製作所の川田さん

### 3. 配慮と戦力化のバランス

**松爲** お二人のお話をうかがっていると、福祉としての雇用ではなく、労働者としての戦力化、という視点を強く感じます。その一方で、障害特性に応じた配慮も欠かせません。どのようにバランスをとっておられるのでしょうか？

**伊藤** 私はよく「当社は福祉事業をやっているわけではない」といいます。労働者として採用する以上、障害があってもなくても同じように昇給・昇進のルールが適用されますし、一定の水準に達していなければ採用できないこともあります。その意味では、トライアル雇用（※2）の段階で基準を明確にすることが重要です。例えば「3カ月後に、1時間あたりこれだけの個数ができるといったら、正式採用」といった目標を、本人と会社で共有してスタートします。

そのうえで、配慮の中身を具体的に考えます。漢字が読めない社員がいれば

※2 障害者のトライアル雇用については、厚生労働省ホームページをご覧ください。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/shougai\\_trial.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/shougai_trial.html)





どうすればできるようになるかを、一緒に考えてきたという伊藤さん（右）と横田さん

ば、ひらがなや数字で表記を工夫する。日本語が十分に読めない社員がいれば、母国語に翻訳した掲示を用意する。特性に気づかないまま「なぜできないのか」と責めるのではなく、部門内で障害特性や「困りごと」を共有し、どうすればできるようになるか」を一緒に考えることを大切にしています。

もちろん、すべての方がその条件をクリアできるわけではありません。実際に、トライアルを経て正式採用に至らなかったケースもあります。しかしそれは「障害があるから」ではなく、「労働者としての基準に届かなかったから」

です。その線引きを曖昧にしないことが、結果的に採用された社員の自信や職場の納得感につながっていると感じます。配慮は必要ですが、仕事としての基準を共有することが、長く働き続けるための前提だと考えています。

**川田** 当社も基本的なスタンスは同じです。会社は「できなくてもだけれがなんとかしてくれる」という前提では成り立ちません。その一方で、発達障害のように周囲から見えにくい特性は、「何が困りごとなのか」を本人も周りも言葉にしにくい。そこで、発達障害の基礎知識を学ぶ社内勉強会を開き、「こんな場面でつまずきやすい」、こういう伝え方はNGワードになりやすい」といったことをみんなで共有しました。

佐々木さん本人にも、「私はこういう場面が苦手で、こうしてもらえると助かります」と自分から発信してもらうようにしています。単に「この社員は障害者です」とレッテルを貼るのではなく、その背景にある、具体的な困

りごと」を共有することが重要だと思っています。

**松島** 「困りごと」という言葉が印象的です。障害の有無にかかわらず、だれもがそれぞれ違う困りごとを抱えている、それを職場のなかでオープンにしやすい雰囲気づくりが、ダイバーシティ経営の土台になる、ということでしょうか。

**伊藤** まさにそうだと思います。外国籍の社員もいれば、障害のある社員もいて、若い人も高齢の人もいます。みんながそれぞれ違う困りごとを抱えています。それを「甘え」として切り捨てるのではなく、「どうすれば一緒に働きやすくなるか」という発想で向き合えるかどうか。そこに会社の文化が現れると思います。

また、「できること」だけをやるのではなく、「苦手なこと、やってみたこと」にチャレンジすることも大切だと思います。少しむずかしい課題に取り組んでもらい、失敗してもいいので、結果をフィードバックし、次の成



“具体的な困りごと”を社内みんなで共有しているという川田さん（左）と佐々木さん

長機会をつくっていくことが「戦力化」への重要なカギではないでしょうか。

#### 4. テクノロジーと「見える化」が支える働き方

**松島** 次に、業務の「見える化」やデジタルツールの活用についてもお聞きしたいと思います。佐々木さんは、自分でチェックリストや作業手順書をつくっていると話していました。

**川田** そうですね。佐々木さんは、給与計算など、ミスが許されない業務を担当するなかで、自分で100項目以上のチェックリストをつくりました。エクセルで作業手順を細かく書き出し、一つひとつチェックしていくことで、

「曖昧さ」を減らしていくんです。会社としても、「定型化できるものほはできるだけ手順書に落とし込み、だれが見ても同じようにできるようにする」という方針にしているから、業務の品質が安定してきました。

**松爲** 情報処理の特性が違うからこそ、だれもが理解できる手順書を作成して「曖昧さ」を排除することでアウトプットを揃えていく、というイメージですね。

**川田** その通りです。佐々木さんは、カレンダーの年月日をすべて覚えていするなど、記憶の面で非常に優れた力も持っています。その力をどう業務に活かすか、という視点で一緒に考えてきました。苦手な部分だけに着目するのではなく、得意な部分をどう伸ばすかを考えることや、苦手なことでも本人がやってみたいことをどのようにしてやれるようにするかという視点で育てていくことが大切だと教えられました。  
**松爲** 栄和産業では、グループワークや翻訳などにデジタルツールを積極的

に使っておられるとうかがいました。

**伊藤** はい。工場と本社が離れているので、オンライン会議ツールを導入して、部署間のコミュニケーションをチャットやオンライン会議で行うようにしました。「いつまでに、何を、だれがするか」を文字として残せるので、曖昧な指示が減り、横田さんのように「曖昧さが苦手な人」にとっても働きやすくなっています。

そして、外国籍の社員とのコミュニケーションでは、ウェブ上の自動翻訳ツールやスマートフォンの翻訳機能も活用しています。カンボジア語の文章をつくって、数人の日本語話者にニュアンスを確認しながら修正していく。完璧ではありませんが、「伝えようとする努力」があることで、お互いの信頼関係も深まります。また、パソコントラブルへの対応は、外部のIT会社にアウトソーシングし、社内の負担を減らしました。こうした仕組みも、ダイバーシティを支える重要な「インフラ」だと思っています。

## 5. 実習は自己肯定感を高める場

**松爲** 伊藤さんのお話には、「実習」というキーワードが何度も登場しました。栄和産業にとっての実習の意味をあらためて教えていただけますか。

**伊藤** 実習は、実習生たちにとって自己肯定感を高める場です。最初に来てくれた軽度知的障害のある女子生徒が、『「ここなら働ける」と実感してくれたことが大きな転機でした。私たちも、『障害があるからむずかしいだろう』と先入観を持っていた部分がありましたが、実際に一緒に作業してみると、工夫さえすれば十分に戦力になる」ことがわかってきたのです。

いまでは、年間を通じて多くの特別支援学校・就労移行支援事業所から実習生が来てくれます。経営的には実習の受入れはコストでもありますが、「教育のお手伝いができている」、「社会全体の人材育成に参加している」という実感があって、続けていきたいと思っています。



座談会の風景

**松爲** 法定雇用率を大きく上回る8・38%という数字の背景には、そうした地道な実習の積重ねがあるわけですね。  
**伊藤** そうだと思えます。ただ、雇用率という数字そのものに頼っている社会は、どこかで限界が来ると感じています。最終的には、『障害者雇用率という枠組みがなくてもあたり前に多様な人が働いている社会』を目指したい。そのためにも、いまはルールを守りながら、企業としてできる工夫を積み重ねていく段階だと考えています。

## 6. ダイバーシティ経営を

### どう進化させていくのか？

松爲 最後に、これからの課題と展望についてお聞きします。ダイバーシティ経営をさらに進めていくうえで、どのような点が重要になるとお考えでしょうか。

川田 私は、会社のパーパスを、より明確に言語化していくことが大切だと感じています。単に「売上げや利益を追求する集団」ではなく、「多様な人が自分の力を発揮しながら社会に貢献する場」であることを、社員と共有していく必要があります。パーパスが共有されていれば、障害者雇用も単なる数合わせではなく、会社の理念を具体化する一つの形として位置づけられると思います。

伊藤 ダイバーシティ経営は自社だけで完結するのではなく、他社や地域とつながりながら、取組みの輪を広げていくことも、これからの企業の役割だと感じています。

また、働きがいと生きがい

の接点を創出することも重要です。お給料をもらうことは大事ですが、それだけでは長くは続きません。自分の仕事で社会の何に役立っているのかわかると、人はぐっと前向きになります。障害があるかどうかに関係なく、『どこに行っても通用する人材』を輩出できるようなキャリア支援をしていきたいですね。

### ～おわりに～（松爲委員）

お二人のお話を通じて強く感じたのは、「持続可能な障害者雇用」とは、特別な制度や立派なスローガンだけで成り立つものではなく、日々の現場での対話と試行錯誤の積み重ねによってつくられていくものである、ということだと思います。

川田製作所では、聴覚障害のある社員とともに働いてきた長い歴史のうえに、発達障害のある佐々木さんの採用と育成が位置づけられていました。発達障害という目に見えにくい特性に対して、社内勉強会やNGワードの共有

を通じて理解を深め、働きづらくを言語化できる環境を整えていく。そのプロセスは、決して「障害者のためだけ」のものではなく、すべての社員にとって働きやすい職場づくりにもつながっています。

一方、栄和産業では、インドシナ難民の受け入れから始まった外国人雇用が、やがて障害者や女性、高齢者へと広がり、自然とダイバーシティ経営へと発展していきました。特別支援学校等との実習を通じて、企業側も「障害のある若者たち」から多くを学び、「自己肯定感を高める場」としての企業の役割を見出していった過程は、非常に示唆に富んでいます。

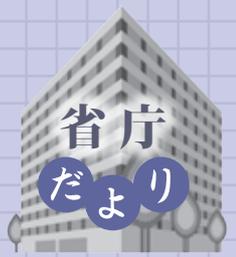
両社ともに共通しているのは、障害のあるなしを問わず、「一人の人間として、どのように戦力として育てていくか」を真剣に考えている点です。そのため、トライアル雇用で条件を明確にしたり、チェックリストや作業手順書によって業務を見える化したり、デジタルツールを活用して曖昧な指示

を減らしたりと、さまざまな工夫を重ねておられます。

同時に、お二人とも「いずれは、法定雇用率という枠組みに頼らなくても、多様な人びとがあたり前のように働き、キャリアを築いていける社会を目ざすべきだ」と語られていました。そのためには、企業が自らのパーパスを明確にし、一人ひとりの働きがいと生きがいを支える場としての役割を再定義していく必要があると実感しました。

このたび、第一部・第二部とお届けした座談会が、障害のある人を雇う、雇われるという関係を越えて、「同じ職場で働く仲間として、どうすればお互いの困りごとを補い合い、強みを引き出し合えるのか」を考えるきっかけになれば幸いです。

そして、川田製作所と栄和産業で育まれてきたダイバーシティ経営の実践が、多くの企業にとって現実的なヒントとなり、日本の障害者雇用のこれからは形づくの一助となることを願っています。



# 令和7年 障害者雇用状況の集計結果①

(令和7年6月1日)

厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課

厚生労働省では、障害者雇用促進法に基づいて、障害者の雇用義務がある事業主などから、毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者および精神障害者の雇用状況について報告を求めています。令和7年6月1日現在における同報告を集計し、その結果をとりまとめました。その一部を抜粋して、今号と次号にて掲載します。

## 1 ポイント

### ■民間企業（法定雇用率2・5％）

○雇用障害者数7万4610・0人で過去最高を更新、実雇用率2・41％は14年連続で過去最高

○法定雇用率達成企業の割合は46・0％、前年同率

### ■公的機関（同2・8％、都道府県等の教育委員会）は2・7％

○国・雇用障害者数1万595・5人

○都道府県・雇用障害者数1万1375・0人

○市町村・雇用障害者数3万9142・0人

○教育委員会・雇用障害者数1万8550・5人

○独立行政法人など（同2・8％）

○雇用障害者数1万4120・0人

○実雇用率2・67％

## 2 民間企業における雇用状況

### ◎雇用されている障害者の数、実雇用率、法定雇用率達成企業の割合（第1表）

民間企業（常用労働者数が40・0人以上の企業・法定雇用率2・5％）に雇用されている障害者の数は7万4610・0人で、22年連続で過去最高を更新した。

雇用者のうち、身体障害者は37万3914・5人、知的障害者は16万2153・5人、精神障害者は16万8542・0人と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。

実雇用率は、14年連続で過去最高の2・41％、法定雇用率達成企業の割合は46・0％であった。

### ◎企業規模別の状況（第2表）

企業規模別にみると、雇用されている障害者の数は、40・0～1000人未満規模企業で8万1287・5人、1000～3000人未満で12万7623・5人、3000～5000人未

満で5万8363・0人、5000～10000人未満で7万6557・5人、10000人以上で36万778・5人と、全ての企業規模で前年より増加した。

実雇用率は、40・0～1000人未満で1・94％、1000～3000人未満で2・18％、3000～5000人未満で2・27％、5000～10000人未満で2・41％、10000人以上で2・69％と、1000人以上規模の企業以外で前年より低下した。なお、1000人以上規模の企業は、実雇用率が法定雇用率を上回っている。

法定雇用率達成企業の割合は、40・0～1000人未満で44・7％、1000～3000人未満で48・6％、3000～5000人未満で40・3％、5000～10000人未満で44・5％、10000人以上で57・5％となり、1000～3000人未満、3000～5000人未満の企業規模で前年より低下した。

※本誌では通常西暦で表記していますが、この記事では元号で表記しています

# 省庁だより

【第1表】民間企業における雇用状況（法定雇用率2.5%）

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数 (注1)	③ 障害者の数							④ 実雇用率 F÷② ×100	⑤ 法定雇用率達成企業の数	⑥ 法定雇用率達成企業の割合
			A. 重度身体障害者及び重度知的障害者 (注3)	B. 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である短時間労働者 (注3)	C. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者 (注3)	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者 (注3)	E. 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者 (注3)	F. 計 A×2+B+C+(D+E) ×0.5(注2)	G. うち新規雇用分 (注4)			
民間企業	企業 120,467 (117,239)	人 29,210,526.0 (28,162,399.0)	人 131,865 (130,135)	人 56,620 (54,411)	人 355,741 (336,004)	人 38,811 (39,558)	人 18,227 (13,995)	人 704,610.0 (677,461.5)	人 75,079.5 (71,875.5)	% 2.41 (2.41)	企業 55,434 (53,875)	% 46.0 (46.0)

- 注1 ②欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数（身体障害者、知的障害者及び精神障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数）を除いた労働者数である。
- 注2 法令上、③A欄の「重度身体障害者及び重度知的障害者」については、1人を2人に相当するものとしており、F欄の計を算出するに当たりダブルカウントを行い、D欄の「重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者」及びE欄の「重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者」については、1人を0.5人に相当するものとしており、F欄の計を算出するに当たり0.5カウントとしている。
- ただし、B欄の「重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である短時間労働者」については、1人を1カウントとしている。
- 注3 A、C欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者、B、D欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者、E欄は1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者である。
- 注4 G欄の「うち新規雇用分」は、令和6年6月2日から令和7年6月1日までの1年間に新規に雇い入れられた障害者数である。
- 注5 ( )内は令和6年6月1日現在の数値である。

【第2表】企業規模別の雇用状況

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数 (注1)	③ 障害者の数							④ 実雇用率 F÷② ×100	⑤ 法定雇用率達成企業の数	⑥ 法定雇用率達成企業の割合
			A. 重度身体障害者及び重度知的障害者 (注3)	B. 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である短時間労働者 (注3)	C. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者 (注3)	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者 (注3)	E. 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者 (注3)	F. 計 A×2+B+C+(D+E) ×0.5(注2)	G. うち新規雇用分 (注4)			
規模計	企業 120,467 (117,239)	人 29,210,526.0 (28,162,399.0)	人 131,865 (130,135)	人 56,620 (54,411)	人 355,741 (336,004)	人 38,811 (39,558)	人 18,227 (13,995)	人 704,610.0 (677,461.5)	人 75,079.5 (71,875.5)	% 2.41 (2.41)	企業 55,434 (53,875)	% 46.0 (46.0)
40.0～100人未満	67,885 (64,840)	4,193,772.0 (3,994,359.5)	12,479 (12,046)	13,189 (13,354)	37,766 (35,548)	8,888 (9,248)	1,861 (1,324)	81,287.5 (78,280.0)	9,988.5 (10,090.5)	1.94 (1.96)	30,360 (28,747)	44.7 (44.3)
100～300人未満	37,052 (36,946)	5,842,804.5 (5,678,380.5)	22,060 (22,110)	12,944 (12,753)	64,213 (61,588)	8,931 (9,327)	3,762 (2,825)	127,623.5 (124,637.0)	15,095.5 (14,305.5)	2.18 (2.19)	17,992 (18,138)	48.6 (49.1)
300～500人未満	7,083 (7,077)	2,571,111.5 (2,501,456.5)	10,808 (10,828)	4,460 (4,227)	29,768 (28,988)	3,346 (3,393)	1,692 (1,222)	58,363.0 (57,178.5)	6,640.5 (6,512.5)	2.27 (2.29)	2,855 (2,909)	40.3 (41.1)
500～1,000人未満	4,843 (4,808)	3,181,265.0 (3,089,940.5)	14,616 (14,684)	5,126 (7,035)	39,557 (37,325)	3,371 (4,100)	1,914 (1,475)	76,557.5 (76,515.5)	8,592.5 (8,940.0)	2.41 (2.48)	2,156 (2,129)	44.5 (44.3)
1,000人以上	3,604 (3,568)	13,421,573.0 (12,898,262.0)	71,902 (70,467)	20,901 (17,042)	184,437 (172,555)	14,275 (13,490)	8,998 (7,149)	360,778.5 (340,850.5)	34,762.5 (32,027.0)	2.69 (2.64)	2,071 (1,952)	57.5 (54.7)

注 第1表と同じ

# 「実行機能」の視点を用いた効果的な アセスメント及び支援に関する研究

障害者職業総合センター研究部門 障害者支援部門

## 1 はじめに

「実行機能」とは、ある目標を達成するために思考と行動を調整する認知機能のことです。実行機能に困難があると、職場では、仕事の手はずや段取りが悪い、時間内・期限内に仕事を終えられない、といった課題が生じることが想定されます。本調査研究は、実行機能に困難のある対象者への効果的なアセスメント方法及び効果的な支援（介入）のポイントを明らかにする目的で実施しました。本稿では、その研究成果の一部について紹介します。

なお、本調査研究では実行機能の低位項目を、抑制、シフト、情緒のコントロール、セルフモニタ、開始、ワーキングメモリ、計画・組織化、タスクモニタ、道具の整理の九つと定義しました。図1では、実行機能の九つの低位項目ごとに、職場で見られる具体的な困難（状態像）を示しています。

## 2 実行機能に困難のある対象者の支援事例に関するアンケート調査

実行機能に困難のある対象者への支援実施状況等を把握することを目的とし、全国の地域及び広域障害者職業センター等を対象としたアンケート調査を、2023（令和5）年に実施しました。実行機能に困難のある対象者について、98・2%の地域障害者職業センター等で支援経験があり、105件の事例が得られました。

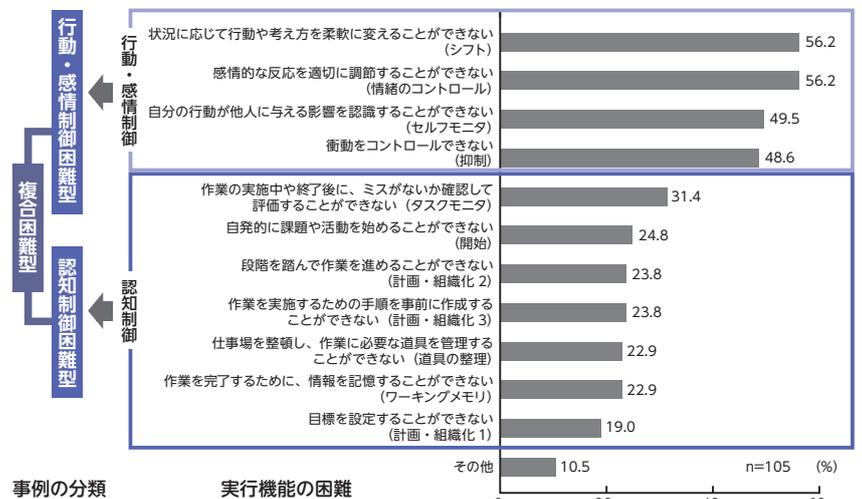
### （1）対象者の特徴

事例の障害種類は、発達障害が約半数（47・6%）であり、高次脳機能障害（26・7%）、精神障害（24・8%）と続きました。また、対象者に生じていた困難について、実行機能の九つの低位項目を対応づけたところ、最も多かったのは「状況に応じて行動や考え方を柔軟に変えることができない（シフト）」と「感情的な反応を適切に調節することができない（情緒のコントロール）」（それぞれ56・2%）であり、半数以上の事例で選択されました（図1）。

### （2）支援の傾向

対象者への支援内容について、支援の対象に注目して分類すると、本人への働きかけだけではなく、職場の環境調整や上司・同僚等の関係者への支援も行われていました。また、支援に

図1 対象者に生じていた実行機能の困難と困難類型



注：事例の分類は「その他」を除いて実施しました。また、実行機能の困難は、「計画・組織化」を状態像別にさらに三つに分けて示しています。

よる対象者の課題の改善は、改善が見られない事例も一定数報告されたものの、約6割の事例において改善が見られました。

### （3）対象者の分類

対象者に生じていた困難の回答傾向の分析をもとに、事例を「行動・感情制御困難型」、「認知制御困難型」、「複合困難型」の三つの困難類型に分類しました。

## 3 実行機能に困難のある対象者への支援に関するフォーカスグループインタビュー

アンケート調査で分類した三つの困難類型別に、その支援方法や支援を実施する際の課題や

効果について、その具体的なポイントを明らかにすることを目的として、障害者の就労支援の経験年数が10～17年の障害者職業カウンセラー6名に対し120分間のフォーカスグループ・インタビューを実施しました。

### (1) フォーカスグループ・インタビューの進め方

三つの困難類型に対応する三つのエピソード例を事前に提示しておき、どのようなかわり、働きかけを行ったか、できるだけ具体的な内容と、その際着目したポイントや留意点について話してもらうように求めました。

## (2) エピソード例ごとの支援のポイント

### (図2)

#### ア エピソード例1 (行動・感情制御困難型)

このエピソード例では、情緒的あるいは情動的・衝動的な行動や自己認識の困難が多くあげられました。支援者の対応としては、①自身の行動が他者にどう映り、どのような影響を与えるかについての「気づき」をうながし、本人のセルフモニタの機能に働きかけて望ましい行動を増やす介入と、②職場の人的・物的環境へ働きかける対応が行われていました。

#### イ エピソード例2 (認知制御困難型)

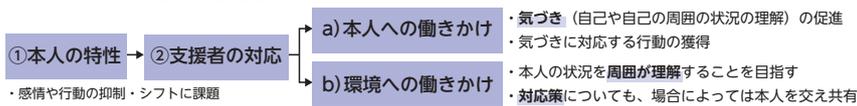
このエピソード例では、目標設定や優先順位づけの困難からタスク過多・仕事の抱え込みが起き、進捗不良や叱責を契機にメンタルヘルス不調に至る例がありました。支援者の対応は、学習・スキル獲得や補完手段の導入により、作業を自律的に遂行できるようにすることが中心でした。

#### ウ エピソード例3 (複合困難型)

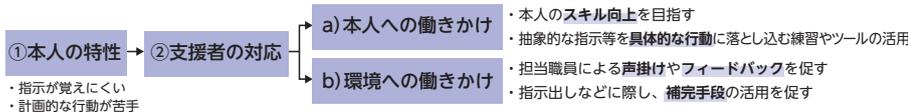
このエピソード例では、認知制御(例：時間

図2 フォーカスグループ・インタビューのまとめ

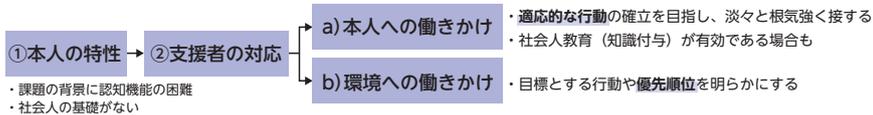
#### エピソード例1 (行動・感情制御困難型)



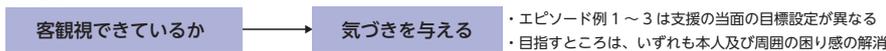
#### エピソード例2 (認知制御困難型)



#### エピソード例3 (複合困難型)



#### まとめ



の見積もりが立てられないことによる残業過多)と、行動・感情制御(例：指摘時の強い反応や責任転嫁)の両方に困難のあるケースがあげられました。また、地域障害者職業センター等のようなあらかじめ構造化された支援環境では見えなかった課題が就職後に顕在化しやすいという意見もありました。対応として、エピソード例1、2と同様に対応しつつ、重要度に基づいて優先順位をつけること等があげられました。また、若年で社会人としての経験が不足している場合は、特性への対処を行う前に社会人教育等の知

## 識付与を行うことの必要性も提起されました

### エ 三つのエピソード例のまとめ

三つのエピソード例は、いずれも本人が事態を客観視できるかが重要で、支援者は状況説明等で「気づき」をうながし適応的な行動の獲得等を目ざしていました。本人による適応的な行動の獲得が困難な場合は、本人への働きかけに加え、職場環境の調整・構造化も行っていました。目的は「本人と周囲の困り感を減らし、気持ちよく働けるための行動を身につける」ことであり、本人への働きかけと職場環境調整等の比重は本人の認識の深まりに応じて変わっていました。

### また、エピソード例1 (行動・感情制御困難型)は周囲が先に「困る」ことが多く、まず本人にその事実への気づきをうながしていました。

エピソード例2 (認知制御困難型)は本人がもに困っており一定の気づきがあるため、目の前の問題解決方略の獲得が課題となりました。エピソード例3 (複合困難型)は両者の複合で、就業の心構えなど基本的な教育的な対応から始める場合があります。

## 4 まとめ

本調査研究では、実行機能に困難のある対象者を三つの類型に分類し、類型ごとにアセスメントや支援(介入)のポイントを具体的に示しました。これらの結果は、対象者の行動をより正確に理解し、支援仮説を効率的に生成するためのツールとなると考えられます。より詳しい調査結果については、調査研究報告書No.178『実行機能』の視点をういた効果的なアセスメント及び支援に関する研究(※)をご覧ください。

※調査研究報告書No.178『実行機能』の視点をういた効果的なアセスメント及び支援に関する研究』は、以下のホームページでご覧になれます。  
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku178.html>



月号	項目	【執筆者】／＜取材先・登壇企業＞タイトル
2025年04月号 (6)	私のひとこと	【特定非営利活動法人全国LD親の会 副理事長 多久島陸美さん】見えにくい困難に気づいてほしい～LDなど発達障害のある人の現状～
	職場ルポ	＜株式会社北海道銀行＞バックオフィス業務、細やかな指導と工夫で能力発揮
	クローズアップ	はじめての障害者雇用～職場定着のための取組み～ 第2回 職場定着のための基本的支援とその留意点②
	JEEDインフォメーション	「障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金」の活用事例／国立職業リハビリテーションセンター 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 訓練生募集のお知らせ
	グラフィア	＜和田精密歯研株式会社 東京営業所＞「現代の名工」中澤昇一さん ～卓越した技能を持つ歯科技工士～
	エッセイ	【株式会社ふくろうアシスト 代表取締役 河和旦】ITが切り開く、視覚障害者の新しい可能性 第1回 私が視覚障害者向けITサポートを始めた理由
	編集委員が行く	【松為信雄】＜第一生命チャレンジド株式会社、株式会社キトー＞安心と成長を両立させる 障害のある社員が活躍できる企業内キャリアの道筋
	省庁だより	[厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課]ハローワークを通じた「障害者の就職件数」が過去最高を更新 一令和6年度障害者の職業紹介状況等―
研究開発レポート	精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究	
2025年05月号 (7)	この人を訪ねて	＜特定非営利活動法人「両育わーど」理事長 重光喬之さん＞難病者も「働きたいし、働ける」ことを知ってほしい
	職場ルポ	＜山梨トヨベット株式会社＞自動車整備の現場、働きながら資格も取得
	クローズアップ	はじめての障害者雇用～職場定着のための取組み～ 第3回 職場で起きた課題への対処
	JEEDインフォメーション	2025(令和7)年度就労支援者向け研修のご案内／2025(令和7)年度新規開催「ステップアップ研修Ⅱ」のご案内／「障害者雇用事例リファレンスサービス」を活用して「働く広場」の掲載記事が探せます！
	グラフィア	＜株式会社輝城＞「工場長代理」としての誇りをもって
	エッセイ	【株式会社ふくろうアシスト 代表取締役 河和旦】ITが切り開く、視覚障害者の新しい可能性 第2回 ITが拓くキャリアチェンジの道～あるヘルスキーパーの挑戦～
	編集委員が行く	【金塚たかし】＜有限会社奥進システム＞相互理解と納得感、とことん話し合う文化 課題を「仕組み」で解決するシステム会社
	省庁だより	[内閣府]令和7年版 障害者白書概要①
研究開発レポート	職場における情報共有の課題に関する研究―オンラインコミュニケーションの広がりなど職場環境の変化を踏まえて―	
2025年06月号 (8)	私のひとこと	【福井大学工学系部門工学領域知能システム工学講座 教授 小越康宏さん】IoT活用による発達障害者の就労支援の将来像～テクノロジー・ファーストによる共創型支援の実践と展望～
	職場ルポ	＜北陸コカ・コーラボトリング株式会社、株式会社ベネフレックス能登営業所＞特性や事情にあわせ、柔軟な配慮と支援で安定就労
	クローズアップ	はじめての障害者雇用～職場定着のための取組み～ 第4回 職場定着のための人材育成とキャリア形成支援
	JEEDインフォメーション	障害者雇用を進める事業主のみならず、就労支援機器をご活用ください！／障害者雇用のためのマニュアル・好事例集などのご案内／JEEDメールマガジン新規登録者募集中!!
	グラフィア	＜秋田協同印刷株式会社＞だれもが働きやすい職場で働く
	エッセイ	【株式会社ふくろうアシスト 代表取締役 河和旦】ITが切り開く、視覚障害者の新しい可能性 第3回 見えなくても「見やすい」教材をつくる～全盲教師の新たな授業スタイル～
	編集委員が行く	【大野聡士】＜楽天ソシオビジネス株式会社＞成長し進化を続けるスーパー特例子会社の挑戦
	省庁だより	[内閣府]令和7年版 障害者白書概要②
研究開発レポート	16年間のパネル調査がとらえた障害のある労働者の職業サイクルについて	
2025年07月号 (9)	リーダーズトーク	第9回＜株式会社良品計画 人事部長 吉田正人さん＞配慮があたり前の文化でだれもが、どこでも働ける職場に
	職場ルポ	＜コーケン工業株式会社＞大家族のように、自然体で支え合う職場
	JEEDインフォメーション	事業主のみならず、令和8年度「障害者雇用納付金」申告および「障害者雇用調整金」等申請のお知らせ／事業主のみならず、障害者雇用納付金関係業務調査のご案内～障害者雇用納付金制度を支える仕組みです～／障害者雇用の専門家が企業のみならずを支援します～「障害者雇用支援人材ネットワーク事業」のご案内～
	グラフィア	＜社会医療法人智徳会 未来の風せいわ病院＞リワークプログラムで復職を支援するピアスタッフ精神保健福祉士
	エッセイ	【株式会社ふくろうアシスト 代表取締役 河和旦】ITが切り開く、視覚障害者の新しい可能性 第4回 AIが架けた橋～1枚の申込書から始まった小さな革命～
	編集委員が行く	【菊地一文】＜市立札幌みなみの杜高等支援学校＞社会に貢献する人材育成を旨とした特別支援学校におけるキャリア発達支援
	クローズアップ	はじめての障害者雇用～職場定着のための取組み～ 最終回 職場定着のための支援機関との連携と支援制度の活用
	研究開発レポート	職場復帰に向けた調整のための効果的なアセスメントの実施方法
2025年08月号 (10)	特集	グラフィア アビリンピックルポ 入賞者一覧 「アビリンピック」についてご紹介！ 第45回 全国アビリンピック
	JEEDインフォメーション	第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会 オンデマンド配信中／事業主のみならず、令和8年度「障害者雇用納付金」申告および「障害者雇用調整金」等申請のお知らせ／国立職業リハビリテーションセンター 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 訓練生募集のお知らせ
	エッセイ	【株式会社ふくろうアシスト 代表取締役 河和旦】ITが切り開く、視覚障害者の新しい可能性 最終回 AI時代の新たな役割革命～障害者雇用と「協働」の未来図～
	特別企画	＜株式会社栄和産業、有限会社川田製作所＞座談会第1部 働く障害社員のリアルな声を聞く
	省庁だより	[農林水産省 農村振興局 都市農村交流課]農福連携の推進について
2025年09月号 (11)	私のひとこと	【立命館大学産業社会学部 教授 岡田まりさん】障害者就労支援の質を担保する「スーパービジョン」―支援者の専門性向上と就労支援への展開に向けて―
	職場ルポ	＜西鉄ウィルアクト株式会社、就労支援機器貸出・相談窓口＞本人のニーズにあわせた支援機器と職場の工夫
	クローズアップ	【鳥飼総合法律事務所 弁護士 小島 健一さん】「合理的配慮」という希望 ～人事と法務の交差点から～ 第1回 それは「免除」ではなく「工夫」～合理的配慮をめぐる三つの再定義～
	JEEDインフォメーション	職業センターで開発した支援技法をご紹介します／「読者アンケート」結果発表!!
	グラフィア	＜東名化成株式会社 日進工場＞従業員と職務のマッチングを大切に、働きやすい職場づくり
	エッセイ	【放送作家・ライター 姫路まさのり】障がいのある人が働きやすくなるヒントと考え方 第1回 お金のありがたみと金融リテラシー
	特別企画	＜株式会社栄和産業、有限会社川田製作所＞座談会第2部 働く社員のリアルな声にどう向き合うか―企業が語る現場の工夫―
	省庁だより	[厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課]令和7年 障害者雇用状況の集計結果①
研究開発レポート	「実行機能」の視点をういた効果的なアセスメント及び支援に関する研究	



月号	項目	【執筆者】 / <取材先・登壇企業> タイトル
2025年4月号 (2025.4)	私のひとこと	【国立障害者リハビリテーションセンター研究所 脳機能系障害研究部研究員 井手正和さん】感覚過敏を知ることで、障害特性における能力が発揮できる可能性
	職場ルポ	<株式会社瀬戸製作所>特性や疾患に合わせた個別の支援・指導
	クローズアップ	【障害者雇用ドットコム代表、東京情報大学非常勤講師 松井優子さん】障害者雇用率向上へのヒント 第1回 企業が取り組む障害者雇用の意義と今後の動向
	JEEDインフォメーション	令和7年度「障害者雇用納付金」申告および「障害者雇用調整金」等申請のお知らせ / 障害者雇用納付金電子申告申請システムのご案内
	グラフィア	<株式会社カン喜>欠かすことのできない働き手
	エッセイ	【同志社大学社会学部教授 立木茂雄】誰一人取り残さない防災とは？ 最終回 協働性の実装
	編集委員が行く	【平岡典子】<株式会社リンクライン、株式会社ドコモ・プラスパーティ>新たな未来への道を切り拓くリーダーに聞く！
省庁だより	【厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課】令和6年 障害者雇用状況の集計結果②	
研究開発レポート	第32回 職業リハビリテーション研究・実践発表会 Part1 特別講演「障害者を中心にした障害者雇用体制の構築～職場、家庭、地域の就労支援ネットワークによる支援とともに～」	
2025年5月号 (2025.5)	この人を訪ねて	<社会福祉法人生活クラブ風の村 特別常任顧問 池田徹さん>ユニバーサル就労とダイバーシティ
	職場ルポ	<株式会社堀場製作所>当事者目線の配慮と相互理解、だれもが活躍できる職場に
	クローズアップ	【障害者雇用ドットコム代表、東京情報大学非常勤講師 松井優子さん】障害者雇用率向上へのヒント 第2回 人的資本経営と障害者雇用 ～企業成長を加速させる新たな視点～
	JEEDインフォメーション	国立職業リハビリテーションセンター 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 訓練生募集のお知らせ / 令和7年度「地方アビリンピック」開催地一覧 / 作品募集 令和7年度 絵画コンテスト 働くすがた ～今そして未来～ / 写真コンテスト 職場で輝く障害者 ～今その瞬間～
	グラフィア	<株式会社グローバル・クリーン>「やりがいのある仕事」多様な人材が活躍する職場で働く
	エッセイ	【日本社会事業大学社会事業研究所 客員教授 曾根直樹】障害のある人の地域生活支援について 第1回 「合理的配慮」はだれのため？
	編集委員が行く	【八重田淳】<株式会社リニエER、リニエワークステーション中野>作業療法士による就労移行支援と職場定着支援
省庁だより	【厚生労働省 職業安定局】令和7年度 予算の概要（障害者雇用施策関係部分の抜粋版）	
研究開発レポート	第32回 職業リハビリテーション研究・実践発表会 Part2 パネルディスカッションⅠ「職場でのコミュニケーションの課題について考える」Ⅱ「障害者就労支援を支える専門人材を育てる ～福祉と雇用の切れ目のない支援について～」	
2025年6月号 (2025.6)	私のひとこと	【NPO法人言語障害者の社会参加を支援するパートナーの会 和音 清水美緒子さん】失語症者との“会話のキャッチボール”を ～社会参加に向けて～
	職場ルポ	<株式会社松本バック>包装ラインや準備の業務、特性を活かして活躍
	クローズアップ	【障害者雇用ドットコム代表、東京情報大学非常勤講師 松井優子さん】障害者雇用率向上へのヒント 第3回 すべての社員が力を発揮できる職場 ～企業に求められる合理的配慮とは？～
	JEEDインフォメーション	令和7年度「地方アビリンピック」開催地一覧 / 障害者雇用を進める事業主のみならずへ 就労支援機器をご活用ください！ / 国立職業リハビリテーションセンター 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター オープンキャンパスのご案内
	グラフィア	<天伸株式会社>「ものづくり」が楽しい ～製造の現場で活躍する障害者～
	エッセイ	【日本社会事業大学社会事業研究所 客員教授 曾根直樹】障害のある人の地域生活支援について 第2回 「弱さ」が社会を変える
	編集委員が行く	【若林功】<特定非営利活動法人高次脳機能障害者支援「笑い太鼓」高次脳機能障害者サポートセンター笑い太鼓、西濃運輸株式会社大曾根支店>高次脳機能障害のある人への企業就労支援—ジョブコーチや地域活動支援センターによる成果
省庁だより	【厚生労働省 障害保健福祉部】令和7年度 障害保健福祉部予算の概要（1）	
研究開発レポート	「ワークサンプル幕張版（MWS）」新規3課題による効果的なアセスメント及び補充方法の獲得に関する調査研究	
2025年7月号 (2025.7)	この人を訪ねて	<社会福祉法人わかざり理事長、東京福祉大学教育学部教授 柳本雄次さん>「青年学級」から始まった活動の広がり
	職場ルポ	<株式会社日本エー・エム・シー>就労支援機関と連携し「だれもが働きやすい職場」に
	クローズアップ	【障害者雇用ドットコム代表、東京情報大学非常勤講師 松井優子さん】障害者雇用率向上へのヒント 第4回 「選ばれる企業」になるための障害者採用
	JEEDインフォメーション	令和7年度「地方アビリンピック」開催地一覧 / 障害者職業総合センター職業センター 2024（令和6）年度成果物のご案内 / JEEDメールマガジン 新規登録者募集中！！
	グラフィア	<株式会社しまおう>郷土の味をつくる
	エッセイ	【日本社会事業大学社会事業研究所 客員教授 曾根直樹】障害のある人の地域生活支援について 第3回 「地域移行」に一步を踏み出す
	編集委員が行く	【三嶋岐子】<医療法人社団心緑会小石川メンタルクリニック リワークデイケア、NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワークJSN東京>安定した職業生活を支えるリワークの意義と課題
省庁だより	【厚生労働省 障害保健福祉部】令和7年度 障害保健福祉部予算の概要（2）	
研究開発レポート	発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方	
2025年8月号 (2025.8)	私のひとこと	【筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター 教授 白澤麻弓さん】共生社会のフロントランナー：障害当事者と共に築く、D&I先進企業への道
	職場ルポ	<住田フーズ株式会社>町の基幹産業を支える工場、一人ひとりが戦力に
	クローズアップ	【障害者雇用ドットコム代表、東京情報大学非常勤講師 松井優子さん】障害者雇用率向上へのヒント 最終回 未来の障害者雇用に向けた企業の取組み～「IT×精神・発達障害」で存在感を増す企業の事例から～
	JEEDインフォメーション	“事例で見る”“動画で見る”『雇用の分野における合理的配慮事例の紹介』 / 受講者募集！ 2025（令和7）年新規開催「ステップアップ研修」のご案内
	グラフィア	<タイム技研高知株式会社>ものづくりにたずさわってうれしい！
	エッセイ	【日本社会事業大学社会事業研究所 客員教授 曾根直樹】障害のある人の地域生活支援について 第4回 バリアフリー演劇は共生社会の入口
	編集委員が行く	【大塚由紀子】<株式会社スワン>「感謝される仕事」で働き方の選択肢を広げる 28年目を迎えたスワンの障害者雇用の取組み
省庁だより	【厚生労働省 人材開発統括官付 能力評価担当参事官室】「卓越した技能者の表彰」制度、障害者部門の紹介	
研究開発レポート	効果的な就労支援に必要な知識・スキル等の具体的内容や習得のための組織的取組み等について	
2025年9月号 (2025.9)	この人を訪ねて	<一般社団法人ビーラインプロジェクト 代表理事 浅見幸佑さん>「見ても見なくても見えなくても楽しめる」を増やす
	職場ルポ	<株式会社カシマ>柔軟な配置転換や現場の工夫で「共存共栄」の職場へ
	クローズアップ	はじめての障害者雇用～職場定着のための取組み～ 第1回 職場定着のための基本的支援とその留意点①
	JEEDインフォメーション	国立職業リハビリテーションセンター 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 企業担当者向けセミナーのご案内 / 障害者職業訓練推進交流プラザのご案内 / 2025（令和7）年度12月開催・1月開催 研修のご案内
	グラフィア	令和7年度障害者雇用支援月間における絵画・写真コンテスト入賞作品「絵画コンテスト 働くすがた～今そして未来～」「写真コンテスト 職場で輝く障害者～今その瞬間～」
	エッセイ	【日本社会事業大学社会事業研究所 客員教授 曾根直樹】障害のある人の地域生活支援について 最終回 知的障害のある人の「当事者参加」を進めよう
	編集委員が行く	【増田和高】<植村牧場株式会社>顔の見える仕事と業務マッチング
省庁だより	【文部科学省初等中等教育局 特別支援教育課、総合教育政策局 男女共同参画共生社会学習・安全課 障害者学習支援推進室】特別支援学校等における就労支援や共生社会の実現に向けた生涯学習の推進	
研究開発レポート	高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発	

# 障害者雇用の月刊誌「働く広場」が デジタルブックでいつでもお読みいただけます！

本誌はJEEDホームページで、  
**デジタルブック**としても公開しており、  
いつでも無料でお読みいただけます。

また、最新号は毎月5日ごろにJEEDホーム  
ページに掲載されます。掲載をお知らせする  
**メール配信サービス**もございますので  
あわせてご利用ください。



自由に拡大  
できて便利!

読みたいページに  
すぐ飛べる!

JEED 働く広場

検索



※2021（令和3）年4月号～最新号まで掲載しています

## 読者アンケートにご協力をお願いします！

※カメラで読み取ったリンク先が「[https://krs.bz/jeed/m/hiroba\\_enquete](https://krs.bz/jeed/m/hiroba_enquete)」であることをご確認ください。回答はこちらから→



### 次号予告

●この人を訪ねて

元「手話ニュース」キャスターで手話通訳士の中野佐世子さんに、「障害者との相互理解について」をテーマとして、いままでの経験から障害を理解する心持ちや取組みについて、お話をうかがいました。

●職場ルポ

ホテルやレストランの経営を全国展開している株式会社グリーンズ（三重県）取材。就労支援機関との密接な連携により、採用から定着まで大きく推進・向上させてきた現場の取組みについてレポートします。

●グラビア

トヨタ紡織九州株式会社の子会社で、自動車用シートカバーを生産しているTBSオーテック九州株式会社（佐賀県）を訪問。知的障害のある従業員がキャリアアップのため、新たな工程にチャレンジしている姿を紹介します。

●編集委員が行く

平岡典子編集委員が、SOMPOチャレンジド株式会社（東京都）とヤマトシステム開発株式会社（東京都）を訪問。新たなチャレンジを続ける現場取材しました。

メール  
マガジン  
好評配信中！

詳しくは

JEED メールマガジン

検索



働く広場

公式X(旧 Twitter)  
はこちら！

最新号発行のお知らせ  
やコーナー紹介などを  
お届けします。



@JEED\_hiroba

### 編集委員

(五十音順)

株式会社FVP 代表取締役	大塚由紀子
NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク 副理事・統括施設長	金塚たかし
弘前大学教職大学院 教授	菊地一文
サントリービバレッジソリューション株式会社 人事部 副部長	平岡典子
武庫川女子大学 准教授	増田和高
神奈川県立保健福祉大学 名誉教授	松為信雄
有限会社まるみ 取締役社長	三嶋岐子
筑波大学大学院 教授	八重田淳
国際医療福祉大学 准教授	若林 功

### あなたの原稿をお待ちしています

- 声—障害者雇用にかかわるお考えやご意見、行事やできごとなどを500字以内で編集部（企画部情報公開広報課）まで。
- 発行—独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）  
発行人—企画部長 鈴木秀彦  
編集人—企画部次長 綱川香代子  
〒261-8558 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-2  
電話 043-213-6200（企画部情報公開広報課）  
ホームページ <https://www.jeed.go.jp>  
メールアドレス [hiroba@jeed.go.jp](mailto:hiroba@jeed.go.jp)
- 編集委託—株式会社労働調査会  
〒170-0004 東京都豊島区北大塚2-4-5  
電話 03-3915-6415 FAX 03-3915-9041

働く広場

令和8年2月25日発行  
無断転載を禁ずる

障害者と雇用 3月号

・本誌に掲載した論文等で意見にわたる部分は、それぞれ筆者の個人的見解であることをお断りします。また、本誌では「障害」という表記を基本としていますが、執筆者・取材先の方針などから、ほかの表記とすることがあります。

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED) 各都道府県支部高齢・障害者業務課 所在地等一覧

JEEDでは、各都道府県支部高齢・障害者業務課等において高齢者・障害者の雇用支援のための業務（相談・援助、給付金・助成金の支給、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、啓発等）を実施しています。

2026年2月25日現在



名称	所在地	電話番号(代表)
北海道支部高齢・障害者業務課	〒063-0804 札幌市西区二十四軒4条1-4-1 北海道職業能力開発促進センター内	011-622-3351
青森支部高齢・障害者業務課	〒030-0822 青森市中央3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125
岩手支部高齢・障害者業務課	〒020-0024 盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081
宮城支部高齢・障害者業務課	〒985-8550 多賀城市明月2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288
秋田支部高齢・障害者業務課	〒010-0101 湯上市天王字上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801
山形支部高齢・障害者業務課	〒990-2161 山形市漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567
福島支部高齢・障害者業務課	〒960-8054 福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510
茨城支部高齢・障害者業務課	〒310-0803 水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215
栃木支部高齢・障害者業務課	〒320-0072 宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226
群馬支部高齢・障害者業務課	〒379-2154 前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027-287-1511
埼玉支部高齢・障害者業務課	〒336-0931 さいたま市緑区原山2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112
千葉支部高齢・障害者業務課	〒263-0004 千葉市稲毛区六方町274 千葉職業能力開発促進センター内	043-304-7730
東京支部高齢・障害者業務課	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2794
東京支部高齢・障害者窓口サービス課	// //	03-5638-2284
神奈川支部高齢・障害者業務課	〒241-0824 横浜市旭区南希望が丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010
新潟支部高齢・障害者業務課	〒951-8061 新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011
富山支部高齢・障害者業務課	〒933-0982 高岡市ハケ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川支部高齢・障害者業務課	〒920-0352 金沢市観音堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001
福井支部高齢・障害者業務課	〒915-0853 越前市行松町25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021
山梨支部高齢・障害者業務課	〒400-0854 甲府市中小河原町403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723
長野支部高齢・障害者業務課	〒381-0043 長野市吉田4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001
岐阜支部高齢・障害者業務課	〒500-8842 岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823
静岡支部高齢・障害者業務課	〒422-8033 静岡市駿河区登呂3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622
愛知支部高齢・障害者業務課	〒460-0003 名古屋市中区錦1-10-1 MIテラス名古屋伏見4階	052-218-3385
三重支部高齢・障害者業務課	〒514-0002 津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255
滋賀支部高齢・障害者業務課	〒520-0856 大津市光が丘町3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214
京都支部高齢・障害者業務課	〒617-0843 長岡京市友岡1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481
大阪支部高齢・障害者業務課	〒566-0022 摂津市三島1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0782
大阪支部高齢・障害者窓口サービス課	// //	06-7664-0722
兵庫支部高齢・障害者業務課	〒661-0045 尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201
奈良支部高齢・障害者業務課	〒634-0033 橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	0744-22-5232
和歌山支部高齢・障害者業務課	〒640-8483 和歌山市園部1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900
鳥取支部高齢・障害者業務課	〒689-1112 鳥取市若葉台南7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803
島根支部高齢・障害者業務課	〒690-0001 松江市東朝日町267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677
岡山支部高齢・障害者業務課	〒700-0951 岡山市北区田中580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166
広島支部高齢・障害者業務課	〒730-0825 広島市中区光南5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150
山口支部高齢・障害者業務課	〒753-0861 山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050
徳島支部高齢・障害者業務課	〒770-0823 徳島市出来島本町1-5 ハローワーク徳島5階	088-611-2388
香川支部高齢・障害者業務課	〒761-8063 高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791
愛媛支部高齢・障害者業務課	〒791-8044 松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780
高知支部高齢・障害者業務課	〒781-8010 高知市棧橋通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160
福岡支部高齢・障害者業務課	〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階	092-718-1310
佐賀支部高齢・障害者業務課	〒849-0911 佐賀市兵庫町若宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117
長崎支部高齢・障害者業務課	〒854-0062 諫早市小船越町1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721
熊本支部高齢・障害者業務課	〒861-1102 合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大分支部高齢・障害者業務課	〒870-0131 大分市皆春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255
宮崎支部高齢・障害者業務課	〒880-0916 宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556
鹿児島支部高齢・障害者業務課	〒890-0068 鹿児島市東都元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132
沖縄支部高齢・障害者業務課	〒900-0006 那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎4階	098-941-3301

作品募集!

令和8年度

# 「絵画コンテスト 働くすがた～今そして未来～」 「写真コンテスト 職場で輝く障害者～今その瞬間～」

毎年9月1日～30日は、「障害者雇用支援月間」です。国民のみなさまに障害者雇用への理解と関心を深めていただけるよう、**障害のある児童・生徒や働く障害のある方々をおもな対象に「働くこと」**をテーマとする「絵画コンテスト 働くすがた～今そして未来～」と、障害のある方の仕事をテーマとする「写真コンテスト 職場で輝く障害者～今その瞬間～」を実施します。厚生労働大臣賞受賞作品は、障害者雇用支援月間ポスターに使用し、全国のハローワークなどに掲示します。ここでは、令和7年度高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞受賞作品をご紹介します。

募集期間  
**2/27(金)**  
～  
**6/15(月)**  
当日消印有効

詳しくはホームページの募集要項をご覧ください。  
<https://www.jeed.go.jp/disability/activity/contest/index.html>  
★過去のポスターや入賞作品などもご覧いただけます。

JEED 絵画写真 検索



【絵画コンテスト】小学生の部  
「消防士、がんばれ」  
佐々木 健仁さん（青森県）  
青森県立七戸養護学校3年



【絵画コンテスト】中学生の部  
「本を封する」  
十河 泰聖さん（長野県）  
長野県長野ろう学校3年



【絵画コンテスト】高校生・一般の部  
「向上心」  
森 淳さん（愛知県）  
愛知県立豊川特別支援学校本宮校舎3年



【写真コンテスト】  
「落花生の重みを両手に受けて」  
千葉 未来さん（茨城県）  
JX金属コーポレートサービス株式会社

お問合せ先

＼らしく、はたらく、ともに／



**JEED**

独立行政法人  
高年齢・障害・求職者雇用支援機構  
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

障害者雇用開発推進部 雇用開発課

TEL 043-297-9515 Email [tkkike@jeed.go.jp](mailto:tkkike@jeed.go.jp)

写真コンテストは、プロのカメラマン以外の方であれば  
どなたでもご応募いただけます。

シンボルキャラクター  
“ピクチャノサウルス”  
(かおはカメラ、つのは絵筆をイメージしています)



たくさんのご応募  
お待ちしております。