令和８年11月25日発行・毎月1 回25日発行・通巻第590号　ISSN 0386-0159

障害者と雇用 働く広場

2026/12 No.590



「いまいくぞー　しゅつどう！」愛知県・田中（たなか） 喜紘（きいと）さん

職場ルポ 現場と人事部、支援機関が連携して見守る
フジミツ株式会社（山口県）

グラビア ものづくりを支える多様な力
東洋ワーク株式会社テクノセンター事業部（栃木県）

編集委員が行く 「自己決定力」を育てるキャリア教育～横浜市の高等特別支援学校の実践～
横浜市立日野中央高等特別支援学校、横浜市立二つ橋高等特別支援学校、横浜市立若葉台特別支援学校（神奈川県）

この人を訪ねて 安心して働き、暮らせる社会のための保険を
ぜんち共済株式会社 代表取締役社長　榎本重秋さん

\らしく、はたらく、ともに／
JEED
独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

12月号

心の
アート

無限大∞

オーロラ清子

（一般社団法人ドアレスアートオキナワ）



画材：水彩絵の具、クレヨン、フェルトペン、水彩紙（ホワイトワトソン）／サイズ：880mm×700mm

突然、脳出血によって右半身に麻痺が残るという大きな試練に見舞われました。けれど、私は「失ったもの」を嘆くのではなく、「自分に残された可能性は無限に広大だ」と気づいたのです。その想いを胸に、すべてを注ぎ込んで挑んだ一枚の絵。キャンバスという宇宙のなかに、自分の未来と無限の可能性を力強く宣言しました。描き上げた瞬間に心を満たしたのは、支えてくれたすべてへの深い感謝の気持ちでした。

（文：オーロラ清子）



オーロラ 清子（きよこ）

私が美術の世界に足を踏み入れた原点は、幼少期を過ごした沖縄の離島・伊江島（いえじま）にあります。陽光にきらめく草花の雫など、身近な自然が魅せてくれる「美しいもの」すべてに心を惹かれた体験が、私のすべての始まりでした。言葉を超えて湧き上がるその内面的な感動を表現したいという強い思いから、作品の制作・発表に取り組んでいます。現在、日本現代美術協会（日現）評議員。

2020（令和2）年「第36回全国日曜画家コンクール」銅賞『帰り道』
2021年「第48回近代日本美術協会春季展」新人奨励賞『アプシバレー（虫祓い）』
2022年「第41回 日現展」第4回新人発掘プログラム入選『ちむどんどん』
2023年「第42回 日現展」入選『てんく・天空』
2024年「第43回 日現展」厚生労働大臣賞『ひかりの散歩道』
2025年「第44回 日現展」参議院議長賞『てんく てんく（天空）』
※受賞はすべて旧活動名の崎原（さきはら）清子名義
2026年書籍『琉球王国の歴史伝承』（著・伊敷（いしき） 賢（まさる））表紙装画作成

障害者と雇用
働く広場

目次

2026年12月号
NO.590

「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。

心のアート
無限大∞ 前頁
作者：オーロラ清子（一般社団法人ドアレスアートオキナワ）

この人を訪ねて
安心して働き、暮らせる社会のための保険を 2
ぜんち共済株式会社 代表取締役社長　榎本 重秋さん

職場ルポ
現場と人事部、支援機関が連携して見守る 4
フジミツ株式会社（山口県）
文：豊浦美紀／写真：官野 貴

クローズアップ
安心して働き、能力を発揮できる職場の環境づくり 10
第５回　頼れる外部の味方 ～支援機関や家族との上手なつき合い方～

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さまへ　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・ケースブックなどのご案内／第46回全国アビリンピック 12

グラビア
ものづくりを支える多様な力 15
東洋ワーク株式会社テクノセンター事業部（栃木県）
写真／文：官野 貴

エッセイ
強迫性障害の私が、自分らしく働けるようになるまで 19
最終回　不安とともに、自分らしく働くということ
漫画家・イラストレーター　つくし ゆか

編集委員が行く
「自己決定力」を育てるキャリア教育～横浜市の高等特別支援学校の実践～ 20
横浜市立日野中央高等特別支援学校、横浜市立二つ橋高等特別支援学校、
横浜市立若葉台特別支援学校（神奈川県）
編集委員　菊地 一文

省庁だより
令和８年版障害者白書概要② 26
内閣府ホームページより抜粋

研究開発レポート
障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究 28
障害者職業総合センター研究部門　事業主支援部門

ニュースファイル 30

編集委員のひとこと 31

掲示板・次号予告 32
JEEDメールマガジン登録受付中！

表紙絵の説明

「強くてカッコイイ働く人を描こうと思って、人を助ける自衛隊員と救助犬を題材に選び、救助犬は強くてやさしい犬に見えるようにしました。がんばった点は、自衛隊員の服の柄や犬の毛を細かく描けたことです。コンテスト受賞を聞いて、がんばってよかった、また働く人の絵を描きたいと思いました」
（令和８年度障害者雇用支援月間絵画コンテスト 中学生の部 高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長奨励賞）

R60
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）

この人を訪ねて



安心して働き、暮らせる社会のための保険を

ぜんち共済株式会社 代表取締役社長
榎本 重秋さん

えのもと しげあき　1965（昭和40）年、東京都生まれ。明治大学商学部卒業後、営業職として外資系保険会社に就職。2000（平成12）年、全国知的障害者共済会の立ち上げに参画、2004年に事務局次長就任。2006年、ぜんち共済株式会社を設立し、2008年に少額短期保険業登録。2026（令和８）年４月より、中小企業家同友会全国協議会障害者問題委員会委員長。

「助かりました」の声が原動力

――榎本さんはもともと、外資系保険会社の営業担当だったそうですね。

榎本　大学卒業後に外資系保険会社へ入社し、数年後、知的障害者向け保険の営業担当になりました。この保険は、同社が社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会と提携した商品で、開発にたずさわった元社員の保険代理店代表と一緒に特別支援学校などを回りました。障害のある方が物損事故を起こした際、親御さんから「本当に助かりました」といわれ、「保険がこれほど人の役に立つのか」と実感したことが、その後の私の原動力になっています。

　その後、その保険代理店代表から「医療保険を含む生命保険をつくれないか」と相談されました。例えば、障害のある方は一度入院すると、個室の利用やつき添いを求められる場合があります。施設職員や親御さんがつき添えば、追加料金がかかるほか、仕事を休まなければならないなどの負担も生じます。医療費の助成があっても、それ以外に多くのお金がかかるのです。

　相談を受けたとき、私は別の外資系保険会社へ転職直後でしたが、上司にかけ合ったところ、共済事業なら協力できることがわかりました。私は、副業のような形で障害者団体の方々と組織・制度づくりに取り組み、「全国知的障害者共済会」（以下、「共済会」）を発足させました。共済会を母体に、けがと賠償を損害保険で補償し、それ以外を共済で保障するという制度をつくりました。病気による入院などにも一定の保障ができるようになり、親御さんたちにたいへん喜ばれました。

障害者の権利を守る保険

――その後、「ぜんち共済株式会社」を設立されるまでの経緯を教えてください。

榎本　私自身は、共済会の仕事も忙しくなったことから２００４（平成16）年に会社を辞め、共済会の事務局次長に就任しました。ところが間もなく法改正があり、共済会は少額短期保険会社への移行を迫られました。行きがかり上、社長を引き受けた私は財務局に通い、定款や社内規程、保険料の設定など、それまで経験したことのない、地獄のような作業に追われました。特に資金集めには苦労し、一時は断念しようと思ったのですが、家族や知人の力を借り、なんとか２００６年に「ぜんち共済株式会社」（以下、「ぜんち共済」）を設立できました。

　最初の商品「ぜんちのあんしん保険」には、病気やけが、賠償事故に加え、権利擁護費用の補償も設けました。というのも共済会時代に、いじめや虐待、警察にかかわるトラブルなど従来の保険では対応できない事例があったからです。障害者支援に取り組む弁護士と「障害者の権利を守る保険をつくろう」と検討し、虐待などを受けた際の法律相談費用や、警察に身柄を拘束

された際の接見費用などを補償する仕組みを考えました。障害の特性が正しく理解されないまま刑事手続きが進むことを防ぐ意味もあります。前例のない補償だったため金融庁との調整に時間を要しましたが、最後は担当官も必要性を理解してくれました。

障害のある社員たちの活躍

――ぜんち共済は、障害者雇用にも取り組んでいますね。

榎本　会社設立時の事業計画には、将来、障害者雇用に取り組みたいと記していましたが、社員十数人の規模ではまだまだ無理だと思っていました。ですが、中小企業家同友会の人たちから「実習ならいまからできる」と背中を押されたのです。そこで２０１２年から職場実習や施設外就労を受け入れました。パンフレットの封入や領収書貼りなどを依頼するなかで、社員の間でも、障害のある方とともに働くことを自然に受け入れる素地ができたと思います。

その後、書類のスキャニング作業がたまり困っていた社員から要望を受け、２０１６年、はじめて発達障害のある社員を採用しました。本人は対人関係を苦手としていましたが、パソコンスキルが高く、次々と仕事をこなしました。本人も自信をつけたようで、１年後にはコンピュータ関連会社へ転職していきました。

現在は社員36人のうち３人が障害のある社員です。知的障害のある社員は、パートタイムでの勤務から始めました。本人は数字が苦手でしたが、「正社員になるには保険の資格が必要」と伝えたところ一念発起し、先輩社員から教わりながら４回目で少額短期保険募集人試験に合格し、念願の正社員になりました。また、特別支援学校卒業時に就職先が決まらず、３年間の就労移行支援を利用して入社した社員は、いまではスキャニング作業やデータ入力などをにない、現に職場の戦力になっています。

一般採用で入社した社員は、半年ほどして自ら発達障害を明らかにしました。本人も、ここなら安心して話せると思ったようです。「自分と同じように悩む人を支えたい。努力すれば社会で働いていけると伝えたい」と、社外でも積極的に発信しています。

障害のある方の「よろず相談」を

――２０２４（令和６）年、それまで知的障害など一部の障害者向けだった保険を、就労を条件に全障害種別へ拡大しました。

榎本　これまではおもに知的障害、発達障害、ダウン症、てんかんのある方が対象でしたが、精神障害や身体障害のある方からも加入したいとの問合せが増えていました。福祉の現場にはさまざまな障害のある方がいますから、私自身も、わけへだてなく対応できる保険会社になりたいと考えてきました。ただ、保障の対象を一度に広げるのはむずかしいため、まずは働いている方へ対象を広げることにしました。

就業中の事故は一般的な個人賠償責任保険の対象外となる場合があります。障害のある社員が職場の物を誤って壊したときなどに一定の補償があれば、本人や家族、企業の安心につながります。また、障害のある社員が私生活上の問題を抱えたとき、企業が立ち入れる範囲には限界がありますが、業務に影響しますよね。保険会社が相談を受け、可能な範囲で支援できれば、企業や本人にとって安心です。

２０１８年からは大手損害保険会社と連携し、個人賠償責任保険などを組み合わせた商品も提供しています。相手方との示談交渉を保険会社が代行でき、本人や親御さんの安心につながっています。家族ががんと診断された際の補償などを備えた団体保険もあります。さらに、本人が亡くなった後の葬儀や遺品整理などに備える保険も扱っていますが、これは後見業務などをになう社会福祉協議会やＮＰＯ法人向けの団体保険です。

今後も、障害のある方が必要とする保障やサービスを提供するため、自社で開発できる保険は自社で開発し、むずかしい分野はほかの保険会社と連携していくつもりです。「困ったときには、ぜんち共済へ連絡すればなんとかなる」といってもらえるような、よろず相談窓口となる会社が目標です。そして何より、障害のある方も安心して働き、暮らしていける社会を、一緒につくっていきたいと思っています。

現場と人事部、支援機関が連携して見守る

フジミツ株式会社（山口県）

職場ルポ

食品加工・販売を手がけるこの会社では、多くの工程から本人にマッチする作業を見つけ、現場担当者と人事部、就労支援機関が連携して見守り、柔軟な支援と戦力化を図っている。





（文）豊浦美紀　（写真）官野 貴

取材先データ

フジミツ株式会社

〒759-4101　山口県長門市東深川（ながとしひがしふかわ）2537-1

TEL 0837-22-3355　FAX 0837-22-4544

Keyword：知的障害、精神障害、食品加工、工場、特別支援学校、職場実習、障害者就業・生活支援センター

POINT

1 食品加工のさまざまな工程から本人に合う作業を見つけ、マッチングを図る

2 見守り担当者をつけて指示系統や相談先を一つにし、本人の混乱を防ぐ

3 人事部が現場の声を拾い、障害者就業・生活支援センターとも連携し柔軟に支援

水産練り製品製造、創業139年

山口県内で下関漁港に次ぐ漁獲高を誇る仙崎漁港があり、詩人・金子みすゞの生まれ故郷としても知られる長門市。この地で1887（明治20）年に創業し、139年を迎えるフジミツ株式会社（以下、「フジミツ」）は、地元特産の蒲鉾を中心とする水産練り製品などを製造・販売している。現在は県内に5工場を有し、全従業員255人のうち、障がいのある従業員は9人（身体障がい2人、知的障がい4人、精神障がい3人）、「障害者雇用率」は3・94％（2026〈令和8〉年6月1日現在）という。2020年度には「障害者雇用優良事業所」として独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長努力賞を受賞し、2025年には山口県の「やまぐち障害者雇用推進企業」（※）に認定されている。



フジミツ株式会社は、水産練り製品などを製造・販売している（写真提供：フジミツ株式会社）

2025年まで管理本部の人事部長を務め、現在も参与として障がい者雇用にかかわる永尾新一さんは、「当初から現場では、障がい者雇用に合わせて新しく作業をつくるほどの余裕はありませんでした」と明かす。その一方で、地元の障害者就業・生活支援センターなどとも連携、現場責任者らが一人ひとりの特性や能力を見きわめながら支援・指導し、定着と戦力化を進めてきたという。

職場実習でマッチング

フジミツが障がい者雇用に取り組むきっかけとなったのは、特別支援学校から職場実習生の受入れを依頼されたことだった。山口県萩市の社会福祉法人ふたば園が運営する障害者就業・生活支援センターの「就業・生活支援センターほっとわーく」（以下、「ほっとわーく」）とも連携し、現在は、1週間程度の職場体験から受け入れ、本人の希望などに応じて、追加で職場実習も行っている。



フジミツ株式会社管理本部人事部参与の永尾新一さん

職場実習では、おもに工場内の仕事を経験してもらう。さまざまな作業工程があるため、本人の特性や得手・不得手に合った工程も見つかりやすいのだという。例えば包装現場では、段ボールの組立てや袋へのラベル貼り、段ボールにスタンプを押す作業などから始める。若い世代はパソコンなどを使い慣れていることから、人によっては機械操作も任せられるようになっているそうだ。

小ロットの商品を扱う工場では、ちくわにチーズを入れるといった手作業の工程もある。永尾さんは「作業前の手指の消毒や手袋の着用など、職場の決まりをすべて教えます。作業能力だけでなく、衛生や安全にかかわる職場のルールを守れるかどうかも大事です」と話す。

どの工場でも共通して重視しているのは、「わからないことがあるときや作業が終わったときに、『次は何をしますか』と自分から聞けるかどうかです」と永尾さん。過去には、周囲に確認できずに誤った作業を続け、ひと箱分がすべて無駄になってしまったこともあったという。

また、現場では同じ作業をくり返す工程も多く、「フルタイムでの立ち作業は、だれにとっても忍耐のいる仕事です。こ

★本誌では通常「障害」と表記しますが、フジミツ株式会社様のご意向により「障がい」としています

※「やまぐち障害者雇用推進企業認定制度」については、以下ホームページをご確認ください。
https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/soshiki/86/21209.html



五嶋さんは包装業務を担当している

れを集中して続けられるかどうかも、マッチングのポイントです」（永尾さん）。

見守り担当者の役割

入社したばかりの従業員は、現場では障がいの有無に関係なくピンク色の帽子をかぶることになっている。マスクを着用して顔の見分けがつきにくいため、周囲からひと目で「初心者」とわかるようにし、周囲の理解と協力を得やすくしている。一人立ちできるようになると白い帽子に替わるが、通常は2～3カ月ほどかかるそうだ。

さらに、障がいのある従業員には、教育係となる見守り担当者がつく。この理由について永尾さんは「以前、複数の人から異なる指示が出たために、本人が混乱してしまうケースがあったからです」と教えてくれた。

「当初は現場に任せていたのですが、忙しいパートタイム従業員たちから『こっちもやって』、『あっちもやって』と次々に指示が出て、本人は何を優先すればよいのか、わからなくなりました。困ったときに手を触るしぐさが出ていたのを覚えています」

その後、母親からの相談で事態を知った永尾さんは、ほっとわーくの担当者にも入ってもらって本人から話を聞き、「今後、指示を出すのはこの人だけにするよう現場に伝えるから」と説明した。こうして最初のハードルを越えることができたという。

見守り担当者には、現場の課長クラスや工場長など、さまざまな作業工程を理解し、面倒見がよく、穏やかに対応できる人を選んでいるという。

「周りのベテラン従業員たちから別の仕事を頼まれそうになっても、『それはやめてください』と、しっかり調整できる人にお願いしています」（永尾さん）

また、コミュニケーションが苦手な従業員については、人事部の担当者が一緒に昼食をとりながら、職場になじめるようフォローしている。さらに、本社以外の工場にも人事部の担当者が昼食時に顔を出し、現場の係長などから「今日の作業は少し危険だった」、「ほかの人とトラブルがあった」といった情報を聞き、必要に応じて対応しているそうだ。

「障がいの特性は一人ひとり異なりますから、大切なのは、本人の様子を見て、困っていることに気づく人がいることです。人事部だけですべてを見ることはできません。現場から人事部に課題を伝えてもらい、みんなで一緒に改善策や現場の工夫を考えていくことが大事だと考えています」と永尾さんは語る。

実際にフジミツで安定して働き、立派な戦力となっている従業員2人について紹介してもらった。

包装業務一筋33年

本社工場内の一角では、主力商品の一つである練り製品の袋詰めが行われていた。工程の大半は機械で自動的に進められるが、最後の箱詰めは、従業員が検品しながら手作業で行う。ここで一袋ずつ表裏を確認し、次々と箱の中に並べていたのが五嶋裕司（ごとうゆうじ）さん（52歳）だ。

五嶋さんは、自宅から自転車で通える場所にフジミツの本社工場があったこともあり、同社が初めて採用した特別支援学校の新卒生だそうだ。1993（平成5）年に入社して以来、包装業務一筋で33年になる。

一緒に工場内を案内してくれた総務部総務課長の藤田優（ふじたゆたか）さんは、数年前から障



本社工場で働く五嶋裕司さん



ボウリング大会の様子。
大会には100人前後が参加し、
大いに盛り上がった
（写真提供：フジミツ株式会社）

がい者雇用に関する業務を担当しているが、総務課に配属された当初は五嶋さんに知的障がいがあるとは知らなかったという。この日も「商品をチェックする目線や手の動きが、もう完全にベテランですから」とあらためて驚いていた。

五嶋さんが入社した当初、仕事に慣れるまでには少し苦労もあったそうだ。当時、工場長として五嶋さんの指導にあたり、現在は生産本部長を務める小林強（こばやしつよし）さんがふり返る。

「周囲の従業員の理解と協力を得ながら、仕事に慣れるまで、互いに根気強く同じ作業をくり返していました。ただ、本人はたまに集中力が途切れ、現場から逃げ出してしまうこともありました」



総務部総務課長の藤田優さん



生産本部長の小林強さん
（写真提供：フジミツ株式会社）

そこで小林さんは、本人が作業に飽きないよう、こまめに声をかけていたそうだ。

「ちょうど私たち2人は野球観戦が趣味だったので、共通の話題で盛り上がったり、仕事を野球に例えたりして、興味を持って楽しく仕事を続けられるよう心がけました」

そうしているうちに五嶋さんは作業内容を覚え、仕事の流れに心身が慣れてきたようで、「がまん強く、ていねいに作業を続けられるようになりました」と小林さんは話す。いまでは包装・箱詰めのほか、商品をパレットに積み、ハンドリフト（荷物を持ち上げて運べる機器）で冷蔵庫に収める作業も担当している。

本社工場の課長を務める田村高弘（たむらたかひろ）さんは、五嶋さんについて「何もいうことはありません。いないと困る存在です」と断言する。「いつもとてもまじめに取り組んでくれています。また、自分の仕事が終わると、積極的に周囲を掃除したり、片づけを手伝ったりしてくれるので、毎日助かっています」



本社工場課長の田村高弘さん

五嶋さんの明るい性格も大きな長所だ。いつも同僚たちに笑顔で話しかけるそうで、周囲を和ませる存在だという。近年はベトナムなど海外からの実習生も一緒に働いているが、五嶋さんは率先してコミュニケーションをとっているそうだ。

ちなみに田村さんによると、五嶋さんはボウリングの腕前もなかなかだそうで、昨年から社内で開催されているボウリング大会には、これまで何回も参加しているという。この企画の担当部署である総務部の藤田さんは、「社員食堂で五嶋さんに会うと、『次はいつ開催するの？』とせかされます」と話す。実際、毎回100人前後が参加するほどの人気企画だそうだ。

五嶋さん自身にも、これまでをふり返ってもらったところ、「がんばってきました。逃げ出したこともあったけど、いまは大丈夫です。ボウリング大会は楽しみにしています」と笑顔を見せてくれた。一方で、藤田さんは「いつもはもっと話してくれるのですが、今日はかなり緊張していましたね」と残念がっていた。

また、五嶋さんは「優秀勤労障害者」として、2021年度に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長努力賞を受賞している。



内山さんはパレットへの商品の積上げ作業を担当している（写真提供：フジミツ株式会社）

先輩と同じ職場で安心感

２０１６年、五嶋さんと同じ特別支援学校出身の内山雅俊（うちやままさとし）さん（50歳）が入社した。

内山さんは、学校卒業後に就職したクリーニング会社が廃業したことから、ほっとわーくに登録し、フジミツを紹介されたそうだ。内山さんと五嶋さんは2学年違いで、フジミツで五嶋さんが働いていることも知っていたという。

当時の人事担当者は当初、内山さんから「人に話しかけるのが苦手」と聞いていたこともあり、本社工場で五嶋さんと同じ仕事をしてもらうことにしたそうだ。五嶋さんは日ごろから何かと内山さんに話しかけていたらしく、内山さんも「五嶋さんがいてくれて、安心感がありました」とふり返る。

一方、仕事で苦労したのは、パレットへの商品の積み方を覚えることだった。



山九工場で働く内山雅俊さん

パレットのサイズによって、何段まで積むか、互い違いに組むかなど、さまざまなパターンが決まっているからだ。それでも、担当者の熱心な指導により「気がついたら慣れていました」（内山さん）。

８年間、同じ職場で五嶋さんと助け合ってきた内山さんだったが、２０２４年、本社工場から少し離れた場所にある山九（さんきゅう）工場への異動が決まった。新商品の導入にともない、本社工場での経験を活かしてもらうことになったという。

山九工場は近くにバス停があり、それまで駅から20分以上歩いていた内山さんにとって、通勤しやすくなる利点があった。ただし、五嶋さんと離れて職場環境が変わることが、大きな負担になる可能性もあった。心配した人事部参与の永尾さんはほっとわーくを通じて内山さんの両親に説明し、本人の意思を確認すると、「大丈夫です」と答えたそうだ。内山さん自身も「特に不安はありませんでした」とふり返る。「8年の間に、十分な自信をつけていたようでした」と永尾さん。



山九工場

交通の便がよくなったことで、勤務時間もほぼフルタイムになった。内山さんは以前と同じくパレットへの商品の積上げ作業を担当しているが、山九工場では積み方のパターンが異なるため、最初から覚え直したそうだ。しかも、以前より種類が多く、複数の商品が一度に出てくるため、切り替え作業も複雑になる。それでもいまの内山さんは、わからないことがあれば周囲の従業員に聞けるようになっているため、特定の見守り担当者は置いていないという。

障害者就業・生活支援センターとの連携

障がいのある従業員が増えていくなかで、フジミツはほっとわーくとの連携も強めてきた。ほっとわーくの担当職員は、支援対象となっている従業員の都合に合わせて各工場を定期的に訪れ、面談を行っているほか、従業員が暮らすグループホームでの生活支援にも対応している。内山さんも定期的な面談を受け続けているそうだ。

会社側はほっとわーくと情報を共有しながら職場内での支援にあたっているが、

本人の私生活上の課題には、原則として立ち入らないことにしている。ただし、永尾さんが間接的に協力することもあるようだ。

例えば、ある男性従業員は、職場の見守り担当者だった男性上司の指示にはきちんと従っていたが、グループホームの女性職員のいうことを聞かない状態が続いていた。そこで女性職員から「生活面で指導したいので、ほっとわーくとともに同席してほしい」と頼まれた。当日、永尾さんは隣に座っているだけだったが、それ以降、本人はグループホームでも女性職員の話を聞けるようになったという。

正社員登用にはプレッシャーも

フジミツで働く従業員の多くはパートタイム勤務だが、障がいの有無にかかわらず、正社員への登用制度もある。現場からの推薦と管理職による面談を経て決まるそうで、障がいのある従業員のうち、現在、正社員として働いているのは五嶋さんだけだ。「じつは、正社員登用については失敗したケースもありました」と永尾さんが教えてくれた。

以前フジミツで働いていた知的障がいのある女性従業員は、とても努力家で、入社後に自動車運転免許を取得した。5年ほどの間に仕事も次々と覚え、同僚と肩を並べるほど働けるようになったため、現場から正社員への登用をすすめる声が上がった。しかし、本人は登用を断ったうえ、「もっと簡単な仕事をしたい」と退職してしまったのだという。

永尾さんによると、正社員になるかもしれないことがかえってプレッシャーとなり、周囲から「正社員なら、これもやって」といわれることを恐れていたのかもしれないと、後になってわかったそうだ。

「能力があるからといって仕事の幅を広げることが、必ずしも本人の自己肯定感を高めたり、モチベーションアップにつながったりするとはかぎりませんよね。障がいの有無にかかわらず、本人の仕事に対する考え方やキャリアステップへの希望などを、きちんと確認しながら進めるべきだったと反省しました」（永尾さん）

ネットワークを広げながら

33年前に初めて特別支援学校の卒業生を採用して以来、継続的に職場実習を行いながら、障がいのある従業員が各部署で働ける環境が整ってきたことについて、永尾さんはあらためて「五嶋さんが長年にわたり実績を築いてくれたことが大きいと思います。本人は気づいていないかもしれませんが、後に続く人たちの受入れにもつながりました」とふり返る。


管理本部長兼人事部長の伊藤誠二さん（写真提供：フジミツ株式会社）

今後の方針については、2025年から人事部長を兼任している管理本部長の伊藤誠二（いとうせいじ）さんが「工場が駅に近いこともあり、県内各地の特別支援学校の生徒からの応募が増えてきています。採用活動の範囲も広げ、最近もほっとわーくの方と一緒に下関まで足を運び、障がい者雇用の企業セミナーに参加してきました」と意欲を示したうえで、次のように語ってくれた。

「慢性的な人材不足が続く地方において、私たちと一緒に働きたいと思ってくれる人たちは貴重な存在です。従業員一人ひとりに寄り添い、支援が必要な場合には柔軟に対応するとともに、職場を支えるネットワークを広げていくことが大切だと感じています。これからも、さまざまな支援機関と連携しながら、雇用の確保と定着に取り組んでいきたいと考えています」

クローズアップ

安心して働き、能力を発揮できる職場の環境づくり

第５回　頼れる外部の味方 ～支援機関や家族との上手なつき合い方～

障害のある人など多様な人材が安心して働き、その能力を十分に発揮できる職場づくりが、いま企業に求められています。そこで障害者の雇用や就労支援を専門とする上村勇夫さんに、職場において障害のある人の安心感を高め、能力発揮をうながすために有効な環境整備や周囲のサポートのあり方などについて、解説していただきます。

第5回は、障害のある社員の定着や活躍に向けて企業が単独で抱え込まず、外部の支援機関や家族と連携するための「スマートな役割分担」や「実践的な三つのコツ」について、現場目線で紹介します。

執筆者プロフィール

日本社会事業大学
社会福祉学部
共生社会デザイン学科
准教授、博士（社会福祉学）



上村（うえむら） 勇夫（いさお）さん

企業、障害者地域作業所、ジョブコーチ等を経て、現職。障害者雇用における職場内支援のあり方と、生活支援について研究。関連論文で日本社会福祉学会奨励賞受賞。就労継続に関する著書も執筆。

はじめに―企業だけで抱え込まない「開かれた雇用」へ

前回（第４回）（※１）は、時間の経過とともに生じる本人の職業面・生活面の「変化」にいち早く気づき、入社後も継続的に環境を調整していく「**伴走型マッチング**」の大切さについて解説しました。

そのなかで、本人の変化に適切に介入するための鍵として「**外部の支援機関との連携**」の重要性に触れました。障害のある社員が安心して働き、その能力を最大限に発揮するためには、企業がすべての課題を単独で抱え込む必要はありません。むしろ、積極的に外部の支援機関や「家族」を味方につけ、チームで支える体制をつくることこそが、定着と活躍を成功させるための近道です。

今回は、企業と支援機関、そして家族がどのように手を取り合い、それぞれの役割を分担しながら「**雇用の質**」を高めていけばよいのか、その具体的なコツを紹介します。

トラブル対応だけではない―連携がもたらす「安心感」と「能力発揮」

外部の支援機関や家族との連携というと、「職場でトラブルが起きた」「無断欠勤が続いている」といった、何か問題が発生したときの「緊急連絡先」や「駆け込み寺」としてとらえられがちです。しかし、本来の連携の本質は、そうした事後的な危機管理だけではありません。

日ごろから支援機関や家族と密につながっていることで、障害のある社員は、「**自分は職場でも地域でも、重層的なネットワークに守られている**」という**大きな安心感**を得られます。この安心感こそが、日々の業務に集中し、新しいスキルに挑戦しようとする前向きな意欲（ワークエンゲージメント）を高める土台となります。また、企業単体では気づきにくい障害のある社員の潜在的な強みや、過去の成功体験などの情報を支援機関や家族から事前に共有してもらうことで、現場でのより適切な**業務配置**や**合理的配慮**の提供が可能になり、結果として本人の優れた**能力発揮（活躍）**を引き出すことができるのです。

企業・支援機関・家族の「スマートな役割分担」

連携を円滑に進めるための鉄則は、互いの強みを活かした「**役割分担の明確化**」にあります。企業が福祉の領域まで踏み込みすぎたり、逆に支援機関や家族が企業の経営論理を無視したりしては、関係性は長続きしません。

基本となるのは、「**仕事（オン）のサポートは会社、暮らし（オフ）のサポートは支援機関と家族**」という切分けです。

・【企業の役割】安全で働きやすい「働く場」を整えることが重要となります。業務手順のみえる化、適切な人員配置、職場の人間関係の調整など、生産性を高めながら戦力として育成していく役割をになります。さらに、企業に期待されるもう一つの大きな役割が、**職場の同僚や上司による「問題発見機能」**です。日々、最前線で障害のある社員とともに働く同僚や上司は、わずかな表情の変化や行動の違和感にもっとも早く気づくこと

※１ 第4回（2026年11月号）は、JEEDホームページでもご覧になれます。
https://www.jeed.go.jp/disability/data/works/book/hiroba_202611/#page=12

ができる存在です。「最近少し元気がない」、「挨拶の声が小さくなった」といった、**現場ならではの「活きた情報」をキャッチし、それを速やかに支援機関や家族へ共有する**。この連携があってこそ、外部の専門性が効果的に機能し、問題が深刻化する前に対処することを可能にします。

・【支援機関の役割】専門的なアセスメントに基づき、企業へのアドバイスを行うとともに、**本人の生活面の安定に向けたサポート**（規則正しい生活習慣の維持、余暇の過ごし方の助言など）をします。「**障害者就業・生活支援センター**」（左下・「豆知識」）などの支援機関は、まさにこの「就業」と「生活」の一体的な支援を行うプロフェッショナルです。

・【家族の役割】もっとも身近な情緒的支えであり、**日々の健康管理（睡眠や食生活の確保）や精神的な安定を維持するベース**となります。家族が本人の就労を応援し、家庭内が安心できる居場所であることは、長期定着の隠れた最重要要因です。

企業は「働く場」を適切に提供し、生活面の課題への対応や専門的な支援は外部に「委ねる」。このように割り切る（スマートな役割分担をする）ことで、人事担当者や現場の上司の負担は大幅に軽減されます。

連携を成功に導く三つのコツ

では、具体的にどのようにして支援機関や家族との良好な関係を築き、維持していけばよいのでしょうか。現場で実践できる三つのコツを紹介します。

第一に、**【入社初期からの「三者面談」の定期化】**です。何か問題が起きてから初めて連絡をとるのではなく、入社当初から「本人・企業・支援機関（または家族）」による定期的なふり返りの場をスケジュールに組み込んでおきます。3カ月に1回、あるいは半年に1回、固定の面談を設けることで、「最近、家での様子はどうですか？」、「会社ではこんなにがんばっていますよ」といった情報共有が日常化します。これにより、**トラブルの芽を未然に摘むことができるだけでなく、お互いの信頼関係が深まります。**

第二に、**【本人の「ストレングス（強み）」を共有する】**ことです。支援機関や家族への連絡が「遅刻が多い」、「ミスが直らない」といったネガティブな報告ばかりになってしまうと、本人は萎縮し、家族や支援機関も防衛的になってしまいます。「今月は新しい業務をマスターしました」、「周囲への挨拶がすばらしく、職場の雰囲気が明るくなりました」といった、本人の成長や貢献の事実に光をあてて共有してください。**会社から褒められていることを知ることは、本人にとっても家族にとっても大きな喜びであり、「もっとがんばろう」というモチベーションの源泉になります。**

第三に、**【相談の「窓口」を一本化しておく】**ことです。職場の同僚や上司がバラバラに家族や支援機関に連絡をすると、情報が混乱し、不信感を招く原因になります。会社側の窓口（人事担当者や、受入れ部署の責任者）を明確にし、外部からの相談の受付や外部への発信を統括することで、一貫性のあるチーム支援が可能となります。

おわりに―「開かれた職場」がもたらすレジリエンス

障害のある社員を雇用し、育てていくプロセスは、企業が地域社会へと扉を開いていくプロセスでもあります。支援機関や家族という「外部の応援者」と手を取り合い、働く障害のある方をともに支えるネットワークを形成することは、**企業のレジリエンス（変化への適応力）を大いに高める経営戦略です。**

外部の知恵を柔軟に取り入れ、役割を分担しながら一歩ずつ進めていく。こうした「開かれた職場」の文化は、障害のある社員だけでなく、育児や介護、病気療養など、さまざまな事情を抱えながら働くすべての社員を包み込む、温かで強固な組織の土台となっていくのです。

次回はいよいよ最終回となります。これまでの連載の総括として、特例子会社で20年以上にわたり働き続けている知的障害のある社員の成功事例を取り上げます。彼がなぜこれほど長く働き、能力を発揮し続けられているのか、その「**働き続ける力**」を支える要因について詳しく解説していきます。

豆知識 障害者就業・生活支援センター

障害のある方の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う機関で、全国に設置されています（※2）。障害種別や障害者手帳の有無は問われず、就職に向けた準備から定着支援、さらには金銭管理などの日常生活の相談まで幅広く対応しており、企業にとっても心強いパートナーとなります。

※2「障害者就業・生活支援センター一覧」は、厚生労働省ホームページでご覧になれます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18012.html

障害者雇用を進める事業主のみなさまへ
就労支援機器をご活用ください！

「就労支援機器」とは障害のある方の就労を容易にするための機器のことで、例えば以下の機器があります。

視覚をサポート

●拡大読書器



据置型、携帯型、ポータブル型など各種あります。
見え方、作業環境、見る対象物などの条件に合わせて選択できます。

●パソコン支援ソフト

・画面読上げソフト(PC-Talker、JAWS)、画面拡大ソフトなどがあります。特に画面読上げソフトは、就労の場では必須のアイテムです。
・近年は、PDF対応などでOCRソフトの需要が高まっています(MyRead7)。

聴覚をサポート

●デジタル補聴援助システム



補聴器や人工内耳に送信機(マイク)が拾った音を直接届けることができるシステムです。職場では、会議や打合せの場面でとても有効に活用できます。音声認識アプリとの併用も検討できます。またリモート会議のパソコンなどAV機器への接続も可能です。

集中できる環境づくり

●ノイズキャンセラー
●イヤーマフ
●パーテーション







聴覚的・視覚的な刺激を低減させることで周囲の状況に影響されずに集中して就労できる環境を整えます。

問合せ急増中！

JEEDの『就労支援機器貸出・相談窓口』では、障害のある方を雇用している、または雇用しようとしている事業主に**無料**で**就労支援機器の貸出し**を行っています。

貸出制度の概要

貸出しの対象

障害のある方を雇用している、または雇用しようとしている**事業主**

※国、地方公共団体、独立行政法人などは対象外です
※職場実習やトライアル雇用の場合も利用できます

貸出し機器

上段で紹介した機器をはじめ、各種取りそろえています

貸出し期間

原則、**6カ月以内**
(必要に応じて1回のみ、最大6カ月の延長が可能)

費用

機器をお届け、回収する料金を含め、**無料**です

貸出制度の詳細はこちら

https://www.kiki.jeed.go.jp/index.php



貸出制度のメリットは何ですか？



メリット1　実際の就労の場面で支援機器を試せます！

・最新の機種、いままで使ったことのない支援機器が試せます。
・もちろん使い慣れた支援機器の、職場での適応性も確認できます。

それにより、**新たな職域の開拓**　**作業効率の向上**　**就労環境の整備**　などの検討が可能になります。

メリット2　すぐに、無料で支援機器が使えます！

申請書をいただいてから、納品までは2週間程度です。

支援機器を借りた方の声

拡大読書器
・機器を使用することで社員の業務スピードや正確性が上がり、本人の自信にもつながりました。
・意欲のある職員の業務の質、量、幅を増やしたいと考えたときに、いろいろな支援機器を教えていただき借用できるのは、企業にとっても非常に有益と考えます。

パソコン支援ソフト（画面読上げソフト）
・購入する前にトライアルできてよかった。当社システムに対応しているかが確認できた。

デジタル補聴援助システム
・使用することで、周囲のさまざまな音のなかから、集中的に聞きとりたい音だけが聞こえるようになり、打合せなどさまざまな場面で便利に活用しています。

イヤーマフ、ノイズキャンセラー
・7名が使用し、全員が「使用することで変化を感じた」と回答しました。そして、「集中しやすくなった」、「不安やストレスが減った」など、有用だったとの意見がありました。
また、貸し出していただいたことにより、仕事において有用だと実感できたことは本人だけでなく支援する立場の私たちにもたいへん参考になりました。

お問合せ先　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　E-mail：kiki@jeed.go.jp

障害者雇用のためのマニュアル・ケースブックなどのご案内

JEEDホームページでご覧いただけます。また、ダウンロードにより全文もしくは必要箇所の印刷等をすることも可能です。ぜひご活用ください！
https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/index.html

障害者 マニュアル　検索

紹介ページはこちら

基本から知りたい方へ



はじめての障害者雇用 ～事業主のためのQ＆A～

障害者雇用を進めるにあたって直面する職務の選定や労働条件の検討、職場環境の整備などに不安や悩みを抱える企業の方に向けて、具体的な方策や関連情報をQ＆A形式で解説しています。

聴覚障害者の雇用支援マニュアル ～きこえない・きこえにくい人が働きやすい職場に～



障害別に順次発行する新シリーズ「障害者雇用支援マニュアル」の第1弾。聴覚障害の特性や雇用管理に関するノウハウをコミックを交えてわかりやすく解説し、職場で役立つ手話については動画リンクを通じて紹介しています。

障害者雇用マニュアル コミック版



障害者雇用に関する問題点の解消のためのノウハウや具体的な雇用事例を、障害種別ごとにコミック形式で紹介しています。

事例から知りたい方へ

障害者雇用職場改善ケースブック





障害者の雇用管理や雇用形態、職場環境、職域開発などについて、事業所が創意・工夫して実践している取組を、テーマ別に取りまとめて紹介しています。

動画で知りたい方へ

障害者の雇用ノウハウに関する動画・DVD



障害者雇用を積極的に進めている企業の取組や雇用管理などに関するさまざまなノウハウを、動画でわかりやすく解説。DVDを無料で貸し出しています。

お問合せ先

障害者雇用開発推進部 雇用開発課
TEL：043-297-9513　FAX：043-297-9547
E-mail：tkkoka@jeed.go.jp

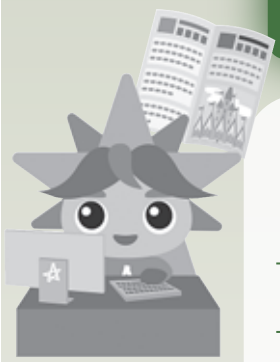
第46回 全国アビリンピック

WE ARE THE STARS.



同時開催 障害者ワークフェア2026

～働く障害者を応援する仲間の集い～



2026(令和8)年12月4日(金)～12月6日(日)

入場無料

- 12月4日(金) 開会式
- 12月5日(土) 技能競技および障害者ワークフェア
- 12月6日(日) 閉会式



アビリンピック
マスコットキャラクター
アビリス

開催場所

愛知県国際展示場 AICHI SKY EXPO

全国アビリンピック

アビリンピックは、障害のある方々が日ごろ職場などでつちかった技能を競う大会です。

第46回全国アビリンピックでは、全25種目の技能競技を実施します。全国各地から400人を超える選手たちが集い、それぞれの技能を披露し、競技に挑みます。

障害者ワークフェア

障害者ワークフェアでは、「働く障害者を応援する仲間の集い」として、約100企業・団体による出展を予定しています（能力開発、就労支援、職場紹介の三つのエリアによる展示・実演のほか、技能デモンストレーション、ステージイベント、各種特設コーナーなど）。

当日はライブ配信も予定しています！

アビリンピック　検索


（競技種目）製品パッキング


（競技種目）ネイル施術


技能デモンストレーション


障害者ワークフェア

国際アビリンピック・フィンランド大会

日本代表選手への応援メッセージを大募集!! ▶



2027年5月に開催される第11回国際アビリンピックに出場する、日本代表選手17種目32名が決定！

X、Instagram でも関連情報を掲載しています！
フォロー＆リポスト＆シェア大歓迎♪

＼らしく、はたらく、ともに／

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

グラビア

ものづくりを支える多様な力

東洋ワーク株式会社テクノセンター事業部（栃木県）



取材先データ

東洋ワーク株式会社
テクノセンター事業部
〒321-2116　栃木県宇都宮市徳次郎町2620
TEL 028-666-1555　FAX 028-666-1556

写真・文：官野 貴



社員食堂のテーブルをていねいに拭く亀井さん



洗面台の鏡を念入りに磨きあげる亀井芳彦さん



社屋エントランスでモップをかける亀井さん。右手に力をかけ、左手で補助的にモップを支える

栃木県宇都宮市にある東洋ワーク株式会社テクノセンター事業部（以下、「テクノセンター」）は、光学機器の製造・検品・出荷や、介護用補助器具の組立などを手がけている。テクノセンターでは、前身の事業所から多様性を尊重する組織風土を受け継ぎ、「モノづくりを通じた人づくり」をスローガンに、ＪＥＤの栃木障害者職業センターや地域の障害者就業・生活支援センターと連携しながら、障害者雇用を積極的に進めている。

障害者雇用を担当する専門部署「チャレンジド課」には、身体障害や知的障害のある従業員９人が所属し、ものづくりの現場や、その現場を支える清掃業務で能力を発揮している。脳性麻痺の影響で左手の運動機能に障害がある亀井芳彦（かめいよしひこ）さん（57歳）は、清掃チームのリーダーとして事業所内の清掃を担当する。

「従業員が気持ちよく施設を利用できるよう、ていねいな作業を心がけています。リーダーとして後輩を育成することも大切な仕事です」と、亀井さんはいう。

交通事故の影響で義足を使用している髙橋知子（たかはしともこ）さん（54歳）は、介護用補助器具の組立にたずさわっている。作業の負担を軽減するため、立ち作業ではなく、いすに座って行えるケーブルの被覆剥（ひふくむ）きやポンプ・バルブの防水処理などを担当する。また、ラインでの組立工程では、知的障害のある従業員が欠かせない戦力として活躍している。

テクノセンターでは、入社時に適性検査を行い、現場で実際の業務を体験してもらったうえで、その結果をふまえて配置先を決めている。入社後も毎朝の朝礼で本人の様子を確認し、必要に応じて家族や病院と緊密に連絡をとるなど、安心して働き続けられる環境づくりに努めている。こうした取組みにより職場定着率も高く、２０２４（令和６）年度にテクノセンターは、障害者雇用優良事業所として独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長努力賞を受賞した。今後も支援機関などと連携し、障害者雇用を推進していく予定だという。

介護用補助器具の設置工事に使用する部品を袋詰めする髙橋知子さん。
髙橋さんは「手厚いフォローがありがたいです。定年まで勤め上げたい職場です」と話す



ケーブルの被覆を取り除き、芯線の撚りをほどく



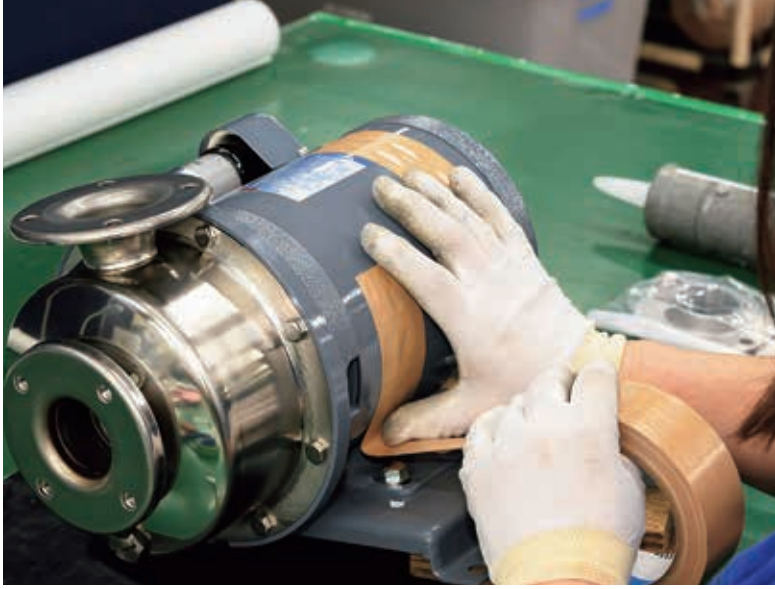
担当者がピックアップした部品を確認し、袋に詰める髙橋さん



「ケーブルの被覆剥き」指示書に従い、被覆に切り込みを入れる



ポンプの形状に合わせて、目止め用のテープをカッターで切り取る



「ポンプの防水処理」下処理として開口部をテープで目止めする



シーリング材をポンプに塗布して、防水処理を行う



「バルブの防水処理」ヘラでシーリング材の形状を整える



塗布したシーリング材の表面を指でなぞり、形状を整える

エッセイ

強迫性障害の私が、自分らしく働けるようになるまで

最終回

不安とともに、自分らしく働くということ





漫画家・イラストレーター
つくし ゆか

看護専門学校卒業後、大分県や福岡県の医療・介護現場で看護師として勤務。2019（令和元）年に結婚を機に鹿児島県へ移住。自身の強迫性障害の体験をもとに漫画制作を開始し、2022年に燦燦舎より『極度の心配性で苦しむ私は、強迫性障害でした!!』、2025年にラグーナ出版より『強迫性障害とともに生きてみた。～不安が軽くなる30のヒント～』を出版。現在は県内で講演活動も行っている。

いまの私の働き方

これまで、強迫性障害とともに過ごしてきた日々や、働くなかで感じてきたことについて書いてきました。

現在の私は、漫画やイラストの仕事、講演活動などにたずさわっています。以前のように「ミスをしてはいけない」という思いに強く縛られることは少なくなり、自分のペースを大切にしながら働くことができるようになってきました。体調や心の状態に合わせて、無理をしすぎないことも意識しています。

不安があっても、大丈夫と思えるように

とはいえ、不安がまったくなくなったわけではありません。ふとした瞬間に「本当に大丈夫だろうか」と思ったり、確認したくなる気持ちが湧いてきたりすることもあります。

ただ、以前のようにその不安に飲み込まれてしまうことは少なくなりました。「いま」に意識を向けることで、不安との距離を少し取れるようになったのです。

漫画のなかで「ハックン」と呼んでいるその不安も、いなくなったわけではありません。でも、以前のようにふり回されるだけではなく、「また来たな」と少し落ち着いて受けとめられるようになってきました。

働き方の考え方が変わった

ふり返ると、以前の私は「ちゃんとしなければならない」、「ミスをしてはいけない」という思いに強く縛られていました。その思いが、かえって自分を苦しめていたように思います。

いまは、「完璧でなくてもいい」、「続けていくことのほうが大切」と考えられるようになりました。できないことに目を向けるのではなく、自分ができることや、やりたいことを活かせる働き方を選ぶこと。その大切さを、少しずつ実感しています。

周囲の理解が支えになる

強迫性障害は、本人も「やりすぎだ」とわかっていても、やめることができない病気です。周囲からみると理解しづらい行動もあるかもしれませんが、無理にやめさせようとすると、かえって不安が強くなってしまうこともあります。

「どうしてそうなるのだろう」と関心を持ってもらえたり、「大丈夫？」と声をかけてもらえたりするだけで、気持ちが少し楽になることがあります。安心できる環境のなかでこそ、その人の力が発揮されることもあるのではないかと感じています。

だれかのなかにも、同じような苦しさがあるかもしれない

日々の職場のなかにも、見た目ではわからなくても、さまざまな不安や困難を抱えながら働いている人がいるかもしれません。

そんな存在に、少しだけ思いを寄せてもらえたらうれしいです。

同じように悩んでいる方へ

そして、もしいま、かつての私のように悩んでいたり、「自分だけがこんなに苦しいのではないか」と感じていたりする方がいたら、伝えたいことがあります。

すぐに楽になるわけではないかもしれません。でも、自分に合ったやり方や環境をみつけていくなかで、少しずつ楽になっていく道もあります。

これからも、ともに生きていく

私自身、強迫性障害とともに生きています。それでも、働くことや、人とかかわることをあきらめなくてよかったと、いまは思っています。

これから先も、不安になったり、立ち止まったりすることはあると思います。それでも、「ちゃんとしなきゃ」と自分を追い込むのではなく、そのときの自分にできることを大切にしながら、一歩ずつ進んでいきたいと思っています。

この連載が、だれかにとっての小さな気づきや、理解のきっかけになれば、とてもうれしいです。

〝自分らしく働くこと〟は、きっとだれにとっても大切なことなのだと思います。

編集委員が行く

「自己決定力」を育てるキャリア教育
～横浜市の高等特別支援学校の実践～

横浜市立日野中央高等特別支援学校、横浜市立二つ橋高等特別支援学校、横浜市立若葉台特別支援学校（神奈川県）

弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）教授　菊地 一文






取材先データ

横浜市立日野中央高等特別支援学校
〒234-0053　神奈川県横浜市港南区日野中央2-25-3
TEL　045-844-3015　FAX　045-846-8448

横浜市立二つ橋高等特別支援学校
〒246-0021　神奈川県横浜市瀬谷区二ツ橋町470
TEL　045-391-2131　FAX　045-391-2193

横浜市立若葉台特別支援学校
〒241-0801　神奈川県横浜市旭区若葉台2-1-1
TEL　045-923-1300　FAX　045-923-1305

Keyword：高等特別支援学校、多様な職業教育、キャリア発達支援、「自己決定」をはじめとする資質・能力の育成



菊地 一文

編集委員から

横浜市は全国のなかでも先進的発展的なキャリア教育の充実が図られているエリアといえ、今回取材した横浜市立日野中央高等特別支援学校、横浜市立二つ橋高等特別支援学校、横浜市立若葉台特別支援学校の３校においても、それぞれの特長を活かした多様なキャリア教育が展開されてきている。職業教育の充実はもちろんのこと、対話を通して目標設定やふり返りを行う時間の設定、多様な考え方に触れ、協働的に問題解決する教科学習など、カリキュラム全体を通して生徒の資質・能力の育成を図り、キャリア発達をうながすなど、現在進行形でさらなる発展を目ざしている。本稿では３校の取組みの概要を解説するとともに、生徒へのインタビューを通して、そのリアルな姿を紹介する。

写真：官野 貴



横浜市立日野中央高等特別支援学校のグランドデザイン
（資料提供：横浜市立日野中央高等特別支援学校）

POINT

1 職業教育を通した多様な他者とのかかわり
2 教育課程全体を通したキャリア教育
3 対話とふり返りによるキャリア発達支援

はじめに

全国各地の特別支援学校では、生徒の社会的・職業的自立に向けて、職業教育に重点を置く専門学科や、普通科に職業コースのある高等部が設置されてきている。神奈川県横浜市には横浜市立日野中央高等特別支援学校、横浜市立二つ橋高等特別支援学校、横浜市立若葉台特別支援学校があり、それぞれの特長を活かしたキャリア教育を推進している。

本稿では、3校の特長的なキャリア教育の取組みについて解説するとともに、各校で学ぶ生徒たちへのインタビューを通して、卒業後の目標である就労に向けて、日々学ぶことや働くことと向き合い、成長しようとしている姿を紹介する。将来の働き手であり、企業にとっての戦力となる、生徒たちの「いま」の思いを知ってほしい。

横浜市立日野中央高等特別支援学校 ～多様で専門的なキャリア発達支援～

横浜市立日野中央高等特別支援学校（以下、「日野中央」）（※1）は、横浜市初の高等部単独の特別支援学校（開校時は横浜市立高等養護学校という名称）として1981（昭和56）年に開校した。3校のなかで唯一、職業に関する専門教科で教育課程を編成する専門学科の高等特別支援学校であり、職業教育に関する施設設備は3校のなかで一番充実している。

日野中央の特長は、多様で専門的な職業教育を通したキャリア発達支援である。紙工（かみこう）、縫工（ほうこう）、革工（かわこう）、木工（もっこう）の4課で編成される「工業・クリエイティブ科」と、メンテナンス、オフィスサービス、グリーンサービス、ロジスティクスの4課で編成される「流通・サービス科」の2科で、専門的な職業教育である「専門実習」を進めている。

日野中央では、社会的自立や職業的自立に向けて、3年間で段階的に専門教科の学びや産業現場等における実習（以下、「現場実習」）を積み重ねる育成カリキュラムに基づき、専門的かつ実際的な職業教育を中心に、生徒が主体的に各課の管理・運営ができるようになることを目ざし、指導されている。

取材時は、どの課に行っても企業で働く若者たちのように仕事と向き合い、担当業務への誇りをもって詳細に説明するなど、真摯に応答する生徒の姿が印象的であった。また、ちょうど「こうよう祭」（学校祭）に向けての準備を進めており、自分たちの製作した製品を単に販売するだけでなく、製作過程を説明したり、体験したりするコーナーを設置するなど、顧客意識の高さが感じられた。


縫工課の実習では、ミシンや織り機を使って布製品を製作している


オフィスサービス課の実習では、名刺や冊子の印刷・製本などを行う


木工課の実習では、手作業や工作機械を使い、小物製品を製作する

※1 横浜市立日野中央高等特別支援学校ホームページは、以下よりご覧いただけます。
https://www.edu.city.yokohama.lg.jp/school/ss/hinochuokoto/



「クローバータイム」では、多様な他者との対話を通して、目標設定などを行う（写真提供：横浜市立二つ橋高等特別支援学校）



「チャレンジワーク」では、短期の職場体験をくり返す（写真提供：横浜市立二つ橋高等特別支援学校）



横浜市立二つ橋高等特別支援学校のグランドデザイン（資料提供：横浜市立二つ橋高等特別支援学校）

横浜市立二つ橋高等特別支援学校 ～クローバータイムでの対話でふり返り～

横浜市立二つ橋高等特別支援学校（以下、「二つ橋」）（※2）は、２００７（平成19）年に開校し、今年で20周年を迎える普通科の高等特別支援学校である。

二つ橋は普通科であるため、日野中央のような専門的な施設・設備を有していないが、オフィス・ロジ（事務・庶務）、アメニティサービス（清掃・介護補助）、製造・加工（非食品）、フードサービス（販売・流通・食品加工）の四つの職業科コースを設けて職業教育を展開している。

筆者はここ3年間にわたって二つ橋にかかわってきたが、当校は後述する若葉台特別支援学校の取組みを参考に、さらに発展させる形で、生徒主体の生徒自治を中核理念として校則を全面的に見直すなど、新たなチャレンジと変革を進めてきた学校である。

二つ橋の特長は「対話と自己決定」を重視したキャリア発達支援に努めていることである。具体的な取組みとしては短期の職場体験をくり返す「チャレンジワーク」と学校設定教科「クローバータイム」があげられる。



国語などの授業においても対話を大切にした授業が行われている

チャレンジワークは、1年次に8カ所の事業所で2日間ずつ働く体験を積み重ねることを通して、さまざまな職種を知り、将来どう働きたいかについて考える土台づくりの機会としている。

クローバータイムは、多様な他者との対話を通して目標設定やふり返りを行う時間であり、なりたい自分について考え、なぜ・なんのために学び（働き）、行動するのかを確認し、自己理解を深めていくことを大切にしている。

なお、これらを支える土台である学校全体の心理的安全性を高める取組みの一つとして、Ｋｅｅｐ Ｓａｆｅ（キープ セーフ）プログラム（※3）を導入している。

取材時はチャレンジワークを終えて学校に戻り、元気に教師に報告する生徒の姿が印象的であった。また、国語や数学などの教科においても対話を大切にした授業が展開されており、多様な他者の考えに触れたり、自分の考えを述べたりする生徒たちの姿も印象的であった。

横浜市立若葉台特別支援学校 ～地域で多様な他者とかかわる～

横浜市立若葉台特別支援学校（以下、「若葉台」）（23ページ※4）は、ほかの2校と異なり、高等部のみの知的障害教育部門と肢体不自由教育部門が設置されている新たなスタイルの普通科の特別支援学校として２０１３年に開校した。筆者は開校準備時の教育課程編成から長年にわたって当校にかかわってきた。



横浜市立若葉台特別支援学校のグランドデザイン（資料提供：横浜市立若葉台特別支援学校）

若葉台はキャリア発達支援をキーコンセプトに位置づけ、当時の京都市立白河（しらかわ）総合支援学校や東京都立青峰（せいほう）学園などの取組みを参考に、地域協働活動を中核とした多様な他者とかかわる実践を展開しているところが特長といえる。

また、対話を重視した「キャリアガイダンス・キャリアカウンセリング」の時間を通して、相談力や問題解決能力、コミュニケーション能力の伸長を図っている点も特長としてあげられる。

具体的には「なぜ・なんのため・なにを・どのように」学ぶのかを生徒本人が考える「キャリアデザイン」を作成し、現場実習後などの節目に、生徒同士が働くうえでの課題を伝え合い、アドバイスし合うことによって解決を図ったり、新たな目標を明確にしたりする「キャリアデザイン相談会」を行っている。

生徒たちは地域の方を含む多様な他者

※2 横浜市立二つ橋高等特別支援学校ホームページは、以下よりご覧いただけます。
https://www.edu.city.yokohama.lg.jp/school/ss/futatsubashikoto/

※3 Keep Safeプログラム：イギリスのケント大学ティザード・センター（R.ロシター、A.マロヴィック、G.マーフィー教授ら）によって開発された青少年向けSOTSEC-ID（グループ認知行動療法）プログラムであり、知的障害や発達障害のある人を対象にわかりやすくしたもの



若葉台の校内には、生徒が記入した「キャリアデザイン」が掲示されていた



併設された「カフェわかば」。パン販売を通して、地域の方々と積極的に交流する



若葉台の校内にあるパン工房で製造したパンは、併設されたカフェや地域で販売されている

とかかわる経験の絶対量が多いため、しなやかに応じる力に長けている。取材時はマニュアルなしで、さまざまな質問に対応しており、わからないことがあれば、先輩に聞きに行くなど、その場で自分なりに状況を判断して対応する生徒の姿が印象的であった。

各校生徒へのインタビュー

田村悠斗（たむらゆうと）さん（二つ橋1年）

○二つ橋に進学した理由

兄も二つ橋を出ていて、自分も仕事関係に興味があったのでここがよいと思いました。

○二つ橋の特長やアピールポイント

やはり職業ですね。働くためにはいろいろな仕事のことを勉強して本番に備えたいです。フードサービスでの接客や自動販売機の設定など、本物に近いことをしているところです。あとは卒業してからの仕事をみつけるためにいろいろな仕事にチャレンジするチャレンジワーク。今日は品出しと袋詰めをやったけれど、やれそうな手応えがありました。自分は子どもに懐かれやすいので、今度は保育園にも行ってみたいです。



横浜市立二つ橋高等特別支援学校1年生の田村悠斗さん

○卒業後の志望職種と理由

力関係の仕事です。これまで体験したなかでは物流系ロジスティクスです。品物を選んで運ぶところからお客さんに届くまでを想像すると、やりがいを感じます。

○入学時と比べてどう成長したか

最初は先輩に教えてもらわないとできなかったのですが、自分で判断してできるようになりました。「ちゃんとしなければ」と思うようになって、指示される前に周りを見たり、考えたりするようにしています。失敗して気をつけなければならないことをメモするようにしています。できるようになったらチェックして、完璧になったら○をつけています。

○これからどんな力を高めたいか

体力は大丈夫だけれど、国語が苦手なので文章を書くことや、ロジスティクスで紙を見て理解して仕事ができるよう、漢字を覚えたいです。

○就職したら何をしたいか

将来の夢は平凡な生活ですかね。いつかは家庭をつくって子どもを遊園地に連れて行きたいです。

○全国の仲間に向けてひとこと

あきらめずに自分のペースでちょっとずつ成長していけばよいと思います。先輩のことを見て聞いて、学べば、成長できると思います。

○全国の社長さんたちにひとこと

結構むずかしい質問ですね。自分は、いまはこんな感じですけど、社員になれたら、一緒に飲み会に行きたいです。

中野隆二（なかのりゅうじ）さん（若葉台2年）

○若葉台に進学した理由

知合いの先輩がいて、「明るくてよい学校」だと聞いたからです。いろいろな職業体験ができる点もよいと思いました。特にオフィスサービスはチームワークがよいと思いました。

○若葉台の特長やアピールポイント

A部門（肢体不自由）とB部門（知的障害）があることです。いろいろな友だちと交流することができます。

○卒業後の志望職種と理由

清掃関係です。はじめての現場実習先だったのですが、認められてうれしかったです。実習中、スタッフの方が明るくやさしくて、昼休みの移動のときに安心できました。卒業生の先輩もいて、ペアを組んで仕事を教えてもらいました。

○入学時と比べてどう成長したか

コミュニケーション力が高まりました。ただ、やるべきことができなかったこともあったので、このままじゃいけないと思っていました。やさしくしたり励ましてくれたりした先生の存在が大きかったです。



横浜市立若葉台特別支援学校2年生の中野隆二さん

※4 横浜市立若葉台特別支援学校ホームページは、以下よりご覧いただけます。
https://www.edu.city.yokohama.lg.jp/school/ss/wakabadai/



横浜市立日野中央高等特別支援学校
3年生の橋本胡太朗さん



横浜市立日野中央高等特別支援学校
3年生の柏木千優さん

○これからどんな力を高めたいか

苦手なことをできるようにしていきたいです。それから、いままで先輩たちから学んで身につけたことを後輩に教えたいです。

○就職したら何をしたいか

お世話になった先輩たちと旅行がしたいです。恩返しをしたい。

○全国の仲間に向けてひとこと

いまはたいへんだと思うけど、がんばっていればきっとよいことがあります。

○全国の社長さんたちにひとこと

社員さんたちのことを思ってたいへんかもしれませんが、社長さんも休んで体を大事にしてください。

柏木千優（かしわぎちひろ）さん（日野中央3年）

○日野中央に進学した理由

中学生のときに専門実習体験に参加して、先輩たちがやさしく教えてくれたからです。むずかしいところもありましたが、革工が好きになりました。

○日野中央の特長やアピールポイント

働くことの大切さやたいへんさを教えてくれるところです。体育祭や文化祭、現場実習が特長です。自分がなりたかった職種の体験ができるのもよいところです。メモして仕事を覚えたり、声出しができるようになったり、活かせるようになりました。

○卒業後の志望職種と理由

ロジスティクス関係です。理由は特例子会社で実習したのですが、わからないときにすぐに相談できる雰囲気があって教えてもらえたからです。安心して仕事ができたことがよかったです。

○入学時と比べて成長したこと

覚えることが苦手なので、自分の目標をロッカーに貼って、それを見ながら、少しずつ改善しました。学校だけでなく日常生活でも練習して苦手を克服できたと思います。あとは声出しやメモです。最初は書く習慣がなかったです。新しく覚えることがたくさんあるので役に立っています。

○これからどんな力を高めたいか

自立できる力を身につけたいです。どういうことが大切なのかを知って身につけたいです。例えばお金をどう使えばよいかです。それから何ごとも前向きに取り組む力です。失敗やミスを恐れずに取り組んだり、切り替えられたりするようにがんばりたいです。

○就職したら何をしたいか

働いてお金を稼いで、フィギュアコレクションとマラソンをしたいです。いまも20キロメートルを週3回走っています。楽しいこともしたいです。

○全国の仲間に向けてひとこと

就職する人もいれば、進学したい人もいると思いますが、最後まで自分を信じる心を持ち続けてほしいです。つらいこと、失敗もあるかもしれないけど、周りには仲間がいるので、仲間との一日一日を大切にしてほしいです。一緒にがんばりましょう。

○どうしてそう思えるようになったか

陸上の顧問の先生やテレビを見て前向きに生きることを学びました。自分も負けてられないなって思いました。一回諦めかけたときがあったけど、やり切ることが大事だと思いました。

○全国の社長さんたちにひとこと

まだまだ自分たちは失敗やミスして迷惑をかけてしまうことがありますが、それでも一生懸命に、前向きな気持ちでがんばっていきますので、よろしくお願いします。

橋本胡太朗（はしもとこたろう）さん（日野中央3年）

○日野中央に進学した理由

中学2年生のときに木工課の専門実習を体験しました。先輩がやさしくていねいに教えてくれて憧れの存在になりました。ものづくりに興味があったので1年生のときに流通と工業をやってみましたが、自分はものづくりよりも人とかかわる作業が向いていると思い、オフィスサービスに決めました。

○日野中央の特長やアピールポイント

専門実習が八つあることです。いろいろなことが学べて、人とたくさんかかわれることがよいと思います。

○卒業後の志望職種と理由

オフィス周辺業務です。パソコンを扱う軽作業や事務作業を希望しています。理由はエクセルやワードも使えるので、パソコンを使って集中して取り組めるからです。1年生のときは食品加工、2年生のときは製造加工とオフィスでの実習だったので、念願の仕事を体験できてよかったです。課題はスピードを意識しす

文献：1 キャリア発達支援研究会（2024）キャリア発達支援研究10 本人を中心とした柔軟な思考としなやかな対話をとおして新たな価値を相互に生み出すキャリア発達支援．ジアース教育新社.
2 菊地一文（2021）知的障害教育における「学びをつなぐ」キャリアデザイン．全国特別支援学校知的障害教育校長会編、ジアース教育新社.
3 菊地一文（2026.12）特別支援教育におけるキャリア・パスポート活用ガイドブック．ジアース教育新社.
4 京都市立総合支援学校職業学科（2017）地域と共に進めるキャリア発達支援―職業学科3校合同研究実践事例集．ジアース教育新社.

ぎて、あせってしまったことです。落ち着いて対応したいです。

○入学時と比べて成長したこと

入学当時は環境に慣れなくて、落ち込みやすい性格だから引きずってしまいました。相談して気持ちの切り替えができるようになって、前向きに仕事ができるようになりました。

○どうしてそう思えるようになったか

過去のことを考えても何も変わるわけではないので、自分磨きをして前を向こうと思うようになりました。相談することや、いろいろな考えを知ることでそんな気持ちになれました。

○これからどんな力を高めたいか

社会に出て行くためにはもっと体力をつけ、人とかかわるので、コミュニケーション力を高めたいです。

○就職したら何をしたいか

お金を貯めて両親の夢である奈良県に旅行に連れて行きたいです。

○全国の仲間に向けてひとこと

失敗を恐れずいろんなことにチャレンジし、まじめさと学ぶ姿勢が身につくようにがんばってほしいです。

○全国の社長さんたちにひとこと

特例子会社や障害者雇用枠、雇用の幅を広げてくれてありがとうございます。

おわりに

以上のように、3校ではそれぞれの特長を活かした効果的なキャリア教育を展開している。グランドデザイン（学校経営方針）に共通しているのは「自己決定」である。障害の有無にかかわらず、「自己決定」する力は、卒業後の社会生活や職業生活において求められる大事な力である。

学校教育において教えるべき内容などを示した学習指導要領は、社会の変化をふまえて10年ごとに改訂される。現在、2027（令和9）年3月の告示に向けて、その作業が進められているところであるが、改訂に向けた検討の基盤となる考え方として「生涯にわたって主体的に学び続け、多様な他者と協働しながら、自らの人生を舵取りできる民主的で持続可能な社会の創り手をみんなで育む」というゴールが示されている（傍線は筆者）（※5）。

また、現行の学習指導要領には「キャリア教育の充実」が明示されているが、キャリア発達の定義は「社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程」である（傍線は筆者）（※6）。

いずれも自己実現などの「獲得的要素」と利他性や協働性などの「協調的要素」というウェルビーイングにつながる要素を含んでいる。3校のカリキュラムと実践はまさにキャリア発達の視点からこれらの伸長を図るものといえる。

生徒のインタビューからは、経験をふまえた育ちの過程がみえてくる。また、働くことと向き合い、成長していくうえの共通点として、彼らを受け入れる、安心できる人的環境があげられる。

キャリア発達は「生涯発達」であり、「相互発達」である。つまり、本人が何かができるようになって終わりではなく、本人だけでなく教師をはじめとする教える側、かかわる側にも発達や変化をもたらすものであることを再確認したい。

今後期待されることとして、かつて文部科学省の指定を受けて展開された、京都市の総合支援学校職業学科3校（白河・鳴滝（なるたき）・東山（ひがしやま））によるプラットフォーム構想のような、各校のリソースを活かしたクロスカリキュラムや学び合いの実践があげられる。

3校がそれぞれに刺激し合い、特長的な実践が融合・化合し、発展していくことを期待したい。日野中央はほかの2校と離れて立地しており、時間的な制約があるが、同世代同士で「教え・教えられる」経験や将来に向けての思いを共感する経験は、大いに彼らを刺激し、将来の社会的・職業的自立に向けた目的意識を高めるであろう。その取組みを軸にほかの特別支援学校、ひいては中学校や高等学校との連携・協働を推し進め、インクルーシブな体制につなげていくことが期待される。

謝辞

今回の取材にあたり直接対応いただいた、瀧田美紀子（たきたみきこ）校長（若葉台）、古川晶大（ふるかわあきひろ）校長（二つ橋）、岡本洋（おかもとひろし）副校長（日野中央）と生徒のみなさんに感謝申し上げます。

※5　出典：中央教育審議会教育課程企画特別部会（令和7年9月25日）「教育課程企画特別部会 論点整理」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/gaiyou/mext_00010.html

※6　出典：中央教育審議会（平成23年1月31日）「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1315467.htm

令和８年版障害者白書概要②

内閣府ホームページより抜粋

省庁だより

11月号に続き、今号では「令和８年版障害者白書」の概要の第４章、第５章、第６章を紹介します。

第４章　障害のある人がその人らしく暮らせるための施策

１．障害者総合支援法等におけるサービス

○「障害者総合支援法」及び「児童福祉法」に基づき、様々なサービスを提供している。障害のある人が必要なサービスを受けられるよう、市町村及び都道府県は「障害福祉計画」や「障害児福祉計画」を策定し、計画的なサービス提供体制の整備を進めることとしている。２０２６年3月には、２０２７年度を始期とする「第８期障害福祉計画」及び「第４期障害児福祉計画」の策定に係る基本指針について改正を行った。

○障害者支援施設からの地域移行者は令和５年度においては１４０８人と前年度と同水準。今後、更なる地域移行を進めるため、２０２５年５月に「障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に係る検討会」を設置し、施設の役割・機能、あるべき姿や今後の障害福祉計画の目標の方向性について検討を行った。２０２５年９月には、本検討会の議論をとりまとめ、施設の役割・機能、あるべき姿について一定の方向性を示した。

２．成年後見制度の見直し

○成年後見制度については、判断能力が回復しない限り制度の利用が継続することや必要な限度を超えて本人の行為能力が制限される場合があることなどの課題が指摘されており、法制審議会民法（成年後見等関係）部会において、33回にわたり、調査審議がされた。調査審議には、障害当事者やその家族が委員として参加した。

○２０２５年６月には中間試案が取りまとめられ、その後パブリックコメントを経て、２０２６年２月に法務大臣に要綱が答申された。同要綱は、後見及び保佐の制度を廃止し、補助の制度の対象を事理弁識能力が不十分である者の全てに拡大すること等を内容としている。

３．スポーツの推進

○２０２５年に改正された「スポーツ基本法」により、障害の有無等にかかわらず、スポーツを身近に親しむことができる社会の実現を図ることが明確に位置づけられた。

○初の日本開催となる第25回夏季デフリンピック競技大会東京２０２５が、２０２５年11月15日から11月26日まで開催された。過去最多となる２６８名の選手が出場し、金メダル数、総メダル数いずれも過去最多を記録したほか、金メダルランキングで過去最高の３位となった。

４．学校における児童・生徒の文化芸術鑑賞・体験の推進

○「学校における文化芸術鑑賞・体験推進事業」において、字幕や手話、音声ガイドの活用を始め、こどもたちが障害の有無にかかわらず体験できるよう工夫された公演等を行う「ユニバーサル公演」を２０２１年度の先行実施を経て、２０２２年度より実施。

※２０２５年度における特別支援学校からの応募件数は、２０２２年度の約１・26倍。

第５章　住みよい環境の基盤づくり

１．バリアフリーの推進

○２０２６年度からの５年間を目標期間とする新たなバリアフリー整備目標を２０２６年４月に施行した。

○新たな目標では、鉄軌道駅において、障害者対応型券売機や拡幅改

省庁だより

札口の設置、プラットホームと車両乗降口の段差及び隙間を縮小している番線数についての目標を新設する等した。

○２０２５年６月には「建築物移動等円滑化基準」及び「建築物移動等円滑化誘導基準」のうち、「車椅子使用者用便房」、「車椅子使用者用客席」及び「車椅子使用者用駐車施設」の設置数に係る基準改正を施行した。

2. 障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法に基づく取組

○法に基づき、障害のある人による情報取得等に資する機器等の開発及び普及の促進並びに質の向上に関する「協議の場」を２０２５年は８月と10月に開催。

3. 手話施策推進法に係る施策

○「手話施策推進法」が２０２５年６月に公布・施行された。これに基づき、政府において、①手話を必要とするこどもや保護者のための取組、②手話を使用して学べる環境の整備、③手話を使用できる環境の整備、④災害発生時の情報提供、⑤手話通訳者の養成、⑥手話による情報発信に取り組む。

○都道府県の手話通訳者養成事業においては、２０２４年３月31日現在、手話通訳者として１００８０人が登録されており、厚生労働大臣が認定する手話通訳士は２０２５年３月14日現在、４２５８人の有資格者がいる。

○高齢化に伴う人材不足への対応のため、主に若年層に対して、手話への関心を高め、手話通訳者等の分野への参入促進を図るための情報発信を厚生労働省において実施。

○内閣府において、障害者施策を所管する内閣府特命担当大臣の定例会見について、２０２５年９月の会見の動画配信から、手話通訳の動画を付けてウェブサイトに掲載している。

第６章　国際的な取組

1. 持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）に関する自発的国家レビュー（ＶＮＲ）

○２０２５年、日本はＳＤＧｓに関する自発的国家レビュー（ＶＮＲ）を実施し、ＶＮＲ報告書を作成した。

○車いす利用者の視点で物理的・情報的バリアフリーの重要性を訴えた特定非営利活動法人ウィーログの代表を日本代表団の一員として派遣し、「誰一人取り残さない」社会の実現に向けた当事者の声を国際社会に発信した。

2. 二国間援助

○我が国は、開発途上地域の政府等に対して、有償資金協力、無償資金協力及び技術協力の各事業を通じ、障害者施策における直接的な援助を行っている。独立行政法人国際協力機構（ＪＩＣＡ）を通じて、開発プロセスにおいて障害のある人を支援するため、研修員の受入れや専門家及びＪＩＣＡ海外協力隊の派遣等の幅広い協力を行っている。

○２０２５年12月には、ＪＩＣＡ事業について、各分野の事前調査から評価までのプロセスで障害のある人の参画を確保するとともに、障害に関する分析手法や合理的配慮の考え方、アクセシビリティ確保の具体策の検討の上で参照するため「障害主流化ガイダンスノート」を策定した。



★「障害者白書」は、内閣府ホームページに掲載しています。こちらからご覧いただけます。

https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/index-w.html

研究開発レポート

障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究

障害者職業総合センター研究部門　事業主支援部門

1　はじめに

本調査研究は、障害者の雇用の促進等に関する法律上の障害者であって、精神障害または発達障害の診断を受けているが障害者手帳（以下、「手帳」）を所持していない者について、就労支援機関における就労支援の状況、手帳を取得しない理由などについて把握を行い、施策の検討や就労支援機関における支援方法などの検討に資することを目的として実施しました。ここではその一部として、手帳を所持していない理由と必要となる支援について紹介します。

2　調査研究の方法

（1）就労支援機関に対するアンケート調査

２０２４（令和６）年10月にＷｅｂアンケートを実施しました。ハローワーク、ハローワークに配置されている精神・発達障害者雇用サポーターおよび障害学生等雇用サポーター、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、地域若者サポートステーション、発達障害者支援センターを調査対象とし、９２７施設から有効回答を得て、有効回答率は40・５％でした。

（2）就労支援機関に対するヒアリング調査

アンケート調査において、ヒアリング調査への協力可と回答があった機関のなかから16施設を選定して、２０２５年２月から５月に対面またはオンライン会議システムを用いてヒアリング調査を実施しました。

3　手帳を所持していない理由の類型と類型ごとに必要となる支援

（1）手帳を所持していない理由

アンケート調査では、本人が必要性を感じていないため、本人の手帳についての知識が不十分であるため、本人の心理的抵抗等、家族等の心理的抵抗等の理由が多く選択されていました（図）。

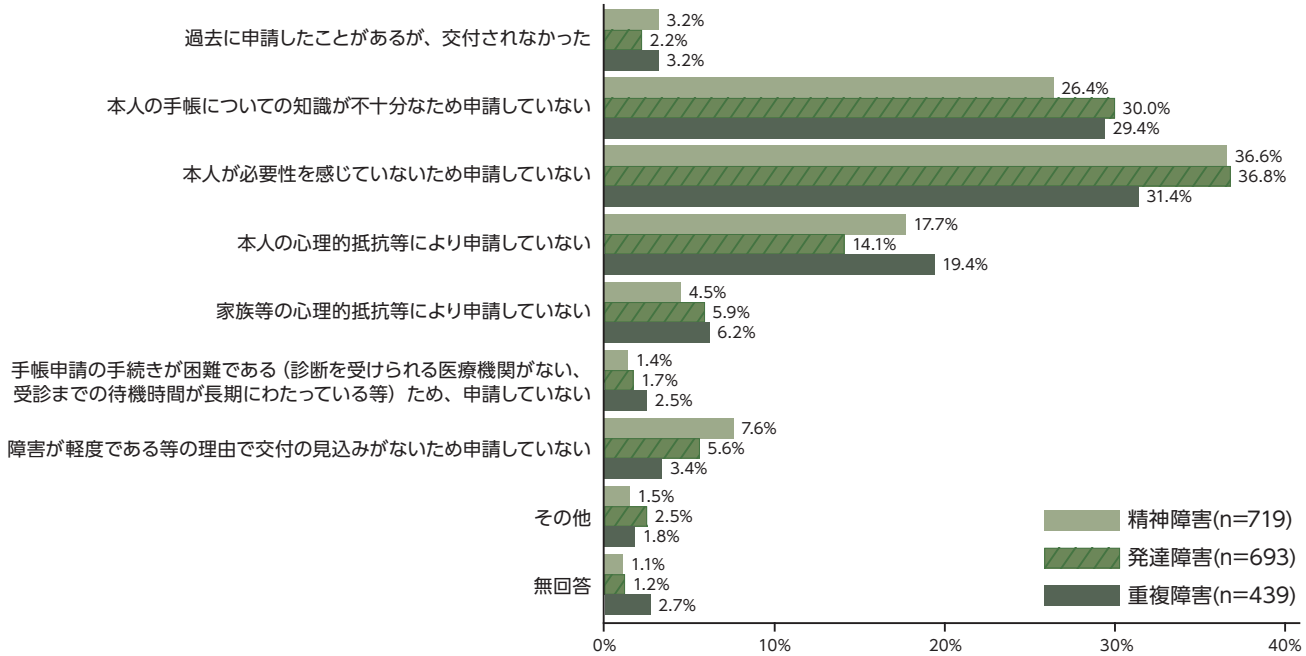


図　障害者手帳を所持していない理由

ヒアリング調査の結果も含め、手帳を所持していない理由を整理して分類を行ったところ、1番目は本人または家族の障害受容が不十分な類型、2番目は軽度で手帳が取れない類型、3番目は手帳についての情報不足により申請していない類型、4番目は医師の理解不足のため申請ができなかったケースも含め医療機関などの環境要因による類型、5番目は本人に困り感がなく支援の必要性を感じていないため申請していない類型がありました。

(2)類型ごとの就労支援の実態および必要な支援

1番目の障害受容が不十分な類型では、障害の開示・非開示、障害者求人か一般求人か、といった段階を踏んで、対象者が障害受容の状況に応じて自己決定できるような支援が必要と考えられます。ヒアリング調査では、対象者にとって障害の開示や手帳の取得についての考え方は必ずしも固定的なものでなく、支援者は対象者に対して手帳取得のメリット等の情報提供を行いつつ、対象者の意思を尊重し自己決定できるよう支援を行っていることが確認されました。また、支援者の説明や自己理解をうながす支援から取得のメリットを感じたり、対象者がこれまでの就労における失敗の経験から失敗の原因や自分の特性、必要な配慮について自覚する過程で、就労支援機関による説明を受けて手帳の取得に至ることも多いことが確認されました。

アンケート調査およびヒアリング調査では、自己理解やメンタル面でのサポートの必要性などが対象者の課題として多く認識されており、手帳取得の支援の工夫としては、配慮を得て就労することへの理解を深める支援、体験を通じて自己理解を深める支援などが行われていました。障害者と思われることについて抵抗感を感じている者もいるなかで、傾聴しながら、伴走的な支援が行われており、関係性が壊れることがないように、手帳や障害者雇用等に関する情報提供のタイミング、本人が腑に落ちる形での情報提供などを意識している事例も見受けられました。本人の意思決定を尊重し、本人の考え方を固定的なものとして受けとめることなく、傾聴しながら、希望する働き方に向けて、合理的な選択を行うことができるように、伴走的な支援を行うことが求められます。

2番目の障害が軽度で手帳が取得できない類型では、手帳の範囲に該当しない場合であっても、本人に困り感があるケースは支援が必要と考えられます。ヒアリング調査では、合理的配慮を受けられていない事例が見られた一方、手帳を所持していない場合でも障害を開示して一般就労し、職場のナチュラルサポートや合理的配慮を受けて職場定着している事例も見られました。手帳の有無にかかわらず障害を開示しやすい環境や合理的配慮の提供がなされる環境を推進していくことが必要と考えられます。

3番目の手帳についての情報不足および4番目の医療機関などの環境要因による類型では、手帳に関する幅広い情報提供が求められます。手帳取得の支援の工夫としては、医療機関と連携した支援が行われていましたが、特に雇用分野における手帳取得のメリットについては、対象者はもとより、医療関係者にも周知を行い、認識を共有することが必要と考えられます。

5番目の支援の必要性を感じていないため申請していない類型では、対象者が困り感を感じていない場合には特に問題はないとも考えられます。一方で、ヒアリング調査では、本人が支援の必要性を感じていない場合でも、支援者からは、本人が無理をしており職場定着がむずかしくなっていると考えられる事例も見られました。離職などの失敗を経験した場合には本人の手帳の取得についての考え方が変わることも考えられ、その際には1番目の類型と同様の支援が必要になると考えられます。

支援を行う際の課題として、手帳を所持していない場合や一般求人での就職の場合は、対象者や企業が相談できる社会的資源がかぎられていることが考えられます。また、対象者のなかには障害に対する抵抗感を強く持っている者もいるため、自己決定の結果、障害者を対象とした就労支援機関の利用や専門的な支援につながりにくい可能性も考えられます。手帳を所持していない場合にも利用できる支援について周知することが必要と考えられます。

本レポートの元となる調査研究報告書№187（※）は障害者職業総合センターホームページからご覧いただけます。

※ 調査研究報告書No.187「障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究」は、以下ホームページよりダウンロードできます。
https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku187.html

◇お問合せ先　研究企画部 企画調整室
（TEL：043-297-9067　E-mail：kikakubu@jeed.go.jp）

国の動き

厚生労働省

「令和7年度使用者による障害者虐待の状況等」の結果を公表

厚生労働省は、「令和7年度使用者による障害者虐待の状況等」の結果を公表した。

これによると、通報・届出があったのは1663事業所（前年度比4・4％増）で、障害者数は、1953人（同6・9％増）。このうち虐待が認められたのは421事業所（同3・0％減）で、障害者数は610人（同6・4％減）だった。そのうち、障害種別では多い順に、精神障害者220人（35・7％）、知的障害者194人（31・4％）、身体障害者140人（22・7％）、発達障害者26人（4・2％）となった。

認められた虐待の種別は、経済的虐待521人（83・1％）がもっとも多く、次いで心理的虐待62人（9・9％）、身体的虐待31人（4・9％）、放置等による虐待9人（1・4％）、性的虐待4人（0・6％）だった。就労形態は、パート・アルバイト272人（44・6％）、正社員203人（33・3％）、期間契約社員24人（3・9％）、派遣労働者4人（0・7％）。

虐待に対して都道府県労働局が講じた措置は、労働基準関係法令に基づく指導等が561件（85・3％）でもっとも多く、うち207件（31・5％）が最低賃金法に基づく指導等だった。ほかに、障害者雇用促進法に基づく助言・指導、紛争解決の援助等が45件（6・8％）、労働施策総合推進法に基づく助言・指導、紛争解決の援助等39件（5・9％）などがあった。

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172598_00013.html

働く

埼玉

あん摩マッサージ指圧の大会で視覚障害のある学生が初優勝

埼玉県の大宮呉竹医療専門学校（さいたま市）を会場として、一般財団法人一枝のゆめ財団（東京都）と社会福祉法人日本視覚障害者団体連合（東京都）が共同主催した「第3回あん摩マッサージ指圧甲子園2026」で、横浜市立盲特別支援学校高等部専攻科理療科3年の渡邉卓也さんが、視覚障害がある学生として初めて最優秀賞を受賞した。全国19校から34人が出場、うち盲学校は10校18人だった。

この大会は、①施術者のプロフェッショナリズムの醸成、②日本の伝統手技の継承発展、③あん摩マッサージ指圧教育の一層の向上等に資することを目的に、2018（平成30）年にコンテストとして始まり、2024（令和6）年から現在の名称に変更されている。今回の出場条件は、あん摩マッサージ指圧師免許を2027年4月以降に取得見込みで、応募時点の学年が盲学校・専門学校で第2学年以上、大学で第3学年以上。

競技内容は、実技4回で、所定の筋肉・骨の触察課題部位を開始1分以内に確認し、背腰部への施術を行い、合計10分以内で完了するというもの。審査は技術のみでなく、身だしなみやコミュニケーションも含め、1回100点満点で計4回の合計得点で競う。大会結果については、左記の一般財団法人一枝のゆめ財団ホームページでも紹介している。

https://hitoedanoyume.or.jp/news/

全国

休職に関するアンケートの結果を公表

パーソルグループの特例子会社であるパーソルダイバース株式会社（東京都）が、精神障害・発達障害のある人300人を対象に実施した、休職に関するアンケート調査の結果を公表した。

これによると、現在または過去の職場で休職したことがあると回答した人は67・3％。休職経験者の障害開示状況を調べたところ、「開示している」は65・4％、「開示したいと思っているが開示していない」は27・7％、「開示するつもりはない」は6・9％だった。

休職経験者の復職状況は、7割以上が半年以内に復職していた。「3カ月以内に復帰した」人が29・7％で最多だった一方、「1年以上で復帰」（12・9％）、「復職せずに転職」（6・4％）、「復職後すぐに転職」（1・0％）と回答した人もいた。

また、休職を伝えた際の職場の対応は、「業務に関する具体的な配慮・提案」（26・3％）や「働き方に関する具体的な配慮・提案」（24・0％）など、具体的な合理的配慮をあげられるケースが多かった。

〈出典〉dodaチャレンジ

https://doda.jp/challenge/contents/column/304.html

生活情報

全国

特例子会社と菓子メーカーがコラボ商品開発

コクヨグループの特例子会社であるハートランド株式会社（以下、「ハートランド」）（大阪府）が、和洋菓子を製造・販売する株式会社恵那川上屋（以下、「恵那川上屋」）（岐阜県）と共同で、ほうれん草風味のサブレ「ハートランドサブレ」を開発した。ハートランドは、農業生産法人として葉物類の水耕栽培・販売を行っており、主力のサラダほうれん草の付加価値を高めるため、恵那川上屋とのコラボレーションを実現させた。ハートランドサブレは810円（税込）で、恵那川上屋の一部店舗で数量限定販売するほか、コクヨグループ内でも顧客向けノベルティとして配布する。

https://www.kokuyo.com/news/release/260806csl/

全国

「四角い溝」で商品情報の読みとり位置がすぐにわかる

大手菓子メーカー株式会社ロッテ（東京都）は、ユニバーサルデザイン事業などを手がける株式会社ミライロ（大阪府）の協力を得て、商品情報がわかる位置を触って把握できる「ココヨム」を新たに開発し、この仕組みを導入した商品を発売したと発表した。

ココヨムは、パッケージの特定の位置に、指で触ってすぐに認識できる「四角い溝」を設けているのが特徴。視覚障害のある人がふだんから使っている「音声読み上げアプリ」を起動し、四角い溝の付近にスマートフォンのカメラをかざせば、賞味期限やアレルギー情報などの商品情報へスムーズにアクセスできる。

まずは紙箱パッケージから導入し、その後は紙箱パッケージ以外の商品にも導入できる仕組みの構築を目ざす。株式会社ロッテは、2030年までに企業の垣根を越えた共創の輪を広げ、社会実装を国内外で加速させていくとしている。

https://www.lotte.co.jp/info/news/detail/20260825163521.html

本紹介

『障がい者雇用の〝質〟ってなんだ？　障がいのある人の〝はたらく〟マップ』

障害のある人やミドルシニア世代などの就労・活躍を支援する「人の活躍研究所有限責任事業組合（ＬＬＰ）」代表幹事の中村淳（なかむらじゅん）さんが、「障がい者雇用の〝質〟ってなんだ？　障がいのある人の〝はたらく〟マップ」（セルバ出版刊）を出版した。中村さんは人材派遣会社に入社後、キャリアの半分以上となる18年間障害者雇用にかかわり、地方自治体と連携した雇用モデルや農福連携事業を展開してきた。

本書では、中村さんが企業目線だけではなく、就労支援や障害者の家族と接するなかで感じてきた「就職への想いや不安」をふまえながら、障害のある人の仕事の現状について、キーパーソンたちとの対談も交えながら伝える。実際にさまざまな形態で働いている6人への取材、活躍の機会を広げようとする会社や団体のユニークな取組みなども紹介。そして最後の章では「障害者雇用の質とはなにか、どのような視点が大切なのか」をテーマに行った、3者の鼎談（ていだん）を収録している。四六判、208ページ、1870円（税込）。

アビリンピック
マスコット
キャラクター



アビリス

2026年度地方アビリンピック開催予定

11月下旬～1月

千葉県、京都府、佐賀県

＊開催地によっては、開催日や種目ごとに会場が異なります
＊ は開催終了



地方アビリンピック　検索

※日程や会場については、変更となる場合があります。

第46回全国アビリンピックは12月4日（金）～12月6日（日）に、愛知県で開催されます。

ミニコラム　第61回

編集委員のひとこと

※今号の「編集委員が行く」（20～25ページ）は菊地委員が執筆しています。ご一読ください。

共生社会の実現に向けたインクルーシブな学校のあり方を企業から学ぶ

弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）教授　菊地一文

全国的に人口減少や少子高齢化が加速し、地域によっては学校の統廃合が進んでいる。一方で特別な教育的ニーズのある児童生徒は増加し、共生社会の実現に向けたインクルーシブな学校のあり方があらためて問われている。

また、首都圏への人口流出が加速し、地域における障害者の割合が相対的に増えていくことが予想される。人材不足という視点からも彼らの就労は優先すべき課題といえる。

そのような背景のもと、筆者はいくつかの自治体の特別支援教育のあり方検討会議の委員を拝命してきた。インクルーシブな学校のあり方に関する議論において、事業主のある委員が「学校は障害の有無や障害種別で場が分けられているが、わが社には障害のある人もない人もいるし、視覚障害、聴覚障害、知的障害、肢体不自由、精神疾患のある人もいる。会社としての目的に向かってそれぞれができることをにない、協働しながら双方が成長している」、「ぜひ、先生方に会社に来ていただき、現場を見聞きして、または体験してほしい。それからこちらから学校に出向いて伝えることもできる」と発言された。

その発言に委員の大半を占める教育関係者が考えさせられた。多様性を認め合い、支え合う「共生社会」の実現が喫緊の課題となっているが、それを目ざす学校教育が学ぶべきことや価値が、企業のリアルな現状のなかにはたくさんあるということを実感した。かつて積極的に障害者雇用を進める事業主が「教育」とは「共育」であるといったことを思い出した。今後の企業関係者の学校教育への積極的な発信と連携・協働を期待したい。

掲示板

JEEDメールマガジン



登録受付中！

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）では、JEEDが全国で実施する高齢者や障害者の雇用支援、従業員の人材育成（職業能力開発）などの情報を、毎月月末に配信しています。

雇用管理や人材育成の「いま」・「これから」を考える人事労務担当者のみなさま、必読！

- 高齢 定年の延長や廃止・再雇用
- 障害 障害のある従業員の新規・継続雇用
- 求職 ものづくり技能開発・向上の手段

みなさまの「どうする？」に応えるヒントが見つかります！

JEED メルマガ で 検索

※カメラで読み取ったリンク先が https://www.jeed.go.jp/general/merumaga/index.html であることをご確認のうえアクセスしてください。

働く広場 公式X

@JEED_hiroba

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」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

●リーダーズトーク

文房具やオフィス家具の製造・仕入れ・販売、空間デザイン・コンサルテーションなどを手がける**コクヨ株式会社**（大阪府）の**CSV本部サステイナビリティ推進室理事**の**井田幸男さん**と、同社特例子会社の**コクヨKハート株式会社**（同）**代表取締役社長**の**前田智行さん**に、グループ全体での障害者雇用の取組み方針や、「HOWS DESIGN」の理念などについてお話をうかがいます。

●職場ルポ

株式会社ダイセルの子会社で、有機化学関連品の製造や検査業務などを行う**ダイセル大竹産業株式会社**（広島県）を訪問。化学工場でも働ける場をつくろうとサポートチームを立ち上げ、現場と協力しながら採用と定着を図ってきた同社の取組みを取材しました。

●グラビア

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社の特例子会社の**CTCひなり株式会社**（東京都）が運営する「**HINARI CAFE**」で働く方々を取材。コーヒーの抽出技術やプレゼンテーション力などを競う大会「第6回チャレンジコーヒーバリスタ」での受賞を目ざし、日々の業務で技能を磨く様子と、大会に参加し技能を披露する姿をお伝えします。

●編集委員が行く

石原まほろ編集委員が、**株式会社ボーダレス・ジャパン**（東京都）の革製品ブランド「UNROOF（アンルーフ）」の**久米川工房**を取材。障害当事者が障害のあるなしを超えて、一人の職人として革と向き合い、技を磨き、成長できる環境を紹介します。

『働く広場』読者のみなさまへ

2027年1月号は、年末年始のため冊子の到着が通常よりも数日遅れる場合がございます。ご不便をおかけしますが、ご理解のほどよろしくお願いいたします。
ご不明な点は編集部（企画部情報公開広報課、電話：043-213-6200）までおたずねください。

編集委員

（五十音順）

聖学院大学 准教授	石原まほろ
ATUホールディングス株式会社 代表取締役	岩﨑龍太郎
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 副理事長・事務局長	金塚たかし
弘前大学大学院 教育学研究科 教職実践専攻（教職大学院）教授	菊地一文
株式会社旭化成アビリティ 代表取締役社長	清水裕之
サントリービバレッジソリューション株式会社 人事本部 副部長	平岡典子
筑波大学 人間系 教授	前原和明
武庫川女子大学 准教授	増田和高
国際医療福祉大学 准教授	若林功

あなたの声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　古屋勝史
編集人――企画部次長　石井伸明
〒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
★発送先の変更などについては、上記のメールアドレスまでご連絡ください。
●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 障害者と雇用 12月号

令和8年11月25日発行

無断転載を禁ずる

・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。

◆広域センター・地域センター 一覧◆

2026年11月25日現在

広域障害者職業センター

全国の広範な地域から障害者を受け入れ、職業評価、職業指導、職業訓練などの職業リハビリテーションを実施し、その成果に基づく指導技法などを能力開発施設へ提供しています

名称	所在地		電話番号
国立職業リハビリテーションセンター（中央障害者職業能力開発校）	〒359－0042	埼玉県所沢市並木4－2	04－2995－1711
国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（吉備高原障害者職業能力開発校）	〒716－1241	岡山県加賀郡吉備中央町吉川7520	0866－56－9000

地域障害者職業センター

障害者に対する専門的な職業リハビリテーションサービス、事業主に対する障害者の雇用管理に関する相談・援助、地域の関係機関に対する助言・援助を実施しています

名称	所在地		電話番号
北海道障害者職業センター	〒001－0024	札幌市北区北二十四条西5－1－1 札幌サンプラザ5階	011－747－8231
旭川支所	〒070－0034	旭川市四条通8丁目右1号 LEE旭川ビル5階	0166－26－8231
青森障害者職業センター	〒030－0845	青森市緑2－17－2	017－774－7123
岩手障害者職業センター	〒020－0133	盛岡市青山4－12－30	019－646－4117
宮城障害者職業センター	〒983－0836	仙台市宮城野区幸町4－6－1	022－257－5601
秋田障害者職業センター	〒010－0944	秋田市川尻若葉町4－48	018－864－3608
山形障害者職業センター	〒990－0021	山形市小白川町2－3－68	023－624－2102
福島障害者職業センター	〒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 総合棟3階	024－526－1005
茨城障害者職業センター	〒309－1703	笠間市鯉淵6528－66	0296－77－7373
栃木障害者職業センター	〒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	028－348－3216
群馬障害者職業センター	〒379－2154	前橋市天川大島町130－1 ハローワーク前橋3階	027－290－2540
埼玉障害者職業センター	〒338－0825	さいたま市桜区下大久保136－1	048－854－3222
千葉障害者職業センター	〒261－0001	千葉市美浜区幸町1－1－3 ハローワーク千葉4階	043－204－2080
東京障害者職業センター	〒110－0015	台東区東上野4－27－3 上野トーセイビル3階	03－6673－3938
多摩支所	〒190－0012	立川市曙町2－38－5 立川ビジネスセンタービル5階	042－529－3341
神奈川障害者職業センター	〒252－0315	相模原市南区桜台13－1	042－745－3131
新潟障害者職業センター	〒950－0067	新潟市東区大山2－13－1	025－271－0333
富山障害者職業センター	〒930－0004	富山市桜橋通り1－18 北日本桜橋ビル7階	076－413－5515
石川障害者職業センター	〒920－0901	金沢市彦三町1－2－1 アソルティ金沢彦三2階	076－225－5011
福井障害者職業センター	〒910－0026	福井市光陽2－3－32	0776－25－3685
山梨障害者職業センター	〒400－0864	甲府市湯田2－17－14	055－232－7069
長野障害者職業センター	〒380－0935	長野市中御所3－2－4	026－227－9774
岐阜障害者職業センター	〒502－0933	岐阜市日光町6－30	058－231－1222
静岡障害者職業センター	〒420－0851	静岡市葵区黒金町59－6 大同生命静岡ビル7階	054－652－3322
愛知障害者職業センター	〒460－0003	名古屋市中区錦1－10－1 MIテラス名古屋伏見5階	052－218－2380
豊橋支所	〒440－0888	豊橋市駅前大通1－27 MUS豊橋ビル6階	0532－56－3861
三重障害者職業センター	〒514－0002	津市島崎町327－1 ハローワーク津3階	059－224－4726
滋賀障害者職業センター	〒525－0027	草津市野村2－20－5	077－564－1641
京都障害者職業センター	〒600－8235	京都市下京区西洞院通塩小路下る東油小路町803 ハローワーク京都七条5階	075－341－2666
大阪障害者職業センター	〒541－0056	大阪市中央区久太郎町2－4－11 クラボウアネックスビル4階	06－6261－7005
南大阪支所	〒591－8025	堺市北区長曽根町130－23 堺商工会議所会館5階	072－258－7137
兵庫障害者職業センター	〒657－0833	神戸市灘区大内通5－2－2 ハローワーク灘3階	078－881－6776
奈良障害者職業センター	〒630－8014	奈良市四条大路4－2－4	0742－34－5335
和歌山障害者職業センター	〒640－8323	和歌山市太田130－3	073－472－3233
鳥取障害者職業センター	〒680－0842	鳥取市吉方189	0857－22－0260
島根障害者職業センター	〒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 新本館4階	0852－21－0900
岡山障害者職業センター	〒700－0821	岡山市北区中山下1－8－45 GEEKS OKAYAMA 17階	086－235－0830
広島障害者職業センター	〒730－0004	広島市中区東白島町14-15 NTTクレド白島ビル12階	082－502－4795
山口障害者職業センター	〒747－0803	防府市岡村町3－1	0835－21－0520
徳島障害者職業センター	〒770－0823	徳島市出来島本町1－5 ハローワーク徳島4・5階	088－611－8111
香川障害者職業センター	〒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4階	087－861－6868
愛媛障害者職業センター	〒790－0808	松山市若草町7－2	089－921－1213
高知障害者職業センター	〒781－5102	高知市大津甲770－3	088－866－2111
福岡障害者職業センター	〒810－0042	福岡市中央区赤坂1－6－19 ワークプラザ赤坂5階	092－752－5801
北九州支所	〒802－0066	北九州市小倉北区萩崎町1－27	093－941－8521
佐賀障害者職業センター	〒840－0851	佐賀市天祐1－8－5	0952－24－8030
長崎障害者職業センター	〒852－8104	長崎市茂里町3－26	095－844－3431
熊本障害者職業センター	〒862－0971	熊本市中央区大江6－1－38 ハローワーク熊本4階	096－371－8333
大分障害者職業センター	〒870－0131	大分市皆春1483－1 大分職業能力開発促進センター内 第1教室棟3・4階	097－503－6600
宮崎障害者職業センター	〒880－0014	宮崎市鶴島2－14－17	0985－26－5226
鹿児島障害者職業センター	〒890－0063	鹿児島市鴨池2－30－10	099－257－9240
沖縄障害者職業センター	〒900－0006	那覇市おもろまち1－3－25 沖縄職業総合庁舎5階	098－861－1254

障害者雇用の総合誌
『働く広場』が
いつでも無料で
お読みいただけます！





独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）では、障害のある方に対する雇用支援などを実施しており、その一環として障害者雇用の総合誌『働く広場』を発行しています。

本誌は**デジタルブック**でも公開しており、スマートフォンやパソコンでいつでも無料でお読みいただけます。ぜひ、ご利用ください！

（毎月５日ごろに最新号がアップされます）

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。

デジタルブック

メール配信サービス



★ルポルタージュ形式で障害者雇用の現場をわかりやすく紹介

★国が進める施策の動向や、関係制度、助成金などの支援策を紹介

★「『安心』して『活躍』できる職場の環境づくり」、「中高年齢障害者の雇用継続支援について」など、テーマを掘り下げた記事が充実

お問合せ先

らしく、はたらく、ともに
JEED
独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

企画部情報公開広報課

〒261-8558　千葉県千葉市美浜区若葉3-1-2
電話：043-213-6200　FAX：043-213-6556　E-mail：hiroba@jeed.go.jp

https://www.jeed.go.jp/disability/data/works/index.html

JEED　働く広場　検索