

ポ 事務補助から窯業まで、能力を活かし活気ある職場に 株式会社旭化成アビリティ(宮崎県)

当事者目線で映像コンテンツをつくる 株式会社TBSスパークル(東京都)、東京障害者職業センター上野本所(東京都)

集委員が行く SPIS (Web日報システム)を通じ対話を深め、戦力化する 日東精工株式会社(京都府)、京都障害者雇用企業サポートセンター(京都府)、 日東精工 SWIMMY 株式会社(京都府)、一般社団法人 SPIS 研究所(東京都)

この人を訪ねて、特別支援教育の変革とこれから

全日本特別支援教育研究連盟顧問、東京学芸大学

「一致団結コーヒー屋さん」青森県・石戸谷有記さん





夕焼けデート

すなみあけみ

(きらぼしアートセンター)



画材:布張りキャンバス、アクリル絵の具/サイズ:900mm × 650mm

「アクリル絵の具を使い、布張りのキャンバスに2日間で一気に描きました。丘の上で夕 陽を眺めながらデートする2匹の猫の"ほのぼの感"を表現しています」と、あけみさん。

夕陽からだんだん日が暮れてゆき、雲の上の空には星と三日月が出ている。猫がいるあ たりは黄色で明るくし、オレンジ、ピンク、紫、青、そして紺色を混ぜて、最上部は青が多 めの黒にすることで、明から暗へのグラデーションを表すことに挑戦した。

夕方から夜への天空の移ろいを見上げ、「きれいだなぁ」と語り合う2匹の後ろ姿に幸せ と明日への希望が感じられる。

(文:一般社団法人岡山障害者文化芸術協会 荒木岳志)

すなみ あけみ

33歳。岡山県岡山市在住。

絵が好きだった父の影響で、幼いころから絵を描き始めました。美術部に入部したことはありませんが、 中学校時代から日常的に絵を描いています。

高校の家政科で介護を学び、短大で介護を専攻後、病院へ就職。ストレス障害から精神科へ通院し、就 労継続支援A型事業所に通う。その後、再び絵を描くようになり、2021(令和3)年、岡山県の障害者 アートの公募展「きらぼし★アート展」(岡山県、岡山障害者文化芸術協会など主催)に応募。作品名『大 丈夫』が入選しました。傷ついて涙を流しゴミ箱にいた女性に手を差し伸べるところが描かれた作品です。 この入選がきっかけで創作意欲が高まり、2022年1月には同協会の多機能型事業所アート&ジョブセン ターの就労移行支援事業所を利用、アート班に入り絵画に没頭する日々です。



協力:一般社団法人岡山障害者文化芸術協会

障害者と雇用

働く広場

目次

2022年12月号

NO.542

「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 前頁 夕焼けデート 作者: すなみ あけみ (きらぼしアートセンター) この人を訪ねて 特別支援教育の変革とこれから 全日本特別支援教育研究連盟顧問、東京学芸大学名誉教授 松矢勝宏さん 場 ルポ 4 事務補助から窯業まで、能力を活かし活気ある職場に 株式会社旭化成アビリティ(宮崎県) 文:豊浦美紀/写真:官野貴 クローズアップ 職場内の支援体制の課題と対応 第2回 ~社内全体の支援体制づくり~ JEED インフォメーション **12**) 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・好事例集などのごあんない / 「障害者雇用事例リファレンスサービス」を活用して本誌「働く広場」の掲載記事が探せます! E **15** 当事者目線で映像コンテンツをつくる 株式会社 TBSスパークル (東京都)、東京障害者職業センター 上野本所 (東京都) 写真/文:官野貴 エッセ 19 発達障害と就労 第2回 ~企業の雇用管理力をサポートする(1)~ 特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺 副所長 砂川双葉 編集委員が行く 20 SPIS (Web日報システム) を通じ対話を深め、戦力化する 日東精工株式会社(京都府)、京都障害者雇用企業サポートセンター(京都府)、 日東精工SWIMMY株式会社(京都府)、一般社団法人SPIS研究所(東京都) 編集委員 金塚たかし 省庁だより 26 道路の移動等円滑化に関するガイドライン(概要版)(令和4年3月) 国土交通省道路局ホームページより抜粋 研究開発レポート 28 精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査 ~雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として~ 障害者職業総合センター研究部門 障害者支援部門 ニュースファイル 30 編集委員のひとこと 31 揭示板·次号予告 32 中央障害者雇用情報センターのご案内

表紙絵の説明

「当時たずさわっていた『珈琲をつくる作業』をテーマに、一人ひとりの手作業の連携で珈琲がつくられている様子をどうしたら伝えられるかと、考えながら描きました。もっとも注意して描いたのは珈琲豆の粉砕機です。珈琲愛好家の方々に『これを使っているのか』とわかるよう細部までていねいに描きました」

令和4年度 障害者雇用支援月間絵画コンテスト 高校・一般の部 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長奨励賞



別支援教育の変革 れから

全日本特別支援教育研究連盟顧問、東京学芸大学名誉教授 松矢勝宏さん

いへん光栄に思っています。

創設されました。このような賞をいただき、た

(1913~1979年)の功績を記念して

備と発展に大きな力を果たした故・辻村泰男先

1940 (昭和 15) 年、東京都生まれ。全日本特別支援教育研究連盟顧問、 まつや かつひろ 京学芸大学名誉教授、NPO 法人 GreenWork21 理事長、社会福祉法人森の会理事長。1971 年、 (現・筑波大学) 大学院博士課程修了。同年から 2014 (平成 26) 年まで大正大学、 目白大学で教鞭を執る。全日本特別支援教育研究連盟理事長(2007~2019)、 厚生労働省・東京都の各種委員などを歴任。著書に『キャリア教育の充実と障害者雇用のこれから 特別支援学校における新たな進路指導』(共編著、 -ス教育新社、2013年) など。

初代所長を務め、

日本の特殊教育制度の基盤整

ありがとうございます。辻村賞は、

特総研

とうございます。

ら「第35回辻村賞」を授与されました。おめで

特別支援教育総合研究所

(以 下、

「特総研」)か

められ、2022年2月に、独立行政法人国立

さんは、

特別支援教育における長年の功績が認 **『働く広場』元編集委員でもある松矢**

本誌

「辻村賞」を受賞

2

でもあります。 施されましたが、 施策にかかわり、 児童福祉問題を担当しました。1952 護活動に従事、 文学部心理学科を卒業後、 1979年4月1日に養護学校教育義務制が実 代室長として公立養護学校の整備について立法 究や担当教員の研修充実に尽力されました。 辻村先生は、東京帝国大学 年から当時の文部省内の「特殊教育室」初 戦後は旧厚生省で戦災孤児らの この日は辻村先生ご逝去の日 特総研では特殊教育の調査 戦前は傷痍軍人の救 (現・東京大学) (昭和

者のための「全国手をつなぐ親の会 辻村先生の 私自身は、東京教育大学 「児童福祉学」に学び、 (現・筑波大学)で (現・一般社 知的障害児

> 障害児全員就学を実施したのです。 東京都は1974年に重度障害児学級を設置し、 が先頭になり「保護者の就学義務の猶予・免除 りました。そこで「新宿区手をつなぐ親の会 教育を受けなくてもよい」という既成概念があ 義務の猶予・免除」の対象で、「障害の重い子は、 害者に保障されず、特に教育においては「就学 らす・学ぶ・働く」という社会権的基本権が障 あり方を模索するようになりました。当時は の会」)の活動に加わりながら、特別支援教育 **「願い出をしない運動」を展開、これを受けて** 国の導入は

連盟」 審議会委員なども務め、 項目を担当し、 長期行動計画作成では、 団体からつくる「社団法人日本精神薄弱者福祉 本特別支援教育研究連盟)など知的障害関係 や全日本特殊教育研究連盟(全特連、 入れてほしい」と背中を押されました。 その後、 (現·公益社団法人日本発達障害連盟) 私は親の会から「今後は就労に力を 障害者雇用施策にかかわる国の 活動を続けてきました。 委員として「就労」 現・全日 親の会

主体性のある進路指導を

きました や企業も参画し、職業教育の向上につなげてい 校進路指導研究会 (進路研)」は、 1 9 9 3 (平成5) 年に開設した「養護学 学校の先生

5年後の

1979年でした。 団法人全国手をつなぐ育成会連合会)」(以下、

働く広場 2022.12

等部3年生の進路学習「一日大学生」です。生 開講座「自分を知り社会を学ぶ」を開催しました。 移行支援計画に関する研究とともに、1995 圏の先生や支援機関・作業所、厚生労働省の職 進路指導を目ざして立ち上げたのが進路研(現・ 場で具体化するため、生徒の主体性を重視した 心を動かされたものです。この企画は、全国的 このときの生徒の喜びと活き活きと学ぶ様子に 徒が大学を訪れ、学生と交流授業を持ちました。 きっかけは、東京学芸大学附属特別支援学校高 年からは特別支援学校の卒業生のための大学公 員も参加し80人近い規模になりました。個別の NPO法人 GreenWork21) です。関東 において大きく認知されたのが、障害者の「本 なオープンカレッジの先駆けにもなりました。 人参加と自己決定」の理念です。これを教育の 「国連・障害者の10年」 (1983~1992年)

接機関などとの情報共有のために個別の移行支援機関などとの情報共有のために個別の移行支格を目ざし、東京都が主導する形で、企業や支善を目ざし、東京都が主導する形で、企業や支持機関などとの情報共有のために個別の移行を

握し、教育の視点から適切に対応していくとい害のある児童生徒の一人一人のニーズを正確に把教育支援計画」作成について策定。ここでは「障衣の後、2005年に文部科学省が「個別の

条約につながる成果でもあります。を行うことを目的」としています。まさに本人を行うことを目的」としています。まさに本人を考えの下、長期的な視点で乳幼児期から学校

企業との連携、充実した職業教育

は大きく進化してきましたね。――この20年あまりで、特別支援学校での教育

職業教育を軸に、企業との連携が活発になってことが大きいですね。知的障害者の雇用義務たことが大きいですね。知的障害者の雇用義務に、企業との連携が増えるなか、「どう雇用していったらよいのかわからない」というケースも多かった。そこでかわからない」というケースも多かった。そこでかわからない」というケースも多かった。そこでかわからない」というケースも多かった。そこでかわからない」というケースも多かでは、一般に対している。

事業所のような実習スペースをつくり、先生が助にし、先生方の考えも変わっていきました。りにし、先生方の考えも変わっていきました。明させたのが東京都の特別支援学校における就映させたのが東京都の特別支援学校における就映させたのが東京都の特別支援学校における就映させたのが東京都の特別支援学校における就

な学びを得られるようになりました。職場管理者、生徒は社員の立場で、より実践的

さらに、こうした教育現場での実績をふまえ、本京都特別支援学校就労支援委員会と東京労働原京都特別支援学校就労支援委員会と東京労働、大変を集めた企業セミナーを開催できるようになり、を集めた企業セミナーを開催できるようになり、大震学校ごとに、就業に向けたさまざまな取組、大変ができた。いまでは特別、大変があります。東京都の就業技術科では、企業とともに生徒たちがつくったパワーポイントによるプレゼンテーションは、目を見張るものかあります。

く 校の役割を今一度しっかりとらえ直すべきです。 教育を支えていくという意味でも、特別支援学 教養を身につけることです。生徒一人ひとりの す。もともと中等教育の目的は大学進学ではな を卒業しても高卒扱いにならないことがありま 少なくないことです。背景には、特別支援学校 学校に入らず、通信制などの高校に進む生徒が 職業教育・キャリア教育を受けられる特別支援 す。ぜひお近くの学校を見学してほしいですね。 域性を活かしたプログラムに力を入れていま したり、生徒が育てた野菜を販売したりと、地 ビニエンスストアや食堂、 いま危惧しているのは、このように充実した 全国に目を向けると、校内カフェをはじめコン 社会人として自立していくための基本的な 洗車場を定期的に運営

事務補助から窯業まで、 能力を活かし活気ある職場に

一株式会社旭化成アビリティ(宮崎県)一

大手企業の特例子会社では、各自の能力や経験を活かした多様な業務を展開。 障がい理解や後方支援を図り、だれもが活き活きと働く職場づくりを目ざす。







取材先データ

株式会社旭化成アビリティ

〒882-0847 宮崎県延岡市旭町2-1-3 TEL 0982-22-2771 FAX 0982-22-2634

Keyword:身体障害、内部障害、知的障害、精神障害、特例子会社、 縫製、アビリンピック、農業、窯業



POINT

- アビリンピックに積極的に参加、意欲向上や顧客開拓のきっかけに
- 「活き活き推進部」 を軸に職場理解の拡大や現場の後方支援を図る
- 3 新規分野に挑戦しつつ、受託スキル向上で旭化成グループの中核を目ざす

全国5営業所で多様な業務

るという。 適用した障がい者雇用率は2・37% 増えた。 障がい72人、精神障がい137人) は372人(身体障がい163人、 員は466人、 東京の全国5営業所まで拡大し、 規模からスタートした。 ビリティ」) 和60) 年に設立した特例子会社 022〈令和4〉 はじめ水島(岡山県)、大阪、富士(静岡県) 旭化成アビリティ」(以下、 創業1 旭化成グループ23社をグループ 00年を超える大手総合化 「旭化成株式会社」が1985(昭 は、 うち障がいのある従業員 宮崎県延岡の地で10数人 年6月1日現在) いまでは延岡を 「旭化成ア 「株式会 全従業 にな まで 知的 $\widehat{2}$

雇用人数の増加とともに業務開拓も進 印刷、 縫製などのほか、 各種資格の受験・受 農業や

講手続き代行、 メール配送、 インに事務補助や図面などのデータ化、 めてきた。グループ会社からの委託をメ

ら、 成30)年から代表取締役社長を務める押窯業などにも挑戦している。2018(平 中 本知行さんが語る。 に必須の組織として組み込まれるような 私たちも全体の業務スキルを上げなが 窯業などにも挑戦している。 ・核会社を目ざしています. 内容はどんどん高度になっています。 「電子化やペーパーレス化が進み、 グループ会社の業務の流れの一 部分 受

輩出の 全国アビリンピック金賞受賞者 「縫製」

から ねた。 ながら明かしてくれた。 いわれたことを忘れずにいます」と笑い 所長を務める工藤通洋さん。 に旭化成ホームズ株式会社 300人近くが在籍する延岡営業所を訪 司には相談したくないだろうから』と (ホームズ」)から異動し、 今回は最重要生産拠点として従業員 『明るさを大切にしてほしい。 案内してくれたのは、 10年にわたり 以下、 「当時の社長 2009年 「旭化 暗

サイズに合わせたすそ上げやネームづけ 6500人分の作業服の受発注とともに、 全国のグループ会社の工場などで働く約 おもな仕事だが、パソコン運搬用バッ 部業務課で担当している「縫製」 延岡営業所の大きな業務の一つが、 小物入れなどの製作も手がける。 業

延岡営業所所長の工藤通洋さん

業務部業務課で縫製作業を担当する北村重雄さん(左)と 炭田大介さん(右)

第36回全国アビリンピックで金賞に輝 校を卒業後、 が北村重雄さん 賞受賞者を2人輩出している。その1 ぐにアビリンピックへの挑戦をすすめら 就労移行支援事業所を経て2012年に 責任の重圧で退職したという。 たが、修理を1人で担当することになり 人社した。半年後に縫製担当になり、 ミシン技術は専門の外部指導員が これまでに全国アビリンピックの 2016年に2回目の出場となった 木工家具の会社で働いて (33歳)だ。特別支援学 その後、

裁断から完成まで1人でやり抜いたとき とで、 なったと思います。 「アビリンピックで実力を認められたこ 大きな充実感がありました」 むずかしい仕事も任されるように バッグの製作を布

★本誌では通常「障害」と表記しますが、株式会社旭化成アビリティ様のご希望により「障がい」としています

は、



ビス課課長の木村進二さん(左)と オフィスサ 木村慎太郎さん(右)



パソコン運搬用バッグを縫製する炭田さん



作業服のすそ上げを行う北村さん

えているところだ。

いまはネーム用の刺しゅう機操作を覚

炭田さんが話す。 2021年の第4回全国アビリンピック ピックへの出場を果たし、 製担当になった。その年に全国アビリン 業務を経験し、手の器用さを見込まれ縫 支援学校2、3年生時に職場実習に参加 で金賞を獲得した。 もう1人は炭田大介さん 2017年に入社した。 いくつかの 今後の抱負について 4回目となる (23 歳)。 特別

縫えるよう上達していきたいです_ ますが、そばで教えてくれる北村先輩を 目標に、 - 覚えていない操作や不安な部分もあり いずれは1人でも自信を持って

長の押本さんは「アビリンピックは個人 所だけでも毎年30人ほどが挑戦する。 への参加を積極的にうながし、延岡営業 旭化成アビリティではアビリンピック

慎太郎さんは、 資格試験などの手続きを担当している

受験 受講手続き代行 につながります」と話す。

その1人、オフィスサービス部オフィス 業員も50人以上が在籍し活躍している。 2020年に入社した。 ービス課の木村慎太郎さん 延岡営業所では、 精神障がいのある従 (38 歳) は

関係などで悩み退職しました。障がい者 ました_ 成アビリティ入社と同時に引っ越してき 雇用に力を入れている企業を探し、 かさないクローズド就労でしたが、 「以前は県外に住み、自身の障がいを明 人間 旭化

と慎太郎さん。 そうだ。「いまは職場で配慮してもらえ、 なコミュニケーションが苦手」と伝えた との段取りや見通しを立てること、 い人たちに囲まれて働きやすいです」 面接時には自分の特性として「ものご 円滑

の能力開発の重要な場ととらえています。 がら成長できる機会になっていますね すし、私たちも顧客開拓のモチベーション 仕事を頼めるのではないか』と期待されま 内でも互いに切磋琢磨し、支え合いな 工藤さんも「アビリンピックで 『関連の のだれかをサポートできる立場になりた だけで精いっぱいですが、いずれは職場 を一手に引き受ける。「いまは自分の業務 務だ。月平均400件ほどの受験申込み する各種資格の受験・受講手続き代行業 いと考えています」と語ってくれた。 に合わせ、要件の確認や書類の準備など

優秀な成績を収めた者が出ると

という。

村進二さん(51歳)によると、慎太郎さん らえるので安心です。 体力的に無理のないよう常に配慮しても 加齢とともに力作業への不安を感じ、 ろに交通事故で両足を切断し義足となっ その同僚には聴覚障がいがある。 ことでミスを防いでいます。何人かと試 ため、 いう。「さまざまな業務を経験しましたが、 簡単な会話は口もとで理解し合い、込み し、いまのペアに落ち着きました」という。 実施することを忘れてしまうことがある はスケジュールを立てることはできるが、 人った内容は筆談で十分にできるそうだ。 切って旭化成アビリティに転職したと 進二さん自身も障がいがある。20歳のこ オフィスサービス課の課長を務める木 その後は陶芸を仕事にしていたが、 「慎重な性格の同僚と一緒に進める 2人は

係長として部下を支える

これまで旭化成アビリティでは、 玉 0

担当は、グループ会社の社員が必要と



ビス課係長の吉田智美さん



課係長の萩原千穂さん



山田さんは、建築用 CAD でトレ 製図を担当している -スや



情報サ ·ビス課係長の山田智恵さん

で、かなり高い割合の人が正社員となっ 制度を活用しトライアル雇用を経たうえ

ている。また障がいの有無にかかわらず

同

制

度同一処遇

(能力や地域性は考

けたそうだ。 受け内部障がいのある山田さんは、 ワークの求人で旭化成アビリティを見つ をかけてはいけないと思い退職。 の勤務先で唯 を務める山田智恵さん(55歳)は、 管理職登用もある。 1年に入社した。入社前年に腎臓移植を 情報サービス部情報サービス課の係長 一の事務員だったため迷惑 ハロー $\begin{array}{c} 2 \\ 0 \\ 1 \end{array}$ 当時

株式会社からの委託業務として建築CA たが、グループ会社の旭化成リフォーム 入社後はデータ入力などを担当してい



吉田さん(中央)は課員の精神的なケアもになっている

得意だったはずのことまで挑戦できるよ 得意がある場合は、まず得意な部分を徹 落ち着いてくる傾向があります。 うになります。 底的に磨き上げることで自信がつき、 の仕事をこなせるようになると精神的に とも大事です」 とくに若い従業員は、 最初はじっくり見守るこ ある程度、 得意不 自分

じように子育て中の同僚への配慮も欠か 高校生の子どもがいる萩原さんは、 同 うな気持ちです」と語ってくれた。 場作業用の図面作成、 員から教わりながらスキルを身につけ、 Dを操作することになった。委託! 自信をつけてもらいたいですね。 ようサポートしています。仕事を通じて や特性を仕事に活かしながら自立できる る部署の係長として「一人ひとりの個性 検討・提案までを手がける。 までは過去の間取り図のトレースから現 ビルの鉄骨補強 80人近くい 親のよ 元の社

慮)」とし、前出の木村進二さんのように

面データを目的別に整理してクラウドに 年から係長を務める。印刷デザイン課で いることを聞いた。 談を受けることも多いそうで、 アップロードするほか、製本も手がけて は旭化成ホームズからの委託業務で、 (49歳) は2015年に入社し、2021 業務部印刷デザイン課の萩原千穂さん 障がいのある同僚や部下からの相 心がけて 図

取得し、

家族が教えてくれた旭化成アビ

動が困難でした。その後障がい者手帳を

の要件に入っている会社も多く、

就職活

リティに入社しました」とふり返る。

がいがあり、 021年から係長を務める吉田智美さん 力残業をしません」 ちろん保育園から電話が来たらすぐに帰 いる。「当時は電話対応できることが採用 に支障が出ないよう、 人を2人以上にしています。私自身も極 します。代わりに、 〔49歳〕は1996年に入社した。聴覚障 オフィスサービス部事務サービス課で2 「参観日は必ず行ってもらいますし、 補聴器を使って会話をして だれが抜けても業務 同じ仕事ができる

場での経験も含めてアドバイスがもらえ、 と思ったときは、 という。 ら声かけをするほか、「少し話を聞いてほ りの精神的なケアを優先に対応するよう 業務を担当しているが、 相談している。「障がいや特性の理解、 く姿勢で、公平な判断を心がけています 心がけています」と話す。様子を見なが しい」と相談を受けることも少なくない。 「フレンドリーに、忙しくてもまず話を聞 吉田さんはグループ会社の給与関連 吉田さんでも解決がむずかしい 「活き活き推進部」 「課内の一人ひと

さない。

とても頼りになる存在」だそうだ。



農地でのナス収穫作業 (写真提供:株式会社旭化成アビリティ)



部員と打ち合わせを行う田口さん(中央)



活き活き推進部、 総務課係長兼任の 田口知枝さん

職場の理解促進と後方支援

機能を充実させるため、名称変更などを 年にできた安全健康推進部で行っていた 経て2020年に独立した。 活き活き推進部 の活動は、 $\begin{array}{c} 2 \\ 0 \\ 0 \\ 9 \end{array}$

担当している。 環境を実現する」だ。実習から採用、 ス検討会、文化祭などのイベントなどを 社3カ月までの個別面談、社内研修やケー ミッションは「障がいのある人もない 活き活きと働くことができる職場

す」と語る。 の押本さんは、 の研修では、 れないよう後方支援にも力を入れていま ながら、同時に、サポートする側がつぶ 延岡営業所所長の工藤さんはいう。 まえのようなものを共有する場です」と ないので、みんなで助け合うための心が について話すが、「専門家がいるわけでは 管理職への昇進者を対象にした年2回 障がい種別やハラスメント 「現場の障がい理解を広げ

長も兼任している。 年入社で、いまは延岡営業所総務課の係 活き活き推進部の部員は3人。 田口知枝さん(52歳)は、たぐちともえ $\begin{array}{c} 2 \\ 0 \\ 1 \\ 0 \end{array}$ その1

かったため、 私たちは専門の資格などを持っていな 相談を受けることに不安が

> 験を糧に、アドバイスできることもある の苦しみや壁を乗り越えてきた。「人生経 植による内部障がいや闘病で、 者に接客した経験があり、自身も腎臓移 かなと感じています 口さんは以前、 な立場でスタートしました」という。 精神科病院内の売店で患 いくつも

ば相談しよう』と思ってもらえる存在に 分から相談に来れる人は対応することが なりたいですね。そのきっかけづくりも たちからもアプローチして、『なにかあれ ない人も少なくないので、できるだけ私 できるのでよいのですが、行動を起こせ たりメールなどで応じたりしている。「自 周囲にわからないよう時間や場所を決め 個別に相談したいという人のために、 |画しているところです_

> どで、地元の卸売市場や直売所で販売。 を育てている。収穫野菜は月500㎏ほ 指導も受けながらナスなどの野菜や花苗

人と障がいのある従業員4人が、

新規事業を次々と

欠かせません」という。そこで新たにス 慮すると、この先も同様のペースで採用 ずつ増えている。押本さんは、 が先細りするものもあるので業務開拓 約200人から500人超と年平均30人 (ープの拡大や法定雇用率引き上げを考 べき状況です。 障がいのある従業員数は、この10年で 現在の業務には、 「旭化成グ

新入社員のお世話係のよう 発足。 てみようと始まりました」と工藤さん。 の花壇管理で、 を立ち上げ、2019年に農業推進課 タートした3事業を紹介したい。 業大学卒業者や農業経験のある従業員4 延岡市内の農地20アールほどを借り、 【農業】2016年に社内プロジェクト 「以前から行っていた工場敷地内 購入していた苗を栽培し

が収穫の応援に来られるようになれば楽 活かしながら拡大し、 ね。まだ試行錯誤の段階ですが、休耕地を 商品として売り出す達成感は大きいです 工藤さんは「自分たちの手で育てあげて しみも増えます」と意欲的だ。 別部署のみなさん

進二さんの紹介で、神社の「かわらけ投 脈のあるオフィスサービス課課長の木村 販路開拓に悩んでいたところ、窯業に人 業用にと売り込んだが、手ごたえがなく 気窯で製作している。グループ会社の営 ている従業員のために考案。ろくろなど に使う小Ⅲを手がけることになった。 を使わずにできる小皿や箸置きなどを電 【窯業】手先を使ったものづくりが向 (素焼きのⅢなどを投げる願かけ

,まは月3~4千枚の小皿を6人体制



ドリップパックの袋詰め作業





小皿の成形作業の様子

に初挑戦し、金賞を受賞した。 に初挑戦し、金賞を受賞した。 に初挑戦し、金賞を受賞した。 に初挑戦し、金賞を受賞した。 に初挑戦し、金賞を受賞した。

【コーヒー豆加工】専門業者に依頼した 旭化成アビリティ専用の焙煎豆を使い、 ミル作業からドリップパック加工、袋詰 めまで1日200袋を手がける。グルー プ会社の社名入りデザインラベルを貼 り、ノベルティグッズとして使ってもらう そうだ。「一度注文してくれたグループ 会社から好評で、少しずつ販路拡大中で 会社から好評で、少しずつ販路が大中で

コロナ禍をきっかけに

染防止対策を十分に行ったうえで原則、在旭化成アビリティではコロナ禍でも感

経て2017年に入社。作業服の洗濯や しでした」と工藤さん。(22歳)は、特別支援学校での職場実習を り数にとどまりクラスターもありませんでつくっている。その一人、山田太一さん 宅勤務を導入しなかった。「感染者はごく

業文化は大事だなと実感しています」体がよく理解し、各自が感染予防に努力してくれていました。いろいろな人がいる職場での、互いの理解と支え合いの企

一方で、東京をはじめとする都市部にあるグループ会社では在宅勤務が増えたことから、代わりに請求書や伝票の発行の理業務を旭化成アビリティが請け負うのとになり、それが大きな一歩になったという。

す。 う移管作業も進めている。押本さんが話に、同じ業務を複数の営業所で行えるよ

を整えているところです」も安心して業務を委託してもらえる体制アップも含め、グループ会社からいつでアップも含め、グループ会社からいつで

「10年後のありたい姿に向けて」

が説明する。

28年度ゴールの経営目標「10年後のありたい姿に向けて」を策定した。押本さんのを登りでである。

「もともと3年ごとの計画も立てていましたが、短いですよね。毎月の経営会議でも目先の数字の話になりがちでした。でも目先の数字の話になりがちでした。でもる「10年先にどんな状態だったらよいか」を視野に、そこから3年ごとの目標を考えてみる。すると私たちもワクワクしながら、多少の冒険もできるのではクしながら、多少の冒険もできるのではないかと思います」

計28個の目標をつくった。 計28個の目標をつくった。 計28個の目標をつくった。 計28個の目標をつくった。 計28個の目標をつくった。 計28個の目標をつくった。

本さんは次のように語ってくれた。 旭化成アビリティの今後について、押

「厚生労働省が力を入れている障がい者雇用の『質の向上』は、私たちも同感です。本来はグループ全体で追求すべきですが、本来はグループ全体で追求すべきですが、まず旭化成アビリティとして、引き続きまがし続け実績を重ねていくつもりです。きながら、結果としてチームの仕事の質きながら、結果としてチームの仕事の質きながら、結果としてチームの仕事の質さながら、自己効力感を高められる環境をつくっていくことにつながるのだと考えてくっていくことにつながるのだと考えています」

職場内の支援体制の課題と対応

第2回

~社内全体の支援体制づくり~

障害のある社員が働きやすく定着しやすい職場となるためには、社内全 体の支援体制づくりがポイントとなります。当連載の第2回は、「SGフィ ルダー株式会社」の取組みを取材。全国にある拠点に対し、本社の担当部署 がさまざまなサポートをすることで、障害者雇用の成果をあげている同社の 事例を紹介します。

日

現

在

在

1籍し、

おもに、

監修:中央障害者雇用情報センター(★)

デ

イングスグ

ルー

0

便

株

式

会

社

を中

核

ع

L

菛

스디오

推進課₋

ホー て、 9 ĺ 開 で 2 0 月 Ш パ そ 物流に特化 30 8282人 ル 急

ートナー

社員と呼

تخ ダ

契 ĺ

約

社 4

 $\stackrel{\frown }{\stackrel{\frown }{\stackrel}}{\stackrel{\frown }{\stackrel}}{\stackrel{\frown }{\stackrel}}{\stackrel}}}}$

〈令和

いる

SGフィ

ル

株式

会

した人材サ

ピ

スを 員 た S

け負っています。 拠点における仕分け 0 カ所以 上ある佐

などの

軽作

Ш

急便

0

物 全

としては、 活躍推進、 従業員だけではなく、 チ 同 社では2021年に、 を設置。 ムとして、 $\widehat{\mathbf{D}}$ ダ & I LGBTQの受入れ・ 社内全体の意識 1 障害者雇用促進 を ーシティ&イン 人事 推進するため 部に 女性や高 障害の 0 D 向 の 上に & I の専 2齢者の ク 理 取 組 ル あ 向 門 1

あ

る従

たも

0

業務内容をあらためて見ていくと、

拠

点ごとの対応だったため、

社内

障害者雇用促進をバ D 2 推進課」が中心とな. ックアップ ŋ

で各拠点での

業務を整理

障

:害の

あ

います。

た勉強会の

企画や運営などを行って

あと少しのところで届かない

状

い況が

時に、

障害のある従業員

0)

就

業を

一体で統率がとれず、

法定雇用率にも

ていました。

その

状況を打

開

けるた

ポ 同

まずは20

18年に人事部

0

主導

D 次のように話します & Ι 推 進 課 係 長 0) 香ゕ 川がわ 朋も 美科 さ

> 取り組むなど、 従業員に適

物理

的

な環境を整備

果をあげ、

聴覚障害のある人

した

『業務

0 Ļ

切

ŋ

曲

配

物

流の

拠点というと、

労働

障害のある人をはじめ、

障害の

あ P

る 知

一障害者雇用に力を入れるように

なっ

時

期

は

D

& I

推進課が設置され

までは、 前 ります。 の 2 に業員の $\overline{0}$ 事 1 業の $\frac{2}{0}$ 8 人数 (平成 拡 1 大にともな 1 が増えて 30 年 Ó 年までさか 創 業 e V 11 か らそれ 障 害の

安全性の確保などに配慮したうえで う数あることがわかりました」 生害のある従業員が従事できる業務

となる 点それぞれに、 置 1 トするため、 障 ました。 が 者 こ の 業務などの 担 当 $\frac{2}{0}$ ような とい カ 取 う 相 所 組 担 談 以 み 当 窓 上 者 が 0

には障害の 塚境とし 思 のではない 、ます。 って危 ある人に適した業務 しかし、 かというイ 険 な場 所 一つひとつの ş あ 1 ń が が 環 あ 般 的

【取材先プロフィール】

SGフィルダー株式会社(東京都江東区)

- - 労働者派遣事業、有料職業紹介事業、アウトソーシン グ事業など
- ◆従業員数(2022年9月30日現在) 正社員 1265 人 パートナー社員 1万8282人(うち障害のある社 員 305 人: 身体 133 人、精神・発達 78 人、知的
- ◆実績
 - ・2021年「大阪府障がい者サポートカンパニー優良
 - ・2022年「SGホールディングスグループダイバー シティアワード 2021 (※)」 グランプリ など
- ※ SG ホールディングスグループの各社が、多様な人材が活躍 するための取組みや、D&I推進を加速させたポイントをプ レゼンテーションし、業績向上や風土改革に貢献したチーム を表彰するイベント。障害者雇用に関する取組みが評価され て受賞した。



人事部D&I推進課係長の香川朋美さん。 臨床心理士、公認心理師、産業カウンセラー、 企業在籍型ジョブコーチの資格を持つ

19年には法定雇用 業員を雇 香川さんは 角し やすい ・環境になり、 率を達 成し まし 2 0

なく、

仲

間

0)

員として長

Z

働

き続

らっ

てい

・ます。

またSG

ホ

1

ル

デ

グスグル

ープ全体でD&I

推

n

シシ 進に

テ 取 イ

株式会社

てもら

うことを目ざして、

障

が

e V

者 け

フォ さ が $\frac{2}{0}$ 経 る勉強会を一度開いたのみで、その 従業員にどのように接したらよいかが 増えるにつれ、 アッ ある人を雇用する環境整備だけで れました。 きました。このような経緯があり、 過とともにうまく機能しなくなって たな問題が生じました。 からない』という声があがるなど、 口 者担当』 方で、障害のある従業員の プする 1年に、 1 人 の が 不十分だったことや、 入れ替わりもあり、 に対しても、 D 現場から、 D & I & I 本社内に各拠点をバッ 推 進課 推進 いでは、 人事 また、 『障害のある 課 部によ 時間 が 人数 ?設置 異動 障 後の 障 が 害 0

D

&

T

推

進

課が

まず

初

めに取

ŋ

組ん

当

「障がい者担当」育成のための勉強会の資料として作成された 『障がい者雇用ガイドブック』と『障がい者雇用 Q&A ブック』

終業時などに様子をうかがうと「大丈夫です」と返ってく

るので、安心していると、実はご本人はとてもしんどかったということがあります。「大丈夫」と言われてしまうと

「大丈夫」の意味が指導者側と本人とでズレている可能性

それ以上何もできません。どのように対応すればよいで

専 する取組みに注力しています。 タ もなりました」といいます。 やかなバ 住 1 0 1 をはじめ、 チ シ ームであるため、 テ ックアップができるように 1 &インクル 従業員の 以 理解を促 1 前 ジ より 3 また、 Ś 進 0

> 開 1

勉強会や「Q&Aブック」で 社内全体の理解を底上げ

す。 識 者担 ŀ の などについてレクチャーしました。 ゃ オ は 当 障害者 ン 障害別の ラインで全国 の立て直しのため 各 拠点に配置され 雇用に関する基礎的な知 般的 0) な配 拠 たっ 点をつな 0 慮の 勉 パポイン 強 障 会で が

T

がある。指導者側が何を聞きたいのかを明確にし、把握の 方法を工夫することが有効。例えば体調がしんどそうで疲れているようだということを確認したいのであれば朝の体 調点数と終業時の体調点数を継続的に付けさせ体調を管理 するとか、 仕事の難易度は問題ないかを把握したい場合に それぞれ は作業の細分化をしたチェックリストを用意し、 の工程でどの程度理解に苦虐しているか確認する等少しの 工夫が有効。 『障がい者雇用 Q&Aブック』の内容例

> 得てもらった後は、 として冊子にまとめました。 答する う」など、 受けとめ、 どうすればよいか?」 な接し方にならないように 催。 ・で集め、 接するなかでの困 礎 的 そして、 な内 『障がい者雇用Q&Aブッ Q & 寄せられた質問に対して回 成長させようと考えましょ 容の講座 A形式で再度勉強会を $\overline{\mathbf{Q}}$ 必要以 障害の で りごとをアンケー A 通 上に保 ある従業員 .仲間として ŋ にするに 0) 知 護的 Ź 識を

取り を理 る内容としました」 従業員と向き合っています。 どです。 職 特 :害者との働き方・かかわり 「しながらその役割をになってお 解 障 場 組 解してもらったうえで、 が得られにくい』などの悩みには、 別 つひとつの悩みにていね な知識 が 全体でプラスの んで 試行錯誤しながら障害の い者担当』 いきましょう』 一や経験のない者がほとん ٤ は 効果があること 通常の 香川さん。 というよう 方につ 自 いに答え 業務を担 □然体で 周 ある 囲 ŋ 0

今後の 知識や経験の体系化が) 課題

ときに、必ず 現 在 は その役割 、勉強会の録画を見てもらう 障 が 41 **V者担当** 0) 理 解 を深め が代 わっ ても た

04

A4

しょうか。

す。 どに では に 1 委員 組むための『わくわくダイ 加 「全国 Ļ D & 会 0 は各拠点の 回 障 v ほど開催しています。 0 害の を、 ての意見交換の場として Ι 拠点のなかには、 推進課が事務局と S G フィ ある従業員 障がい者担 ルダ

& I まり 業所で役立てられることが多く に気づいていないことでも、 事業所内では自分たちの取組みの 感じます。 ことで、 談 が 香川さんは語ってくれました。 ことに力を入れていきたいです」 つきがあります。 ;うまくいっている拠点もあ 体系化したりして、 やすく、 取 る拠点では、 の声 今後はそれらを、 り組んでいる様子 が少しずつ高まってきて 推進課で質問や困りごとなどの 進んでいない拠点もあ 、を集約するなど、 障害者雇用に取り 使い 障害者雇 ・やす 合理 的 用がうまく 11 しかし、 形で言語化し だれにでも 配慮などに 水平展開 が見られ 体制を整えた 組 障害者雇 ŋ いる ほ 私たち む ń まだば ます。 をす あ か 社 ば、 i 価値 わ ŋ 0) Ŀ って 0 内 た ま 事 を 相 あ る か 手 0) D 用

<参考>「はじめての障害者雇用~事業主のための Q&A ンツ版 ンテ ェブ ~| ゥ



、の接し

方な b

e V

ま

当 ح こなり、

0)

委

月

「JEED インフォメーション)

~高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)からのお知らせ~

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!

当機構の中央障害者雇用情報センターでは、障害者を雇用している、または雇用しようとしているみなさまに

無料で就労支援機器の貸出しを行っています。

「就労支援機器」とは障害者の就労を容易にするための機器のことで、例えば視覚障害者を対象とした拡大読書器や、聴覚障害者を対象とした補聴システム(集音システム)といったものがあります。

拡大読書器



- ●書類や写真などを拡大表示する機器です。
- ●コントラストや色調の変更も可能なため
- より見やすく調整することができます。 ●卓上型、携帯型など活用シーンに合わせ て選択できます。

補聴システム (集音システム)



マイク送信機

- ●マイク(送信機)が拾った音を直接、補 聴器や人工内耳に届けるシステムです。
- ●聞きたい音を大きくできるので就労のあらゆる場面で有効に使用できます。

ノイズキャンセラー



パーテーション



●視覚的・聴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できる環境を整えます。

▲上記は一例です

「貸出しの対象となる事業主 `

障害者を雇用している、または雇用しようとしている事業主など ※国、地方公共団体、独立行政法人などは対象外です

貸出し期間

原則、6カ月以内 ※職場実習やトライアル雇用の場合も利用できます

貸出しの流れ

申請書の提出

申請書を記入し、メールまたは郵送で ご提出ください

※申請書は当機構ホームページより ダウンロードできます

貸出し決定

申請のあった事業主に対し、決定内容 を通知し、機器を配送します

貸出しの終了・回収

当機構が契約している業者が回収に うかがいます

お問合せ

中央障害者雇用情報センター

〒 130-0022 東京都墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階 TEL: 03-5638-2792 E-mail: kiki@jeed.go.jp

就労支援機器を常設にて展示しているほか、導入に関する相談を行っています

就労支援機器は 当機構ホームページで 詳しくご紹介しています https://www.kiki.jeed.go.jp/



就労支援機器のページ

検索

働く広場 2022.12 12

障害者雇用のためのマニュアル・好事例集などのごあんない

基本的

当機構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 箇所を印刷することも可能です。ぜひご活用ください。 NIVR マニュアル 事業主



個別的

https://www.nivr.jeed.go.jp/manual.html QRコードはこちら

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。

障害者雇用マニュアル コミック版1~6



具体的な雇用事例や 障害者雇用に関する問 題点を解消するための ノウハウを障害別(視 覚、知的、聴覚、精 神、発達、高次脳機能 障害) にコミック形式 で紹介。

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みや雇用管 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を無料で貸出し。

般的

障害者雇用があまり進んでいない 業種における雇用事例





障害者雇用があまり進んでいない業種に着目し、主 に中小企業における雇用事例を掲載。経営者の声や障 害者雇用のメリット、職場定着などを紹介。

職場改善好事例集





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、事業所が創意工夫を重ねて実践している取組み をテーマ別にまとめたもの。

令和2年度の募集事例は当機構ホームページ 「障害者の労働安全衛生対策」で紹介しています。

QR コードはこちら



応用的

お問合せ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用開発推進部 雇用開発課

TEL: 043-297-9513 FAX: 043-297-9547

13 働く広場 2022.12

「障害者雇用事例リファレンスサービス」を活用して

本誌「働く広場」の掲載記事が探せます!

障害者雇用を進め たいけれど、ほか の企業ではどんな 取組みをしている んだろう?

「障害者雇用事例リファレンスサービス

をご活用ください!

障害者雇用事例リファレンスサービスとは

障害者雇用について創意工夫を行い、積極的に取り組んでいる企業の事例や、合理的配慮の提供に関する事例を紹介する当機構のウェブサイトです。

https://www.ref.jeed.go.jp/

アクセスはこちら!



※カメラで読み取った QR コードのリンク先が https://www.ref.jeed.go.jp/であることを確認のうえアクセスしてください。

「働く広場」 掲載記事の検索

「障害者雇用事例リファレンスサービス」では、「働く広場」に掲載した「職場ルポ」、「編集委員が行く」の掲載記事(※)を検索・閲覧することができます。※掲載企業から、同サイトへの掲載許可が得られた記事に限ります。





当機構ホームページでも記事検索ができます!

「働く広場」の掲載記事については、「障害者雇用事例リファレンスサービス」で検索できるほか、当機構ホームページにて、バックナンバー(過去4年分)の記事索引の閲覧や、「グラビア」、「クローズアップ」などのコーナーも記事検索ができます。 どうぞご利用ください。

記事索引画面

■「働く広場」に関するお問合せ 企画部 情報公開広報課

TEL: 043-213-6200 FAX: 043-213-6556

E-mail: hiroba@jeed.go.jp

■「障害者雇用事例リファレンスサービス」に関するお問合せ 雇用開発推進部 雇用開発課

TEL: 043-297-9513 FAX: 043-297-9547

E-mail: ref@jeed.go.jp

働(広場 2022.12 14

グラビア

当事者目線で 映像コンテンツをつくる

株式会社TBSスパークル (東京都) 東京障害者職業センター上野本所(東京都)



東京障害者職業センター 上野本所

〒110-0015 東京都台東区東上野4-27-3 上野トーセイビル 3 FTEL 03-6673-3938 FAX 03-6673-3948





障害者雇用管理サポーター(左)とのカウンセリングの様子



ニケーションは、ブギーボードでの筆談や ットアプリが活用されている 社内でのコミ

る「東京障害者職業センター」に協力を依頼。職場適

雇用が急務となった。そこで同社では、当機構が運営す

企業規模が急激に拡大したため障害者の

応援助者(ジョブコーチ)による定着支援や業務の切り出

しなどのサポートを受け、雇用の拡大を図った。

吸収合併し、

クル」)は、2019 (平成31) 年、 旧グループ会社11社を ける「株式会社TBSスパークル」(以下、「TBSスパー

いくことが目標」だと話す。 とマジョリティの差を埋める映像コンテンツをつくって を伝えた。那須さんは今後、「当事者目線でマイノリティ の収録では、デフリンピック選手の山田真樹さんの活動 を伝える「手話スタ!」の制作を担当しており、この日 材ネットワーク事業「障害者雇用管理サポーター」 れる映像コンテンツで、手話講座や聴覚障害者の取組み イザーなどを担当した。また、社内向けSNSで配信さ TBSスパークルでは、 現在は人事部において、定年退職式のチーフを務め 過去には情報番組お天気コーナーの手話アドバ 当機構の障害者雇用支援人

担当者を対象とする「雇用管理サポート講習会」 から、聴覚障害者の雇用管理に関する助言を受けてい どを対象に定期的に開催されており、先行企業の実例 人事担当者が講師として登壇し、 また、東京障害者職業センターで開催された企業 参加企業同士が情報交換できる場となってい 企業の障害者雇用の担当者な 取組みの紹介などを

行った。この講習会は、

る。 を知り、 学び、2020(令和2)年、新卒採用として同社に入

人だ。那須さんは、大学で健聴者と一緒に映像表現を

活躍しており、ろう者の那須元紀さん(24歳)

ŧ

現在、

TBSスパークルでは、障害のある社員21人が

ドラマやバラエティ、ニュースなどの番組制作を手が



「手話スタ!」の収録風景。那須さんは、ディレクターとして企画や撮影、編集など映像制作を取り仕切る



カメラマンと相談しアングルを決める。那須さんは、進行役として出演しつつ、 ディレクションをこなす



撮影現場でのコミュニケーションには、スマートフォンの 音声認識文字化アプリが活躍する



自らカメラを構えて、デフリンピック選手の 山田真樹さんのトレーニングを撮影



東京障害者職業センターの事業主支援担当のカウンセラー(左)が、TBS スパークルを訪問し人事担当者と面談



東京障害者職業センターでは、障害のある人や障害者雇用に取り組む 事業主の方に対し、支援やサービスを提供している



東京障害者職業センターは、全国初の障害者職業センターとして開所し、 今年 50 周年を迎えた



企業担当者を対象とする雇用管理サポート講習会の様子。「はじめての障害者雇用」、 「採用面接と合理的配慮」などをテーマにセミナーが開かれている



東京障害者職業センターの「職業準備支援室」。 実務作業を再現し、課題への対処方法などを検討する

達障害と就労 第2回

の雇用管理力をサポートする(1)

特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺 副所長 砂川双葉

砂川双葉(すながわ ふたば) 特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺・副所長。社会福祉士、介護福祉士。2013(平成 25)年、 特定非営利活動法人クロスジョブに入社。就労支援員としておもに発達障害のある人の支援、障害雇用を行 う企業の支援を行う。2021(令和 3)年、当機構の第 29 回職業リハビリテーション研究・実践発表会で、 就労移行支援事業所における ASD者のアセスメントと支援についての実践報告を発表している。



害者の就労ニー 用 清勢の 加 ズの多様化

行支援事業所)

では、

0

Ì 8

(平成30)

年

雇

の今後のチャ 省が障害者雇用促進法に基づき企業などに義 と思われる 方の選択肢が広がることは障害のある求職者 障害者雇用枠で働く境界線だったため、 ままでは週20時間以上働くことができるかが る方針を固めたという報道があった(※1)。 雇用した場合の実績を0・5人として算定す 務づけている法定雇用率に関連し、 間が10 2022 時間以上20時間未満の障害者を1 (令和4) レンジを後押しすることになる 年の6月に、 週の労働 厚生労働 働き

価する一方、 分けて考える そのための企業側へ めには障害者雇用の質の向上が必須であり 高めることだろう。こうした使命を果たすた じて豊かな人生を送ることと、 現させたいことは、 確 ることよりも、 人材のマネジメントを通じて企業が組織力を 作(保) |指摘もある (※2)。 民間企業の積極的な障害者雇用の増加を評 を優先するような動きもみられる」 「障害者が能力を発揮して活躍す 雇用率の達成に向けて 障害のある人が就労を诵 の支援について、 障害者雇用を通じて実 多様性のある 201 数の

事例から見る在職障害者の就労支援 特定非営利活動法人クロスジョブ (就労移 あり、 窓だった。

期面談を通じてアセスメント、 務作業、 の就労移行支援プログラムに約2週間通所 訓練 者に共有することで、 うえで相談に乗ってほしい」などだった(※3)。 作業遂行の状態に乖離がある」、 る社員で、 民間企業に在籍している障害者手帳を所持す て助言した。 自己理解の支援を行い、 ル「ワークサンプル幕張版」 求職者雇用支援機構が開発したOA作業. 依頼内容は てもらい、 次脳機能障害になり、 た委託訓練)」に参画した。 ~2019年の2年間、 八の仕事に対する思いなどを聞き取りながら 実施方法は、 事業 実務作業に大別された評価・支援ツ 作業体験(独立行政法人高齢 (障がい者の多様な 申込みの主体者は企業担当者だ。 「書類選考や面接でのイメージと 訓練の対象者にクロスジョブ 今後の業務を検討する 今後の支援体制につい 「大阪府障がい者委託 その内容を企業担当 訓練の対象者は を使用) ニーズに対応. ふり返り、 「在職中に高 や、 障 定 事 本

援機関には所属せず単独で就職、 られていないと嘘をつく。 の内容を理解して作業ができない」 社員が指示内容を忘れることが多く、 初めて障害者を雇用した企業からは、 配属先のキーパーソンが疲弊している状 その対象者には身体障害があり、 自分の書いたメモ また複数の との相談が 対象 教え 支

> を行い、 加してもらうミーティングを複数回実施. の理解支援を実施した。 することで、 マイルー メモを見返したときにどの指示に対する内容 気づきについてはその都度、 はメモ取り練習や暗黙のル・ さなど発達具合の不均衡さも見られ、 とであった。 2 を整理できなかった。 りが追いつかず、 リングを行ったところ 職経歴があ ということにとまどいがある」 人事担当者や配属先の従業員にも ・ルで行動することや人との距離の近 また、 職場における適切・ た。 後半部分を忘れてしまう。 作業の行動観 訓 練 年齢的に 訓練の内容 開始 「複数の指示のメモ 企業担当者に報告 ールを 後、 不適切行為 察を行うと 対象者にヒ "見える化 「わかり とのこ 訓練で 本人の

企業には工夫して情報共

た で、 ても早期に対応できる仕組みをつくった。 を共有し、 づくりの提案を行っている。 指示を出す環境の設定)の助言を行い、 だけでなく、 指示の量 一捗の定期報告を行うことでつまずきが生じ 企業への報告では、 職場内の具体的なル 本人もほかの従業員も過ごしやす 本人が理解しやすい指示の出し方 話すスピード、 発達障害の傾向が見られること この対象者は身体障 ールを提示したうえ 視覚情報の使用 作業

※ 1 福祉新聞(2022年6月28日付)

※2厚生労働省:第121回労働政策審議会障害者雇用分科会(資料) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26270.html 配布資料全体版 https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000952203.pdf

※3砂川双葉:第27回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文

「在職障害者の就労支援~『大阪府障がい者委託訓練(在職者訓練)』から考える職業準備性と企業の雇用管理」

http://www.crossjob.or.jp/common/uploads/2019/12/74f46916171bb385dad530d2d9b75838_f8671fd4ff3d3bc735b4f47656b7ef9d.pdf

次回は、現場の受入れ体制について考えます。

編集委員が行く

エスピス

SPIS (Web日報システム)を通じ対話を深め、戦力化する

日東精工株式会社(京都府)、京都障害者雇用企業サポートセンター(京都府)、 日東精工SWIMMY株式会社(京都府)、一般社団法人SPIS研究所(東京都)

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







取材先データ

日東精工株式会社

(本社) 〒623-0054 京都府綾部市井倉町梅ヶ畑20番地 TEL 0773-42-3111 (代表) FAX 0773-42-8426 (城山工場) 〒623-0003 京都府綾部市城山町2番地 TEL 0773-43-1550 FAX 0773-43-1554

京都障害者雇用企業サポートセンター

〒601-8047 京都府京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ内 TEL 075-682-8928 FAX 075-682-8944

日東精工SWIMMY株式会社

〒623-0054 京都府綾部市井倉町梅ヶ畑20番地 TEL 0773-42-3111 (日東精工株式会社代表電話) FAX 0773-42-8426

一般社団法人SPIS研究所

〒150-0011 東京都渋谷区東2-22-10 メディアパーク八島ビル2F TEL 03-6427-7717 FAX 03-5778-4138





編集委員から

SPIS(Web日報システム)というコミュニケーションツールを使い、「対話」を重視した障害者雇用と外部支援者のアドバイスにより、障害者雇用の価値に変化が現れたという現場がある。障害のある社員をビジネスにおいて「戦力化」していく過程で、担当者も一緒に変化していく姿をご紹介したい。

写真:官野貴

Keyword: SPIS、精神障害、発達障害、就労定着、外部支援員、コミュニケーション



1 京都障害者雇用企業サポートセンターからのアドバイスに衝撃を受ける

- **2** SPISを用いて職場担当者も当事者も本音をいい合えるようになり、壁がなくなっていく
- 3 SPISを障害者雇用だけでなく、新入社員やメンタル不調者にも導入



日東精工株式会社城山工場



城山工場では、ねじ締め機や自動組立ラインの設計、 製造などが行われている

製造。二つめは、

自動組立ラインの設

製造。

じ供給機など、

締結関連部品の開発・

機やねじ締めロボット、

ドライバやね

大きく分けて二つ。

一つめは、

ねじ締

日

東精工の城山工場における業務内容

PISの活用を検討されている。 当者の考え方が変わったことで、 援者のアドバイスやSPISによって担 工株式会社 府北部の自然豊かな綾部市にある日東精 を活用して障害者雇用を進めている京都 ができる 部支援者も毎日簡単にチェックすること なじめず退職を考えていた当事者が、 今回、 員のほかメンタル 紹介する企業は、 (以 下、 「日東精工」)。 不調の従業員にもS そのSPIS 会社に 外部支 新入

0

浜

を取材した。 までは貴重な戦力として働いている現 状

員、

内な 藤



S = P z | S z z z

は、

| Supporting People

はじめに

ねじ締めロボットのデモ機

田光二さん、組立課係長の行役員の桐村和也さん、 践アドバ 受けるようになったとのこと。 垣さんにアプローチをして、アドバイスを けだったそうだ。その後、 た谷垣さんのお話を聴いたことがきっ いただいた。 京都障害者雇用企業サポートセンター 管理監督者向け障害者雇用セミナー 田さんと迫田さんが参加し、 管理についてアドバイスをされている、 お話をうかがった。 勤務する日東精工の 18(平成3)年9月に社内で開催した まずは障害のある社 イザーの谷垣信也さんにも同 谷垣さんと同社の出会いは2 組立課係長の追田 また、障害者の 城山工場にて、 購買課課長の 迫田さんから谷 **原麻美さん** 講師だっ 清章 章さん 実 浜は執



京都障害者雇用企業サポートセンタ 実践アドバイザーの谷垣信也さん



組立課係長の迫田麻美さん



購買課課長の浜田光二さん



フォームだ。

障害のある従業員の職場で

が

気分や体調、仕事やほかの人とのかかわ

当事者だけでなく、

職場担当者や外

る相談員の三者が連携する支援プラッ る従業員、職場担当者、外部支援者であ テムを利用して精神障害や発達障害の Improve Stability」の略称で、Webシス

執行役員で産機事業部長の 桐村和也さん



城山工場の製造部組立課の 内藤清章さん

が従事しているのは、ねじ締めドライバ

そして今回お話をうかがった内藤さん



内藤さんは、ねじ締めドライバの組立や検査など -連の製造工程を担当している

た」そうだ。

時間があり、 にも差がありすぎる、と。最後に質問の 聴いていました。自分の接し方とあまり を受けた浜田さんは、「迫田さんは、終 始うなって首をひねりながらセミナーを 迫田さんと一緒に谷垣さんのセミナー 手をあげたことがきっかけ

田さんは話す。

的に理解できるようになりました」と迫

ピッキングや組立、検査、出荷調整まで の一連の作業を一人で担当している。 の製造だ。専任の作業者として、現在は 接し方がわからなかった当事者に対する遠慮があり

と語ってくれた。

さんは「当事者とともに働くメンバーと

障害のある社員と働くうえで、

迫

誤の連続でとても悩んでおり、「私を含 方がわからないという従業員が多かっ 会い、アドバイスをもらう前は、試行錯 と話してくださった。実は谷垣さんと出 の関係性をとても大切にしています」 「谷垣さんに教えていただいたことは、 内藤さんに対する遠慮があり、接し 他社の担当者と比べると、迫田さんと浜 えましょう』とお伝えしました。また、 状況を冷静に見て判断し、対応方法を考 りの方から見た特性にズレがあるように 藤さん自身が感じている障害特性と、周 感じました。そこで、『現在の内藤さんの 垣さんは当時の職場の様子を、

だ。また、谷垣さんは定期的に日東精工 内藤さんとの関係に変化が出てきたそう を訪れ、アドバイスを続けた こういったお二人の姿勢が功を奏し、

の高い業務にチャレンジしてもらうこと 開発を行い、現時点よりも少し難易度

内藤さんの向き不向きの業務が具体

を図ること。また、レベルに応じた能力

人ひとりの特徴に合わせた仕事づくり

光や音など職場の環境を配慮し改善

う新しい世界を教えてくれました」と、 てもらおう」とは、考えたこともなかっ だ。「ほかに何ができるか」や「戦力になっ いまでならできるだろう」という作業し 浜田さんはいう。それまでは、「これぐら たことや感じていたことと、まったく違 「谷垣さんは私たちがいままで行ってい 内藤さんには任せていなかったそう

となり、谷垣さんが気にかけてくださる ションを通じて人の見方に変化があった 田さん自身も内藤さんとのコミュニケー ようになりました」とふり返る。また、浜

「戦力になってもらおう」「ほかに何ができるか」

印象的でした」と話してくださった。 う』と、躊躇なく積極的に臨まれる姿が 田さんは『できることはすべて取り組も 内内

パフォーマンスを発揮して戦力化するた 考える。合理的配慮のみならず、最高の めにどうするのかを考えることが必要な たとのこと。 つのポイントがこのエピソードにあると 障害のある社員が就労継続するための

いってもいいとわかった自分の気持ちを

しかし、いまはその壁がなくなりまし 言されているような気がしていました。 だ、こう接するべきだ』というように断 ていました。『発達障害のある人はこう 害者の壁があるなぁ』ということは感じ のか。「入社する前から、 当事者の内藤さんはどのように感じた た」と、内藤さんはふり返る。 お二人の当時のエピソードを聞いて、 『健常者と障

つなくなっていきました」という。 会って面談する機会も設けられるように か。内藤さんは「SPISを導入してか なりました。そこで浜田さんと迫田さん ら、『リアルSPIS』と呼ばれる、実際に 本音を聞くことができて、壁が少しず 壁は一体どのように取り払われたの

いるそうだ。そして、 内藤さんに「これからは戦力として活躍 してもらいたい」と話したことを覚えて 浜田さんは、SPISを導入する際に 「最終目的は内藤

> 22 働く広場 2022.12



般社団法人SPIS研究所理事長で 臨床心理士の宇田亮一さん

されていて、すごく楽しそうだなと感じ

これは内藤さんと深くかかわる

用してみたいと思い、谷垣さんに相談し

ことのできるツールだと直感し、

ぜひ利

今日は、天候が恋く、気圧の変化が激しかったの 初めての業務を教えてもらう場面で、教えても ては患いと思い、わからないまま退社したので 今日は雨も数しくて、出勤するだけでも大変で 確認すればよかったですね。明日の午前、もう 10/01 安更 選末休みを楽しみに、一緒にがんばろう(*0 頭痛は本当につらいですね。キツイ時は、休憩コ 10/01 変更 頒銷持ちの私も原体憩に少し眠ったら楽になり 自分からは言い出しにくいかもしれないので、 田中東子 SPISで困ったことを伝えることができて良か のは誰でも不安です。新しい業務に取り組むと 10/01 宏更 日はとても疲れたでしょうから、早めに入浴を 小林 由香 ください

	40.00	- 20 0 0	
-	m colo	OICO .	
		time	
-	44 0 0	- 00 1:0	
	PHIA	****	M THE STATE
	***	BETT-ITHEMA	HIRE
	100	-	2000
	***		00000
	144	*****	0000
	100	10000000000	2000
	141	**********	DOOD
	Total America, Access and conducting a resident conducting a contract	CONTRACTOR SERVICE AND AND AND ADDRESS OF THE PERSON NAMED AND	1000 C C C C C C C C C C C C C C C C C C
COICS COICS	\$200,000,000,000 \$200,000,000,000 \$200,000,000,000	MOTERATO COMPLICATIONS MOTERATOR DE LO VIDE CO. 1 MOTERATOR DE LO VIDE CO. 1	o, kuristion i Jack est (J.), hillinder (
COCH COCH	ERRECHOLOGICAL PLANTS OF THE PROPERTY OF THE P	13-186 (883-17-150), 84-5110 8-15-81 (81-6-5) 5-5-81 (81-8-5)	
CONTRACTOR CONTRACTOR	THE BETT PROPERTY.	APTECATION OF AN ARCHITECTURE OF A CONTRACT	MERCHANICA IN. THE

ていた迫田さんは、障害者雇用に関する

方、内藤さんにより近い立場で接し

ることだ」と明言した。 さんに実力をつけてもら

賃金を上

げ

たところ、

多くの方と交流を始めていくなかで「内 社 夫なんだ、ぶつかってもいいんだと思え は印象的だったようで、 らどうか」とアドバイスをもらったこと れていなかった」と感じたそうだ。 藤さんといままで全然 ^本心。 でかかわ 極的に参加するようになった。そして他 知識を深めるため、 た」とふり返る。 「自分の気持ちを内藤さんに伝えてみた の障害者雇用の取組みについて学び、 社外のセミナーに積 「いっても大丈 特に

SPーSを通して 者と深くかかわりたい

導入している企業の体験発表を聴いた。 援シンポジウム」で、すでにSPISを 市で開催された 田さんは、 PISに出会ったのか ある大手企業がSPISについて発表 ところで、 さまざまなセミナーに参加していた迫 2019年2月、 お二人はどのようにしてS 「舞鶴市障害者雇用 京都府舞鶴

> 説明を聞き、2019 からスタートしました」 支援員の灘友千紘さんが来てくださり、 研究所」) 団法人SPIS研究所(以下、 るか』という感じでした。その後、 めたわけではなく『とりあえずやってみ れたとき、どのように感じたのだろうか。 SPISをやってみませんか?」と誘わ 「どういうものなのかなと疑問がありま 当事者の内藤さんは、 『やってみよう』と強く決意して始 理事長の宇田亮一さんと、 令 迫田さん 和 苉 S P I S 年6月 一般社 外部 から

さんや、SPIS研究所の外部支援員で 間関係に困ったときにアドバイスをもら に返信してくださいます. ある灘友さんを中心に、浜田さんもたま えることがとても助かっています。 がある。 それから約3年。続いているのには 「趣味のことを話せたり、 迫 理

すぐに動けます」と、そのメリットを力 係 たときに発信してもらえると、こちらも るようになりました。 つくったり、 社 「コミュニケーションが深まりました。 んの本当の気持ちや、職場での人間関 内では聞くことができなかった内藤 S 悩みを知ることができ、 PISを始めてみて、 上司に相談することができ 困ったことがあっ 迫田さんは 面談の場を

いただきました」 京都府 0) É デル事業に誘って

説する。

さんが続けたいと希望するかぎり、 きはオンラインツールを活用して、 もらっているそう。 の支援者だけで現状報告やアドバイスを が入って三者面談。最後に内藤さん以外 さんの二人で面談し、その後に迫田さん 当者も一名参加。 さん・迫田さん・内藤さんに加え、 もリアルSPISは続けていくとのこと。 『リアルSPIS』と呼ばれる面談を実 開催し、 禍前は月に一度は、実際に会って行 コメントのやり取りのみならず、 参加者は、灘友さん・谷垣さん・ 会社への訪問がむずかしいと まずは内藤さんと灘友 いまは3カ月に一 人事担 今後 内藤 回ほ 浜田 コ

質が格段に上が出事の量よりも った

なり、SPISを始めてからはさらに 業の2種類だけでした。その後、 ーツをつくる作業を手がけるように の幅は大きく広がった。 作業と、書類をデータ化するという作 18 いまは4種類になりました 歳で入社して7年、 内藤さん 「当初は製造 0) 仕

く変わったように思います」とのこと。 がったことで、 「仕事の量よりも、 と表現されている。 藤さんの成長する様子を、 周りの人の見る目も大き 質が格段に上がっ また、 谷垣さん 「質が上



人事総務部部長の布川貴英さん



日東精工株式会社本社

SPISを導入 新入社員とメンタル不調者にも 表明のように力強く話してくれた。

約2000人です。 ネジ部品)の製造、自動組立機の製造、 今年で設立84年を迎える会社です。おも 社あります。グループ全体の従業員数は た。連結の子会社が国内15社、 からは医療用機器の取り扱いも始めまし 計測・検査機器の製造です。2020年 な事業内容は工業用ファスナー(ネジや 布川:創業は1938(昭和13)年2月、 の布川貴英さんにお話をうかがった。 一御社の概要について教えてください。 次に日東精工本社で、人事総務部部長 海外に21

―障害者雇用率は?

%で、日東精工が10人、特例子会社が7 年6月1日時点の障害者雇用率は2・6 認定されました。本社と合わせ、2022 19年9月に設立し、2020年1月に 布川:特例子会社の認定取得を前提とした 「日東精工SWIMMY株式会社」を20

こと」を心がけているそうで、将来につい と」、「任された仕事を最後までやり切る 行して、ここで働き続けたいです」と決意 いのですが、目の前の仕事をしっかりと遂 て「これをやりたいという目標がいまはな 「相手を敬うこと」、「あいさつするこ 内藤さんは仕事を続けていくうえで、 ているそうですね。 業員が4人、知的障害のある従業員が5 ―SPISを新入社員の方にも導入され 人です。障害種別は、精神障害のある従 人、身体障害のある従業員が8人です。

場に配属されてから正社員登用(入社半 当者とやり取りを行います。しかし、現 障害者雇用セミナーでSPISを用 新入社員(10人)からはSPISを導入 するためのツールとして、2021年の なってしまいます。その期間をフォロー 年後)までの間は、人事総務部と疎遠に 換日記のような形で、1カ月間は人事担 間には、レポートを書いてもらうなど交 正社員になるまでの約5カ月間、 た事例報告をしているのを聞いて、「新 布川:当時の人事課長です。迫田さんが ―どなたが提案されたのでしょうか? あれば相談できる体制を取っています。 ついてなどを入力する項目があり、何か しました。日々の生活リズムや心配事に 布川:入社して最初に行う集合研修の期 入社員に活かせるのではないか?」と思 提案したそうです。期間としては、 S P I

職場生活が始まるなかで、入社前から ですが、新入社員の不安軽減につながっ たと思います。配属先で新しい上司との 布川:正直、人事担当者の負担はあったの ―実際に導入してみていかがでしたか?

> るようです。 い意味で後回しになっているケースもあ ているのは4人。仕事が忙しくなり、よ ISの利用を希望し、9月現在で利用し の導入となりました。半数の社員がSP す。今年の新入社員(18人)には任意で いることが、安心感に結びついたようで かかわっている人事担当者とつながって

> > 24

導入されるとうかがっています。 ―メンタル不調者に対してもSPISを

ジです。しかし今年度に導入したばかり がSPISで情報を共有していくイメー を使って、看護師の担当者と職場担当者 ました。本人が同意した場合に、SPIS 早めにキャッチできるのではないかと考え 発信することができれば、不調のサインが メンタル不調者が職場の上長などに直接 セージのやり取りを行っていました。が、 話のSMSを使ってメンタル不調者とメッ の資格を持った担当者が、会社の携帯電 今後役立つことでしょう。 で、まだ実際に使った例はありません。 布川:これまでは労務課衛生室で看護師

日東精工SWIMMY株式会社

Sでやり取りをします。

2019年9月に設立された特例子会社 の日東精工SWIMMY株式会社を訪問 続いて、ダイバーシティ推進を目ざし 代表取締役社長の檀野佳子さんにも

働く広場 2022.12



東京都渋谷区のSPIS研究所でお話をうかがった



特例子会社の日東精工SWIMMY株式会社のオフィスでは、 書類のデジタル化が行われていた



家レオ・レオニの絵本に由来し、

社名にある「SWIMMY」

は絵本作 個々の

や能力が全体の集まりとなって、

より

日東精工SWIMMY株式会社 代表取締役社長の檀野佳子さん

お話をうかがった。

労を牽引していくに違いないと感じた。 である。ますます京都府北部の障害者就

SP Sとは何かっ

た。 心理士の宇田亮 最 後に、SPIS研究所理事長で臨床 一さんに、 お話をうかがっ

こと。 と。 宇田:2018年に設立しました。 込むこと。その外部支援者を育成するこ は三つ。外部支援者を企業のなかに送り S P そして企業の職場担当者を育成する **IS研究所を立ち上げた目的は?** 目的

―SPISとは何か?

当事者だけでなく、職場担当者や外部支 宇田:SPISは障害者雇用の現場で 合っていない」ことがあります。その際 発達障害者の就労定着がうまくいかない つの 「対話を重視する」システムです。 要因として、 「対話がうまく嚙み 精神・

> が実は大きな問題なのです 援者の「自己理解が足りてい 職場担当者自身が「自分の鎧が脱

をあげる側面と、 の弱さを出せたとき、対話の楽しさに気 ことが不可欠です。 めには職場が「安心安全な職場」である る側面。この両方が相乗効果を上げるた づくのです。 瞬間に対話が変わります。人は自分 鎧を身に着けて企業の成果 鎧を脱いで心を通わせ

実施したとのこと。特例子会社から本社

の異動というのはあまり聞かない事例

性を見きわめ、

同社から本社への異動を

められたものだそう。当事者の社員の特 大きな力を創造させたいという想いが込

―日東精工での取組みについては?

べてが変わっていくのです。 です。その途端、彼はすぐに自分の障害 を通じて、SPISが内藤さんにとって がSPISで熱心にサポートされること さんと迫田さんと外部支援者の灘友さん 宇田:日東精工で当事者の内藤さんに初 を認めるようになりました。そこからす ると感じました。そうしたなかで、 めれば職場に居づらくなる」と思って めて会ったとき、 「安心で安全な居場所」になっていくの 彼は「自分の障害を認 浜田

―SPIS活用の最終着地点は?

フェー チームづくりが理想です。 部 ル す 宇田:最初は月に一度の面談にもSPIS 研究所の外部支援者がサポートに入りま :の対話で十分やり取りできる」という サ ポ ドアウトしていくのです。 最終目標は企業におけるナチュラ トです。 つまり、 外部支援者が 「企業内

育てる環境

だかっていた壁を取り除く。こうして自 めにSPISを用い、 形になる。そして信頼関係を構築するた たときにアドバイスをもらえる安心感 田さんは不安が払拭されたという。 接したらよいのか、 実際に戦力化しているポイントである。 分の本音を吐き出して対話することが ある環境で、お互いが育ち、育てられる 慮は違う」と明確にいった。この言葉で迫 とが重要である。谷垣さんは、 ようなときは外部の支援専門機関をうま ないために、担当者の不安をぬぐうこ **・利用すること、そして当事者を孤立さ** のかを悩んでしまうことが多い。 任命された方は、当事者にどのように 障害者雇用の経験が浅いなかで担当者 どう声をかけたらよ 両者の間に立ちは 「遠慮と配 その

るのかとても楽しみである。 りつつあり、 を通して活躍の場を提供する取組みが、 田さんの気持ちを後押しした。 る」と話されていた。それが浜田さん、 みよう』という自由な雰囲気の文化があ 山工場には変なこだわりのない 、材の活躍」がキーワードの昨今、 日 入社員やメンタル不調者などへも広が 東精工執行役員の桐村さんが、 今後、どのような展開に 多様 『やって 対話 迫

道路の移動等円滑化に関する ガイドライン(概要版)(令和4年3月)

省庁

第一部

道路の移動等円滑化に関するガイドラインの活用と基本的な考え方

国土交通省道路局ホームページより抜粋

1章 道路の移動等円滑化に関する

ガイドライン作成の背景

- ●バリアフリー法の改正【平成30年5月、令和2年5月】
- **ヒ** ・理念規定を設け、「共生社会の実現」、「社会的障壁の除去」を明確
- 会モデル」の考え方を示す→社会的障壁を取り除くのは社会の責務であるとする「障害の社
- 追加・バリアフリー基準の適合義務の対象に旅客特定車両停留施設等を

●障害者の権利に関する条約(略称:障害者権利条約)

- は平成19年9月に署名、平成26年1月に寄託措置等について定める条約として、平成18年12月に採択され、日本の尊重を促進することを目的として、障害者の権利の実現のためのの尊重を促進することを目的として、障害者の権利の実現のための
- るという「社会モデル」の考え方を反映・障害は主に社会によって作られた障害者の社会への統合の問題であ

●障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(略称:障害者

- 月に制定を理由とする差別の解消を推進することを目的として、平成25年6を理由とする差別の解消を推進することを目的として、平成25年6に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害・全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互
- 5月の改正により事業者は努力義務から義務へと改正)要との意思が伝えられたときは合理的配慮が求められる(令和3年・役所や事業者は、社会の中にあるバリアを取り除くために対応が必

●道路移動等円滑化基準の改正【令和3年3月】

・旅客特定車両停留施設の構造に関する基準(ハード基準)、旅客特

ガイドラインの位置づけ

が追加

定車両停留施設を使用した役務の提供に関する基準(ソフト基準)

る道路空間のあり方を具体的に示すをはじめとした全ての人が利用しやすいユニバーサルデザインによアフリー法や道路移動等円滑化基準に加えて、高齢者、障害者等・道路管理者が、道路施設等を新設、改築及び管理する際に、バリ

ガイドラインの構成

の推進、当事者参加の考え方 等

文に記載はないものの配慮すべき観点を「コラム」として記載の内容を実施している具体的な事例を「事例」、ガイドライン本文がイドライン本文の内容を補足する「参考」、ガイドライン本文中で、「◎基準に基づく整備

対象施設等と対象者

●対象施設等

- 力規定に基づき同基準に適合した整備を行うその他の道路道路移動等円滑化基準に基づき新設又は改築を行う特定道路や努
- 停留施設道路移動等円滑化基準に基づき新設又は改築を行う旅客特定車両

・高齢者

対象者

使いやすく」というユニバーサルデザインの考え方に配慮

高齢者、障害者等を念頭におきつつ、「どこでも、だれでも、

自由に、

- 肢体不自由者 (車椅子使用者)
- 肢体不自由者(車椅子使用者以外)
- 内部障害者

※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

だ

- 視覚障害者
- 聴覚・言語障害者
- 知的障害者
- 発達障害者 精神障害者
- 高次脳機能障害者
- 乳幼児連れ 妊産婦
- ・その他 ・外国人

連携協力や当事者参加の考え方道路計画及び移動等円滑化に関する

道路計画の考え方

移動等円滑化方針(マスタープラン)や基本構想の策定

・市町村は、具体的な事業化の動きがない状況でもバリアフリーの方 ・設定にあたっては、連続性とともに高齢者、障害者等の安全性や ることなどが重要 利便性に配慮することや既存の道路整備に関する計画と整合を図 的な構想(基本構想)を策定し、そのなかで生活関連経路を設定 移動等円滑化に係る事業の重点的かつ一体的な推進に関する基本 針を定めることができる移動等円滑化方針(マスタープラン)及び

関係機関等との連携協力の考え方

関係機関等との連携

管理者が異なる境界部などで不整合が生じることがないよう、地方 者同士、公安委員会や他の施設管理者等と連携を図ることが必要 公共団体内の関連部局、国道、都道府県道、市町村道の各道路管理

道路と建築物等との一体的な整備の推進

道路と建築物との段差の解消や勾配の改善、 必要な幅員が確保さ

「第2部 道路の構造及び旅客特定車両停留施設を使用した役務の提供」および、

備が必要 れるよう一体的な整備を検討するなど、道路と建築物の一体的な整

心のバリアフリーの推進

道路での心のバリアフリー

- 計画、整備、管理、評価の各段階において関わる全ての人が、お互 障壁によってどんな困りごとや痛みがあるのかに気づき、その原因 様々な社会的障壁に気づき、心身に機能の障害がある方が社会的 いの人格や尊厳を大切にし支え合う「共生社会」の実現に向けて、
- 各段階において様々な障害のある人が参加し、どのような状況が困 理解を深めた上で、移動等円滑化につなげていくことが重要 難であるのか、どのような整備が必要であるかなどを適切に把握し、

や解決策を考え、具体的な行動を起こすことが重要

当事者参加の考え方

- 利用者の状況によりガイドライン通りに整備を行っても必ずしも十 分な対応とならないことがある
- そのため、新設や大規模な改修を行う場合は、計画・立案の段階 て利用しやすい道路や施設、設備等となる や意見交換を行い、整備を進めることで、より多くの利用者にとっ から障害者をはじめとする地域の利用者や専門家等から意見収集
- 持つことに加え、 道路管理者や施設管理者が理解し配慮すべき事項に関する知識を めることも重要 利用者自身の意識の向上や地域住民の理解を深

バリアフリー整備の継続的な推進

- 障害者や専門家等を含む多様な関係者が参加する評価を行い、そ アップ (PDCA) の取組が重要 の評価結果を以後の計画の立案や事業に反映していく、スパイラル
- 地域間のフィードバックも含む、社会全体としてのスパイラルアッ 地域内における評価結果を同 プを図ることも重要 一地域内の改善につなげるとともに、

★ https://www.mlit.go.jp/road/road/traffic/bf/kijun/kijun.html

*

『道路の移動等円滑化に関するガイドライン』は、国土交通省ホームページに掲載しています

研究開発 レポ

精神障害者である短時間労働者の ~雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として~ 雇用に関する実態調査

障害者職業総合センター研究部門 障害者支援部門

1 本調査の背景と目的

2・2%に引き上げられました (※1)。この法定 います。 うなことから、 雇用率の引上げと同時に、精神障害のある人が 2018 (平成30) 年に民間企業で2・0%から ることが義務づけられています。その割合は 業主) は、 精神障害のある人の占める割合は年々上昇して 法定雇用率の算定対象に加わりました。このよ の割合(法定雇用率)で障害のある人を雇用す 現在、障害者雇用促進法に基づいて、企業 雇用している労働者数に対して一定 雇用している障害者数のうち、 事

障害や知的障害のある人に比べ、定着率が低い 法に係る特例措置」(以下、「特例措置」)が施行 より、「精神障害者である短時間労働者の算定方 という課題があります。そのため、2018年 ところが、精神障害のある人の雇用は、 身体

されています。

といえます。 時的に軽減し、その後の職場定着を目ざす試み ドルを下げることで、企業と当事者の負担を一 の延長も視野に収めた設計になっています。こ には0.5人となることから、その人の労働時間 用時に1人とカウントできた人も、3年経過後 の取得から3年以内の者という条件があり、 以内の者、または ② 精神障害者保健福祉手帳 害のある人について、従来、雇用率算定上は0 間以上30時間未満(以下、「短時間」)の精神障 れは、精神障害のある人を短時間で雇用するハー るという措置です。ただし、① 雇入れから3年 5人とされていたところを1人とカウントでき この措置は、 1週間あたりの労働時間が20時

用事業所」)、当事者(以下、「特例適用者」) 下、「特例適用企業」)、事業所(以下、「特例適 本調査は、特例措置が適用された企業 。 以 0)

なお、【目的2】と【目的3】の調査では、

質

設定しました。 立案に資する基礎的なデータを提供することを (2023〈令和5〉年3月以降)の施策の企画 大きな目的とし、具体的に以下の三つの目的を

実態を把握することで、暫定措置期間終了後

こと よび特例措置についての認識・意見を把握する よび特例措置の適用状況を把握すること 【目的2】特例適用事業所の精神障害者の雇用 【目的1】精神障害者を雇用する特例適用企業お 働き方

についての考え)を把握すること 【目的3】特例適用者の実態 (雇用状況、

2 方法

2017年から直近の2020年までの4年間 適用者に、質問紙への回答を求めました。 との回答を求めました。最後に、【目的3】では 企業に対し質問紙を送付し、特例適用事業所ご の「障害者雇用状況報告」で把握した特例適用 次に、【目的2】では、2018年と2020年 の変化を、企業(事業主)単位で分析しました。 者雇用状況報告」について、特例措置実施前 障害のある人の雇用状況を国に報告する 【目的2】で回答対象となった事業所で働く特例 まず、【目的1】では、 毎年6月1日現 「障害 在

件ずつインタビュー調査も行いました。 問 紙に 回 一答があっ た事業所 ・当事者の うち、 数

す

さと

ゃ

無理

元のない

い労働

時間

が

「当ては

3 結果の

多く、 製造業が多くなっており、 $\frac{2}{0}$ 特徴的であることを示唆しています。 福祉業がもっとも多く、 続くのですが、 害のある人を雇用する企業は製造業がもっとも ませんでした。 しており、 業のうち、 分析によ 【目的1】 1 8 次いで医療 年 n 企業に この から2020 ば 約 20 % Ø 特例適用企業に また、 傾向 精神障害のある人を雇 おけ 福祉 は 企業が る特 産業別にみると、 次いで卸売業・ 特例措置 業、 年までほぼ 例 特例適用 特例 卸売業 措 かぎると、 置 適 が施 0) 用 適 企業が 変わって 者を 行され 小売業と 用 用 小売業、 精神 する 状 医療 雇 況 用 0

て得られるメリット、 慮したかどうかを聞いたところ、 じめ知っていたかどうか、 適用事業所が特例措置を認識していましたが **、管理においてそれを活用しようと考慮した** 40%未満でした。 しやすさ」 分 特例適用事業所に、 7 0) 割 事業所に当てはまるかどう の事業所 とい デメリッ 「定着の見通しの立てや う印 が また、 雇 宗象項目 特 用管理にお 特例措置をあら 例措! ŀ 特例措置によっ 半 に関する印 数以 置が 13 か聞 上の 1 雇

雇用

[目的2]

事業所は

率達

成

0

項目が自

たところ、

まる」と回答した一方、

ると幸いです。

いる精神障

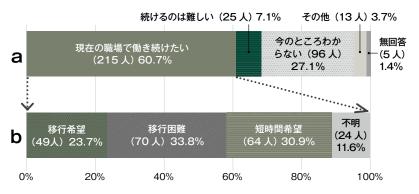
害のある方にもご覧い

、ただけ

は、 る 考えられます。 0) を精神障害のある人の職場定着に向けた取 しも広く共有されるに至って 環として捉えうるということにつ とした事業所は半数程 定程 度知られているといえます 度でした。 いない いては、 可能 特例 が、 そ 性 組 措 必

働く広場 2022.12

続ける意志につい [目的3] 在 の 職場で働き続けることを希望していま 特例適用者に対 て聞 いたところ、 現在の 6 職場で働 割の 人が、



特例適用者における現在の職場で働き続ける意志(a)と

「現在の職場で働き続けたい」と回答した人におけるフルタイム勤務への移行意志 (b)

※bについて

- ・「移行希望」= フルタイムに移行したい
- ・「移行困難」=現状ではフルタイム移行は難しい
- ・「短時間希望」=短時間勤務をこのまま続けたい
- ・「不明」= いまのところわからない
- ・「その他」の8ケースは除外してある

4

移行 バ もっている傾向がみられました。 たインタビュー ます。 考えるか、 望する人がやはり3割程度でした た。 志とフルタ 体調と必要な収入、 き続けたいと答えた人は、 同じ会社で継続的に勤務しながら、 務 ランスをとらなければならず、 職場であることと同時に、 長したいと考えるか、 疾患とともに生きるためには、 への移行を希望する人は2割程 また、 困難とする人が3割程度、 当事者の抱えるニーズについて9名に行 ノイム勤 この という当事者のニーズは分か 結果によれ 6 務 割 加えて仕事による負担と への移 0) 人のうち、 短時間のままがよ ば 行意志等が必ず 主として、 仕事自体に興味を 現在の職場で 短時間勤 職場定着 変化し、 **図**。 フル ただし、 度、 労働: 働き 現状 夕 つまり やす 一務を 1 れて 時 障害 いと \tilde{O} ゃ 間 A で 意 0 勤

調 |査研究報告書N||161について

結びつくわけではないことがわかります。

ます。 で書 関やその支援メニューなどのデータをまとめて 7 用する事業所が整備している支援制度、 いる合理 いてきたことのほ 査 社 研究報告書 内で雇用管理を行う方、 一的配慮とその効果、 No. 1 6 かに 1 ક્ <u>%</u> 2 特例 利 障害者 では、 用した支援機 適 用 者を 実 ここま 雇 施 用

※ 2 「調査研究報告書 No.161」https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku161.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)

地方の動き

「農福連携」推進の組織設置

岐阜

生活情報

障害者割引の導入決定 Suica、PASMOで

者向けも用意する。
2023年3月中に開始すると発表した。介護引が適用される「障害者用ICカード」の導入を、引が適用される「障害者用ICカード」の導入を、関東ICカード相互利用協議会は、関東圏の

購入や、別々または単独での利用はできない。 する任意の利用者1人。いずれも大人のみが対する任意の利用者1人。いずれも大人のみが対象。対象者は、手持ちのMy Suicaもしく象。対象者は、手持ちのMy Suicaもしくまたは第1種知的障害者と、障害者本人を介護することもできる。本人用・介護者用別々でのサービス対象となるのは、第1種身体障害者

> 者用ICカードとして利用できない。 のや、モバイルSuica・PASMOは、障害

購入場所は、JR東日本のSuicaエリアでも開始 のみどりの窓口や、PASMO鉄道事業者の内のみどりの窓口や、PASMOエリア、 時入日から1年後の同月末日まで。利用可能工 時入日から1年後の同月末日まで。利用可能工 時入日から1年後の同月末日まで。利用可能工 時入日から1年後の同月末日まで。利用可能工 時入日から1年後の同月末日まで。利用可能工 時入日から1年後の同月末日まで。 りアは、首都圏のSuicaエリア。 2023年春以 時、青森・盛岡・秋田Suicaエリア を発売窓

全「ユニバーサルマナー検定」ヤマト運輸が独自の

ママト運輸株式会社(東京都)と株式会社ミライロ(大阪府)は、人権・多様性を尊重する社会の実現に向けた取組みの一環として、ヤマトグループ独自の「ユニバーサルマナー検定」を開発した。ミライロが企業独自の「ユニバーサルマナー検定」を開発するのは今回が初めて。時害のある人の困りごとや適切なサポートなどを学習できるほか、荷物の受け取り・発送をどを学習できるほか、荷物の受け取り・発送をどを学習できるほか、荷物の受け取り・発送をする場面などを想定した日々の業務に沿った独自のカリキュラムで、2022(令和4)年9月からヤマト運輸社員を対象に順次受講を開始。 サマトグループ独自のユニバーサルマナー検定ロ
オマトグループ独自のユニバーサルマナー検定

ヤマトグループ独自のユニバーサルマナー検定

病院内に「聴覚支援センター」

岡山

覚障害者の医療的、社会的支援に特化した「聴岡山大学病院(岡山市)は、聴覚障害児・聴

ででなるプラットフォームの形成などに取り組む。手段の確立や社会的自立の支援、社会参加でき覚支援センター」を開設した。コミュニケーション

専門外来は耳鼻咽喉科に設置し、病気や加齢 による聴覚障害がある人に、医師が補聴器や人 による聴覚障害がある人に、医師が補聴器や人 とのほかに、岡山大学SDGs推進本部、教育学 どのほかに、岡山大学SDGs推進本部、教育学 を提供する。さらに企業などと協力し、防災サ イレンの音などを検知して光や振動で緊急事態 イレンの音などを検知して光や振動で緊急事態

働く

岩 障害者施設が製作 観光向け自転車用ラックを

お手県は、「いわてサイクルステーション」を岩手県は、「いわてサイクルステーション」を

より、障害福祉施設が受注製作した。たび、岩手県と岩手県社会福祉協議会の連携にいて、障害者の就労支援などを図るため、このこの登録制度の一つであるサイクルラックにつ

道の駅「むろね」が県内で初めて活用した。
立しらたき工房」(盛岡市)が製作し、一関市の
さる。「指定障害者福祉サービス事業所
盛岡市
さる。「指定障害者福祉サービス事業所
盛岡市
サイクルラックは岩手県産のスギを使用。サ

アビリンピック マスコットキャラクタ

アビリス

本紹介

興の促進を期待する。

県は、

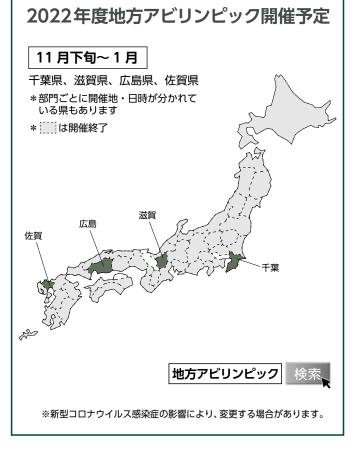
が進むことで、障害者の就労支援や県産木材の活用、自転車を活用した観光振

福祉分野との連携によるサイクルラックが普及しステーションの登録

『ADHDを 「才能」 に換える生き方

授の岩波明さんが 出版した。 書道家の武田双雲さんと、 『ADHDを「才能」に換える生き方』(ビジネス社刊) 精神科医で昭和大学医学部精神医学講座主任 を 教

立 さんとともに語る。 命された。数年前、「岩波先生に出会い、おそらくADHDといわれて心が ほ くなりました」という武田さんが、ADHDにまつわる自身のこれまでを岩波 か、世界中でパフォーマンス書道などを行い、 武田さんは大学を卒業後、 独自の創作活動で注目を集め、 四六判216ページ、 NTTに就職したが、 映画やドラマなどの題字やロゴを手がける 1 5 4 0 円 文化庁から文化交流使にも任 約3年後に書道家として独 (税込)。



編集 ミニコラム 委員のひとこと 第 19 回

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

対話で壁を崩 व

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

事をどこまで任せていいかわからない」、 うに声かけしていいかわからない」、 事者と企業担当者の間に壁ができる。 コントロールできず他者を攻撃してしまうなどで人間関係が不調にな 調に陥り出社できなくなってしまうことがある。また、自身の感情を する不安や苦しみに支配され、それをだれにも相談できず、心身の不 対応方法に悩まれている。そうしてお互いに気持ちが理解できず、 も企業もそれぞれが悩みを抱えている。当事者は職場環境などに対 今回の「編集委員が行く」のコーナーで取材をさせていただいた、 精神障害者の就労定着がむずかしい要因はいろいろあるが、当事者 組織のなかで孤立してしまうこともある。 (Web 日報システム) が有効であると話されている。 「こちらの意図が伝わらない」、 「信頼関係が築けない」 企業担当者も「どのよ 壁を取り除く

くり、 れがダイバーシティ&インクルージョンという時代に対応するための SPIS内で当事者・企業担当者・支援者の三者でコミュニティをつ の に S P I S 対話力を磨くことになるであろうと話されている。 分にも投げ、 カウンセリングマインドは、 安を解消するためには、 チングマインドが必要であるが、当事者のなかに起きている悩みや不 を支える」ことと「気持ちを支える」こと。 般社団法人SPIS研究所理事長の宇田亮一さんは、 書き言葉で対話を深めていく。 悩みを共有して解決していくことで壁を崩していく。 カウンセリングマインドが必要になってくる。 問いを相手だけに投げるのではなく、 対話を深めるポイントは 「働くを支える」にはコー 自



事業主のみなさまへ)

中央障害者雇用情報センターのご案内

障害者雇用に関する相談・援助



企業の規模・業種の特性に応じた障害者の雇 用管理に関する相談に応じます。

中央障害者雇用情報センターの 詳しい情報はこちら。

QRコードはこちら



障害者雇用管理サポーターによる支援



障害者の雇用管理にかかる専門的な支援を必 要とする事業所へ専門家(障害者雇用管理サ ポーター)の派遣に関する相談を行います。

登録サポーターの専用検索サイト はこちら。



就労支援機器の展示・説明会・貸出し



障害者の就労を支援する機器の活用事例の紹 介やデモンストレーション、導入・貸出しに 関する相談を行います。

貸出対象機器、貸出申請書類は こちら。

QRコードはこちら



◆お問合せ先

中央障害者雇用情報センター

住所: 〒130-0022 東京都墨田区江東橋 2-19-12 ハローワーク墨田 5 階

TEL: 03-5638-2792 E-mail: syougai-soudan@jeed.go.jp 利用時間:月~金 (8 時 45 分~ 17 時) ※祝日および 12 月 29 日~ 1 月 3 日を除く

メールマガジン好評配信中

詳しくは| JEED メールマガジン|





どについてお話をうかがいます。

卒業生の活躍な

読者アンケートに

グラビ

ご協力をお願いします!

回答はこちらから→

会社が推進する障害者雇用のほか、グラバーシティ推進室長の河渕千紗さんに、

グループ

(東京都)

人事部ダイ 特例子

32

体の取組みについてお話をうかがいます。



働<広場 公式ツイッター 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

本。誌、購、入、方、法)

常磐大学 准教授

定期購読のほか、最新号やバックナンバーのご購入は、 下記へお申し込みください。 1冊からのご購入も受けつけています。

◆インターネットでのお申し込み

富士山マガジンサービス

◆お電話、FAX でのお申し込み 株式会社広済堂ネクストまでご連絡ください。 TEL 03-5484-8821 FAX 03-5484-8822 その卒業生が働く企業を取材。 智彦委員が

社会に出ていく能力を身につける同施設の活動 ファーム についてご紹介します 社会福祉法人白鳩会が運 集委員が行く (鹿児島県)を取 長野 材。 営する第2花 障害のある人が 校 (長野県) の ともに 館 校法

取組みについ 松法人立 湯ル)職業的 立命館(京都) な自一

ポ てお伝えします。 O立と社会参加の 部府)を取材。党 の特例子会社、 で取材。営 学校や地 0 湯を創 地域と立 出

式会社三井住友銀 イ ダ

次 予 ズトー

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 飯田 剛

-企画部情報公開広報課長 中上英二 編集人-

〒261-8558 千葉県千葉市美浜区若葉 3-1-2

電話 043-213-6216 (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

株式会社広済堂ネクスト ●発売所

〒105-8318 東京都港区芝浦 1-2-3 シーバンス S 館13 階 電話 03-5484-8821 FAX 03-5484-8822



定価141円(本体129円+税) 送料別 令和4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。

(五十音順)

林

若

功

大塚由紀子 株式会社 FVP 代表取締役 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 阪本文雄 岡山障害者文化芸術協会 代表理事 清水康史 トヨタループス株式会社 取締役 諏訪田克彦 武庫川女子大学 学生サポート室専門委員 あきる野市障がい者就労・生活支援センターあすく センター長 原 智 サントリービジネスシステム株式会社課長 平岡典子 神奈川県立保健福祉大学 名誉教授 松爲信雄 有限会社まるみ 取締役社長 三鴨岐子 筑波大学大学院 准教授 八重田 淳

働く広場 2022.12

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

国立職業リハビリテーションセンター 〒 359 - 0042 埼玉県所沢市並木 4 - 2 04 - 2995 - 1711 (中央障害者職業能力開発校)

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		章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 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	障害者の雇用管理に
北海道障害者職業センター		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	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 − 0865	宇都宮市睦町 3 - 8	028 - 637 - 3216
群馬障害者職業センター	T 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	T 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	T 502 - 0933	岐阜市日光町 6-30	058 - 231 - 1222
静岡障害者職業センター	T 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	T 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	
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		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 − 0877	松江市春日町 532	0852 - 21 - 0900
岡山障害者職業センター	T 700 – 0821	岡山市北区中山下 1 - 8 - 45 NTTクレド岡山ビル 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	T 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	〒 760 − 0055	高松市観光通 2 - 5 - 20	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	〒 874 − 0905	別府市上野口町 3088 - 170	0977 - 25 - 9035
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

訓練生募集

障害のある方の職業訓練です。年10回、応募の機会があります。



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



夢を切り拓こう!

毎月オープンキャンパスを開催しています!

開催日

令和4年4月27日 5月25日 6月15日 7月20日 8月6日 9月21日 10月12日 11月16日 12月14日

令和5年1月11日 2月15日 3月15日

お問合せ先

職業指導部職業評価課 〒359-0042 埼玉県所沢市並木4丁目2番地電 話 ▶ 04-2995-1201 FAX ▶ 04-2995-1277