

令和7年度 企業担当者の定着支援スキルアップ研修

東部開催

場所	三島市民文化会館ゆうゆうホール3F 大会議室						
日時	令和7年10月 29日(水) 13:00~16:30						
事例紹介企業	マックスバリュ東海株式会社 DE&I推進室 マネージャー 近藤 徹 氏						
事例内容	マックスバリュ東海株式会社は、1930年創業、1948年設立。食料品スーパーマーケットチェーンを経営。2025年3月に地域密着サステナブル経営のため、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進室を設置。2027年2月に障害者雇用率3.87%を目指す。現状、雇用率は向上しているものの、常用雇用数の減少が法定雇用率に影響と判断。特に、勤続年数10年未満の離職者が前年より顕著に増加していることから、雇用の質の改善が必要と認識。安定した就労が乱れたケース、職場適応がうまくいかなかったケースの事例紹介では、改めて障がい者雇用における「アセスメント」の重要性を認識。アセスメントは、「働ける/働けない」を線引きするものではなく、「どうすれば働けるか」を具体化するための企業・本人・支援機関による共同作業で、本人の強みを最大化し、リスクを最小化するための設計図づくりと捉えたと企業、本人双方にとって有効に機能と説明。支援機関とのコミュニケーションや関係機関からの情報収集を継続的に行うことの重要性を強調。地道に努力することが、働きやすい環境につながると説明。						
障害者雇用状況	従業員数 8606人(うち障害のある人 402人(身体 155人、知的 148人、精神 99人))						
セミナー	静岡県東部発達障害者支援センター「アスタ」 発達障害者支援コーディネーター 西村 浩二 氏						
講演内容	「発達障がいのある人への職場での合意形成に向けた支援」と題し、①発達障害にかかわる就労・雇用情勢、②発達障害のある人に表れやすい特性、③面談場面での工夫 ④合意形成に必要なプロセス、⑤まとめについて講義。発達障害のある人に現れやすい特性としては、自動的に学ぶことは苦手、聞き言葉の処理が弱い、情報の全体像を掴む力が弱い、自分以外の視点に立場を置き換えることが困難、感覚入力にフィルターをかけることや調整することが難しい等が存在。これらの障害の特性に配慮した対応の際の留意点や基本的な支援方法について説明。面談場面での工夫については、話し方の工夫やポイント、話を聞く時の姿勢と対応、説明の工夫、質問の仕方と配慮を説明。合意形成に必要なプロセスについては、受け入れの際の職場側が準備しておくこと、評価をすり合わせる際の工夫、課題解決に向けた合意形成の流れ、支援機関に期待される役割について説明。指導よりガイドが大切。障害特性の理解は、他の従業員への対応にも応用が可能と強調。						
グループワーク	グループワークのテーマ Aグループ: 職場環境づくり(従業員の理解(研修方法等)、支援者の配置、コミュニケーション方法等) Bグループ: 仕事の切り出し方(作業例、作業手順や指示の出し方、スキルアップ方法等) C: 雇用管理の仕方(面接時確認事項、体調管理、労働条件等配慮、外部支援機関活用等) テーマごとの意見交換 Aグループ:A1~A4、Bグループ:B1・B2、Cグループ:C1・C2 計8グループ						
参加者	企業	福祉事業所	支援機関	教育機関	行政機関	その他	合計
	37名	8名	0名	0名	1名	0名	46名

事例紹介



セミナー

