

令和7年度 企業担当者の定着支援スキルアップ研修

中部開催

場所	障害者働く幸せ創出センター会議室						
日時	令和7年11月18日(火)		13:00～16:30				
事例紹介企業	しずぎんハートフル株式会社 執行役員 経営管理部長兼総務部長 竹村朝子 氏						
事例内容	多様な人材が協力し合い、それぞれの能力を発揮して社会に貢献することを目指して2019年10月に設立された特例子会社。しずおかフィナンシャルグループの一員として、バックオフィス業務の一部を担当。主に静岡銀行を始め、グループ各社からの委託を受け、印刷、手形・小切手の発行、文書の電子化、洗車等の業務を実施。風通しの良い環境づくりのため、定期的な面談、スタッフミーティング等を実施。11名でスタートした会社が、2025年6月には34名と約3倍の規模。併せて多様な社員の特性・能力を活かせる業務を増やし、仕事を通じて喜びを感じられる環境づくりを目指している。社員のモチベーション向上のため、アビリンピックやパラスポーツ大会への出場等一人ひとりの挑戦を支援。1期生6名は、現在も全員が在職。						
障害者雇用状況	従業員数 34人(うち障害のある人 23人(身体 2人、知的18人、精神 3人))						
セミナー	静岡県立こころの医療センター 副院長 戸田 重誠 氏						
講演内容	「精神科領域に関係する障害者雇用のポイント:特に発達障害に関して〜いかに彼らを活用し、安定した雇用関係を構築するか〜と題し、①精神疾患の分類・特徴、②ニューロダイバーシティ・ギフトド・ジョブ型雇用、③精神障害者雇用時の大原則、④精神障害者雇用の現場で起きがちな問題、⑤現状の課題と今後の方向性、について講義。精神障害者雇用時の大原則では、苦手なことは訓練してできるようになるものではない、「適当にやっておいて」は禁句、しっかりとした指示と明確かつ最小限の情報提供が大切、環境調整は雇用主等を強調。精神障害者雇用の現場で起きがちな問題雇用の現場で起きがちな問題では、指示を忘れる、不注意でミスが多い、コミュニケーション能力が低い、注意が持続しない、「ハウレンソウ」の習慣ができない等の現場でよく見かける問題に対し、精神障害者側から見た困難を前提とした具体的な対応策を説明。現状の課題と今後の方向性では、ニューロダイバーシティの実装に向けて、「能力」「特性」に応じたジョブマッチ、職場の「心理的安全性」の担保、就業開始後に医療機関側で必要なこと等を説明。まとめとして、精神障害者の障害者雇用においてメインとなるのは発達障害者、できるだけその特性に合わせた業務選択、環境調整を行うことが大切であり、特に必要な環境調整では雇用主側の理解と努力が不可欠であることを強調。						
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9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
	43名	5名	0名	0名	2名	1名	51名

事例紹介



セミナー



グループワーク

