

令和7年度 人事担当者のための精神・発達障がい者雇用アドバンス研修事業

実例レポート

令和7年度に「人事担当者のための精神・発達障がい者雇用・職場定着研修」を開催し、参加企業に取材を行った結果、当研修を通じて学んでいただいたノウハウを生かし精神・発達障がい者への職場定着支援を行っている事業者及び新たに精神・発達障がい者への職場定着支援を行おうとしている事業者について以下の通り実例を把握しました。

【1例目】：田辺パルムサービス株式会社

業種：オフィスサービス系業務（名刺の受注・発注・印刷・送付、書類の電子化、社内メール便及び郵便の集配・発送 等）

受講者：オフィスサービス部 部長

体験研修企業：サービス業（事業サービス業／外部委託依頼・軽作業受託、印刷、組版、データ入力、清掃、事務補助業務等）

<受講理由>

昨年秋にご縁があり障がいのある方々と一緒に仕事をする部署へ異動となり、これまで十分な経験がない中で、適切な関わり方や配慮について理解を早急に深める必要があると感じ受講を希望しました。

特に、体験研修先の候補に、同じ製薬会社があったため、より近い境遇での学び、気づきができたらという思いでした。

<受講後の感想>

体験研修先は歴史のある会社で、ノウハウにも幅があり、期待通り多くの学び、気づきを得ることができ、同時に社員のエンゲージメントの高さを実感しました。

何よりも、日頃感じていた『悩み』について、体験研修先企業の担当者様から、長年やっても同じ『悩み』がある旨を共有していただき、今後も障がい者支援を行う仲間として交流するきっかけをいただけたことがありがたかったです。

<職場定着への取り組み>

○参考になった取り組み

体験研修先では、仕事の内容について取り組む社員一人一人が業務に関しきちんと理解されていました。清掃業務において作業体験をさせて頂いた際に、何故この工程で行うかを伺ったところ1つ1つの理由を端的に回答頂きました。さらに驚いたのは工程通りに実施されない場合のリスク、可能性に関し触れる等のリスクマネジメントが社員間に浸透していました。決して各々が淡々と作業をしているのでは無い等を実感しました。

○自社でも実行したいと感じた取り組み

上記にも記載しましたが、社員一人ひとりに作業する意味を理解し納得いただくことで社員側、会社側双方にとっていろいろなメリットが生まれることを再認識しました。先ず作業の真の意味を理解してもらうことの重要性を弊社社内全体で早速共有したいと思います。

○体験研修先を訪問し、今後望むこと

体験研修先企業を訪問し、短時間の中でも現場のアイデアから生まれた成功例を目にしました。アイデア自体も知りたいですが、様々な業界業種においてアイデアが生まれた経緯や、組織風土構築におけるポイント（成功例、失敗例）等を知る機会がありましたらありがたいです。

【2例目】：有限会社奥進システム

業種：情報通信業（IT 業界／ソフトウェア・システム開発業）

受講者：総務部 社員

体験研修企業：サービス業（人材サービス・BPO 関連・事務業務代行・
障がい者雇用支援など）

<受講理由>

現在、私を含め 8 名の障がいのある社員と共に勤務をしています。これまで、他社の方の受け入れ、見学対応等を通じ、自社の状況を知ってもらうこと、自社の社員の状況をお伝えすることはしていましたが、他社でどのような取り組みをされているのか足を運ぶ機会が少なかったため、研修参加に至りました。

<受講後の感想>

- ・思っていた以上に、一緒に参加された方々が、障がいを持った方の採用に関して苦勞していることが分かりました。
- ・社長は社員との対話を大切にしておられ、社内の交流会にも積極的に関わり、周りのスタッフさんも親身になって寄り添っている感じでした。

<職場定着への取り組み>

○参考になった取り組み

体験研修企業が、リカバリータイムを導入しており、大変参考になりました。実際にみたりカバリータイムとは、動画を見て体操をするというものでした。

自社では全員が 1 度に行くことは難しいと思いましたが、個人個人が疲れた時や休憩の時に実施するのは取り入れられると思いました。

当事者の方のお話を聞くことで理解がより深まりました。自社でも見学者がこられた際には、当事者の体験をお話ししていますが、引き続き継続することに意味があると感じました。

【3例目】：新日本理化株式会社

業種：化学製品の製造・販売

受講者：人事総務部 社員

体験研修企業：建設業（住宅・不動産・建設関連）

<受講理由>

身体障がいのある方を雇用していますが、精神障がいのある方について今後の採用活動を検討しているため、事前の心づもりとして受講を希望しました。

<参考になった取り組み>

全社の業務効率化のため、新たな働き方モデルの両立を目指して組織を立ち上げられたこと。（福祉的ではなく、体験研修企業としての生産性・利益性にこだわり、かつ障がい者の人財としての成長・合理的配慮・他従業員との公平性の観点をバランスよく保っていたこと）

<職場定着への取り組み>

○自社でも実行したいと感じた取り組み

タスクマネージャーの配置は、当社でも取り組めるのではないかと感じました。プロファイルシートやタスク管理ツールの導入は、障がいの有無に関係なく、全社で活用できると感じました。

<受講后感想と今後の研修に望むこと>

基礎知識研修では、今後の採用活動を検討するための情報として、大変参考になる情報がたくさんありました。実際の苦労や捉え方の転換など学びが多かったです。今回、体験研修にて他社の職場を見学させていただき、また同じ悩みのある企業の担当者同士で交流もできる機会を頂戴し、大変勉強になりました。精神障がいのある方を今後雇用できるかどうかは採用次第ですが、採用できた際に気持ちよく働いてもらえるための土壌開拓は進めておくべきだと感じました。