

東京都障害者就労支援協議会 御中

# 制度改革を踏まえた 就労先確保のあり方について

2023年6月30日(金)

**SHIDAX**  
未来の子供たちのために



シダックスオフィスパートナー(株)  
(特例子会社)

**SHIDAX**  
未来の子供たちのために



相談役担当部長  
産業カウンセラー 高橋秀明

〒150-0041 東京都渋谷区神南1-12-10  
シダックス・カルチャービレッジ  
URL:<http://www.shidax.co.jp>

**CONTENTS**



～制度改正を踏まえた就労先確保のあり方について～

1. 特例子会社の概要	P 2～P 4
2. 制度改正を踏まえた対応	P 5～P 7
3. 弊社支援員の育成	P 8～P12
4. 課題	P13～P14

心のバリアをなくす仕事。

働きたいと思う誰もが働けることは、人の社会の夢です。障がいを持つ人にも大事な役割を担ってもらい、共に仕事をしていけるようにと、私たちの現場でも挑戦が続いています。

シダックスグループでは、障がい者の雇用促進を目的とする特例子会社、シダックスオフィスパートナーを2011年に設立。グループ会社の伝票整理やデータ入力、チラシや名刺づくりといった事務を、65人の障がいを持つ社員が担っています。リーダーを務める一人が佐藤功晃。自身も筋肉が萎縮する病気で車椅子生活となりながら、今は障がいを持つ7人のメンバーとともに会計業務を担当。一人ひとりにしっかりと向き合うことを大事にしてきました。もう一人の佐藤礼子は、シダックスが受託運営する企業の社員食堂など、外部で勤務している障がいのあるメンバーをサポートする役割です。配属現場を巡回して、本人のケアと周りの人にも適切な配慮をアドバイスし、両者の橋渡しをしています。「職場に馴染んで働いているメンバーを見るときは嬉しくて、帰り道、一人でガッツポーズをしています。」

昨年、障がい者雇用定着支援の好事例として表彰を受けたことは、私たちにとって大きな励みになりました。目の前の一人ひとりのため、新しい支え合いの社会をつくるため。まだまだ途中。これからも頑張ります。

500の仕事で、人を支えていく。  
町を支えていく。この日本を支えていく。



今回は、日本の伝統文化の継承を支える仕事をご紹介します。

500の仕事、シダックス。

東京都調布市：シダックスオフィスパートナー株式会社



「平成28年度  
障害者雇用職場改善好事例募集」  
最優秀賞(厚生労働大臣賞)受賞

障がい者雇用・  
定着支援



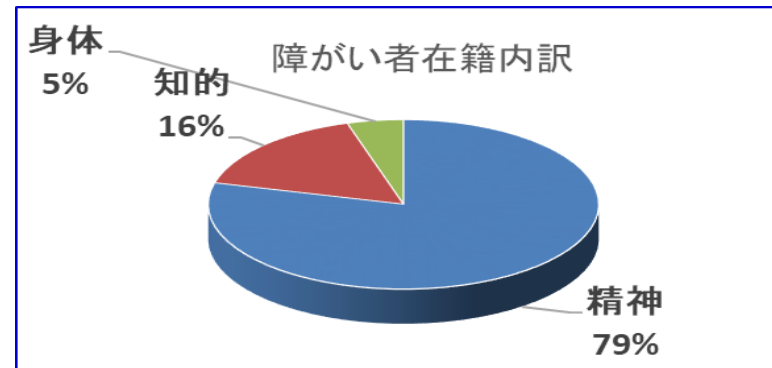
## 特例子会社の概要

# シダックスグループ特例子会社 概要

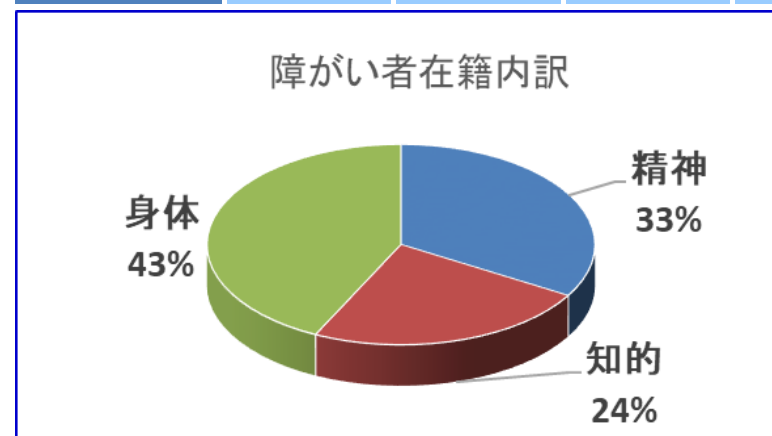
## シダックスオフィスパートナー株式会社 (SOP)

1. 本社所在地 150-0041 東京都渋谷区神南1-12-10  
シダックス・カルチャービレッジ
2. 役員 代表取締役会長 志太勤一  
代表取締役社長 保永茂樹
3. 設立 2011年3月1日 認定 2011年5月18日
4. 資本金 1,000万円 (シダックス100%出資)
5. 従業員数 70名 (2023年4月1日)  
内障がい者スタッフ43人  
(事業会社所属障がい者スタッフ約550人)
6. 事業所 ● 渋谷本社事業所 ● 調布センター事業所
7. 事業内容 ①特例子会社の運営  
②全国事業所勤務障がい者約550名の  
サポート業務 (グループ全体約600人)  
※採用及び定着支援業務
8. 雇用率 2.67% (グループ全体2023年度4月1日)
9. グループ適用 全グループ対象

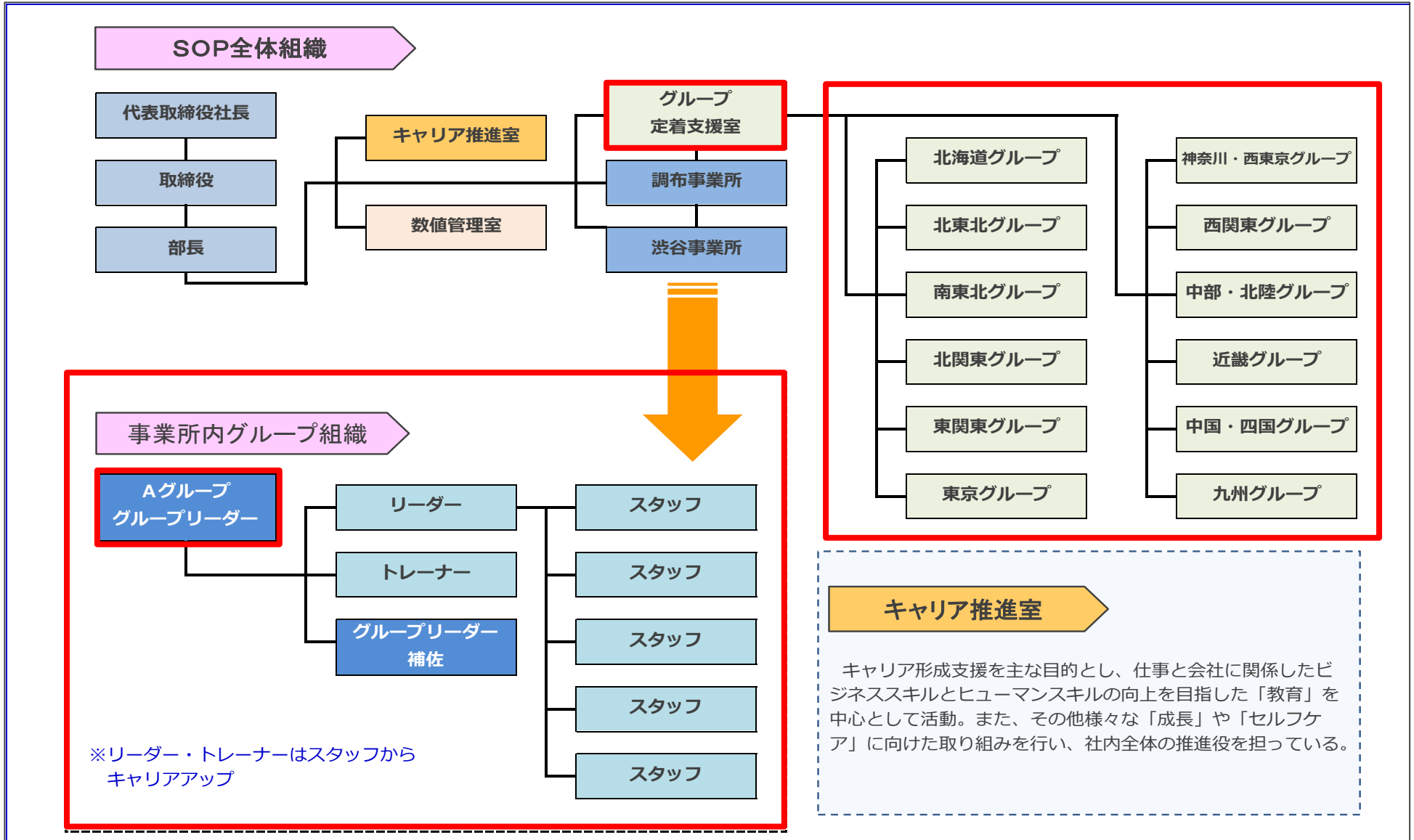
特例子会社	精神	知的	身体	在籍人数
在籍内訳	34	7	2	43
%	79.1	16.3	4.7	100.0



グループ合計	精神	知的	身体	在籍人数
在籍内訳	199	141	254	594
%	33.5	23.7	42.8	100.0



# SOP組織図





**制度改革を踏まえた  
就労先確保のあり方について**

---

## 1. 精神障がい者の短時間勤務者（週10時間以上20時間未満勤務者）は現在も一定数在籍

**現状**→入社時は週20時間以上（4時間×5日等）の契約で入社した場合においても病欠やメンタル不調で、実際の勤務時間は月80時間を下回ってしまう場合あり、このような状況のため可能な方は4.5時間勤務をお願いしている

→ ① 1日3時間勤務希望者も採用可能となり就労促進につながる

② 働き始めは短時間勤務からスタートし、段階的に勤務時間を増やすことが可能となる  
（現在も勤務時間の変更は個人別に対応しているが、更に働きやすい勤務時間が可能となり、体調管理含めた社員の働き方改革に繋がる）

制度改正後は

## 2. 休職により実際の勤務時間が年平均週20時間を下回る場合あり

**現状**→週20時間以上30時間未満勤務者の、特に精神障がい者は休職等により勤務時間が平均週20時間を下回ってしまう場合あり（昨年1ヶ月以上の休職取得者は7名・全体の16%）

→ ① 休職した場合であっても短時間勤務に該当するケースが多くなり雇用カウント可能となる可能性大であり、無理をしない勤務体制を実現することで就労促進につながる

制度改正後は

## 1. 休職から復職に向けてのリワーク対応

**現状**➡精神障がい者は休職に至るケースも一定数発生し、企業としても復職までのプロセスは極めて重要であり、現在も支援機関に一時的な利用など支援の連携をお願いしている

- ➡ ① 支援機関との連携が更に円滑となり、休職者も安心して復職に向けて取組むことで、これまでの退職を検討するケースであっても復職を選択しやすくなり離職防止につながる
- ② 休職中は生活リズムの確立や通勤・復職の準備等、不安に感じてしまう場合もあるが、福祉サービスの一時的な利用により安心して事前準備を行うことができる
- ③ 復職前から支援機関と状況を共有することで、復職後の支援もより円滑な連携が可能となり継続雇用につながる

制度改正後は





**障がい者就労を支える  
人材の育成・確保について**

---

**(弊社支援員の育成)**

# 障がい者就労を支える人材の育成・確保について

人材育成の制度改革は支援機関所属の支援員に対しての育成を目的として進められていますが、企業の支援員の育成も重要であり、弊社の取組内容についてご説明いたします。

## 1. 支援員の育成を目的としたケア及び支援の共有化（ジョブコーチの資格取得者11人（18人中））

支援員が連携不足にならないために



### 1. 毎週事例検討会議開催

- 個別の問題点を全支援員で共有化
- 意見交換から改善案検討
- 支援スキルの検討
- 場合によってはヘルプ対応
- 作業量の問題であれば各グループでシェア

### 2. 対応事例は全て電子データ化

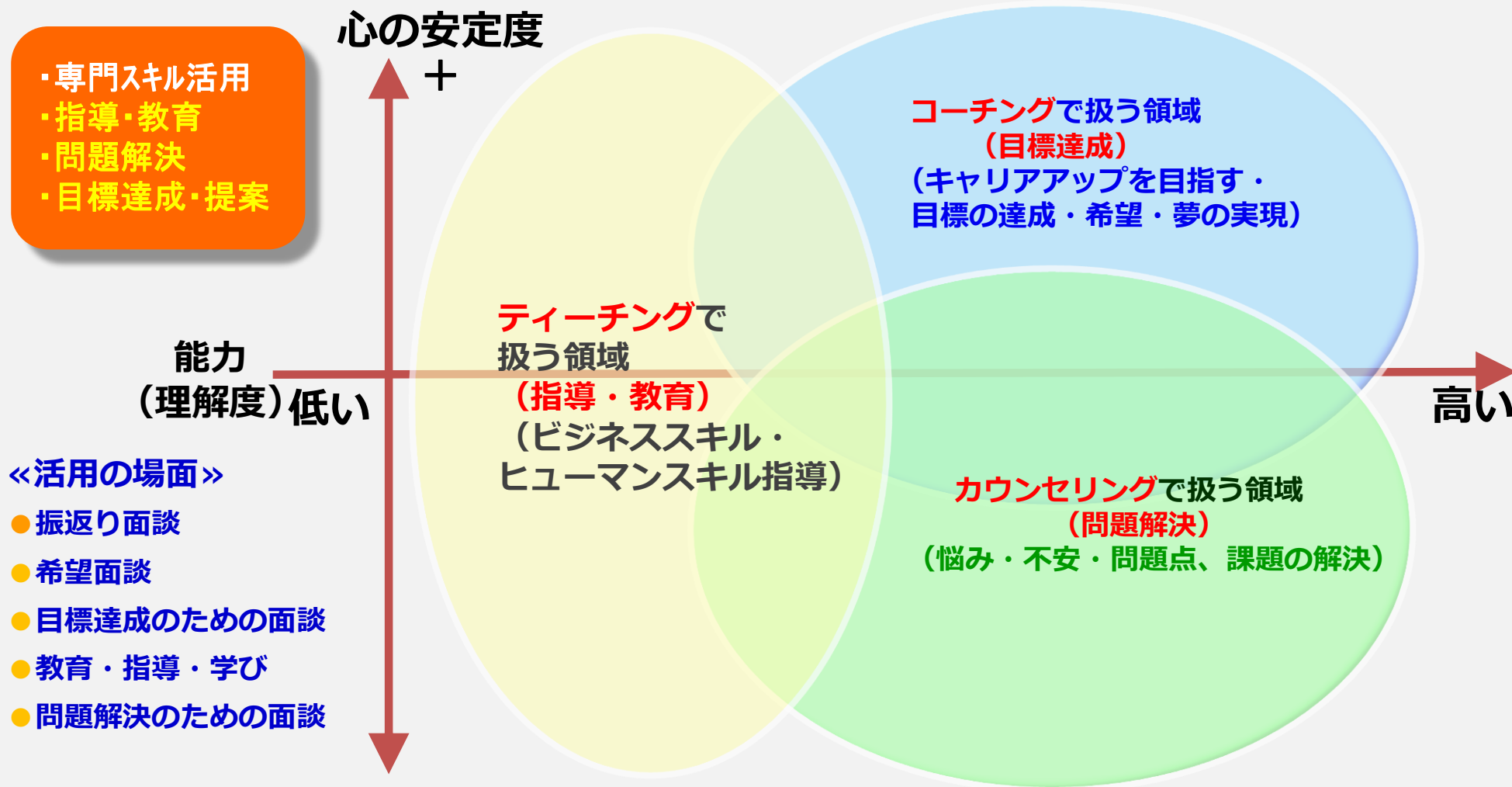
- 好事例・失敗事例の閲覧可能
- 過去データの閲覧可能

## 2. 支援員の育成を目的とした階層別教育体系

階層別教育体系	新入社員	スタッフ	サブ管理者 (リーダー・正社員・トレーナー・GL補佐)	管理者 (GL以上)
目 標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネスマナーの習得</li> <li>・ヒューマンスキルの向上</li> <li>・SOP会社概要の理解</li> <li>・グループ事業内容の理解</li> <li>・年間・月間目標作成</li> <li>・企業が求める人材像の理解</li> </ul>	<p>「SOPの4つの成長課題」の向上及び習得</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネススキルの向上</li> <li>・ヒューマンスキルの向上</li> <li>・メンタルヘルスの取り組み</li> <li>・自己理解・他者理解の促進</li> <li>・キャリア形成のステップアップ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スタッフの支援</li> <li>・業務の指導</li> <li>・実習生受入れの運営</li> <li>・キャリアパス支援</li> <li>・目標管理支援</li> <li>・自律支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スタッフの成長支援</li> <li>・専門スキルの習得・活用</li> <li>・評価制度の理解と実施</li> <li>・効果的な記録の作成</li> <li>・支援機関との効果的連携</li> <li>・専門資格取得</li> </ul>
社内研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・導入研修(以下研修の一部)</li> <li>・ビジネススキル向上研修</li> <li>・ヒューマンスキル向上研修</li> <li>・SOP会社概要勉強会</li> <li>・グループ事業内容勉強会</li> <li>・目標作成研修 その他</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4つの目標をテーマとしたアクティブラーニングの勉強会を2ヶ月を通して1回実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サブ管理者研修(以下研修の一部)</li> <li>・正社員登用研修</li> <li>・リーダー登用研修</li> <li>・トレーナー登用研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理者研修(以下研修の一部)</li> <li>・サポートスキル向上研修</li> <li>・グループワーク運営研修</li> <li>・効果的な面談実現研修</li> <li>・効果的な実習生受入れ研修</li> <li>・評価制度研修</li> </ul>
	目標管理シートによる目標管理・振り返り面談による進捗管理			キャリア形成支援
	グループワークによる勉強会			グループワークの運営
			SOP見学会・説明会の運営	
			実習生受入れ対応	効果的スキル活用・報告
社外研修参加	支援機関開催の勉強会参加	支援機関開催の勉強会参加	支援機関開催の勉強会参加	社外セミナー参加
			障害者職業生活相談員資格取得	社外講師のプレゼン参加
				社外講演のプレゼン参加
				ジョブコーチ資格取得

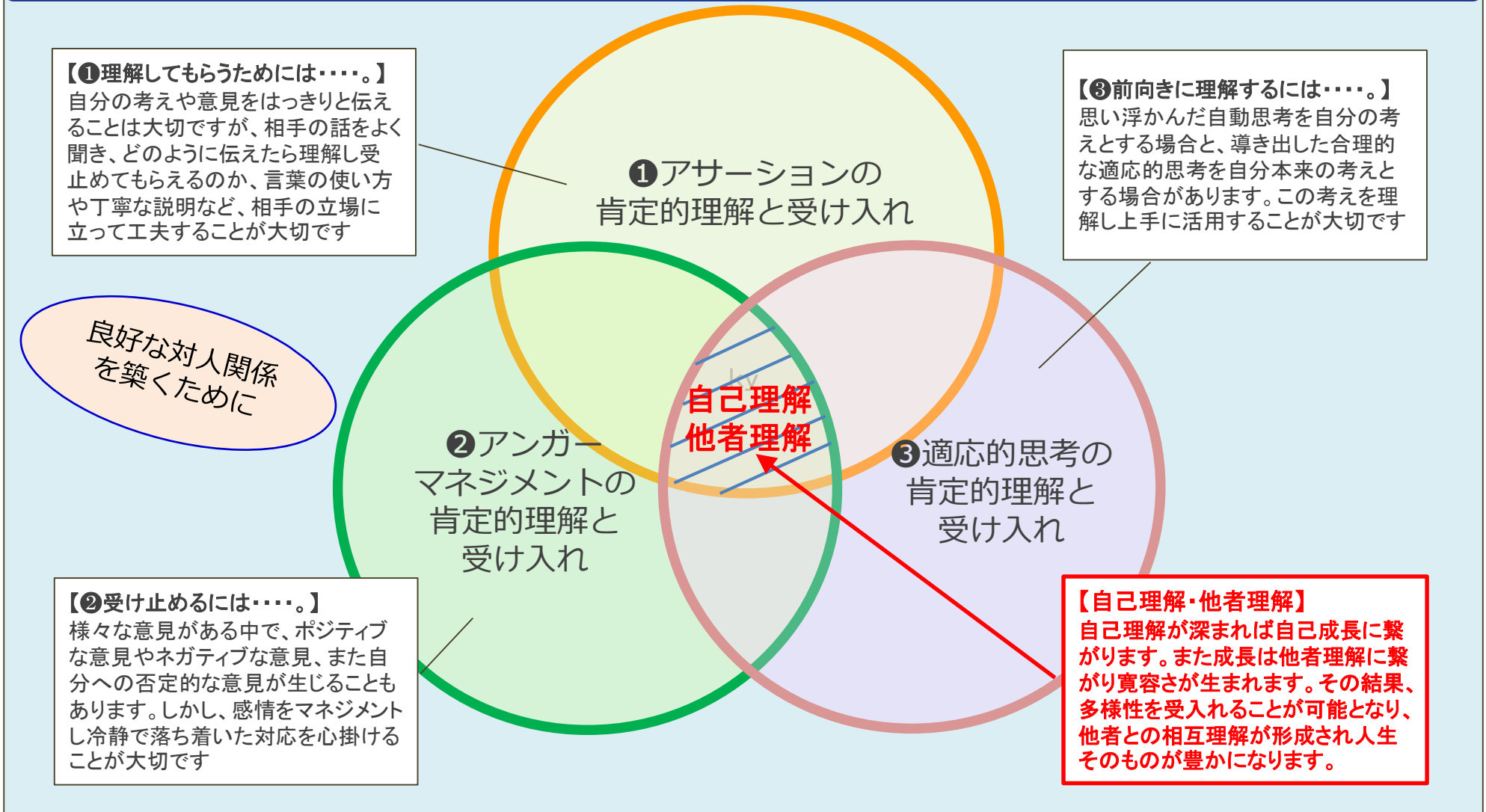
# 障がい者就労を支える人材の育成・確保

## 3. コーチング・ティーチング・カウンセリングスキルの効果的活用



# 障がい者就労を支える人材の育成・確保

## 4. 支援員は3つのスキルを身につけスタッフ研修を年6回開催。能動的学習であるグループワークを活用



A red decorative graphic consisting of a curved, flame-like shape on the left side of the page, with a horizontal line extending to the right from its base.

**制度改革をもってしても継続する課題**

## 制度改正をもってしても継続する課題

### 1. グループ全体で約600名の障がい者を雇用

グループ全体で毎年障がい者スタッフを約150名採用。しかし、事業会社は肉体労働の勤務場所も多く退職者も100名弱発生。したがって、社内でも定着に力を入れており様々な対策を講じている。（弊社の問題ですが）

**対策** → **継続雇用・離職防止のための社内の定着支援活動・支援機関との連携**

### 2. 精神障がい者のメンタル不調対策

精神障がい者のメンタル不調は一定数存在するため、更なる高度なメンタルケアが必要

**対策** → **社内での専門家の育成・支援機関との連携**

### 3. 中高年齢者のワークパフォーマンス低下

この問題は他企業様も含め大きな問題となっている。定年よりはるか前にパフォーマンスが低下し仕事の継続が難しくなる場合あり。現在のところ改善策は少なく当事者としても死活問題となる場合が多い。（できる仕事が無くなってしまう）

**対策** → **新たな制度設計・福祉との連携、研究**

最も  
深刻！

**SHIDAX**   
未来の子供たちのために