

パラアスリートの雇用と現状について

○矢嶋 志穂

(株式会社ゼネラルパートナーズ 企業在籍型ジョブコーチ/スポーツ・コンプライアンス・オフィサー)

1 はじめに

(1) 株式会社ゼネラルパートナーズについて

株式会社ゼネラルパートナーズ（以下「GP」という。）は、障害者雇用支援サービスのパイオニアとして20年以上にわたるサポート実績と企業様へ障害者雇用における幅広いサービスを提供。「社会問題の解決」を起点に事業を創造している。自社でも多数の障害者を雇用し、2025年6月1日の障害者雇用率は14.09%。前向きで意欲がありながらこれまでチャンスを得られなかった人が、持てる能力を発揮し、活躍できる機会を創り出している。社員数は317名（2025年6月1日付）。

(2) 転職エージェントとは

転職エージェントは厚生労働大臣の認可を受けた民間の職業紹介会社であり、転職エージェントサービスは転職希望者と採用企業との間にコンサルタントが介在し、転職の実現を支援することである。一人ひとりに担当のキャリアアドバイザーが付き、さまざまな相談に乗ってくれるのが特徴である。現在、インターネットを検索すると約75社の障がい者を扱うエージェントサービスがあがってくる。

パラアスリートを対象とした転職サポートを行っている転職エージェントは3社～5社となっている。

2 パラアスリートとは

パラアスリートとは、障がいがありながらスポーツに取り組み、国内外の大会で活躍するアスリートのことを指す。

(1) 対象となる障がいについて

身体障がい：切断障がい（上肢・下肢切断）や脊髄損傷による車いす利用者、脳性まひによる運動機能障がい・視覚障がい・聴覚障がい・知的障がい。

精神障がいについては、ソーシャルサッカー等の独自の組織・世界大会等があるがGPではアスリートとしての内定・決定の前例が無いので割愛とする。

(2) パラアスリートのレベル感について

ア トップレベル

パラリンピックや世界選手権に出場する代表選手。国際的な舞台でメダルを狙う層。強化指定選手。代表候補として強化される層。

大会例：パラリンピック・アジアパラリンピック・デフリンピック・Virtus世界選手権。

デフリンピック：聴覚障がい者のパラリンピック。4年に1度開催される。2025年、初めて日本で開催される。

Virtus世界選手権：知的障がい者のパラリンピックとも呼ばれる。4年に1回開催されトップレベルのアスリートが参加。パラリンピックの知的障がい者が参加可能な競技は、水泳・卓球・陸上の3競技のみ。

イ 地域・国内レベル

地方大会や企業チームで活躍。仕事や学業と両立しながら競技を続ける。

大会例：各連盟が開催する地域大会・日本選手権・国民体育大会。

国民体育大会：国体については政令指定都市・地域の選考大会にて記録・出場履歴等で選抜される。

3 登録時から決定まで

なぜアスリート採用なのか。アスリート活動には多くの競技活動費がかかる。そのため競技活動を継続するために企業からの競技活動費の支援により活動できる環境が整う。

(1) 登録について

アスリートの登録については通常と同じ流れで行われる。その際に多いのがアスリート本人のレベルと企業側の求めるレベル感の違いが課題となる。

例：アスリートの実績不足。

国際経験が全くない/強化・育成選手レベルではない/国内レベルでも実績が足りない。目標レベルが実績と乖離しすぎている。

(2) 登録後の応募から面接

面談についてはキャリアアドバイザーが行うが、GPについてはスポーツ・コンプライアンス・オフィサーが在籍しているため随時アスリートやキャリアアドバイザーからの質問・不安点に対応が可能となっている。

基本的には全国規模となるため、居住地が関西、本社が関東ということも珍しくない。多くの企業がオンライン面接にて選考を行っている。

面接時のポイントは以下のとおり。

- ①アスリート活動だけではなく、事務作業、広報活動、社内イベントなど、アスリートが持つコミュニケーション力や発信力を活かせる業務を企業に提案。
- ②競技活動費の明確化：国内遠征費・1回の合宿にかかる費用・コーチに支払う謝礼・競技消耗品（シューズ・プロテインなど）。
- ③今後の自分自身の目標について：パラリンピック出場。それに伴いどのような練習をしているのか。

④セカンドキャリアについて：3年後・5年後。アスリートとして、このような活動をしたい。

4 内定から就業後について

(1) 内定後に行う事：個人競技の場合

- ・移籍手続きを連盟に行う。
- ・企業でのユニフォーム作成：ロゴの大きさ・個数・場所などが細かく決まっているのでGPからレクチャーが可能。
- ・出社日がある場合はいつ、何をするか確認。

(2) 就業後にアスリートに出る問題点

- ・練習中・競技試合中の怪我の対応について。
- ・怪我・病気で長期間に及び練習・試合出場が出来ない時について。

5 企業がパラアスリートを雇用するメリット

- ・CSR（社会的責任）やD&I（ダイバーシティ&インクルージョン）の観点で評価が高まる。
- ・社員や顧客に向けたインスピレーションやモチベーションになる。
- ・障がい者雇用率の達成に直結する。
- ・広報・ブランディング面で「社会貢献企業」としてのイメージアップ。

6 現状とセカンドキャリアについて

(1) パラアスリートの現状

身体障がい者の雇用が中心となっている。弊社からの紹介については競技専念型が多くアスリートが目標に向かって競技活動が出来る環境を提供している。パラリンピック以外の競技での採用実績もあり、パラサーフィン、2028年ロサンゼルスパラリンピック大会から追加競技となったパラクライミングなどがある。

(2) セカンドキャリアについて

アスリート採用に見られるのが期間限定契約。延長・企業での社員雇用は無い。このような条件がある。

アスリートの多くは移籍をするが、満足な条件で移籍が出来ない。またアスリートを引退した際に就業が困難となる場合がある。

7 パラアスリートの採用事例

パラアスリートの採用事例について、これまでGPで紹介した事例を紹介する。

パラアスリートは身体障がい者だと思われるが、GPでは知的障がい者の内定事例も出ている。

(1) 事例1：Aさん 20代 女性 療育手帳B2

パラリンピック出場を目標に高校は通信制を選択、卒業

後は官公庁のチャレンジ雇用にて就業していたが練習時間の確保と競技活動費の不足にてアスリート採用を希望。競技専念型にて就業は出来たが練習環境のスケジュールや活動費の使い方など、入社当時はコーチを含め確認をしながら環境を整えていき現在はアジアパラリンピックに向けて練習に励む日々。企業担当者がパラアスリートであることで専門的アドバイスが出来スムーズな環境整備ができた。

(2) 事例2：Bさん 20代 男性 愛の手帳4度

特別支援学校卒業後、就労移行支援事業所通所。幼少期から球技スポーツを行っていた。特別支援学校卒業後も継続し日本代表候補に選出。障がい者雇用で通常勤務を行いながらアスリート活動を進めたがシフト制勤務のため練習・試合に出場することが困難となり再度相談となった。いくつかの企業に打診した結果、競技専念型でアスリート採用の内定をもらうことが出来た。内定後は競技活動費の使い方を計算し、1日の過ごし方など細かい点までサポートすることで競技に専念する環境を整えることが出来た。

(3) 事例3：Cさん 20代 女性 視覚障がい

大学卒業後、アルバイトをしていたが自身の競技レベルの向上と目標の明確化で、アスリート採用・競技専念型を希望。初めての就職活動となった。面接はスムーズに進み内定となったが視覚障がい者については、介助者・コーチの付帯が必須となる。海外遠征となると自己負担の費用は2人分となり支出面で逼迫されてしまうことが多い。その後、競技活動費の面で相談となり移籍を踏まえながら企業に交渉したが結果的に移籍となり競技活動費は増額となった。

8 まとめ

アスリート採用については企業側の取り組み1つで行うことが出来、メリットが多数あり、2028年に開催されるロサンゼルスパラリンピックに向けて1社でも多くの企業がアスリート採用について検討し、一人でも多くのパラアスリートが諦めることなく世界の舞台で活躍できる姿を応援している。

【連絡先】

矢嶋 志穂（株式会社ゼネラルパートナーズ）
e-mail：yajima@generalpartners.co.jp
スポーツ・コンプライアンス・オフィサー
企業在籍型ジョブコーチ

個々の挑戦から全体の進化へ

○星 希望（あおぞら銀行 人事部 主任調査役 精神保健福祉士/2級キャリアコンサルティング技能士）

1 はじめに

当行グループでは障がいの状況や年代に関わらず様々な行員が活躍しており、銀行特有の部署で活躍している者もいれば、一般的な企業・業種においても見られる事務や営業、情報システムなどの部門で力を発揮している者もいる。これまでの歩みの中で、様々なバックグラウンドのある多様な人々が共に働く環境が醸成され、自然な流れでかねてより障がいがある方も一緒に働いてきている。

2 一人ひとりのチャレンジを後押し

(1) 仕事面

目標設定や評価なども障がいのあるなしに関わらず同じとしているため、期初に個々で目標を設定しているが、目標の一部に自己啓発や行内外での活動の内容を含めている行員も少なくない。障がいの状況によりできないことは配慮するが、障がいがあるからと諦めたり、可能性を狭めてしまったりということがないよう、キャリア構築プログラムの機会も均等で、多くの行員の利用実績がある。行員が主体的にキャリアを形成できるよう自らの経験領域を上げられるよう、希望者には社内公募制度のジョブポスティング、所属している部署にそのまま在籍しながらも並行して別の業務を経験できる、社内副業的な制度であるジョブサポート制度、他部署での短期トレーニー制度などの機会がある。例えばジョブコーチと一緒に参加してサポートするケースや、上司が参加先と相談して必要な機器を揃えたり、配慮について事前に情報共有したりするなど、本人のチャレンジを応援し少しでも安心して取り組めるよう環境を整えている（図1）。



図1 チャレンジを応援する環境づくりの例

(2) 活動面

日常業務とは別で障がいのある行員の有志が行内で取り組んでいる活動が多く存在する。元々はコロナ禍をきっかけに聴覚障がいのある行員が当時マスク着用やパーティション設置、オンラインでの研修・ミーティングなどが広まったことによりコミュニケーションが取りづらくなったため、環境整備と困りごとへの認知を拡げるため様々な活動を開始したのがきっかけである。

多種多様な活動のうち、特に疑似体験については、聴覚障がい以外の障がいへの展開があり、視覚障がいの疑似体験、そして電動車いすの体験会への実施へと繋がっている（図2）。



図2 多様な障がいの理解を深める体験

「疑似体験」「体験会」の名前の通り、座学や知識の詰め込みよりも、実際に体験を通して参加者一人ひとりが感じたことや気づきを大切にしている。また自身以外の参加者それぞれがどのように感じ、どのような気づきを得たのかというところから新たな学びもあるため、参加者同士の共有の時間も設けている。障がいの状況に関わらず、疑似体験を含む活動は障がいのある行員が企画立案から実施までを主体的に行っているが、活動の根底として自身のことや困りごとをわかってほしいというより、障がいのある行員が自身の状況を1つのモデルケースとして、世の中にはいろいろな状況下に置かれている方がいらっしゃることを知ってほしいという想いで進めている。

こうした取り組みを通じて、障がいのある行員が多様な参加者と関わることはもちろんのこと、企画立案～実行を業務以外で経験するのもチャレンジの1つとなっている。

3 活動の波及効果

障がいのある行員が講師を務める勉強会、手話講座、行内イントラネットでの発信などの活動を通して、障がいのある行員自身も、受け手となる行員にも双方に新たな気づきや学びがある。

障がいのある行員は自身の状況をあらためて振り返る機会となり、その上で伝え方やプログラム内容を工夫し、実施後の参加者からのアンケートが励みの1つになっている。また新たに活動に参加する者も出てきている。

受け手や参加者となる行員にとっては、当行行員を通じて障がいへの理解を深め、街中で見かける障がいのある方に対して何か自分にできることはないかと考えるきっかけにもなっている。

特に聴覚障がいの疑似体験、視覚障がいの疑似体験、そして電動車いすの体験会実施後は、参加者が体験内容を各部署に持ち帰り、弊行をご利用いただいているお客さまにも還元できたと、各店に「電子メモパッド」と「サインガイド」が導入されることとなった（図3）。

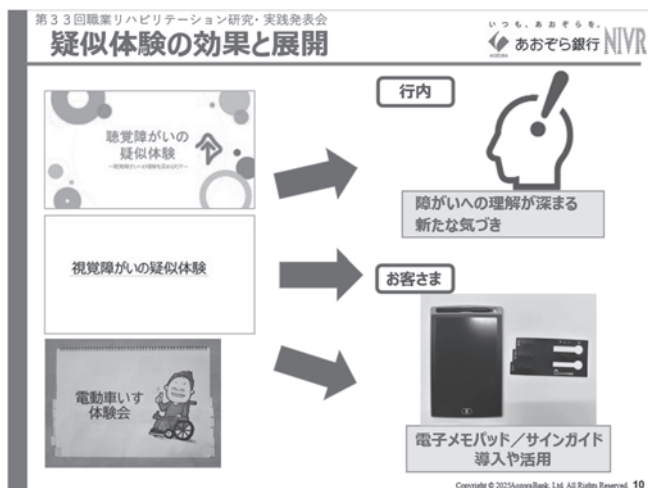


図3 疑似体験の効果と展開について

実際の活用事例も報告されており、障がいのある行員のこうした取り組みは、お客さまにとって安心して当行をご利用いただける環境づくりの一助にもなっている。

4 新たな取り組み

障がいの疑似体験のバリエーションが広がったこと以外にも、複数の新たな取り組みを進めている。

聴覚特別支援学校の教員含む高校2年生約25名を対象に職場見学会を実施した。聴覚障がいのある行員が主体となり、実施内容や障がいに配慮した情報保障を考え、銀行業務について学びの場を提供することはもちろん、「聴覚障がいがありながら働くこと」について考えを深められるようなプログラム、当行の聴覚障がいのある行員との交流の

機会も設けた。

さらにこれまで部門単位で展開してきた手話講座を発展させ、普段は各部門でそれぞれ活躍している聴覚障がいのある行員による部門横断プロジェクト「手話レッスンことは」を発足して全行展開、定期的に対面およびオンラインにてレッスンを開催している。これまで開催してきた中での参加者からの意見も積極的に取り入れ、当日参加が難しかった方、参加はしたが後日おさらいしたい方向けにイントラネット上に資料や動画をまとめたページを作成、公開もしている。

またこれまで毎年参画してきた統合報告書作成に関しても、異なる部門で働く障がいのある行員がチームとなり、意見を出し合いながら関係部門との調整やミーティングもチームで主体的に進めていった（図4）。



図4 新たな取り組み

5 おわりに

仕事やキャリア面での個々の挑戦と並行して、様々な活動や取り組みを推進することで障がいのある行員が自らのチャレンジを実現している。新たな取り組みにおいては部門を跨いで様々な関係者とのやり取りが発生するため、柔軟な対応や調整力や必要となるので、プロジェクトとしてPDCAをまわしながら推進していくことも自然と学んでいく。周囲もそうした姿勢から新たな気づきや学びを得ており、お客さまや社会に還元していく動きも出てきている。

個々の努力や挑戦に留まらず、皆で相互理解を深め尊重し合うことが全体の進化に繋がっている。これからも障がいのある行員がより活躍できるよう共に歩んでいきたい。

【連絡先】

星 希望
あおぞら銀行 人事部 人事グループ
Tel : 050-3138-7211
e-mail : n.hoshi@aozorabank.co.jp

特例子会社における障がい者社員のキャリアアップ推進活動

○大崎 慎一（日総ぴゅあ株式会社 取締役事業本部長）
市川 洋子（日総ぴゅあ株式会社）

1 はじめに

(1) 会社概要

日総ぴゅあ株式会社（以下「当社」という。）は、日総工業株式会社の特例子会社として2007年4月に設立した。

当社は日総HDグループの創業理念である「人を育て人を活かす」を障害者雇用の領域で実践するという企業理念と、「CS社員の幸せな未来を創る」をありたい姿とした企業ビジョンを掲げ、障害者社員（以下「CS社員」という。）が広く社会で活躍できるよう、能力開発や人材育成に力を入れている。

2025年6月現在、185名のCS社員が在籍しており、主な事業は事務請負や施設清掃など親会社からの社内受託事業とモノづくり軽作業、物流支援、IT業務など一般企業からの社外受託事業の2つの軸で構成している。

また支援学校向けの訪問菓子販売や最近では生徒や保護者向けにCS社員を講師としたセミナーに挑戦している。

(2) 活動の背景と目的

ア 背景

活動を推進してきた背景は主に以下の4つとなる。

- ・障害者雇用の社会の期待は雇用から活躍に広がっている。
- ・CS社員の成長が順調であり、在籍も拡大している。
- ・企業に一定の理解や配慮があれば健常者と何ら変わらぬ活躍が期待できるCS社員の可能性を引き出したい。
- ・一般企業転職を希望し、自らの判断で早計に退職する社員が毎年発生、多くの者が結果として失敗している。

イ 目的

活動の主たる目的は以下の2つとなる。

- ・CS社員の能力や強みに応じた活躍機会を拡げる。
- ・職域を社内に限定せず、広く社会で活躍してもらう。

2 活動概要

(1) 現状把握（制度のブラッシュアップ）

従来のリーダー制度は業務進捗や作業指導、品質確認などを担うチーフリーダー（以下「CL」という。）、CLの補佐を担うリーダー（以下「L」という。）、Lへの訓練を行うサブリーダー（以下「SL」という。）の3つの職責で構成し、CS社員にとってのキャリア目標でもあった。

他方、2021年度の振り返りでは、1(2)アの背景を踏まえ、社外の変化として主に以下の3つを取り上げた。

- ・法定雇用率の上昇。
- ・障害者の活躍を期待する社会のニーズ。

- ・障害者ビジネスの台頭。

また、社内課題の中で、CS社員の人事制度は主に以下の2つを重点課題とした。

- ・CS社員のキャリアアップはCLが頭打ちであること。
- ・在籍増加とともにCS社員の制度維持が難しくなること。

これらの課題から更なるステップアップを目指せ、一人ひとりの特性や能力を活かせるキャリアルートの拡充が必要という結論に至った。

(2) 計画立案

前年の振り返りを踏まえ、2022年度中期経営計画では、以下の2つをゴールとしたCS社員人事制度改革を打ち出し、2023年度から段階的に運用を開始する計画を立案した。

- ・CS社員から正社員の指導員（以下「SS社員」という。）を目指す新たなキャリアアップ制度の構築。
- ・能力が高く、希望するCS社員は一般企業就労にチャレンジできる仕組みの構築。

(3) 主な施策

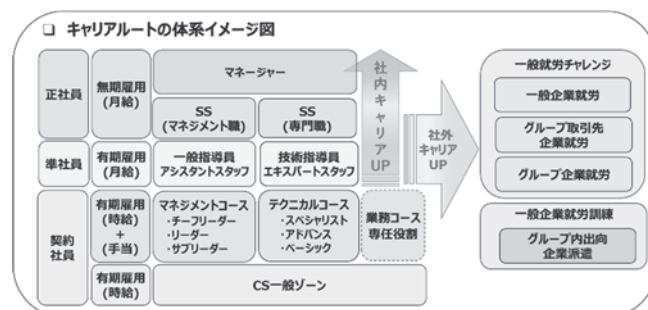


図1 キャリアルート体系イメージ

ア 階層の整備

- ・従来は別々だったSS社員とCS社員の人事制度を一本化、またSS社員とCS社員の間に準社員の職域を加え、その職責をアシスタントスタッフ（以下「AS」という。）とした。なお、テクニカルコース（後述）の同職責はエキスパートスタッフ（以下「ES」という。）（図1参照）

イ キャリアルートの層別

- ・CS社員の特性や強みに応じたキャリアを選択できるようマネジメントとテクニカルの2コースを創設。
- ・マネジメントコースはコミュニケーションが得意で人や職場などチームマネジメントのスキルを高めていく。
- ・テクニカルコースは作業能力や作業指導が得意で自らの技能、技術など自身の業務スキルを高めていく。

- ・テクニカルコース創設により技術専門職のSSを設定。

ウ 社外キャリアルートの仕組みづくり

- ・一定スキルを身につけ、希望すればグループ内各企業へ段階的に正社員として転籍できる仕組みを構築した。
- ・さらに具体的なキャリアビジョンを考えることで一般企業へチャレンジできる制度を構築した。

エ 要件の設定

- ・各コースの階層、職位に求められる25項目の職能要件を設定した習熟管理チャート（図2）の運用を始めた。
- ・CS社員の年間目標をキャリアビジョンに連動させ、進捗や育成計画を習熟管理チャートで可視化した。
- ・ASはチャレンジシート（目標管理シート）にSSを目指すために必要な要件を明示したものへ改修した。

オ その他の関連活動

- ・当社OCR課題を活用した業務適正把握により、IT部門への業務転換からPCスキル向上をキャリアアップに繋げる活動の推進を強化した。
- ・グループ会社の職場における実習を取り入れることで、よりピンポイントな事前の適正把握が可能になった。
- ・有料職業紹介や派遣免許を取得、段階的に一般企業へステップアップできる仕組みを構築した。

習熟管理チャート II											
事業所名		全事業所									
対象		CL/L/次期候補									
作成者											
作業評価基準											
Rank 4		後任へ教えることができる / 100%				Rank 1		SS標準のもと出来る / 25%			
Rank 3		SS不在でも一人で任せることができる / 75%				Rank 2		SS不在でもマニュアルを見ながら出来る / 50%			
職務 黄:L 橙:CL	作業者名	1 任命日→ 勤続年数→	2 任命日→ 勤続年数→	3 任命日→ 勤続年数→	10 任命日→ 勤続年数→	評価人数				特記事項	
		2024/4/1 1 34 年	2024/4/1 1 34 年	2023/4/1 2 34 年	2023/4/1 2 34 年	1 3人	2 3人	3 3人	4 3人		
4	実務作業指導					4	4	3	2		
	作業程度: 1 B	実熟目安: 計画→ 備考				2025/12/27	2025/9/30	習熟度→		3.25	
17	進捗管理(週進捗)					4	4	4	1		
	作業程度: 1 A	実熟目安: 計画→ 備考				2025/7/31	2025/7/31	2025/7/31	習熟度→	3.25	
25	職場統率力					4	2	1	0		
	作業程度: 1 S	実熟目安: 計画→ 備考				2025/9/30	2026/3/31	2026/3/31	習熟度→	1.75	
評価	1ヶ月	25	25	25	25	100					
	2ヶ月	25	25	20	22	92					
	3ヶ月	25	19	12	15	71					
	4ヶ月	20	13	7	7	47					
習熟度		23.75	20.50	16.00	17.25	77.5					

図2 習熟管理チャート（部分抜粋）

3 具体的な成果

(1) ASの登用

2023年度に当社初の準社員登用として、AS 4名（知的1名、精神2名、知的身体1名）の昇格を実施、以降も2024年度1名、2025年度1名の知的2名がASに昇格した。

(2) 新たなリーダーの輩出

2023年度のAS昇格により、次点に控えていたL 4名がCLへ昇格、SL 2名がLへ昇格し、以降も計3名のLがCL昇格、SLも複数名昇格している。

(3) 指導員（正社員）の登用

2025年度、IT部門のAS 1名（知的B 2）を正社員となるSS社員登用を行った。この事例も創業来初であり、キャリアアップを目指すCS社員の新たな目標となった。

(4) 転籍による一般企業就労

構内請負幸浦事業所のAS（精神2級）に対し、お取引先より正社員として採用したいとの評価を頂いた。

本人と保護者へ経緯や処遇などの説明を行い、最終的に転籍を希望したため、当該お取引先企業の正社員として2025年度5月に一般企業正社員就労を果たすことができた。

(5) 相乗効果

ア キャリア意識の向上

キャリアアップの仕組みが広がったことで多くのCS社員に目標設定や就業態度など意欲向上が顕著に表れた。

イ 転職希望による退職抑制

キャリアアップのロールモデルができたことで自らの判断で転職を希望する早計な退職を抑制できている。

4 今後の課題

(1) 重度知的障害者向けの制度構築

キャリアアップが、容易ではない重度知的障害のCS社員にとって現実的な制度とはいえない。

(2) 保護者の理解

本人に能力があっても家庭事情から保護者の理解が得られないケースが想定される。

(3) 転籍先となる一般企業の確保

一般企業の就労先候補として新規企業開拓が必要となる。

5 さいごに

今回のキャリアアップ推進活動を推し進めた最初の切っ掛けは、あるCS社員との面談だった。

「将来の夢は何かありますか？」という問いかけに対し、「いつか正社員として働いてみたい」という思いを聞いたことが、その後の活動を推進する原動力となった。

ちなみに、そのCS社員は現在、お取引先企業の正社員として頑張っている。

引き続き、残る課題の解決を進めながら、今後も一人でも多くのCS社員の成長や活躍機会の拡充からキャリアアップの実現、そして当社ビジョンである「CS社員の幸せな未来を創る」を目指していきたい。

【連絡先】

大崎 慎一
日総びゅう株式会社 事業本部
e-mail : s-ohsaki@nisso.co.jp

障害のある社員による グループ内外の事業者に対する障害理解セミナーの開催事例

○前角 達彦（株式会社JTBデータサービス）

1 はじめに

(1) 背景

株式会社JTBデータサービス（以下「弊社」という。）は、株式会社JTB（以下「JTB」という。）の特例子会社であり1992年に設立された。弊社の主要事業はJTBやグループ各社から委託されたサポート業務であるが、近年のコロナ禍やDX推進により従来の業務は減少傾向にあり、新たな業務創出・職域拡大が課題となっている。

一方で社会の動向としては、障害者差別解消法の改正により令和6年（2024年）4月より事業者による障害者への合理的配慮の提供が義務化された。また、2025年（令和7年）11月には日本初となる東京2025デフリンピック（以下「デフリンピック」という。）が開催される。これらの背景もあり、JTBやグループ各社のみならず各社の主要な取引相手である観光事業者や施設運営者にとっても障害（者）や合理的配慮等に対する正しい理解が求められている。

(2) 目的

本研究では、弊社がJTBの各営業部門やグループ各社、および観光事業者・施設運営者を対象に開催したセミナー事例を紹介する。これらのセミナーでは弊社の障害のある社員がセミナー内容の構成や講師としての登壇等に関わった。また、開催実績やアンケート結果をもとに行った事例の効果や今後の課題について考察する。

2 事例紹介

(1) 事例1：観光事業者を対象としたセミナー

ア 概要

2025年1月に（一社）愛媛県観光物産協会からの委託事業の「車いすユーザーフレンドリー事業 こころのバリアフリーセミナー実施業務」として愛媛県内の観光事業者を対象としたセミナーを実施した。セミナーでは、合理的配慮やこころのバリアフリーの説明、障害の基礎知識や車いすユーザーをはじめとする障害のある方への接客方法等について講演した。講師は視覚・聴覚障害のある社員が務め、自身の観光体験をもとに嬉しかった配慮や困ったことをセミナーに盛り込んだ。

イ 実績・アンケート結果

2日間でのべ42名がセミナーに参加し、34名からアンケート回答を得た（回答率81.0%）。アンケートでは「講義・資料のわかりやすさ」では33名（97.1%）が「満足」

「やや満足」、「こころのバリアフリー」に対する理解については34名全員が「深まった」「やや深まった」、「車いすユーザーの受け入れへの自信」では27名（79.4%）が「自信がついた」「やや自信がついた」と回答した。自由記述では、「当事者の方の経験がためになった」「障害のある方といろいろなことに注意してコミュニケーションを取っていききたい」という前向きな意見や「合理的配慮として要求されるレベルがわからない」「一般のお客様の理解を得るのが難しい」という事業者の課題が寄せられた。

(2) 事例2：施設運営者を対象とした接遇セミナー

ア 概要

2024年9月にJTBグループの株式会社JTBコミュニケーションデザインが運営する公共・文化施設を対象に「障害者接遇合同研修」としてセミナーを開催した。セミナーでは障害者差別解消法の改正点の概要を中心に不当な差別的取り扱いや合理的配慮について説明した。また、セミナー内では弊社で作成した障害のある方のサポート方法を解説した動画の再生や、障害を体験するロールプレイの時間を設けた。

講師は障害のある社員（発達障害・視覚障害・聴覚障害）を含む社員が務め、講演やロールプレイのファシリテーションを行った。

イ 実績・アンケート結果

2回の開催でのべ約100名がセミナーに参加（対面参加約40名、オンライン参加約60名）し、93名からアンケート回答を得た。アンケートでは「内容の理解度」では5点満点で平均4.41点、「総合的な満足度」では平均4.51点の評価を得た。自由記述では、「ロールプレイが参考になった」「自身の対応が間違っていた・いなかった」など普段の対応を省みる記述や、「精神・発達障害のある方への対応についてもっと知りたい」等の意見があった。

(3) 事例3：JTB社員を対象とした手話セミナー

ア 概要

2024年度に全4回のJTBのデフリンピックプロジェクト主催の手話セミナーをJTB社員を対象に開催した。このセミナーはデフリンピック開催を踏まえて、聴覚障害者への理解や手話でのコミュニケーションについて知ってもらうことを目的として開催された。内容は回によって異なる。

講師は手話講師の資格を持つ聴覚障害のある社員が務め、通訳は手話通訳士の資格を持つ社員が行った。セミナーで

は日常会話やデフリンピックに関連する手話表現を用いて参加者と交流を行った。また、JTBに勤務する聴覚障害のある社員もサポーターとしてセミナーに参加した。

イ 実績・アンケート結果

4回のセミナーでのべ58名がセミナーに参加し、実施後のアンケートでは平均18.3名から回答を得た。「講師の説明のわかりやすさ」では平均91.4%、「手話表現が実践できたか」では平均70.0%が肯定的な回答をした。一方で、セミナーについては、「回が進むにつれ、参加者ごとの手話の習熟度に関きが見られた」等の意見も寄せられた。

3 考察

(1) セミナーの効果ならびに障害のある社員が講師をすることについて

本研究で紹介した事例は、いずれも障害のある社員が講師やロールプレイのファシリテーションを行い、障害に関する一般的な知識だけでなく自身の体験やこれまでの職務経験をもとに講演を行ったものである。

評価については、事例により評価項目や測定方法は異なるため単純な比較はできないが、いずれも回答者の7割以上から肯定的な評価を得られた。このことは事例として取り上げたセミナーが参加者の障害（者）や合理的配慮等の理解に一定の成果を上げたと考えられる。

加えて、アンケートでは、「当事者の経験がためになった」「ロールプレイが役に立った」という声も聞かれた。このことは、講師と参加者という立場ではあるものの、障害のある社員が当事者として登壇することで参加者が障害のある社員と関わることとなり、障害（者）について直接知る機会を提供していたことが示唆される。

一方で、「合理的配慮として要求されるレベルがわからない」「精神・発達障害のある方への対応についてもっと知りたい」「回が進むにつれ、参加者ごとの手話の習熟度に関きが見られた」などの回答も見られた。このことは、当事者が登壇していても参加者にとって障害（者）や合理的配慮について必要な情報を伝えきれている訳ではなく、よりわかりやすく具体的な説明が求められていること、セミナー内容に改善の余地があることを示している。これらは今後セミナーを継続するうえでの課題であるといえる。

(2) 講師以外の役割について

本研究で紹介した事例において、セミナー内容および資料作成は主として講師となった社員が行った。しかし、社員の特性によっては資料の細部のデザインや進捗管理に対してサポートが必要な場面もあった。このような場面では、障害のある社員を含む別の社員が資料のデザインや専門知識に関する箇所のチェック、チーム内での進捗管理を行った。講師以外の役割においても障害のある社員がそれぞれ

の得意分野の業務を行い協力することで成果を上げることにつながり、この点でも新たな職務創出・職域拡大につながったと考えられる。

(3) 本社やグループ各社との連携について

本研究で紹介した事例は、弊社単独ではなくJTBやJTBコミュニケーションデザインなどのグループ各社および各社の取引相手がいて成立するものである。今回の成果は、社会的背景もあり各社が障害のあるお客様への対応等に課題を感じており、弊社がそのニーズをヒアリングし、障害に関する特性や必要な配慮等、障害者雇用におけるノウハウを活用することで達成できたものである。現にこれらの事例では今年度も継続して行っているものもあり、弊社の業務創出・職域拡大だけでなくJTBグループにおける障害者雇用の認知拡大にも効果をもたらしたと考えられる。また、グループ各社の障害のある社員と協働してセミナーを開催したこともグループ各社との連携強化に効果があったと考えられる。

弊社は特例子会社であり、グループの障害者雇用を進めていくことがミッションである。しかしながら、今後の法定雇用率の上昇をはじめとする現在の障害者雇用を取り巻く状況を考慮すると、グループ全体で障害者雇用を進めていくためには弊社の障害のある社員の採用・定着支援だけでは不十分であり、親会社やグループ各社に勤務する障害のある社員の採用・定着支援も重要な課題となっている。この課題を解決するためには各社との連携が不可欠であるが、セミナーの開催を通じてグループ内での障害（者）に対する理解を深めることおよび障害者雇用を牽引している弊社の認知度を高めていくことも、障害者雇用の推進に効果があったことが示唆される。

4 結論

今回の事例から、JTBグループ内外の事業者に対してセミナーを実施したことは、従来のサポート業務だけでなく弊社の業務創出・職域拡大につながった。また、それに留まらず、各社との間に課題解決への貢献を通じて新たなコミュニケーションが生まれるという効果もあった。今後グループ全体の障害者雇用を推進していくための基盤を築くという点でも有効であったといえる。

【連絡先】

前角 達彦
株式会社 JTBデータサービス 営業部HR課
e-mail : tatsuhiko_maezumi@jtb-jds.co.jp

電子化作業における効率化のための治具作成

- 平井 深雪（げんねんワークサポート株式会社 業務課 課長）
- 斎藤 翔（げんねんワークサポート株式会社 業務課 副長）
- 岩谷 和樹（げんねんワークサポート株式会社 業務課）
- 成田 邦義（げんねんワークサポート株式会社 業務課）

1 はじめに

げんねんワークサポート株式会社（以下「当社」という。）は、青森県六ヶ所村にある日本原燃株式会社（以下「日本原燃」という。）の特例子会社として2019年に設立され、6名（知的障害4名、精神障害2名）の障がいのあるスタッフから始まった。2025年8月現在30名が在籍しており、そのうち精神障害が16名と過半数を超えている。（身体障害4名、知的障害10名、精神障害16名）

当社の取り組みとして、「良いところを評価する」「自立性を育てる」を大切に、スタッフの障がい特性や業務への適性を考慮した業務を付与している。併せて、障がいのあるスタッフに対する関わり方として指導員は、①できない理由を探すのではなく、どうやったらできるようになるかの視点でスタッフと向き合う。②各自の業務目標を達成するためには何が足りないのか、どのような育成をすべきか検討する。③障がいがあっても品質は妥協しない。の3点を常に意識している。

2 業務内容

電子化（紙の文書を電子データに変換）、清掃（執務室や会議室等の清掃・ゴミ回収等）、事務補助（郵便物集配、シュレッダー、アンケート入力、事務用品補充他）、パソコンのデータ消去等（ハードディスクを破壊）、印刷（名刺、封筒、カレンダー、ポスター等）等の業務を行っている。

3 電子化業務について

親会社である日本原燃から依頼されている2025年度の電子化目標数は250万枚であり、この目標を達成するには、1ヵ月当たり約21万枚の納品を目標としている。電子化する文書はサイズ等が様々で、A0サイズの図面や60mの長尺書類（チャート紙）など時間を要するものもあり、毎月の目標達成に苦戦している。そのため日々の処理枚数を表で提示したり、納品枚数をグラフにする等見える化し、進捗状況を共有している。

電子化業務はスキャン、照合、検品の3工程に分かれている。スキャンは、A4～A3サイズの書類はメインスキャナーを利用、パンフレットや製本書類はフラットベッドスキャナー、図面やチャート紙は大型のスキャナーと、

3種類のスキャナーを使い分けている。今回は、大型スキャナーのスキャン作業において、スタッフが自ら治具を作成した業務効率化の改善事例を紹介する。

4 困難事例と工夫 その1

(1) チャート紙

長尺の書類（チャート紙）のスキャン後、書類を蛇腹に折り畳むため2人体制で作業していた。1つのスキャン作業に2人が従事しており、作業効率が悪いことから、スキャン担当スタッフが「人の手を使わずに折り目に合わせて蛇腹に畳むことができると、1人で作業できるのではないか」と考えた。

(2) 治具作成（1号機）

スキャン担当スタッフはもともとモノづくりが得意であり、段ボールを使ってスキャン後のチャート紙を蛇腹に畳む受け皿（1号機）を作成した。



1号機 受け皿

(3) 結果

書類がきれいに畳めるようになったことで、作業効率がアップした。時々人の手による畳み直しが必要になったものの、1人体制でできるようになり、電子化作業全体の効率化に繋がった。

(4) 作業時間の変化

作成前はスキャン6分27秒・畳み4分57秒で11分24秒要していたが、治具作成後、畳みが1分37秒となり、3分20秒作業時間が短縮された。特に、スキャン後の書類を畳む時間が削減され、効率化に繋がった（6mのチャート紙を使用し比較）。

5 困難事例と工夫 その2

(1) うまく畳めない・書類が曲がっていく・畳み直す手間

1号機を活用していたが、更に長く大量の長尺書類のスキヤン作業をした時に、蛇腹に折り畳めない事象があり、畳み直すことが度々発生した。また、スキヤンの途中から、書類が曲がって取り込まれる問題も出てきた。

(2) 治具作成（2号機）

①蛇腹になるよう紐を利用した装置を作成。②段ボールで壁を作成し、紙送りのズレ防止のためストッパーを設置。③テーブル上に蛇腹に収まるよう、段ボールの高さを修正。



① 2号機 紐



② 2号機 ストッパー



③ 2号機 壁

(3) 結果

紐を最初に手前に引くことで自然に蛇腹ができるようになり、畳み直す作業が不要となった。ストッパーを付けたことで書類が一切ずれることがなくなり、誰がやってもずれず、再スキヤンで取り直すことが減少した。

(4) 作業時間の変化

1号機では畳みに1分37秒要していたが、2号機作成後53秒となり、44秒作業効率が上がった。畳みの時間が軽減しただけでなく、書類のずれがなくなり再スキヤンが減少

したため、電子化作業全体では更に効率化に繋がり、併せてスタッフのストレス軽減にも繋がった。

表1 作業時間の変化（治具なし～2号機作成）

	治具なし	1号機	2号機
畳み	4分57秒	1分37秒	53秒
トータル	11分24秒	8分04秒	7分20秒

※トータル＝スキヤン6分27秒を含む

(5) 感想

●1号機作成スタッフの感想

- ・どうすれば1人でできるか考え、うまく受け皿を作ることができ嬉しかった。
- ・自分だけではなく、他のスタッフも利用し高評価を得たので自信に繋がった。
- ・他の業務でもどうすれば良くなるかを考え工夫を図った。
- ・自分が治具を作ったことがきっかけとなり、他のスタッフが2号機を作る手本となったことでアイデアを出し合いより良いものが出来上がった。

●2号機作成スタッフの感想

- ・どうすれば効率化できるか考え、業務を見直すきっかけとなった。
- ・他のスタッフとアイデアを出し合うことで、より良いものが出来た。
- ・誰がやっても一切ずれない・蛇腹に畳める治具を作ることができたことで、自分の業務に誇りを持ち、自信にも繋がった。

6 社内表彰制度

当社の表彰制度にもとづき、1号機、2号機を作成したスタッフに対し、業務の効率化や勤労意欲の高揚と職場の活性化に繋がったことを讃え、業務改善表彰した。

7 まとめ

今回の治具作成は、スタッフ自らが作業の効率化や品質向上のためにはどうすればいいかを自分ごととして捉え、考え行動している。1号機を作成したことで、自分も作ってみようと波及効果があり2号機作成へと繋がった。仲間と意見を出し合い、改善もできている。

今後も良いところを評価し、スタッフの自立性を尊重し、成長し続けられるようサポートしていきたい。

【連絡先】

平井 深雪
げんねんワークサポート株式会社
e-mail : miyuki.hirai@gensup.co.jp