

企業内Cafe

価値ある雇用と精神障害者の活躍 実現に向けて

超短時間労働の業務創出から始める
『本業のキャリアへの接続』とCafe導入企業の現在地

《発表者》

- 株式会社ゼネラルパートナーズ 工藤 賢治
- 株式会社JBSファシリティーズ 長尾 悟





×

JBSF
JBS FACILITIES




自己紹介（発表者1）

工藤 賢治（くどう まさはる）



所属：株式会社ゼネラルパートナーズ
シニアコンサルタント・精神保健福祉士
前職：特例子会社（8年程在籍）



大学の専攻：進化生物学。二枚貝の研究
を行う。職歴：5社目（予備校講師、マ
ーケティング担当、研修開発・人事、特
例子会社でマネジメント）
趣味：予定を詰め込むこと

自己紹介（発表者 2）

長尾 悟（ながお さとる）

所属：株式会社JBSファシリティーズ
ダイバーシティ・マネジメント事業部
部長 企業在籍型職場適用援助者

前職：大手IT関連会社にて完全テレワーク型の障害者雇用を実現。現職は障害福祉事業にてB型のCafeを運営中

職歴：5社目（仏料理調理師、ハウスクリーニング営業、人材派遣、IT関連会社にて法人営業/企画/障害者雇用担当）



① 障害者雇用 における課題

～企業が直面する現実～



障害者 雇用の 壁



①採用の壁

→応募者不足、特に精神障害者ご本人が自信を持てず応募自体をためらうケースも多い。

②配属の壁


→適した業務がなく、現場側も受け入れに不安を抱くこともしばしば。

③定着の壁

→サポート不足や職場理解の不十分さから、早期離職が発生。(3年続けば凄いとなる...)



受け入れの 企業側の ホンネ



精神障害者雇用では「就業不安が強く、環境適応に時間を要する」という特性があります。


そのため、特に精神障害者の雇用は、就業不安や環境適応に時間がかかるケースが多く、「即戦力」として迎えにくいという理由で採用を見送る企業も少なくありません。



GP企業内カフェというモデル ～企業が直面する現実～ 解決策（昨年発表）

➤ これからの障害者雇用は

精神障害者の方とコミュニケーションが取れ、雇用する上での実績になる仕組みが必要！！



②障害者雇用 での力フエス ペースの設置

(解決策)



解決策

➤ カフェスペース の設置

➤ WHY?

短時間就労も
可能なので、
気軽に働き始
められる

➤ WHY?

社員が接する
ことで、精神
障害者を知る
ことができる

➤ WHY?

障害者雇用
の機会を、
提供しやす
くなる



事務所のスペース × 障害者雇用 × 企業内カフェ

= “ 従業員 の 福利厚生 ”

気軽に働き
始められる



精神障害者
を知る機会



本業での活躍
(キャリアUP)

= 精神障害者の雇用のハードルを下げる

カフェスペース

設置プラン



契約企業



業務提携・設置依頼

JBSF
JBS FACILITIES



技術提供
設計・施工・機材

ファシリティ事業、カフェサービスを提供している
JBSファシリティーズ社と連携。 障害者カフェの
ノウハウを基に企業に適した設置・運営が可能。

なぜ、カフェなのか？

【特徴】



段階的育成
の“場”



社内交流拡
大の“場”



ノーマライ
ゼーション
への接続





段階的育成 の“場”

初期は短時間・
軽作業から始
め、**徐々に**接客
や発注業務など
へ**拡大**。無理の
ない成長を支援



社内交流拡 大の“場”

日常的な交流を通じ
て社員のエンゲージ
メントを高め、更に
店員（障害者）とし
て接することで、
**周囲が個人の特性や
強みを理解。**



ノーマライ ゼーション への接続

報連相、チームワ
ーク、顧客対応力
を養い、将来の一
般社員のいる**現場
配属**や**事務職就労
に繋げる。**



③働く当事者の成長曲線

例)「短時間雇用」から「現場配属」へと成長していくための

キャリアポートフォリオ (成長モデル)



PHASE 1

短時間雇用
(20H~/週)

・カフェスタッフ
(入門期)

6ヶ月～18ヶ月 (※)



PHASE 2

中間雇用
(30H~/週)

・カフェスタッフ
+ サポート業務
(成長期)

12ヶ月～36ヶ月 (※)



PHASE 3

フルタイム雇用
(40H/週)

・社内サポート職
+ カフェスタッフ補助
(発展期)

24ヶ月～60ヶ月 (※)



PHASE 4

現場配属
(40H/週)

・キャリア定着期

(※) 企業方針や個人差により時期は変動すると想定



PHASE 1

短時間雇用 (20H~/週)

主な業務

- 接客・レジ対応・ドリンク・軽食提供
- 店内・客席清掃、衛生管理
- 在庫チェック、簡単な補充作業

習得スキル

【分野】

- ①接客・対人
- ②清掃・衛生
- ③軽作業
- ④基礎IT

【具体的スキル】

挨拶・報連相・笑顔対応・会話力向上
清掃手順・食品衛生基礎知識
体力向上・作業効率・安全意識
レジ操作 (iPad)、簡単な入力作業 (PC)



成長イメージ

- 「社会人基礎力 (あいさつ・時間管理・報連相)」を習得し、**安定的に勤務できることを目標。**
- 接客が得意／軽作業が得意など、**本人の特性を見極める段階。**



PHASE 2

中間雇用（30H～/週）

主な業務

- ・ 仕込みや閉店業務など、時間帯の拡大による責任ある作業
- ・ 売上管理補助（パソコン入力・日報作成）
- ・ 備品・物品管理（倉庫整理、発注補助）
- ・ 社内アテンド補助（来客対応・会議室案内など）

習得スキル

【分野】

- ⑤PC・事務
- ⑥対人対応
- ⑦管理・物流
- ⑧衛生・品質

【具体的スキル】

タイピング・売上入力・資料作成補助
来客対応・電話取次・社内外コミュニケーション
備品在庫管理・搬入搬出の段取り力
品質チェック・HACCP基礎理解等



成長イメージ

- 「カフェ運営業務（80%）＋社内サポート業務(20%)」を通じて**視野を拡大**。
- 業務時間の延長＝**担当領域の拡大**。
- **各自の特性に応じた得意分野への配属可能性を探る**
(例：分析型、対人型、作業型など)。



PHASE 3

フルタイム雇用（40H/週）

主な業務（※現場配属を意識した取り組み）

- カフェ運営業務の中心メンバーとして勤務
- 売上集計・分析、メニュー提案、イベント企画
- 店舗広報（チラシ・SNS更新・デザイン業務補助）
- 社内業務連携（希望する配属先の業務）

→例）営業/マーケティング部門サポート、備品・倉庫管理

習得スキル

【分野】

- ⑨企画・分析
- ⑩クリエイティブ
- ⑪対外関係
- ⑫経営意識

【具体的スキル】

売上データ分析、改善提案
チラシ制作、メニュー開発、デザイン編集
社員連携、顧客対応、チームワーク
数字理解、目標管理、PDCAの実践



成長イメージ

→「自分の得意分野」を活かした専門性の深化。

→カフェ店員（30%）、店長代理（30%）社内業務（40%）など、柔軟な



PHASE 4

現場配属（40H/週）

職種例

- ・ カフェ店長補佐・店舗マネージャー
- ・ 営業／マーケティング部門アナリスト補佐
- ・ 総務・庶務担当（物品管理、備品発注等）

主な役割

- ・ 後輩スタッフの育成・指導
- ・ カフェ全体の運営管理補助（シフト・品質管理）
- ・ 改善提案・社内イベントへの参画
- ・ 他部署連携によるプロジェクト支援

習得スキル

【分野】

- ⑬リーダー/フォローシップ
- ⑭分析・企画
- ⑮社内貢献
- ⑯キャリア意識

【具体的スキル】

後輩指導、業務分担、改善提案
売上分析、顧客動向分析、マーケティング理解
部署間調整、社内報告、企画提案
自己理解・自己管理・持続的成長



成長イメージ

- 一般社員と同じステージで活躍。
- スペシャリスト（例：アナリスト、デザイン担当）／ゼネラリスト（例：店長補佐、業務リーダー）等へと成長可能。
- 「カフェを起点とした総合職」へのキャリアパスを形成。



これにより、

段階的な就業の場を 用意することが可能

カフェで働きながらステップアップでき、安心して受け入れ職場を探すこと（マッチング）が可能となります！



④導入事例 と成果




(1) 朝日生命保険相互会社（多摩本社）

- ・ **開設：2025年2月**
- ・ **雇用障害者：6名（兼務含む）**
- ・ **導入理由：インクルージョン推進と社内文化変革**

【導入の理由】

- ・ **社内のインクルージョンを進める方策として、一緒に様々な検討をしていただいた。健常者との融合が進む良い取り組みとなる可能性を感じた。**

【成果】

- ・ **配属1か月で業務に積極性が見られた**
 - ・ **社員が気軽に声をかける雰囲気醸成した**
 - ・ **定着率100%（7月末時点）**
- 

朝日生命多摩本社様 設置イメージ



空きスペースを活用し店舗メニューは低価格を実現






株式会社前川製作所（本社ビル）

- ・ 開設：2025年7月
- ・ 雇用障害者：3名（兼務含む）
- ・ 導入理由：福利厚生＋将来の事務職配属を見据えた育成

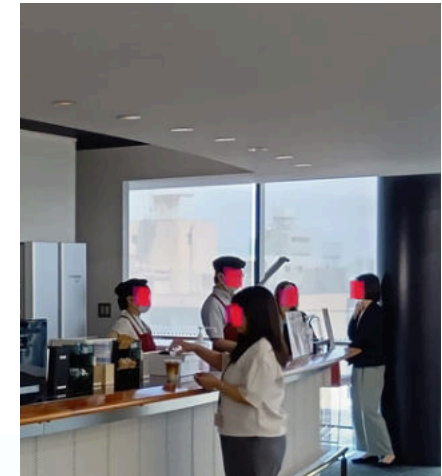
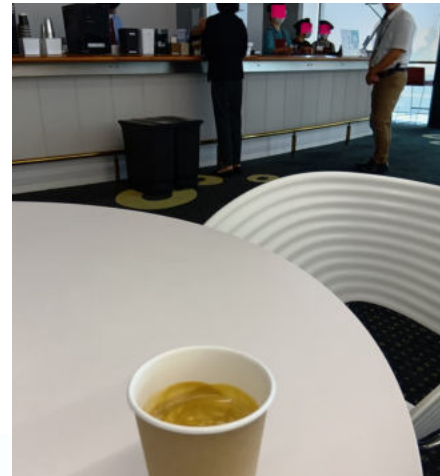
【導入の理由】

「インクルージョンを実現する」という当社のビジョンに沿って、福利厚生とコミュニケーションの場としてのカフェ開設にとどまらず、将来的に本社内の事務職として働くことを目指す取り組みに魅力を感じました。また採用や仕組み作りから関わっていただけることが安心でした。

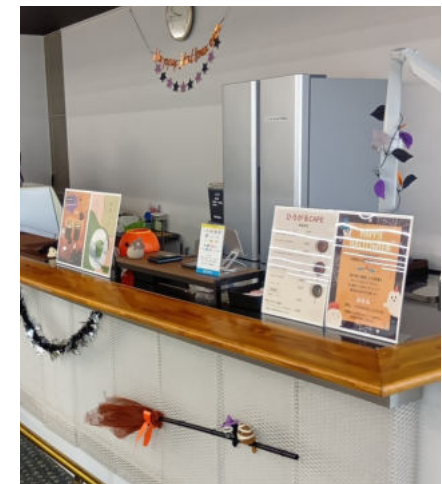
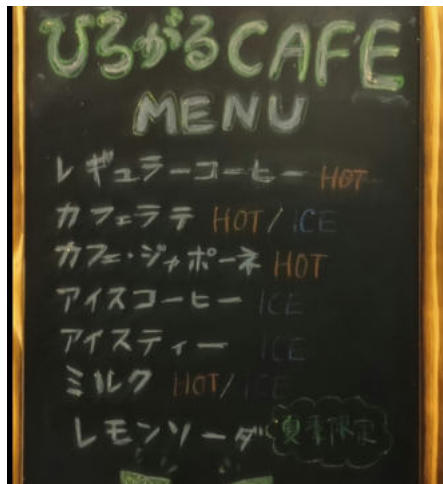
【成果】

- ・ 開設前の不安に反し、将来性ある人材4名を採用
 - ・ カフェ業務を通じた成長計画を個別に策定
 - ・ 支援者との連携で安定勤務を実現
- 

設置イメージ




看板・メニューは全てスタッフにて考案！







⑤現場からの声







(1) 企業 担当者

- 仕事がシンプルで分かりやすいせいか、自ら積極的に業務に取り組む方が多く、嬉しい想定外でした。1年後くらいを目処に現場へのステップアップを目指すという仕組みも現在の**仕事に取り組むためのモチベーション向上に一役かっている**ように感じます。(朝日生命保険相互会社)
 - 当社としても新しい取り組みで、希望者が集まるか不安でしたが、将来的な現場配属がイメージできる方を4名採用する事ができました。カフェで働きながらそれぞれの課題に向き合い自信をつけ現場に接続できたらと考えています。精神障害者の方が無理なく働けるよう勤務時間やサポート体制など工夫しています。(株式会社前川製作所)
- 




(2) 支援者

- 不安が強く、新しい環境に慣れるのに半年ほどかかる方の就業先に困っていたところ、工藤さんから求人をご紹介いただき、**まさにこの求人だと思った**。無事採用していただき、本人も安心して仕事ができています。
 - **実際に雇用している状態でステップアップが目指せる環境はととても有り難い**。支援も手厚く安心して就業できています。
 - タイミングが合わず今回は応募できなかったが、是非3社目4社目と導入する企業を増やしてもらいたい。
 - 他の他の地域（関西）でも**GP企業内カフェ**を始めて欲しいです。
- 



(3) 障がい 当事者

- カフェで働くのがとても楽しいです。現場での就業を目指し、全ての仕事ができるようになりたい。1ヶ月くらいたったタイミングでよく来てくれる常連さんに名前を聞かれてとても嬉しかったです。(ASD)
 - 相談がしやすい環境で安心して就業できています。新しいメニューもみんなで考えてお客様に喜んでもらいたいと思って働いています。
 - 始めたばかりのころは短時間の雇用で、体調を安定させて働くことに誠意杯でしたが、長く続けて将来的には雇用時間を延長して、事務職などへのキャリアアップに繋がたいと思うようになってきました。今ではそればある程度のモチベーションになっています。
- 



➤ おわりに






◆成功の秘訣

①無理のない業務設計
小さな成功体験を積み重ねることで
自己効力感を高める。
(スタッフへの裁量を与える)

②日常的な交流の場
偏見を和らげ、社内の心理的ハードルを下げる。

③三者連携
企業・支援者・本人の密な情報共有






カフェの開設は”スタート地点”にすぎません。この取り組みが真に成功したと言えるのは、カフェ業務を通じてコミュニケーション能力や主体性、チャレンジ精神を育んだメンバーが、自信を持って一般就労へとステップアップできた時だと考えています。

また、支援者の皆様からは、GP企業内カフェの求人数を増やしてほしいというご要望を多数いただいております。活躍する意欲がありながらも、必要な配慮が得られないために就労機会を逃している方々の雇用先をさらに増やし、誰もが生き生きと働ける社会の実現に貢献していきたいと考えています。

今後もさらに多くのチャレンジを続け、無理解や偏見のない社会の実現を目指してまいります。





ご清聴
ありがとうございました。

Thankyou for
your attention.



**General
Partners**

×

JBSF
JBS FACILITIES