

続 GP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 ～朝日生命様（1月）と前川製作所様（6月）の現在地～

○工藤 賢治（株式会社ゼネラルパートナーズ 事業サポートグループ シニアコンサルタント）
○長尾 悟（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）

1 はじめに

（1）ゼネラルパートナーズ会社概要

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22年以上にわたるサポート実績を生かし企業様の障害者雇用における幅広いサービスを提供。自社でも多数の障害者を雇用し、2025年6月の障害者雇用率は14.09%（社員数317名）。

事業内容：障害者雇用の総合コンサルティング事業、求人情報事業（atGP）、就労移行支援事業（ジョブトレ、ジョブトレIT・Web）、就労継続支援A型事業（しいたけ生産事業 アスタネ）

（2）JBSファシリティーズ会社概要

株式会社JBSファシリティーズは、オフィスビルや商業施設の総合管理事業を基盤とし、多様な人材が活躍できる社会の実現を目指してダイバーシティ・マネジメント事業部を設立した。当事業部では、障害者雇用の促進と職場定着支援を中心に、企業と働く人双方にとって持続可能な就労環境の構築を行っている。障害者雇用の促進と職場定着支援を軸に、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めている。主な取り組みとして、健康経営と障害者雇用を融合した企業内Cafe運営支援、就労継続支援B型事業所「かいとCafe」での軽作業・接客訓練、多機能型事業所「かいと行徳」での就労移行・B型・定着支援を展開している。企業運営力と福祉的支援力を活かし、地域や企業との連携を通じて持続可能な障害者雇用創出を目指している。

2 障害者雇用における課題～企業が直面する現実～

障害者雇用は法定雇用率の段階的引き上げに伴い、短期間で2.7%へ上昇、今後さらに拡大が予定されている。

しかし現場では次の3つの壁が存在する。

- ①採用の壁：応募者不足、特に精神障害者は応募自体をためらうケースが多い。
- 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持つ。
- 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。

加えて、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、即戦力として迎えにくいと考える企業が多い現状である。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ない。

3 GP企業内Cafeモデル：～企業が直面する現実～

（1）解決策

これらの課題を解決するため、私たちは企業内Cafeを提案・運営している。これは単なる福利厚生施設ではなく、障害者が安心して働きながら成長できるステップアップ型の職場である。

（2）特徴

ア 段階的育成の“場”

初期は短時間・軽作業から始め、徐々に接客や調理補助へ拡大。無理のない成長を支援。

イ 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、（店員）障害者と接することで、個人の特性や強みを理解。

ウ ノーマライゼーションへの接続

障害者雇用Cafeにて報連相、チームワーク、顧客対応力を養い、将来の現場配属や事務職就労に繋げる。

現場：企業内Cafeでの接客を通し、雇用障害者を知る

人事：現場で雇用できるかの人選が可能

本人：短時間、且つ簡単な接客から始められ、無理なくステップアップが可能。現場配属の自信を得られる。

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

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行ってきた。これらの取り組みは、健常者との融合が進む良い機会となる可能性を秘めていると感じた。

【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が醸成した
- ・定着率100%（7月末時点）

（2）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
- ・導入理由：福利厚生+将来の事務職配属を見据えた育成

「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い、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た。また仕組み作りから採用、定着まで関わってもらえることが安心につながった。

【成果】

- ・ビジョンに共感した人材4名を採用
- ・既存メンバーの職域拡大
- ・社内コミュニケーションの活性化
- ・支援者との連携で安定勤務を実現

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、嬉しい想定外であった。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る。（朝日生命保険相互会社）
- ・当社としても新しい取り組みであり、希望者が集まるか不安であったが、将来的な現場配属を目指す方を4名採用する事ができた。Cafeで働きながらそれぞれの課題に向き合い、自信をつけて現場に接続できればと考えている。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を工夫している。（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者の就業先に困っていたところ、工藤氏から求人のご紹介をいただき、まさにこの求人だと感じた。無事採用もしていただき、本人も安心して仕事ができている。
- ・実際に雇用された状態でステップアップが目指せる環境は非常にありがたい。支援体制も手厚く、安心して就業できている。
- ・タイミングが合わず今回は応募できなかったが、ぜひ3社目、4社目と導入する企業を増やしてもらいたい。
- ・他の地域（関西）でもGP企業内Cafeを始めてほしい。

(3) 障害当事者

- ・カフェで働くことがとても楽しい。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ヶ月ほど経った頃、よく来てくれる常連さんに名前を尋ねられて、とても嬉しかった。（ASD）
- ・相談がしやすい環境であるため、安心して就業できている。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る。
- ・始めたばかりの頃は短時間の雇用で、体調を安定させて

働くことに精一杯であった。しかし、長く続けて将来的には雇用時間を延長し、事務職などへのキャリアアップに繋げたいと思うようになってきた。今ではそれがモチベーションの一つになっている。

6 成功要因の分析

- 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。
- 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。

7 今後の展望

- ①導入企業の拡大：支援者から「求人を増やしてほしい」という要望多数。
- ②ステップアップの可視化：継続勤務期間、配属率、顧客満足度を数値で示す予定。
- ③地域展開：関東圏だけでなく、関西圏など全国への拡大も視野に。

8 おわりに

Cafeの開設はスタートラインに過ぎない。この取り組みが真に成功したと言えるのは、Cafe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であると考えている。「採用しやすい」「定着しやすい」「社内理解が進む」という3つのメリットを同時に実現し、来年の発表では、その具体的な成果をご報告できるよう、尽力していく。

また、支援者の皆様からは、GP企業内Cafeの求人数を増やしてほしいという要望を多くいただいている。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人々の雇用先をさらに増やし、誰もが生き生きと働く社会の実現に貢献していきたい。

私が障害者雇用に携わり15年が経ち、一貫して精神障害者の雇用促進に邁進してきた。今後も精神保健福祉士として、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いく。

【連絡先】

工藤 賢治（株式会社ゼネラルパートナーズ）
e-mail : kudo@generalpartners.co.jp
携帯電話 : 080-4294-6065
企業HP : <http://www.generalpartners.co.jp/>

長尾 悟（株式会社JBSファシリティーズ）
e-mail : nagao@jbs-f.co.jp
携帯電話 : 080-4385-8774
企業HP : <https://www.jbs-f.co.jp/index.html>