

【開催報告】官民共創 HUB ワークショップ「精神障害者雇用の新たな可能性～誇りある就労を実現するために～」

はじめに

一般社団法人官民共創 HUB は、官（官公庁や政府機関など）と民（民間企業や非営利団体など）が共創して取り組むことで社会課題解決の実現に貢献すべく、官民の垣根を超えた対話の場の運営や、コミュニティ形成に係る支援等を行っています。

当団体では、精神に障害のある方の「誇りある就労」を実現することが、重要な社会課題の一つと考え、有志の皆さんと3ヶ月間にわたる議論を経て、2025年2月14日に「精神に障害のある方の『誇りある就労』活性化に向けた志民型座談会」を開催しました。

「誇りある就労」の実現には官民共創が必須であり、これを推進するには「一人ひとりが課題を自分事化し、アクションにつなげていくことが必要ではないか」「精神に障害のある当事者も含めて官民が集い、フラットに対話できる場を設けることが必要ではないか」などの問いから座談会の開催が決まりました。

本記事では座談会におけるプレゼンテーションを中心に、議論の概要をご紹介します。

なお、「誇りある就労」プロジェクト発足の背景は、こちらの記事をご覧ください。

https://note.com/biotope_magazine/n/nb2a9c9bb8ab9

問い：「誇りある就労」を実現するために行政・福祉・企業はどう有機的に連携すべきか

「障害者雇用促進法」に基づき、企業には一定の割合で障害のある方を雇用することが義務付けられています。特に精神に障害のある方は、2018年の法改正により雇用が義務化されたことを受け、重要度がますます高まっています。

一方で、依然として多くの企業が精神に障害のある方を雇用することのハードルを感じており、「雇用の量は増えても質が伴っていない」「結果として雇用後の定着率も低調に留まっている」という状況にあります。

このような状況は、企業側に「精神障害者雇用」特有のマネジメントを行うための知見やリソースが不足していることが一因とされています。

しかしながら、雇用主の企業努力のみで精神に障害のある方の「誇りある就労」は実現しえません。「誇りある就労」を実現するためには、政策を司る「行政」、就労支援を行う「福祉団体」、一般就労の場である「企業」それぞれが課題に向き合い、有機的に連携しながら、具体的な対応策を模索することが必要ではないでしょうか。

この問いへの答えを導くべく、官民双方の有志が集まり、「誇りある就労」の実現に向けたプロジェクトチームを立ち上げ、議論を重ねてきました。

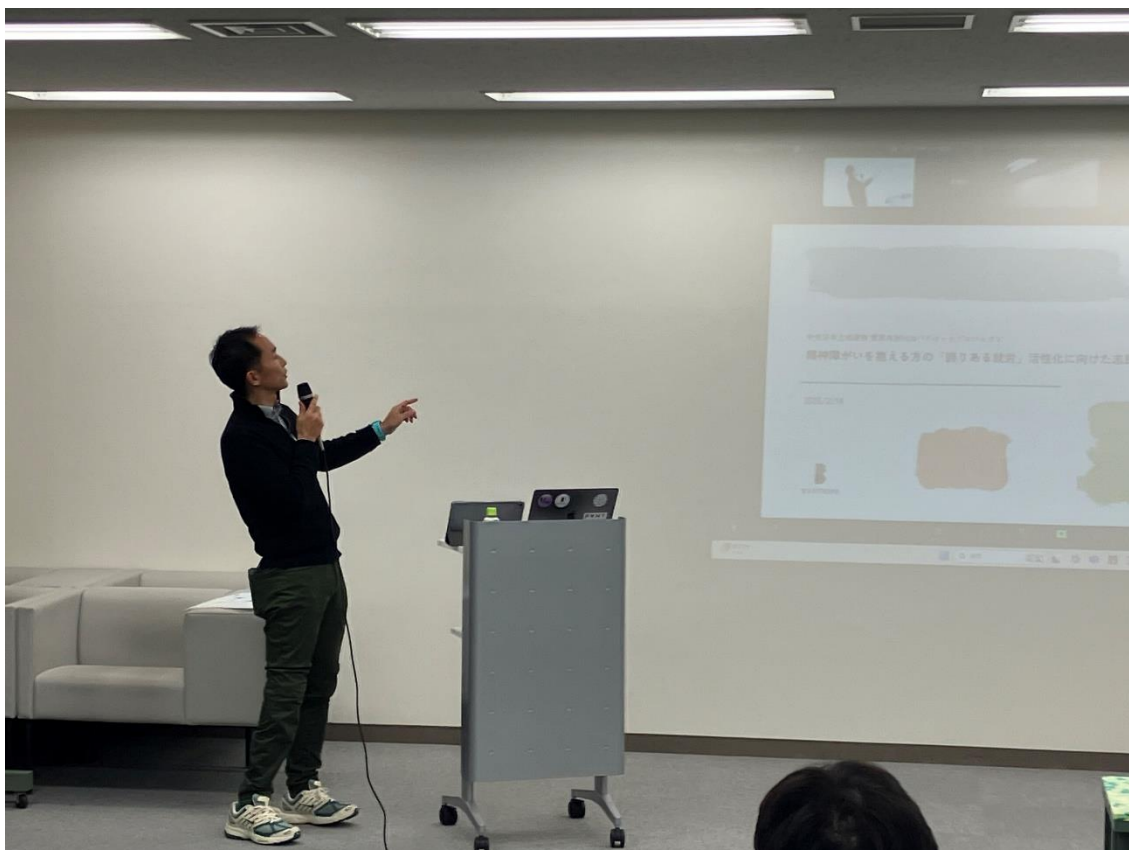
有志の皆さんは、まず現場となる企業で何が起きているのかを把握することからスタートし、その上で、「行政」「福祉団体」「企業」がどのように有機的に連携するべきか、システムデザイン手法というアプローチを用いてその循環システムを描きました。

そして、この循環システムをもとに議論を重ね、具体的なアクションが提案されました。

今回のイベントは、この3カ月間の議論や提案された具体的なアクションをもとに、「誇りある就労」の実現に向けた取り組みや理解の深化、共感の輪を広げることを目的に開催されました。

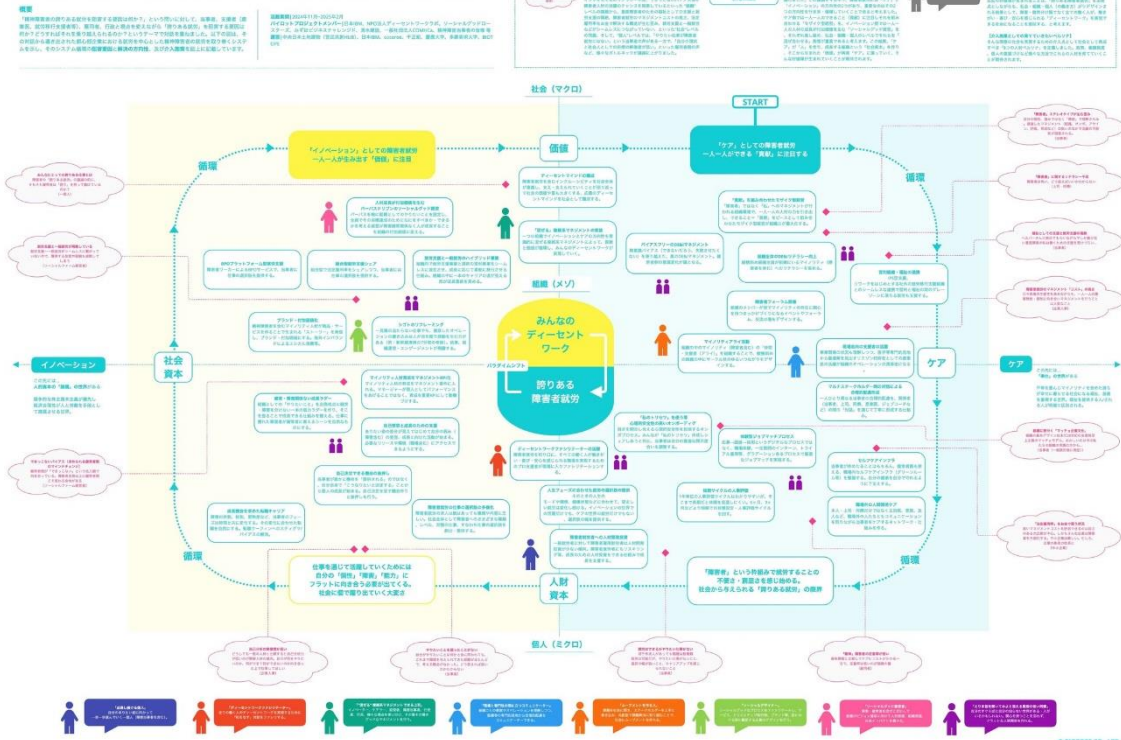
循環システム図の解説

イベントは「循環システム」の説明から幕を開けました。解説者はプロジェクトのファシリテーターを務めた株式会社 BIOTOPE 山田 和雅さんです。



循環システム図を説明する BIOTOPE 山田 和雅さん

精神障害者の就労を取り巻くシステム - 都心部企業における就労を中心に -



この図は精神に障害のある方の「誇りある就労」を阻害する要因について、有志の皆さんが議論した内容をまとめたものです。社会、組織、個人の三層構造から、以下の点を指摘しています。

- **ステレオタイプの影響：**
「障害者」というステレオタイプによって精神に障害のある方の個性や強みが理解されず、硬直したマネジメントや配属が行われることで「誇りある就労」の可能性が阻害されること
- **柔軟な支援の不足：**
精神障害のある方の「体調や気分が日によって激しく変化しがち」な特性に対して、企業（雇用主）が対応するための柔軟な仕組みが整っていないこと
- **企業のマネジメント負担：**
短期的なマネジメントコストが発生し、大企業と中小企業の対応格差が助長されること
- **技能と選択枝のミスマッチ：**
障害のある方の就労機会は多いものの、職種が限られており、希望の仕事ができないこと、自己分析の解像度が低いため、何ができる・やりたいかを伝えられていないこと

「誇りある就労」実現に向けた検討の方向性として、まず「ケア（経済的自立に向けた「奉仕」と「福祉」の世界）」と「イノベーション（株主資本主義における競争社会であり、人材が経済合理性に「従属」する世界）」が提示されました。この両極に対して互いが相反するのではなく、双方の価値を柔軟につなげ拡大していく「中道」の位置にこそ、誇りある就労があるのではないかと考えたとのこと。

この「中道」の位置において「ケア」は、一人一人のできることを見出して積み重ねていくことが重要であり、これを支える取り組みとして、「日本障害フォーラム」や「アライ活動（LGBTQ+コミュニティに対する支援や理解を示す活動）」、体験型のジョブマッチングプロセス、心理的安全性の高いオンボーディングプロセスなどが必要とのこと。

また、「イノベーション」は、企業組織がパーパスを示し、人材成長によって企業の付加価値を生み出す経営を行うことが重要であり、具体例としてソーシャルグッドロースターズ（千代田区との協同で設立された福祉施設（就労継続支援 B 型）障害のある方がコーヒーの仕事を 通じて自立することを支援 https://sgroasters.jp/?page_id=29）の取り組みが紹介されました。

これら「中道」における取り組みによって生まれた「価値の余剰」が、他の障害のある方にも「ケア」の形になって届き、彼らが「人材」として成長し活躍することで企業の組織力を高め、社会資本としての役割を果たし、新たな価値創造に貢献する循環が生まれる。この循環こそが、障害の有無に関係なく「みんなにとっての働きがい・喜び・安心を感じられる仕事」、すなわちディーセントワーク（国際労働機関（ILO）が提唱する概念で、働きがいのある人間らしい仕事、生産的な雇用を意味する）の実現につながるとの説明がありました。

最後に、有志の皆さんは循環システムを活性化させるためにどんな人材を養成するべきかも議論し、成長し続ける個人やディーセントワークをファシリテートする人、複雑系マネジメントを行うマネージャーなどの役割を担う人が組織の内外で立ち回ることが求められるのではないか、という話があったことが紹介されました。

プロジェクトメンバーからのコメント

山田さんの説明の後、本プロジェクトに参加された有志メンバーから自己紹介とコメントがありました（写真左手から順にコメント）



- ・ 議論の過程を知る者として、システム図の各要素に実際の体験や言葉が詰まっている。図の形成過程で多くの感動や発見があった（日本アイ・ビー・エム株式会社 八木橋パチさん）
- ・ 障害のある方と企業の双方支援をしている経験から、改めて対話の重要性と背景の異なる価値観の融合によってこそディーセントワークの実現があるのではないかと感じた（特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ 高橋亜矢子さん）
- ・ 精神に障害のある当事者として、自身の就労経験を共有した。社会全体の改善につながるプロジェクトに当事者が関わることの重要性を感じた（特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ 高原雅之さん）
- ・ 産業医の立場から参加。多様性による対話の力を実感。プレイヤーによる様々な視点が全体像の理解に貢献していると感じた（日本アイ・ビー・エム株式会社 垣本 啓介さん）
- ・ ケアが循環する社会の重要性を感じた。現場の実践者の英知が詰まった議論がなされたことは大きな価値があった（一般社団法人 COMHCa 真嶋信二さん）
- ・ 特例子会社の代表として、障害のある社員との日々の仕事を通じた学びを共有した。議論の内容を踏まえて複雑なマネジメントの実践や発信を積極的にしていきたい（みずほビジネス・チャレンジ株式会社 間淵 裕子さん）

プロジェクトの紹介後は、3名のスピーカーによるプレゼンテーションや冒頭のインプットに関するパネルディスカッションが行われました。パネルディスカッションの内容は、本プロジェクトのファシリテーション補

佐を務めていただいた株式会社 BIOTOPE 林 季里さんにまとめていただいた内容を引用します。



左手から VALT JAPAN 株式会社代表取締役 CEO 小野貴也さん、株式会社ローランズ代表取締役福寿満希さん、株式会社 Connecting Point 代表取締役阿部潤子さん、日本アイ・ビー・エム株式会社 八木橋パチさん

精神障がいを抱える方の「誇りある就労」活性化に向けた市民型座談会

2025.2.14

Q1. 現在の仕事に至ったきっかけのひとつは？

Q2. ボトルネックはなんだと思いますか？

Q3. 取り組みをより良く進めるのに何があればいいでしょうか？

Q4. 「誇りある就労」の実現のためにどんな人が必要ですか？



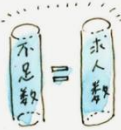
小野 貴也

VALT JAPAN 株式会社 代表取締役 CEO

製薬会社にいた頃、服薬中の顧客と意見交換をする中で、彼らに共通しているのは「就労できない、仕事がうまくいかない」という悩みだと分かりました。未来に期待しながら毎日薬を飲んでいるのに、治った先では仕事がうまくいかないという現実を知りました。



将来 1100 万人の労働人口が足りなくなると予想されているが、実はその数は障害者の就労困難者の数と同じ。彼らが戦力になることで、彼らのケバビリティを経済界、産業界の方が理解する機会が無いことです。



官民連携。民間企業とのやり取りはクリアしやすいが、制度に関して言うと、旧来の制度が時代に合っていないことが課題になっています。



制度については、おそらく変えられない、こちらには見えていない様々な要因がありそう。そしてこちら側は一方的に制度を責めるという関係にもなりたくない。となると、情報共有を滑らかにできていないという点こそがそもそもボトルネックなのではないでしょうか。



八木橋 パチ 昌也
日本 IBM 株式会社
コラボレーション・エナジャイザー



福寿 満希

株式会社ローランズ 代表取締役

大学時代、特別支援学校の教育実習中、生徒が「こういう仕事をしたい」という夢をキラキラとした目で伝えてくれたのに、現状その子達を待つのは限られた職選択のみの社会。あなたの待っている社会はこうだよなんて言えなくて。当時、教え子の一人が「なりたい」と言っていたお花屋さんになり、障害の有無に関わらず働ける場を作りました。



企業で障害者雇用を進めなくてはならないという時、誰に相談したらいいかわからない、そんな「初めの一步」が踏み出せないということが課題の一つです。私たちはそのせめて 0.5 歩になり得るよう、納品物を作ってもらうことで能力を世の中に可視化することをしています。クライアントの方はそのクオリティの高さに驚くんです。納品物を納めることによって、世間が思い込んでいる情報が塗り替えられるのです。



やはり制度の壁はあります。自分たちは工夫をしながらなんとか突破をしていますが、かなり判定が厳しきがあるように感じます。それを改善していく機会もそんなにありません。



阿部 潤子

株式会社 Connecting Point 代表取締役

地域の中でより自分らしく生活をするには？という問いを考えるためにオーストラリアで、成長ステップを視覚化するプロジェクトを行いました。その中で、障害者雇用を関係者だけのテーマにしないインクルーイブな社会を作るには「違い」を見ること以外の動きが必要ではないかという新しい問いが出ました。今は自分を表現し合うことと、人と人が繋がることの両方を叶えるプロジェクトも実施しています。

支援学校からの進路指導の視点から言うと、生徒の能力などの情報管理が非常に属人的であることだと思います。彼らの能力を分かっているのも、生徒のための求人票を抱えているのも進路指導の先生だけ。その先生が学年・学校異動等でいなくなったらそこで生徒の情報共有が途絶えてしまうという現状があります。



そう言われてみて、今のこの場のアレンジに反響があります。ここに制度をつくる人をお呼びするべきでした。そうすればすぐにその場で「それって実はこういうことなんです」と会話が進むかもしれないかなかったですね。



ファシリテーター
山田 和雅
株式会社 BIOTOPE

現存の障害者福祉サービスの利用の上限は、障害のある人が今よりもっと働きにくい、働けなかった時代に作られているもの。月の利用料の負担額と、年収が合っていないという現状もあります。制度自体が今の時代についてこないというのはマクロ、ミクロともにあります。その課題について声をあげる人が中心に入ってほしいと思います。

BIOTOPE co., ltd.

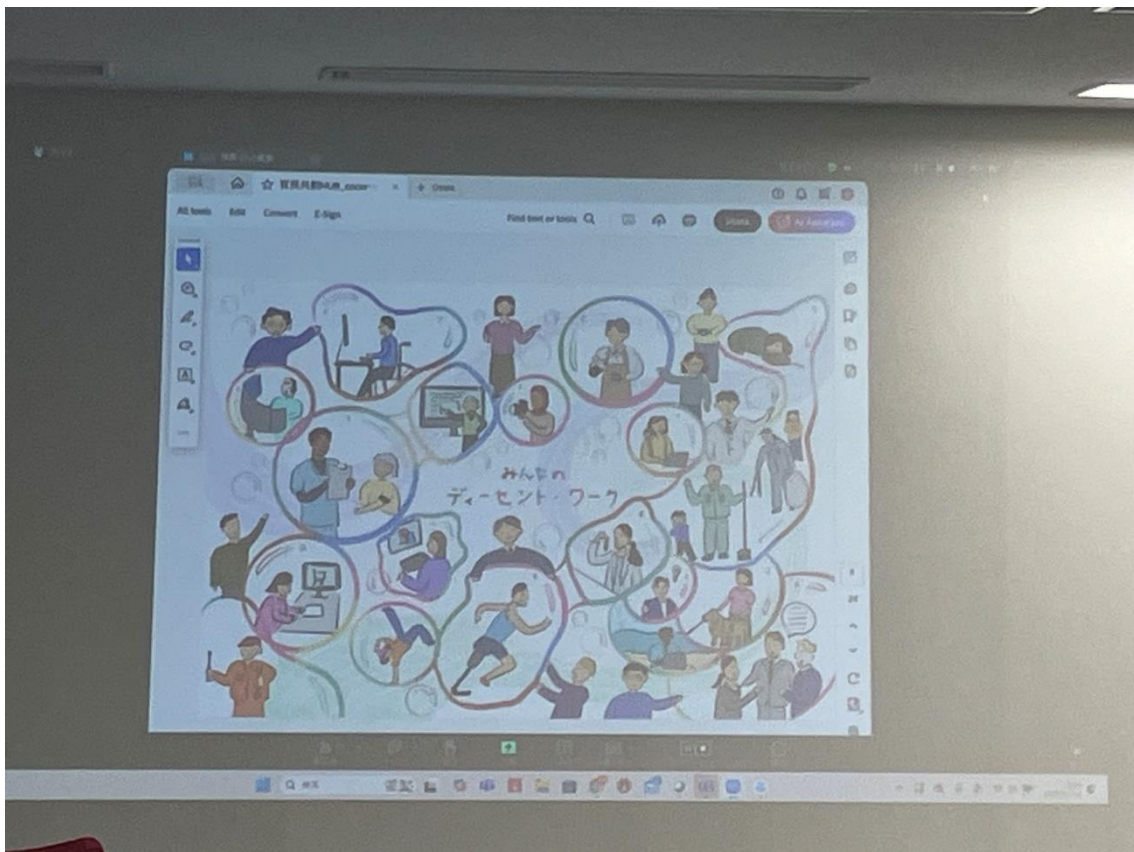
今回のパネルディスカッションを通じて、「誇りある就労」の実現には、官民の連携、企業の mindset の変革、そして柔軟かつシームレスな支援体制の構築が必要であることが改めて明らかになりました。

た。

ここで、主催者官民共創 HUB 川島 興介さんより、今回の取り組みをより多くの方々と共有し、共感の輪を広げるべく、目指すビジョンや対話の種を、視覚的に分かりやすくデザインして発信予定であることが紹介されました。またクリエイティブ担当の株式会社 cocoroé 山川 瑞貴さんからキービジュアルの制作状況について共有されました。完成したキービジュアルは、官民共創 HUB の HP に掲載する予定です。



クリエイティブの状況を共有する株式会社 cocoroé 山川 瑞貴さん



作成中のキービジュアル

この後、会場では軽食を挟みつつ、第2部へ突入。

参加者が4つのグループに分かれて自己紹介を行い、それぞれの活動や今日の感想について共有するグループセッションが行われました。

株式会社 BIOTOPE 林 季里さんにまとめていただいたディスカッションの内容を引用します。

経営者

小さい頃の夢がなくなって、自分にできることをやっていく道を選択することになるのは障害者も健全者もみんな同じなのですが、その**選択肢の狭まり方は障害者の場合はより大きい**んだろうな。その状況に対して、ロードマップを作ってくれる人が身近にいるわけでもないと思います。そういう意味では、**仲介的に視野をひろげ、場を作ってくれる人が必要**だと思います。



行政

厚労省に少し長くいる目線かというと、「**作った方がいい**」と感じる制度が**必ずしもいいわけじゃない**など気がつくことがあります。政策、制度を作る上で、障害者の当事者も入れて議論しているにも関わらずです。でも、**違うと感じた時はその都度ぶつかって**くれるといいと思います。



当事者

車椅子ユーザーです。設計事務所働いてます。元々特例子会社にいましたが、本社に異動し、今は設計士として仕事をしています。いわば自分はケアとしての障害者就労と、イノベーションを生み出す障害者就労という意味では、その枠外に飛び出たようなキャリアと言えるかもしれません。しかしこの事例は自分だけです。理由は、個人個人のキャリアプランにも関係しますが、**そもそもそんな枠外に越境する人を雇用する機会が会社側に無**いからというのがあると思います。こういう事例をどんだん世に作ってほしいと思うのですが、それはケアとしての障害者就労をどう考えるかということに向き合う必要があるので単純な話ではない。**実践に移っている会社もある**ようなので、他の会社も学びながら実践を考えていくと良いのかなと思います。



支援者

スコットランドに行った時、行政と市民が混ざり合った政策談義を見ました。**当事者自身が議論をファシリテーション**する方法を覚え、場をまわしていく勢いに衝撃を受けました。精神障害のテーマも、みんなにとっても大事なこと。当事者の彼らが働きやすいのは、自分たちも働きやすいということだと思います。



雇用主

一人のために配慮を考える。どういふふうに業務のプロセスを進めるのか、指示を出すのか、みんなに対する配慮も変えていく。**一人のための配慮を考えることによって全体が変わっていく**感覚を得ることがあります。個を考えることで全体を考えることができます。



支援者

もちろんケアとして障害者就労を考えていくことの大事さは論を俟ちません。ですが、**与えられる訳ではなく自分から取りに行くという行動**を起こしていく、という発想を当事者自身が持つていくようにするのも大事です。例えば当事者同士がタグを組んで勉強会をするなどです。

支援者

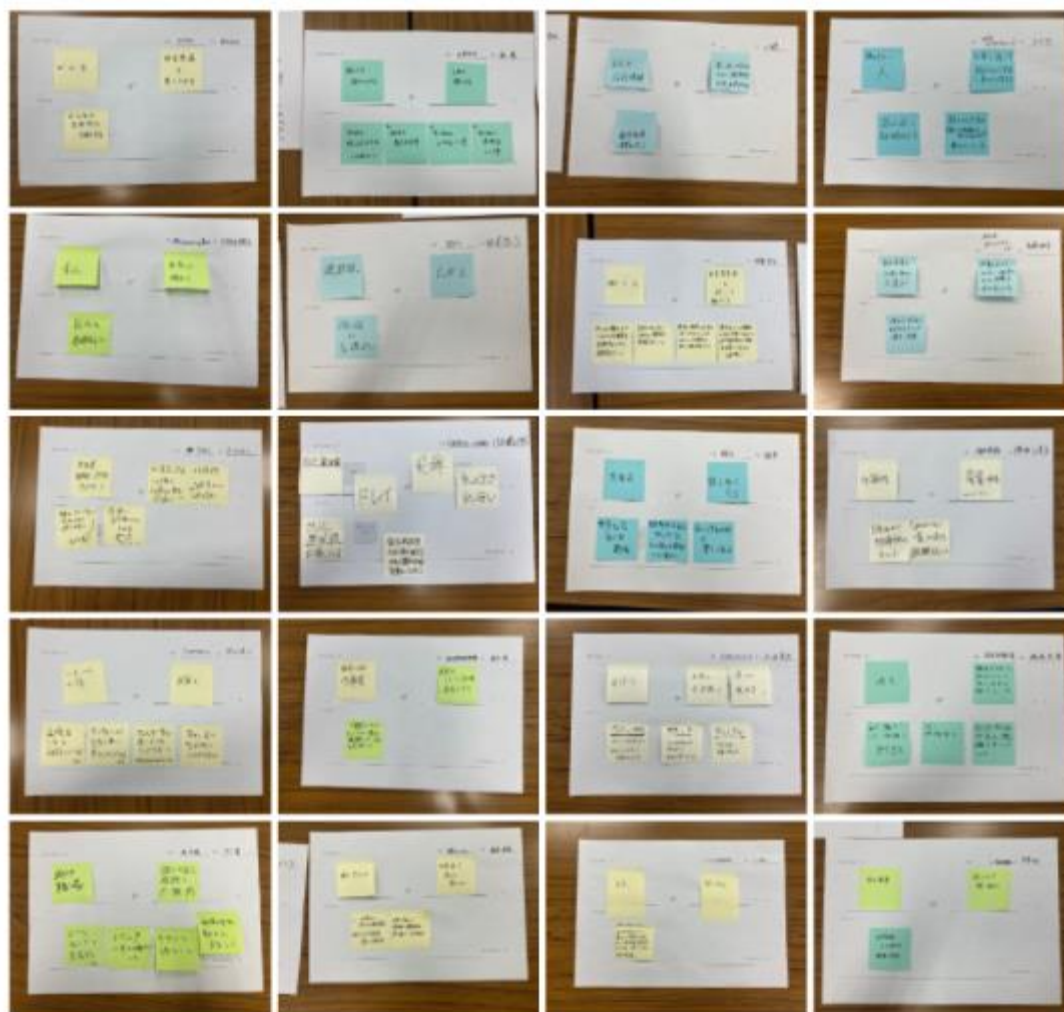
元々引きこもり支援などをしていました。自分たちで勉強会をするというのは賛成で、**当事者がスマホなどを使って仲間と一緒に発信していくのは大事**だと思います。実際、zoomで勉強会をし、SNS その内容を報告するケースもすでにあります。いろんな人の目に触れて、様々な意見が出るとは思います。悪質なアンチコメントは全く肯定しませんが、**賛否両論が出ることは他の人の目によりやく「大変さ」が映るようになった**ということでもあると思います。



BIOTOPE co., Ltd.

最後は、一人一人が障害の有無に関係なく「自分にとっての誇りある就労とは何か？」についてワークショップを行い、イベントは幕を閉じました。

「自分にとっての誇りある就労とは？」のワークショップ結果（まとめ）



まとめ

今回のイベントは当事者を含む多様なステークホルダーが、現状の共有と理想の社会システムについて語り合い、共感の輪を広げる機会となりました。また、「誇りある就労」という概念に昇華することで、障害のある方の就労を自分事化して捉えるきっかけづくりにもなった印象を受けました。

ファシリテーターの山田さんから「これはあくまで、これまでの議論のまとめであり、全員の声を聞いたわけではないので多くの偏りもあると思う。ぜひ共感の輪を広げながら様々な視点を皆さんにも持っていただき、もっと深く豊かな議論にできればと考えている」とのコメントがありました。

今回は「対話」のキックオフであり、このような場が常に設けられている状態を作ることが重要であると改めて感じました。

官民共創 HUB では、誰もが肩書に関係なく社会に向き合い続けられる場の在り方について、引き続き検討と実践を重ねていきたいと思えます。