

神奈川県 精神障がい者雇用・職場定着セミナー

失敗を、責めない。 学びに変える。

精神・発達障がい者雇用 ゼロからの出発と定着支援の実践

2026年9月25日(金)
三菱自動車ウイング株式会社
事業部長 兼 岡崎事業所長 青木 美恵子

会社紹介

□ 会社名 : 三菱自動車ウイング株式会社 

□ 所在地 : (本社・岡崎事業所) 愛知県岡崎市
京都事業所・水島事業所の3拠点

□ 設立 : 2007年4月

□ 代表者 : 代表取締役 小濱 憲司

□ 従業員数 : 149名 (2026年4月時点)

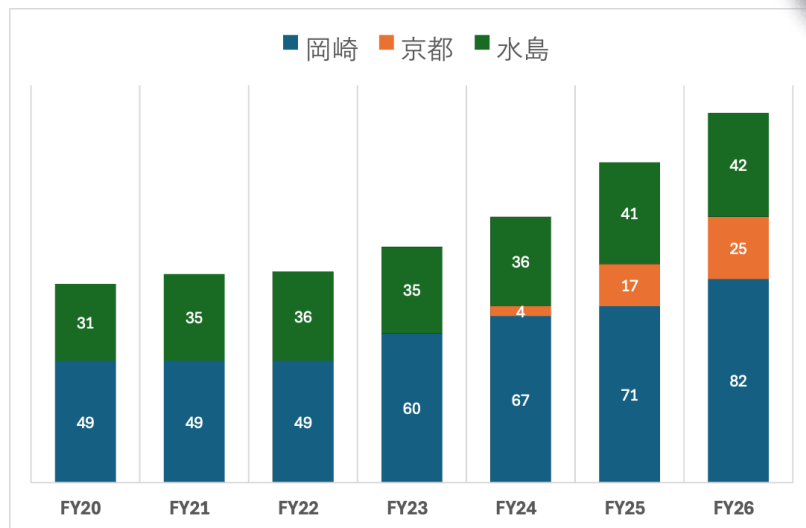
□ 内障がい者

	岡崎	京都	水島	合計
療育手帳 (知的障がい)	47(28)	15 (2)	33(13)	95(43)
身体障がい (下肢不自由・聴覚・視覚)	3 (3)	1 (1)	0	4(4)
精神障害者保健福祉手帳	9	2	0	11
合計	59(31)	18(3)	33(13)	110(47)



- 事業内容：清掃業務、機密文書回収及びシュレッダー、部品分解/分別・プラスチック分別、入社社員向け資料準備/制服個別セット、構内カフェ運営、部品組付、社員駐車場管理/定年退職等資料準備/発送等

- 従業員数推移



社員数 2020/4より 1.85倍の149名
障がい者雇用率 2.9%(2026/6報告)

※親会社と合算

■岡崎事業所

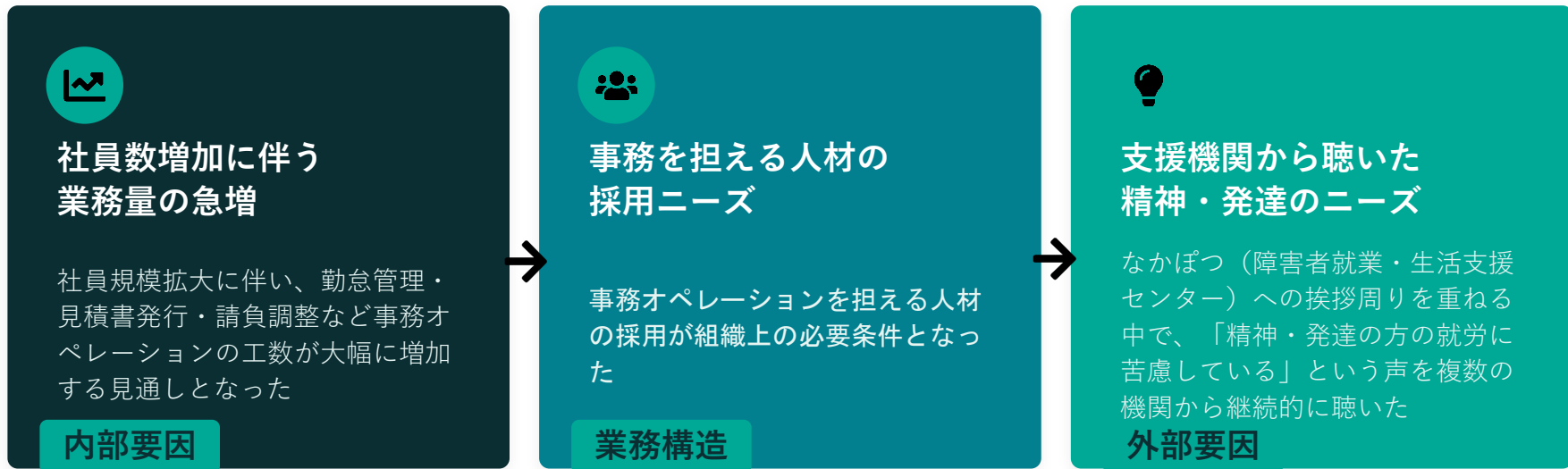
- ・50人への課題、採用活動も約3年中止
- ・2023年より身体及び精神・発達障がいを持たれた方々の受入を開始、社員数が拡大

■京都事業所

2024年より京都事業所営業開始

精神・発達障がいのある方の採用のきっかけ

雇用率の引き上げ対応による増員・組織の実態と業務課題が出发点



事務オペレーションを担う精神・発達障がい者のチーム「アシスタントチーム」を設計するという決断に至った

ただし採用はアシスタントだけではなく、清掃業務も行うこととした

2つの不安

前例がない中での出発には、越えるべき壁があった



不安① 支援体制がない

- 精神・発達障がい者への支援ノウハウが社内に蓄積されていない
- 支援学校・支援機関とのネットワークも途絶えており、採用後のフォロー体制が未整備
- 清掃現場のコーチは、精神・発達障がい者への関わり方が未経験



不安② 自分一人に対応できるか

- 事業部長・所長・人事担当・コーチ対応を一人で兼務している状況で、新たな支援設計まで担えるか
- 精神・発達障がいへの理解と対応は、現場コーチへも広がらなければ機能しない
- 定着には「青木が対応する」だけでなく、組織として支える仕組みが必要

支援体制の確立

まず自分たちが「受け入れられる状態」を整える

01

自分の資格・知識を体制に活かす

- メンタルヘルスマネジメントⅡ種（取得済み）：体調変化の早期キャッチ・ラインケアの設計に活用
- 国家資格キャリアコンサルタント（取得済み）：本人の語りを引き出す面談・自己理解支援・成長設計に活用
- 「心理学」領域の知識習得

02

専門家を「中に」入れる

- 精神保健福祉士（PSW）の資格保有者の採用
- SPIS（気持ち・体調の日記記録ツール）を導入。外部専門家と企業サポートの両輪
- 支援機関との連携と公認心理士の配置（障がいのある人を支える社員の心の安定として）

03

障がいのある人を支える社員のスキル向上

- 資格「職場適応援助者」「障害者職業生活相談員」の取得推進
- コーチが相談できる体制としてチーフ(コーチ教育等の役割)を設置
- コーチがいつでも学べるオンライン教育ツールを準備。また勉強会を定例化

業務及び環境調整

精神・発達障がいのある人が「働く場」を整える

04

業務の棚卸し

- ・ 判断が少ない業務
- ・ ルーティン化されている業務
- ・ 負荷・難易度・頻度などを可視化し検討



業務

- ・ 請求書/納品書発行
- ・ 来客手続き
- ・ 備品/消耗品の管理
・ 発注

05

環境調整

- ・ PSW保持者とペアで業務
- ・ 指示系統・一次相談者を明確化
- ・ 短時間勤務(6時間/日)から開始

当初は、カームダウンなど専用ルームは設定できなかった

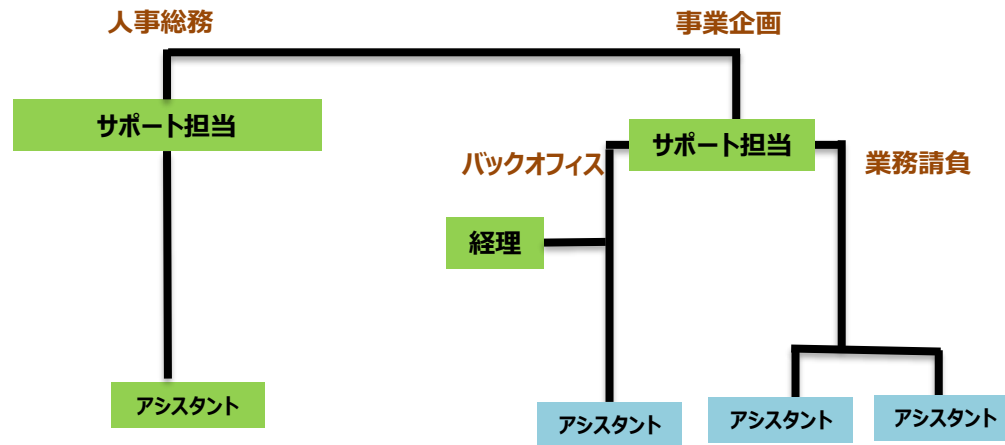
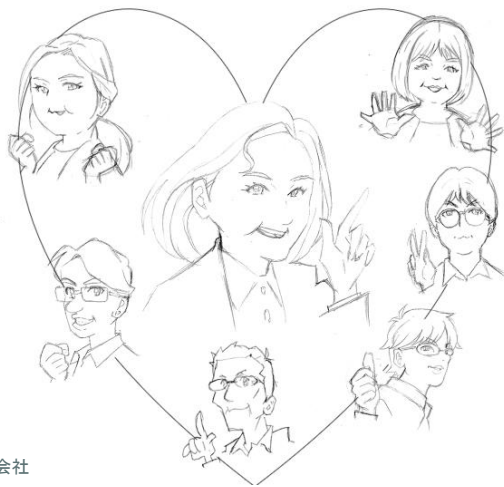
知的障がい者との違いについて

知的障がい者と精神・発達障がい者雇用の3つの局面での違い

局面	知的障がい者雇用（これまで）	精神・発達障がい者雇用（ここが違う）
募集	支援学校との長期的な信頼関係が前提。 卒業後直接就職。募集から入社まで1~2年単位の時間軸	→ なかばつ・就労移行支援事業所が主な窓口。 中途採用中心で入社までの時間軸が短い。 本人の「今の状態」の把握が最重要
採用	作業能力・素直さ・コミュニケーションを実習で確認。18年間のノウハウもあり、予測しやすい	→ 波がある。書類・面接だけでは見えない。 「調子の良い日」だけでは入社後にギャップが出る。実習でどこまで確認できるか不明。
定着	環境が安定すれば継続しやすい。手順の明確化と一貫した関わりで長期定着しやすい傾向	→ 体調の波・対人関係・環境変化の影響を受けやすい。「何かあったとき」のリカバリー設計が必要

精神・発達障がい者採用と定着実績

	入社年月日	配属先	状況		入社年月日	配属先	状況
1	2023年11月	清掃チーム	就労継続	6	2025年2月	清掃チーム	就労継続
2	2023年12月	アシスタントチーム	就労継続	7	2025年7月	清掃チーム	就労継続
3	2024年3月	アシスタントチーム	2024年8月退職	8	2025年8月	清掃チーム	就労継続
4	2024年4月	アシスタントチーム	就労継続	9	2025年8月	清掃チーム	就労継続
5	2024年7月	清掃チーム	就労継続	10	2026年1月	アシスタントチーム	就労継続



うまくいかなかった事例



定着しなかった事例

01

採用前の状態だけでは見えない波

面接・書類選考では「調子の良い日」しか見えない。環境が変わったときの反応、繁忙期の状況など、実際に働いてみないとわからない特性がある

02

「仕事とは何か」の認識のズレ

業務の進め方・周囲との関係性・職場のルールへの理解が、本人の期待と職場の期待の間に大きくずれ、双方が疲弊

03

支援の集中と現場の消耗・外部連携

入社直後は特に、対応が集中しがちになる。周囲への負担が見えにくく、チーム全体が疲弊。また、支援機関への登録をしておらず外部連携が不可能であった



責めない。

「誰が～・・・」を追求しない。



離職・不調を「本人」や「支援者」など「個人の問題」にせず、環境・マッチング・支援設計など仕組みの改善材料として組織で引き受ける。



そこから生まれた仕組み

01

3段階の実習プロセスを設計

3日→5日→10日の段階的実習。「働く中で見えるもの」を確認する仕組みにした

02

「仕事への向き合い方」を共有

職場のルール・コミュニケーションのあり方を実習段階から丁寧に対話。実習時に期待値のすり合わせを実施した

03

支援を「チームで担う」体制へ

入社前に支援機関への登録を確認、入社後の連携を強化。
外部リソースも利用し、会社の担当者一人だけで取り組まない

実習で「すり合わせ」

採用前の就労体験を段階的に設計することで、本人・職場双方の「見えなかったもの」が見えてくる

STEP 1

3日間

業務体験

会社の雰囲気・職場の空気を感じる。
本人も、会社も「合いそうか」を最初に確認する

確認ポイント：

- ・ 通勤できるか
- ・ 場の雰囲気になじめそうか
- ・ 本人の第一印象・不安の有無

STEP 2

5日間

業務能力の確認

ダミーデータを使って実際の業務を体験。遂行能力・理解力・作業スピードを一部確認する

確認ポイント：

- ・ 指示の受け取り方
- ・ PC操作・業務精度
- ・ 質問・確認ができるか

STEP 3

10日間

安定性・対応力の確認

毎日安定して出退社できるか。体調に変化があったとき、どう対処するか。周囲とのコミュニケーションを総合評価

確認ポイント：

- ・ 欠勤・遅刻なく継続できるか
- ・ 不調時の自己対処
- ・ 同僚との関係性



実習で見えること：担当業務との特性マッチング（PC入力得意→勤怠管理、丁寧・慎重→人事請負業務）／障害特性の理解が環境調整に直結→入社後の定着につながる

戦力化の見極めと期待のかけ方

「特性」と「やり方」をどう見極めるか

特性そのものが要因のサイン

- 環境を変えても、同じ場面で同じ困りごとが繰り返される
- 繰り返し丁寧に伝えても、手順の定着そのものに時間がかかる
- 体調の波と連動してパフォーマンスが上下する

やり方・環境が要因のサイン

- 指示の出し方や粒度を変えると、目に見えて改善する
- 小さな成功体験を積むと、次の工程でも再現できるようになる
- 任せる範囲や裁量を明確にすると、迷いが減り精度が上がる

見極めの拠り所：実習・日報・SPISの記録の蓄積／コーチ・PSW・本人の三者ですり合わせて判断する

失敗を、責めない。学びに変える。

実際に働いている社員の言葉で、日々の様子をお伝えします

組織作りと仕組み

個々のリカバリーは、組織全体のマネジメントに左右される。
管理職だけではなくチーム全体に届けることが定着の鍵

「安心して働き続けられる」組織

- 01 「なぜできないか」 → 「何があればできるか」**
ミスや不調の原因を本人の性格・意欲に帰結させない。環境・手順・支援の側に問いを立てる姿勢を組織全体で共有する
- 02 小さな成功を積み重ねる業務設計**
最初から高い成果を求めない。「確実にできること」から始め、達成体験が自己効力感を高める。
- 03 障害・配慮をオープンに話せる空気**
「言っていないだ」と感じられる職場かが分岐点。
管理職が率先して配慮を話題にし、周囲が普通に受け止める文化をつくる

相談できる仕組み：経路を設計する

本人

日報+SPIS

体調・気持ちを毎日言語化。「なんとなく不調」に見える化

サポート担当

毎日の声がけ・観察

チェックリストで変化をキャッチ。早期に管理職につなぐ

管理職

日報+SPIS確認

日報及びSPIS記録を確認。課題が見えたらサポート担当とすぐに共有し対応する

支援機関等

第三者窓口

「会社には言いにくい」を橋渡し。定期訪問や面談で外部評価を維持



Drive your Ambition

