第三号
2026.03

福岡県障がい福祉情報誌

STATICE ― スターチス ―

【特別インタビュー】
小野寺徳子 前福岡労働局長
「障がい者雇用」を〝戦力〟として据え直す

【連載①】
「今から始める親なきあと問題」

【進学実例インタビュー】
福岡障害者職業能力開発校
「働く未来をあきらめないために」

特集

1.「私立高校の就学・進路実態調査」アンケート
2. SMALL STEP TV「ヘルスキーパー」
　福岡県立高等視覚特別支援学校（研修科）
　株式会社 Q-CAP（ヘルスキーパー就職事例）
3. 第 6 回リアル訪問 株式会社障がい者つくし更生会
4. 第 7 回リアル訪問 ATU ホールディングス株式会社

メインスポンサー
九州旅客鉄道株式会社
JR九州

INDEX

理事・運営メンバー紹介 …… P 2

テーマ「障がいのある学生の進学 2」解説 …… P 3

【特別インタビュー】小野寺徳子 前福岡労働局長 …… P 5

『特集』「私立高校の就学・進路実態調査」アンケート集計結果 …… P 7

連載①「親なき後問題」
「子供が未成年の間に準備しておくこと」…… P 9

『特集』ヘルスキーパー
SMALL STEP TV …… P 10

第 6 回リアル訪問体験『株式会社障がい者つくし更生会』…… P 11

第 7 回リアル訪問体験『ATU ホールディングス株式会社』…… P 13

進学実例インタビュー
福岡障害者職業能力開発校 …… P 15

スポンサー紹介
STATICE 事業紹介 …… P 17

STATICE 実績紹介 …… P 18

STATICE Member

理事 director



樋口　大志

一般社団法人STATICE 代表理事
合同会社kanzeon　代表社員

1978年福岡市早良区生まれ。九州大学農学部卒業後、代議士公設秘書や日本初ソーシャルビジネス「刑務所出所者の社会復帰事業」に創業参加。長女の自閉スペクトラム症診断を機に、障がいがあっても自分らしく生きられる社会を志し、2021年に合同会社kanzeon設立。障がいに関わる方々の情報共有やコミュニティ形成の必要を感じて一般社団法人STATICEを設立した。

kanzeon ホームページ

kanzeon 取材動画



古賀　佳奈子

株式会社 CELTIS 代表取締役
障害福祉ジャーナリスト
番組プロデューサー

株式会社CELTIS代表として、2020年に法人を設立し、テレビ番組やYouTube、講演を通じて障害福祉の情報発信を行っています。自身の子の発達障害診断や、不登校経験、母の病を通じて支援情報の少なさを実感し、同じ悩みを抱える方の力になりたいと活動を続けています。誰もが暮らしやすい社会づくりを目指しています。

（株）CELTICE ホームページ

SMALL STEP CHANNEL



長澤　英之

一般社団法人みらい承継協会　代表理事
長澤司法書士事務所　所長

親族に障害があることをきっかけに「親なきあと」について考え始め、現在はその対策を専門分野の一つとして取り組んでいます。特別支援学校では「未成年のうちに行うべき対策」をテーマに講演を行い、各家庭に合った備えや最新の制度情報を伝え、将来も子どもが安心して生きられる支援を目指しています。

一般社団法人
みらい承継協会
問い合わせ
公式 LINE



山崎　唯

一般社団法人くらげれんごう
代表理事

大阪府出身。福津市在住。幼少期から海に強く惹かれ、大学では鯨類の研究を専攻。2019年に同じ海好きの仲間と共に「海であそび・海でまなび・海をまもる」くらげれんごうを立ち上げました。日本一ハードルの低いビーチクリーン活動、小学校での環境教育、企業研修や講演、環境アプリ開発など、楽しみながら取り組める環境アクションを広げています。

くらげれんごう
リンク集

運営 operator



椛嶋　ゆかり

福岡市発達凸凹研究室 代表
フリーライター/作家

福岡市発達凸凹研究室代表。成人期の子を含む三児の母。
特性のある子を長年育てる中で、心理や発達支援を学ぶ。
2024年9月、保護者や専門職が立場を越えて学び合う支援団体「福岡市発達凸凹研究室」を、同じ保護者・支援者とともに設立。親子イベントや勉強会、交流会のほか、支援活動や食育を軸にした居場所づくり、特別支援に関する取材・執筆も行っています。

福岡市発達
凸凹研究室

子ども食育ラボ
はぐもぐ



永留　麻依子

合同会社kanzeon　社員
グラフィックデザイナー(To.me Design)

STATICEではフリーペーパーやチラシのデザインを担当し、個人でも制作依頼を受けています。前職を辞め、デザインを学びながら兄の仕事を手伝ったことをきっかけに、STATICEの立ち上げと活動を近くで見てきました。兄と同じ想いを持つ多くの方と出会えたことすべて縁だと感じ、このつながりを大切にしていきたいです。



福山　まりあ

hintopalette主宰
デザイン担当

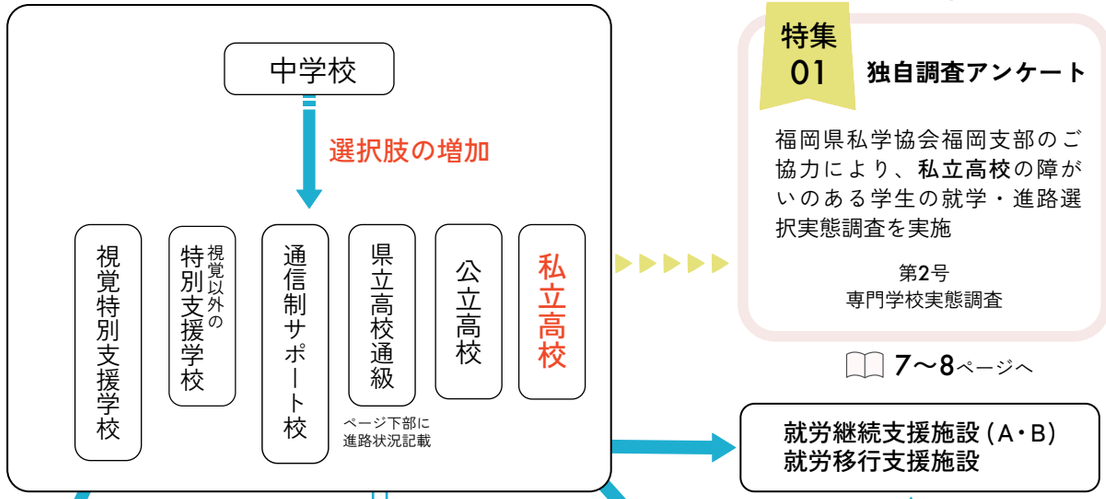
長崎県出身、那珂川市在住。小・中・高に通う5児の母。
子どもの不登校をきっかけに、同じ経験を持つママたちの語り場「ふわふわサロン 笑。Emi」を主催。 那珂川市にある空間デザイン会社、株式会社彩工房で働く傍ら、学校へ行けず、学びに悩む我が子の姿を通して、無理のない学びのかたちを模索し、現在は「暮らしの中に学びのヒントを」をテーマにお勉強ポスター制作に取り組んでいる。

テーマ

障がいのある学生の進学2







特集01 **独自調査アンケート**

福岡県私学協会福岡支部のご協力により、**私立高校**の障がいのある学生の就学・進路選択実態調査を実施

第2号
専門学校実態調査

7〜8ページへ

特集02 **ヘルスキーパー**

視覚障がい者の鍼灸師卒業後教育機関(研修科)

※新しい雇用の流れ

企業就職（ヘルスキーパー）
※高度人材の障がい者雇用

映像

福岡県立福岡高等視覚特別支援学校(研修科)
株式会社Q-CAP(九州電力グループ)
SMALL STEP TVと連携し番組制作

10ページへ

特集03 **リアル訪問体験**

優れた障がい者雇用企業を見学し、「**経済的自立を実現する**」ゴールの事例から学ぶ

第6回
株式会社障がい者つくし更生会

第7回
株式会社ATUホールディングス

11〜14ページへ

特集04 **進学実例紹介**

高等部卒業後の更なる訓練や一旦就職してのリスキリング
さらなるキャリア形成へ
※職業選択の多様化・高度化のステップアップ

第2号
(社福)野の花学園五灯館大学校

第3号
(国立)福岡障害者職業能力開発校

15〜16ページへ

【通級による指導】を受けた生徒の進路状況（令和6年度）

進学			就職（注1）	その他（注2）	計
大学	短期大学	専門学校			
8	1	17	9	6	41

※調査対象：全県立高等学校および中等教育学校後期課程
高等学校・・・94校　中等教育学校・・・1校

（注1）就労継続A型事業所を含む
（注2）アルバイト、職業訓練校、就労支援移行支援事務所、進学準備

フリーペーパーSTATICE第3号のテーマは、第2号に引き続き「**進学**」といたしました。
障がい者雇用率が改定され雇用義務が強化されていく中で、企業には「障がい者雇用の戦力化（多様化・高度化）」が求められています。
それは同時に、障がいのある本人の意欲や個性に基づいた進路選択のより一層の多様化が期待されていることでもあります。「障がい」にかかわる具体的で優れた事例は、自治体やセクション（ご家庭・義務教育・高等教育・福祉・雇用主・行政）を超えると共有されにくいという特徴があります。またデータが届かなかったり、そもそも存在しないこともあり、極めて不十分な条件の中で進路選択を行っています。それは本人だけでなく、教育や福祉、雇用主も同じです。「公」が整備した施策を十分に活かせているだろうか？「民間」の優れたサービスが伝わっているだろうか？
第三号では「**進学2**」という視点から進路選択の多様化の実例をご紹介いたします。



[特別インタビュー]

5〜6ページへ

小野寺徳子さんは、障がいのあるお子さんを持つ保護者でもあり、行政官として雇用主に対して、元厚生労働省障害者雇用対策課長として障害者雇用政策を立案し、前福岡労働局長として指導・監督されてきました。小野寺さんが一貫して進めてこられた「障がい者雇用の戦力化（多様化・高度化）」についてインタビューを行いました。

特集01 独自調査アンケート P7〜8へ

第2号の専門学校に続き、私立高校の障がいのある学生の就学・進路状況調査を行いました。進路選択の多様化の流れにより、特別支援学校以外の進学先として私立高校に進む学生も多くいます。しかし、保護者からは私立高校においてどのような就学・進路状況なのかは見えづらく、自治体教育委員会においても実態を把握できていません。今回は、私学協会福岡支部の皆様にご協力をいただき、障がいのある学生の就学・進路状況についてアンケートを実施しました。障がいがあっても、本人の意欲と努力によって、安心して多様な進路選択が可能となることを目的としてます。

特集02 ヘルスキーパー P10へ

ヘルスキーパーとは、鍼・灸・按摩マッサージの国家資格を持つ視覚障がい者が企業に雇用され、従業員等を対象に施術を行う職種です。進路が多様化する中でも理療分野は選択者が多く、企業就職型ヘルスキーパーの人気も高まっています。
今回は福岡視覚高等特別支援学校と株式会社Q-CAPを取材し、第3号では株式会社CELTISと協力してSMALL STEP TVとして番組制作を行いました。取材では、視覚障がいのある子どもたちが安心してこの進路を選べるよう伝えてほしいとの声も寄せられています。ぜひ多くの方にご覧いただきたい内容です。

特集03 リアル訪問体験談 P11〜14へ

第6回リアル訪問「株式会社障がい者つくし更生会」及び第7回リアル訪問「株式会社ATUホールディングス」の参加者体験談を掲載しています。ともに「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」を受賞する、福岡を代表する障がい者雇用企業です。参加者のリアルな体験談を通じて多くの方に魅力を伝えたいです。

特集04 進学実例紹介 P15〜16へ

福岡障害者職業能力開発校は、進路の多様化・高度化を目的とした国立県営の訓練機関です。
本人の学ぶ意欲にこたえるためにも、ご家庭だけでなく学校や福祉関係者、雇用主にもお伝えしたい機関です。
第2号では「民間」の訓練機関である五灯館大学校をご紹介いたしました。「公」と「民間」の二つの機関を知っていただき、本人に合った進路選択と共に、雇用主の人材獲得機会多様化の参考となることを期待しています。

「障がい者雇用」を“ただの義務”ではなく「戦力」として捉え直す

――――政策と子育て、二つの立場から見えてきた本当の意味での共生社会



小野寺　徳子
Noriko Onodera

早稲田大学教育学部卒業後、障害児の集団療育の現場で指導員として１年間勤務し、1990年労働省（当時）に入省
埼玉労働局職業安定部長、ハローワークサービス推進室長、（独）労働政策研究・研修機構労働大学校准教授、首席。職業指導官を歴任。
2019年７月から4年間障害者雇用対策課長を務め、障害者雇用促進法の改正や新たな法定雇用率（2.7%）の設定に尽力。2023年７月から福岡労働局長。
翌年12月退官。公共政策修士（MMP）。

小野寺さんが「障がい」に関心を持つことになった原体験は何でしょうか？

私が「障がい」に関心を持つようになった背景には、育った環境と、その後の経験の積み重ねがあります。
幼い頃から、障がいのある方と特別に区別することなく関わる環境で育ち「どうすれば一緒に生きていけるか」を自然に考える視点が培われたと感じています。
さらに、学生時代から大卒後にかけて、療育の現場で働いた経験が大きなきっかけとなりました。
そこでは、子ども一人ひとりの可能性をきちんと考えるようになったと同時に、将来に不安を抱える保護者の姿も目の当たりにし「環境や支援のあり方次第で、人生の選択肢は大きく変わる」ことを実感しました。
その後、自身が障がいのある子どもの母親となり、制度を考える立場である以前に「わが子が社会の中でどう生きていけるのか」という切実な問いに向き合うことになりました。こうした経験が、障がい者雇用を単なる数の問題ではなく、一人ひとりが力を発揮し、役割を持って働く「戦力化」を目指す原点となっています。



厚労省障害対策課長時代「障がい者雇用の戦力化（多様化・高度化）」を政策として打ち出されました。その考えに至ったきっかけとなった体験や想いなどの原動力、また「戦力化」の定義を教えてください。

障害対策課長として着任した当時「障害者雇用ビジネス」と呼ばれる動きについて、多方面から課題が指摘されていました。
その成り立ちや実態を整理していく中で、私は改めて「障害者雇用促進法が本来目指す在り方は何なのか」を問い直す必要があると感じました。
法が掲げる「共生社会」の実現は、単に雇用率という“数”を達成するだけでは到達できない。一人ひとりが持つ力を発揮し、組織の中で役に立ち、必要とされる存在として働くことが不可欠です。
私が考える「障がい者雇用の戦力化」とは、障がいのある人が能力や強みを活かし、組織にとってなくてはならない人財として活躍すること。
そして、お互いに「働き合い」「認め合う」関係を築くこと。その実現こそが、多様化・高度化した障がい者雇用の姿だと考えています。

福岡労働局長時代に特に力を入れて取り組まれたこと、また「福岡モデル」について教えてください。

福岡労働局長時代も、私の根底にあったのは「雇用率達成」を目的としない障がい者雇用の在り方です。共生社会の実現に向け、障がいのある方が「いなくてはならない人財」として活躍できる職場環境をつくることを目指しました。
その取り組みの一つが「**福岡モデル**」です。
このモデルでは、障がい者雇用を福祉的な取り組みとしてではなく、企業の人材確保、さらには経営戦略の一環として取り組んでいただけるよう、特に人手不足という課題を抱える企業に対し、障がい者雇用がその解決策になり得ることを丁寧に伝え、実践を支援してきました。

本人の多様な進路選択と、それに合った学びについて、現在の課題と対策をどうお考えですか。

障がい者の戦力化とは、一人ひとりが持っている強みを発揮し、組織にとって欠かせない存在として活躍することです。そのためには、本人の多様な進路選択が尊重される必要があります。
しかし一方で、学歴偏重になり、ご本人の可能性を狭めてしまうような進路選択であってはならないとも感じています。進学が目的化するのではなく、ご本人の可能性を広げるためのものであってほしい。そのためにも、教育現場において本人の特性や強み、課題を丁寧に把握するアセスメントが重要だと考えています。

進路選択の多様化と障がい者雇用の戦力化を結びつけるために、社会全体において必要なことは何でしょうか。

学校教育の中で「将来どのように働きたいのか」「どう生きていきたいのか」を考える機会をしっかりと意識的に作っていくことが重要だと考えています。
企業での実習体験や社会経験を積めるような支援が必要です。
また、自分自身の強みだけでなく、課題も含めての自己理解を深める支援も欠かせません。
「働く」という意義をつかめないまま社会に出ていくことは、本人にとっても社会にとっても大きな損失だと強い危機感を持っています。



政策をつくる立場と母親の立場、両方を経験されて、お子さんの将来を考える中で育った想いは、お仕事にどのように影響していますか。

私自身、息子の高等部卒業時、障害が軽度であることから特例子会社への就職一択で進路を考えました。
今振り返ると、それが本当に正しかったのか、親の思いだけで判断してしまったのではないかと反省しています。
この経験から、サービスや進路の選択が、親や関係者の思い込みや意見だけで決まってしまわないよう、第三者による客観的なアセスメントが不可欠だと強く感じるようになりました。
アセスメントの結果を共有し、本人が自ら選択できるようにすること。この問題意識が「就労選択支援」の創設にもつながっています。

子育てを通して、「働くこと」や「社会と関わること」をどのように捉えるようになりましたか。またその価値観は施策にどの様に活かされていますか。

息子は、企業での就労と福祉サービスを概ね一巡して経験しました。企業で3年間働いた後に離職しましたが、その後も福祉サービスを利用する中で、企業で働いていた頃のことを誇りに思っている様子を見て、賃金を得て一般企業で働く緊張感や努力の経験が、いかに貴重なものだったかを実感しました。
障がいは一人ひとり異なり、決して企業で働くことがすべての人にとってのベストではありません。
しかし、人の役に立つこと、感謝されること、必要とされることそして「愛されること」を感じることができる「はたらく」ことで得られる幸せを実感してほしいと思います。
仕事上でも、その幸せを実感できる「はたらき」を戦力化で実現したいと考えてきました。

最後に、福岡県内の特別支援学校・特別支援学級に通う子どもたちとその保護者へメッセージをお願いします。

――――小野寺さんからのメッセージ

障がいを持つ子どもを育てていると、ついつい周囲に迷惑を掛けないか？などを気にしてしまい、本人のできないことに目が向きがちです（私もそうでした）。
できる、できないは環境によって変わります。
子供たちができないことを「できない」と決めつけることなく、できるような環境を整えること、力を引き出すように支援することが重要です。
ご本人の好きなこと、夢中になれることを思いっきり応援して、ご本人が楽しいと思える時間を増やし、親として今やれることをしっかりとやっていくことです。そして、何より親自身が、どう生き、どうしたら幸せに日々を過ごせるか、自らの人生を大切にして、子育てを楽しんでほしいと思います。
障がいがあってもその子なりに必ず成長していきます。勝手に限界を決めることなく、お子さんの将来の可能性をワクワクしながら見守ってほしいと思っています。

インタビューイベントを終えて、一人の保護者として思うこと

小野寺さんは、政策をつくる立場として制度や社会を見続けてきた方であり、同時に私と同じ特性のある子どもを育ててきた一人の母親でもあります。
実際に経験をしてきた小野寺さんだからこそ、その一言一言に机上の理論ではない、経験からにじみ出た重みを感じました。
私もですが、子どもの将来を思えば思うほど、親は不安になります。失敗させてしまわないか、遠回りさせてしまわないか。でも親が考える完璧な道を用意するよりも、子ども自身が「やってみた」「頑張った」と思える体験や経験を積み重ねていくことが、何よりの力になるのだと気づかされました。
政策と子育て、その両方の現場を生きてきた小野寺さんのお話は、私にとって、そしてきっと同じように悩む多くの保護者にとっても前向きに子どもの未来を捉える一歩となりました。
雇用する側、福祉的観点から関わる方、教育面から携わる方、そして保護者一。
イベントでは、さまざまな立場から「障がい者雇用」を考える濃い時間となりました。雇用する側にとってもなくてはならない存在となること、子ども自身も「自分の働き方」に自信と幸福感をもつこと、そしてそういったことが実現できる環境を整えていくことが、私たち親も含めた大人の役割なのだということを、自覚していかねばならないと改めて実感しています。小野寺さん、ありがとうございました！

ライター　椛嶋 ゆかり

私立高校に聞いた

障がいのある学生支援に関するアンケート

第３号では私学協会（福岡地区）の皆様のご協力により、私立高校における障がい者手帳を持つ学生の就学・進路状況調査を行いました。また、私立高校が抱える課題や必要な支援なども回答いただきました。
私立学校（高校・専門学校・大学）への進路や進路実績が共有されることで、安心して最適な進路選択ができる社会への一歩となりたいです。

※複数の認可を得ている学校あり

Q1 貴校が認可を受けている分野

普通科	17	看護	1
工業系	2	保育・福祉	1
商業実務	2	食物・調理	1

※複数回答可

Q2 令和６年度の障がいのある学生の在籍の有無

障がいのある学生がいた	10
障がいが疑われる学生がいた	15
特別支援学校卒業生がいた	1
障がいのある学生いなかった	1
わからない	

※複数回答可

Q3 在籍する学生の障がい特性

肢体不自由	4	知的障害	7	視覚障害	4	未回答	5
聴覚障害	4	精神障害	5	発達障害	3		

Q2・３で「障がいのある学生がいる」「発達障がいが疑われる学生がいる」「特別支援学校から入学してきた学生がいる」と回答した方への質問　※複数回答可

Q4-A 障がいのある学生の入学にあたって配慮したこと

本人からの具体的な要望に対応した ■入学時に本人・保護者、保健教育員と担任の面談及び引き継ぎシートの共有 ■教員のロジャーの装着、試験時間の延長、サングラスの着用許可 ■入学時や４月以降に授業スタイルなど、本人・保護者の訴えに応える ■学校で対応可能な範囲で授業や学校生活のための必要な対応を個別に行う ■プロントの大きさ・色・文字の大きさ、周りの音を遮断するイヤフォン使用、 ■カウンセラーによるカウンセリング、机椅子の足にテニスボール、 ■デジタルと鍼時計使用、掲示物を教室後ろに設置	8
トラブルが起きた時に対応した ■クラス内や周囲の友人に保護者、本人の許可を得て調整する　■カウンセリングなどでの聞き取り ■落ち着いた環境に場所を変え、生徒本人から話を聞くなどして落ち着きが戻るような時間を確保した	4
職員への特別な教育を行った	3

Q2・３で「障がいのある学生はいない」「わからない」と回答した方への質問　※複数回答可

Q4-B 障がいのある学生の受け入れにあたって想定される課題

建物のハード面（階段・手すり・スロープ・トイレなど） ■階段のみバリアフリーができていない	2
特別支援学校への支援募集の方法 ■特別支援学級などの設置がない　■特別支援の高教諭視覚を持つ教員がいない	1
合理的配慮などの指導の方法	1
障がいのある学生の就職支援	0
その他 ■積極的な受け入れはしていない	1

Q5 今後の障がいのある学生の受け入れ準備

すでに教職員の研修など実施している	6
今後、教職員の研修など実施予定	3
障がい相談窓口の設置	2
行政など専門機関との連携	2
その他 ■中学校を通じて受け入れ可能な状況かを確認している　■入学前の十分な聞き取り、配慮可能な事項の検討 ■車椅子・各障がい、身体障がいの生徒受け入れ実績有り ■入学確定時に、障がいの内容によって対応を保護者と相談し、受け入れ準備を整える	5

Q6 障がいのある学生の受け入れにあたって必要と思われる支援

行政からの支援 ■小中における配慮や支援内容について共有体制の確立　■施設設備費の助成 ■SSW、スクールロイヤー、特別支援教員を公費で派遣または人件費助成 ■受け入れ準備、態勢を整える上での専門家からのアドバイス	12
民間専門機関からの支援 ■指導方法について教授　■支援相談・支援員の派遣	6
私学協会からの支援 ■補助職員の紹介等	4
その他 ■入学前に在籍した学校からの十分な情報共有　■行政・病院など専門機関などの支援や連携が必須	4

Q7 障がいのある学生の進路実績

障がいのある学生の就職実績がある	3
障がいのある学生の進学実績がある	6

Q8 上記の内、

障がい者雇用枠で就職した	2
障害者雇用枠ではなく一般採用で就職した	2
大学へ進学した	5
専門学校へ進学した	2
その他	1

Q9 卒業生の進路が企業就職、進学以外の場合

A 型事業所へ入所	2
B 型事業所へ入所	2
就労移行事業所へ入所	2

アンケート調査依頼校

東海大学付属福岡高校　中村学園三陽高校　福岡工業大学附属城東高校　九州産業大学付属九州高校　福岡常葉高校　福岡舞鶴高校　立花高校　博多高校
西南学院高校　精華女子高校　東福岡高校　博多女子高校　沖学園高校　福岡大学附属若葉高校　福岡雙葉高校　福岡大学附属大濠高等学校　筑紫女学園高校
上智福岡高校　中村学園女子高校（2026年4月より中村学園高校（共学））　福岡女学院高校　第一薬科大学付属学校　福岡第一高校　福岡海星女子学院高校
純真高等学校　筑陽学園高校　筑紫台高校　九州産業大学付属九州産業高等学校　福岡女子商業高等学校　計28校

子どもが未成年の間に準備しておくこと。

2022年4月1日から成人の年齢が18歳になりました。
以前は、特別支援学校等に通っている間は未成年であったため、卒業後にも準備期間がありましたが、現在は在学中に準備する必要があります。子どもが未成年のうちに準備を進める理由は、親が「親権」を持っているため、子どもの代わりに様々な準備ができるからです。成人すると「親権」が消失するため、親が代わりに行うことが困難になる状況が発生します。今回は、学校等ではあまり案内されない法的な面から準備すべきことをお伝えします。

1 子ども名義の銀行口座の開設 実印の登録

障害年金の受け取りや、施設入所の際の引き落とし口座、預貯金用口座など、複数の口座を開設しておくと安心です。未成年のうちであれば、親が子どもの代わりに口座開設の契約をすることが可能です。また、15歳以上になれば実印登録が可能になります。将来的に、実印を使うかどうかは状況によりますが、押印が必要な機会が来たときに慌てなくて済みます。ただし、市区町村によっては、本人の意思確認が必要と言われる場合もあるため、これはできるかどうか試してみることになります。実印登録ができた場合は、実印を本人に持たせるのではなく、親が保管をすることをお勧めしています。

2 親なきあとの子どもの生活費の計算 とお金の管理方法の考慮

「親なきあとのため、子どもにいくら残していたら良いですか？」という質問をよくされます。
結論を言うと「子どもの状況や障害、障害年金の等級などが異なるため、各家庭によって必要な金額の算定が必要。」という答えになりますが、早めに算段を立てておくことが大切です。また、将来的にもらえる障害年金が1級か2級か微妙なラインの子は、申請前に道筋を整えておくことが大事な場合があります。親や祖父母が持ち家などの不動産を所有している場合、その不動産を子どもに残すかどうか、という点も非常に注意すべき点です。
将来的に一人暮らしが可能な子であれば、家賃負担が無くなるというのはプラスに働きますが、一人暮らしが難しい子であれば施設等に入るため、不動産を残すと固定資産税納税や修繕費がかかり、売却したくとも売買契約が結べないため、単に負担が増える状況になりえます。
このようなお金の話というのは、なかなか家庭では結論が出ないため、障害に詳しい専門家に相談をすることをお勧めしています。早ければ早いほど様々な対策がとれるため、子どもの年齢に関わらず目安をつけておくと安心です。

3 親自身の「遺言書」の作成

最も大切なのは親自身の「遺言書」の作成です。子どもや家族のためにすぐにでも作成をお勧めしています。なぜなら、親が死亡した場合、銀行口座の解約や不動産や株式等の名義変更など、様々な相続手続きを行いますが、子ども自身が法律的な話を理解できないと、遺産分割協議などが整わず、相続の手続きに行き詰まることになるからです。兄弟等がいた場合であっても、障害のある子の代理権があるわけではないため、苦労することになります。遺言書が無い場合、後見制度を利用することも考えられますが、現実的にはなかなか制度利用が難しい場合もあります。人はいつか死ぬので、遺言書は必ず効果を発揮します。突然の事故や、病気等で親が死亡した際、子どもや家族が苦労することを防止できる遺言書は必須です。
ただ、親がまだ働き盛りの年齢では、「遺言書の内容はどうしたら…」ということも多いですが、私たちの推奨している遺言は、簡易的で、何かあった時に子どもに負担が残らないような内容のものを協議して作成しています。また、子どもができない手続きを代わりにする人を定めておくため、スムーズな相続手続きが可能になります。どういう内容にするかについては子どもの障害の程度や家族関係により異なるため、専門家を入れることをお勧めしています。
他にも未成年のうちに知っておくべきことがありますが、今回は重要な上記の3点をご紹介しました。
知識を得ておくと、何かあった際に慌てなくて済むので、事前にご相談いただけますと幸いです。

相談先



一般社団法人みらい承継協会
アドバイザー　長澤英之

092-204-4626（平日9～17時）
812-0039
福岡市博多区冷泉町2-12ノアーズアーク博多祇園1001

公式LINEアカウント
（こちらからでも相談予約が可能）

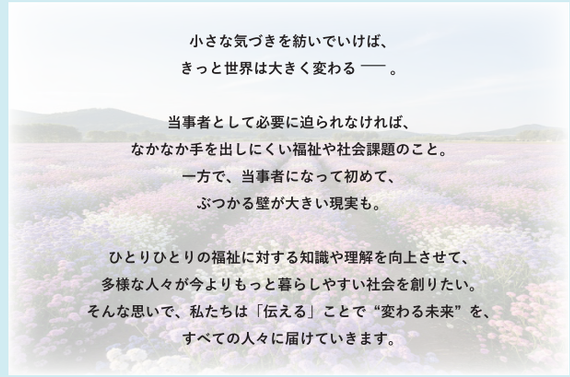
ともに創る 未来へ進む

SMALL STEP TV

「福祉」と「社会課題」をテーマとし
“今”を多角的に見る情報番組

JCOM 福岡放送 /YouTube

YouTube『SMALL STEP CHANNEL』



ヘルスキーパー制度の社会的背景について

～始まりと進展・現状・課題・新たな展開～

ヘルスキーパー制度とは「はり師・きゅう師・あん摩マッサージ指圧師など理療の国家資格を持つ視覚障がい者が企業に雇用され、その従業員などを対象にして施術等を行う制度」のことを言います。そのヘルスキーパー制度を採用する企業が増えており、その現状と課題、今後の展望をご紹介します。

1990年代から視覚障がい者の新職域として企業によるヘルスキーパー制度が始まりました。

福岡県内において直近の採用企業数は、令和4年で約30社 ⇒ 令和7年で約45社となっています。※ 採用企業数STATICE調べ

しかし、課題として「マッサージのみの雇用が大半で医療でなくリラクゼーションとしてとらえられることが多い」「学校として学習が国家資格取得にウェイトが置かれ（座学中心）、資格取得後すぐの段階では様々な症状に対応するスキルが身につきにくいこと」などがあります。

福岡県立福岡高等視覚特別支援学校の青木校長は「【社会で自分らしく活躍する視覚障がい者を育てること】【（その姿を発信することで）世の視覚障がい児・者に希望を与えること】をミッションとしており、生徒の夢を大切にしながら、一人一人が卒業後に社会で活躍できるよう学校を挙げて取り組んでいます。専攻科には「理療」の教育を行う3学科があり、研修科では国家資格取得後の生徒がより高度な技術を学ぶことで、ヘルスキーパーとしての即戦力を身に付けることを目指しており、そのための充実した教育環境を有しています」と話します。

さらに福岡高等視覚特別支援学校の研修科では、ヘルスキーパー制度の『福岡モデル』を提唱しており（詳細はSMALL STEP TVを参照）国家資格取得者であるヘルスキーパーの「（社会的）地位向上」を目指しています。また、研修科の塚本主任は、今後、官公庁でもヘルスキーパー制度を導入する「公務員ヘルスキーパー」の誕生も目指していきたいと今後の希望を語りました。

平成30年度ハローワークの就職実績では、全国の視覚障がい者の職業別内訳をみると、鍼・灸・按摩マッサージが全体2040件中802件（39.2％）あり、うち重度（1級2級）は全体1167件中647件あります。進路多様化により減少傾向とはいえ、今でも最も人気のある就職先です。ヘルスキーパーは鍼・灸・按摩マッサージ802件中69件（8.6％）です。うち重度は47件となっています。大きな特徴として重度の方の就職率が高いことがあります。

企業は重度視覚障がい1級2級の雇用で一人を二人雇用として計算できるので、ヘルスキーパー制度の採用は雇用企業にもメリットが大きいです。

実際に、福岡高等視覚特別支援学校では、最近の学生の傾向として、就業の安定性からヘルスキーパーを希望する学生が増えているとのことです（塚本主任）。

こうして見ると、公的機関（県庁・特別支援学校・視力障害センター）が中心となりヘルスキーパー制度の企業導入を働きかけるとともに、「福岡モデル」として教育を通じて課題を克服していくことで、視覚障がい者が自信をもって企業でも高度な理療を施術できる社会に向かっていることがわかります。また、それは企業で働くその他スタッフの皆さんにとっても健康や安心して働ける環境整備につながっています。

ヘルスキーパー制度とは、インクルーシブ社会に向けて大きく前進している象徴的な分野であることがわかりました。

記事：一般社団法人STATICE
代表理事　樋口大志





福岡県立福岡高等視覚特別支援学校 研修科





株式会社 Q-CAP

【ともに創る 未来へ進む SMALL STEP TV】第三期 2022 年 10 月終了（YouTube チャンネルにて視聴可能）
2023 年春より「九州ビジネスチャンネル（JCOM 福岡放送）」のコーナーとして再スタート。
放送：JCOM 福岡放送　視聴可能世帯数：約 91.5 万世帯（2019 年 3 月現在）
製作・著作・運営：株式会社 CELTIS

第6回 リアル訪問体験

社員の定着率実質100% 奇跡の会社

株式会社障がい者つくし更生会

今回の取材者

NPO法人Build Up InclusionFUKUOKA
理事長 田中祐司(たなかゆうじ)

障がいのある方の就労支援や職場定着支援に15年以上の経験を持つ。
専門職・企業・地域をつなぐネットワークづくりを通じて「福岡に暮らすすべての人が、満足のいく人生を送れる社会」を目指しています。

・就職後の居場所づくり「ホッとサークル」
・イベント現場での実践を通じて"働くきっかけ"を提供する「就労体験プロジェクト」
・アビスパ福岡のホーム試合で行う就労体験プログラムの実施
・企業と協働した社会課題解決の仕組みづくり

等の経験を活かし、地域全体で「誰もが自分らしく活躍できる環境づくり」を進めています。

Instagram check!!

表彰歴の背景にある企業の使命

第六回リアル訪問では「第５回日本でいちばん大切にしたい会社大賞」など多くの表彰歴を持つ株式会社障がい者つくし更生会を訪問し、専務である那波和夫さんにご講演をいただきました。
同社は「障がい者が自ら雇用の場を創造・開拓し、以って障がい者の自立更生を図る」ことを設立趣旨としています。また、障がいがあっても物心両面の環境が整えば一人前の仕事ができること、障がい者と健常者が一体となれることを証明し、それを社会に伝えていくことを使命としています。
障がいのある者を単に支援の対象として捉えるのではなく､その成果を社会へ発信する姿勢が、同社の大きな特徴です。

「証明し､伝える」ために開かれた現場

今回のリアル訪問をはじめ､年間を通じて多くの見学者を快く受け入れていること自体が「それを証明し伝えること」という使命を実行している表れだと感じました。従業員比で見ると、障がい者手帳を持つ従業員は84%に及び、法定雇用率では105%になります。
知的・精神・身体､それぞれの障がいのある従業員が役割を果たし、意欲と能力に応じて資格取得による業務の多様化・高度化が進められ、役職による責任も与えられています。
16%の健常者が84%の障がい者を管理するのではなく、全員が一体となって会社を支えている様子が、強く印象に残りました。

セーフティネットとしての企業の在り方

この会社では､従業員のほぼ全てがハローワークからの中途採用です。さまざまな職場でうまくいかなかったとしても､企業就職をあきらめず、最後の望みとして障がい者つくし更生会に来た人を受け入れているそうです。年齢や経験によって「クセ」がつき､社員教育が難しいとされがちな人を積極的に受け入れていくことに、同社としての役割を感じているという言葉が印象的でした。「他でもやれる人は他の会社に就職したらよい」という考えのもと、あくまで自立した営利事業としてセーフティネットの役割を果たし、社会全体の障がい者雇用に大きな安心感を与えているように感じました。



13 年前の出会いと、変わらぬ姿勢

私個人の体験として、障がいのある方の就労分野で働き始めたばかりで、福祉系大学を卒業したての13年ほど前に、初めて株式会社障がい者つくし更生会の専務である那波和夫さんと出会いました。
当時は､障がいのある方々の「働くこと」に対する社会的理解が今ほど進んでおらず、私自身、企業へ飛び込み営業を行い、担当者に厳しい言葉を受けることもしばしばありました。
そんな時に触れた那波専務の言葉や行動からにじみ出る熱量とビジョンは､当時の世の中の空気感を打ち破るようなエネルギーに満ちており､私自身も大きな刺激を受け、より深く思考するきっかけとなりました。

13 年を経て、より研ぎ澄まされた熱量

そして13年が経ち､那波専務の著書『奇跡の会社』を熟読し、改めて那波専務の姿に触れる機会を得ました｡そこには､年月を重ねたからこそ感じられる、さらに強く､より研ぎ澄まされた熱量がありました。つくし更生会がこの13年間、着実に発展を続けてこられた背景には､那波専務の変わらぬ信念と姿勢があることを､強烈に実感しました。
「私は福祉を学んだことはない。でも、ビジネスとして成り立つことによって、障がい者と共に成長できる」という言葉は、営利事業として自立し続ける同社の在り方を端的に表しています。
設立から41年を迎えてもなお、「会社の価値をどう高めていくか」という問いと真摯に向き合い続ける姿からは、経営者として本質的な視点を持ち続けていることが伝わってきました。









那波和夫 著
『奇跡の会社』

信じる姿勢がつくる、働きやすさと未来

那波専務のお話を通して感じたのは、「働きやすさ」とは障がいの有無に関わらず、すべての人にとって必要な基盤であるということです。それは、「会社のビジョンに共感できること」「自分の力が必要とされていると感じられること」「その実感を定期的に再確認できること」の中で生まれるものだと理解しました。
また、ISO14001の審査を「教育の機会」として捉え、通常は義務的になりがちな審査を、組織の成長につなげる学びの場へと転換している点にも、会社の未来を信じ、どんな機会も活用しようとする揺るぎない意志を感じました。さらに、工場見学の中で伺った過去の死亡事故(1996年)についてのお話も、強く心に残っています。労働基準監督署への対応や従業員への説明の際、当時の社長が「そのままの言葉で伝えなさい」と語ったというエピソードからは、現場への誠実さと組織としての倫理観の深さが伝わってきました｡「なぜ自分がここまで苦しまなければならないのか」と葛藤する瞬間もあったそうですが､多くの見学者を迎え､日々現場に立ち、寄せられる問いに丁寧に向き合う中で、自らの経験が誰かの学びとなり、その積み重ねが自身の成長にもつながっていったという言葉が、深く胸に残りました。
今回の訪問を通して私は、「経営とは、誰かの未来を信じる営みである」ということを､那波専務の姿から強く感じました。それは経営者に限らず、組織に関わるすべての人に共通する姿勢ではないでしょうか。制度や支援モデルを超えて､「人が人を信じること」の本質に触れる機会となった今回の見学は、私自身がこれから何を伝えていきたいのかを、改めて考える大きなきっかけとなりました。

contact
株式会社
障がい者つくし更生会
〒816-0955
福岡県大野城市上大利 5-15-28
TEL:092-596-7673
HP:https://yoshiippo-kouseikai.com/

第7回 リアル訪問体験

「日本でいちばん大切にしたい会社」審査員特別賞受賞

ATUホールディングス株式会社



今回の取材者



社会福祉活動団体
笑心笑心（えみえみ）
代表　永野 実果
rika716n@gmail.com

発達障がい・不登校の子どもたちを中心に、その両親やきょうだい児などを含めた寄り添いの支援をおこなっています。

・公園や小学校体育館を借りて運動教室開催
・福岡市社会福祉協議会と連携し廃棄予定野菜を引き取り生活困窮家庭などへ配布
・他の活動団体と連携し学習支援や子供食堂を開催
・地域行事の参加や野球観戦・コンサートなどへ招待

行政では対応できない民間だからこそ助けられる方に目を向けた支援をしています。

ホームページ CHECK!!

私は3番目の子に発達障害があることから障がい者支援に関心を持ち、まずはママ同士のサポート活動から支援団体をを立ち上げ、夫と営む運送会社でも障がい者雇用に取り組んできました。今回は、保護者としての視点と障がい者雇用企業として両方の立場から、第7回リアル訪問体験にて、ATU ホールディングス株式会社を訪問させていただきました。同社は「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞において、第10回審査員特別賞を受賞しており、代表である岩崎龍太郎社長による講演は非常に学びの多い時間でした。

岩崎社長の歩み



岩崎社長は幼少期、親戚の家に預けられ、祖母の餓死や飢餓を体験されました。「勉強しないと死ぬのか？」と教師に尋ねる小学生時代、教師を中心に差別を受ける現実の中で、「生きていくこととは何か」を考え始めたそうです。
警備会社で働き始め、障がい者警備員の雇用について相談された際に、幼少時代に感じた差別や区別と向き合うことになり、改めて差別・区別に気付いたと話されていました。その後 MBA を取得しましたが、労働環境改善までは至らず、売上至上主義の企業風土の中で人を大切にしない経営に加担していることに気付かれました。そんな中、人を大切にする経営の坂本光司先生から「働かない人の寿命は短い」と教えられ、障がい者雇用の話につながったそうです。休眠会社だった ATU ホールディングスを買収し、障がい者雇用を促進する警備会社を創ることになったそうです。

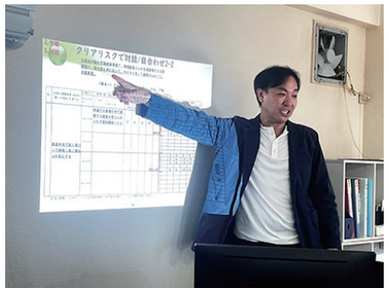
ATU ホールディングス株式会社
〒812-0011
福岡市博多区博多駅前 4-33-1 KMビル3F
TEL:092-710-5681
HP:https://atu.co.jp/



人を大切にする仕組み～世の偏見を打ち壊す～

ATU ホールディングスでは、**障がい者雇用率60%を達成**し、常用雇用数 51 名のうち 28 名が障がい者でした。そしてなんと、補助金なしで経営を行い、法定雇用率に算定されない水準で就労している社員もいるそうです。社員のリアルな声を紹介する動画では、「働きづらいと言われる人たちが働ける仕組みだから、普通と言われる人にも働きやすい会社です」と話していました。また他の社員は、「ATUのような会社を増やしもっと有名にしたい」と語っていました。岩崎社長は「A 型事業所で働けるなら企業でも働ける」との信念を持ち、ATU で証明し続けておられます。社長の想いと行動は社員一人ひとりに浸透し、障がいの有無に関係なく社員同士の協力により、ATU という会社がますます社長の想いに沿った成長をしていると感じました。

社会では、手間暇がかかる人や面倒な人との関わりを避ける傾向があります。人はそれぞれ主観的な視点を持ち、それが重なる部分を客観と呼びます。障がい者の多くはコミュニケーションに課題があり、主観が重ならない部分が大きいため、周囲が目を向けず対話を避けることは、障がい者を無視するのと同じだと社長は話されていました。ATU では、支援者をあえて置きません。「良かれと思ってする支援」は、相手に支援される存在であることを強いるためです。人は支援されるだけでは元気にならず、仕事は人に誇りと自信を与え、人と社会に役割とつながりを生み出します。だからこそ、皆で同じ目線で働き、対話することが大切だといいます。ATU には対話を促進する情報共有の仕組みがあり、全員が全員を支え、新たな価値を生み出す経営になっていました。







訪問を通じて感じた希望

働きたい人が働き、挫折してもチャンスがある。誰かと一緒に安心して働く場所がある。それだからこそ収益が上がる。そんな社会をつくるために、ATU は存在すると岩崎社長は語っておられました。私も普段運送業で障がい者雇用に力を入れているため、社長の思いが会社の理念でもあり、とても心に響きました。保護者、雇用側の両方の視点で見学させていただき、社会全体で理解と支援の輪を広げ、働く上で理解者に恵まれる企業の重要性を強く感じました。社員たちが自由にくつろげるコミュニティスペースからは、ありのままを受け入れる温かさが伝わりました。「ここで働きたい」と思える企業であること、

日本でいちばん大切にしたい会社にはその理由がしっかりありました。障がい者雇用は倉庫業や清掃業など、黙々と作業する仕事のイメージが強い一方で、この子たちが任せられること、輝ける場所はそれだけなのか、と考えることもあります。我が子も精神障害の手帳を持つ身として、社会に馴染めるか、居場所があるか不安ですが、ATU ホールディングス様のような支え合う仕組みと、対話を重視しスタッフの状況を見える化する会社に出会え、とても希望が持てました。今回の機会をくださった一般社団法人 STATICE 代表理事の樋口さん、お忙しい中お話いただいた岩崎社長、本当にありがとうございました。

「働く未来を、あきらめないために」

進路に悩む保護者へ伝えたい。
福岡障害者職業能力開発校という選択肢

ライター紹介

栁嶋　ゆかり

福岡市発達凸凹研究室 代表
発達育児コーディネーター
ライター/小説家

※ P2に自己紹介記載

子どもが小さい頃は、毎日の生活で精一杯だったはずなのに、気がつけば「**進路**」「**卒業後**」「**就職**」という言葉が、ぐっと現実味を帯びて迫ってきます。わが家も特別支援学校に通った子、不登校を経験した子、診断はついていないけれど特性を感じる子。同じ家庭の中にいても、子ども一人ひとり状況も悩みも本当に違います。
成長とともに、保護者の頭の中に浮かんでくるのは、こんな問いではないでしょうか。
「**この子は、卒業後どんな働き方ができるんだろう**」
「**一般就労は難しいかも…。でも、どこに相談すればいい？**」特に、知的障がいがない、あるいは境界線上にいるお子さんの場合、「特別支援学校には進めないけれど、一般的な進学や就職の道も見えにくい」そんな宙ぶらりんな状況に、不安を抱えている保護者の声を、同じ保護者として本当によく耳にします。
今回ご紹介する**福岡障害者職業能力開発校**は、まさにそんな「この先、どうしたらいいか分からない」と感じているご本人や保護者の方にこそ、ぜひ知ってほしい場所です。正直に言うと、私自身も名前は知っていましたが、「どんなことを学べるのか」「うちの子は対象になるのか」そこまでは分からず、進路の選択肢として深く考えることができずにいました。 だからこそ今回、校長先生に直接お話を伺い、「もっと早く知っていれば…！」と、心から感じた内容をお伝えします。

障がいのある方の「働きたい」を、長年支えてきた場所

福岡障害者職業能力開発校は、障がいのある方が仕事に必要な知識や技能を身につけ、就職を目指すための国立県営の職業訓練校です。
その歴史は昭和14年までさかのぼり、時代や社会の変化とともに役割を広げながら、現在の場所へ移転（北九州市若松区）し、平成5年から今の名称で運営されています。
長い歴史の中で一貫して大切にされてきたのは、「**障がいのある方が、社会の中で自分らしく働き続けること**」。
今回の取材を通して【あなたの未来へサポート】というキャッチフレーズは、決してきれいごとではなく、日々の訓練や支援の中にしっかりと息づいていると感じました。



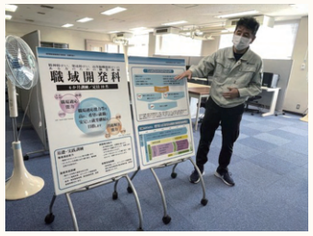
「選べる学び」があることの安心感

保護者として一番心を掴まれたのは、学びの選択肢の幅広さでした。
福岡障害者職業能力開発校には、3D-CAD、プログラム設計、商業デザイン、OA事務、流通ビジネスなど、いわゆるオフィス系・専門スキル系の訓練に加え、知的障がいのある方向け、精神・発達・高次脳機能障害のある方向けなど、特性に配慮した訓練科を含む、7つの訓練科があります。そして何より大きいのは、科によって訓練期間が6か月・1年・2年と違うこと。科によって入学条件や資格はあるので、すべてを選べるわけではありませんが、
「**いきなり長期間は不安**」「**まずは働く準備から始めたい**」
「**じっくり時間をかけて力をつけたい**」
そんな一人ひとりの力や状況に合わせて、“今のその子”に合った学びができるようになっています。
入校料・授業料が無料という点も、現実的な選択を考える保護者にとって、本当にありがたいポイントです。
もう一つ、強く心に残ったのが寮の存在です。
遠方から通うのが難しい場合、寮を利用することができ、食堂や生活指導員、寮の先生など、生活面を支える体制が整っています。洗濯をする、時間を管理する、自分で考えて行動する。私もですが、「一人暮らしをしたい」と言う我が子を応援したい反面、親としてはどうしても不安が先に立ちますよね。でも、段階を踏める場所があると知れたことは、保護者として本当に大きな安心材料でした。

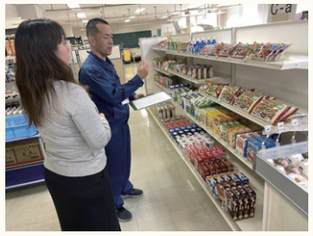
学びだけじゃない。「支えてくれる大人」がいる

もう一つの大きな魅力は、訓練以外のサポートの手厚さです。
精神保健福祉士、保健師、就職支援担当の職員など、「**困ったときに相談できる専門職の大人**」が校内にいます。就職活動の書類作成や面接練習、そして就職後も続くフォロー体制。「困ったら、一人で抱え込まなくていい」この安心感は、子ども本人だけでなく、保護者にとっても大きな支えになるはず！









就職、そしてその先まで見据えて

就職先は、企業規模や業種を問わず本当にさまざまでした。ハローワークの求人を中心に、就職面談会や企業からの直接求人など、多くの選択肢の中から、一人ひとりに合った就職を目指せるそう。
もちろん訓練内容と直接関係のある仕事に就く方もいれば、学んだ力を活かして別の分野へ進む方もいらっしゃるとのこと。
一般就労を希望する方も、障がい者雇用を希望する方も、その意向を尊重しながら支援が行われている点は、保護者としてとても心強く感じました。
就職率は80%(令和6年)あり、卒業後も1か月・3か月・6か月と定期的なフォローがあり、就職後の不安や、もし就職に結びつかなかった場合の相談にも対応してくれ、「**就職して終わり」ではない支援**が続いてくれるのは保護者としても大きな魅力です。

「知らなかった」だけで、選択肢から外れてほしくない

インタビューを通して、私が一番強く感じたのは、「知らないことで、選択肢から外れてしまうのは、本当にもったいない」ということでした。深見校長も、「名前は知っているけれど、何を学べるのか、誰が対象なのかが知られていない」ことを大きな課題として挙げておられました。
だからこそ、この記事を通して一人でも多くの方に「こんな場所があるんだ」と知ってもらえたら、それだけで大きな意味があると思っています。

まずは、見て、知ってほしい！

最後に、深見校長からのメッセージです。
「**まずは、本校の存在を知ってほしい。そして、実際に見て、体験して、自分に合うか、我が子に向いているかを感じてほしい**」
体験型のオープンキャンパスや見学は、本人だけでなく、保護者のみ、親子での参加も可能とのこと。
同じ保護者として、進路に悩む今だからこそ、選択肢を増やすために、保護者にもぜひ知ってほしいと思います。
今回の取材を通し、実際に見て、話を聞いてみないと分からないことは本当に多いと改めて実感しました。　どんな訓練をしているのか。　どんな雰囲気なのか。そして何より、「**我が子に合うかどうか**」
「**まだ先の話だから**」「**うちの子が対象か分からないから**」そう思っている段階でも、保護者が見て、知っておく価値は十分にあるのではないかと感じます。
私自身、「こんな場所があるんだ」と知れたことが、少し先の未来を考える大きなヒントになりました。
進路に悩んでいる今だからこそ、**“選択肢を一つ増やす”**という意味で、一度、見て・知ってみてほしい。
福岡障害者職業能力開発校は、“働く未来をあきらめない”ための選択肢を、確かに示してくれる場所だと、私は心から感じました。
進路にきっと正解はありません。
でも、知っている選択肢が増えることで、未来は少し見えやすくなります。
福岡障害者職業能力開発校は、そんな未来へのヒントをくれるのではないでしょうか。
今回、インタビューに応じて下さった深見校長はじめ、学内を案内してくださった先生方に改めてお礼申し上げます。

福岡障害者職業能力開発校

福岡県北九州市若松区蜑住1728-1
093-741-5431

ホームページ

JR九州の特例子会社 JR九州パレットワーク

― 誰もがやりがいを持ち　事業活動を通じた社会貢献を目指す ―

フリーペーパーSTATICEでは、第三号よりメインスポンサーの募集をスタートいたしました。そして、一番に手を挙げてくださったJR九州様の特例子会社であるJR九州パレットワーク様の事業を、是非読者の皆様にも目で見て・聞いて知っていただきたいとの想いから、動画でご紹介したいと思います。特集動画の「ヘルスキーパー」と同様に、広く皆様に知っていただける機会となれば幸いです。

そして、JR九州パレットワークの魅力は、皆が楽しみながら、お客様の役に立てる仕事を幅広く提供していること。「従業員には豊かで幸せな人生を歩んでほしい」と話す安田取締役企画部長の言葉からも、その思いが伝わってきました。従業員、そして従業員をサポートする指導員の皆様の働く姿やお声も、是非動画でご覧ください。

最後になりましたが、JR九州様が自社の障がい者雇用義務という狭い責任だけでなく、社会全体へ大きな責任を果たす一環としてSTATICEにもご支援いただけた事に心より感謝申し上げます。





↑ カフェ事業やオフィスサポート業務、清掃業務など、働く障がい者のスキルを活かしやすく、かつ顧客となるJR九州社員の役に立てる仕事をおこなっている。

← 左 JR九州パレットワーク(株)
安田取締役企画部長
右 (株)CELTIS 古賀代表
(一社)STATICE 理事

SMALL STEP CHANNEL

STATICE 実績紹介

01 電気工事業の新たな障がい者雇用は「設計士」で行う

建設業の中でも電気工事業は特に障がい者雇用が難しい業界です。
地場大手企業では従業員数50名前後が多く、障がい者雇用義務強化（令和6年度現在で従業員40人以上、令和７年度から37.5人以上に雇用義務有）により、障がい者1人の雇用義務企業が増えました。
電気工事業では従業員の多くは工事現場で勤務しており、有資格者や高所作業などの条件があります。
また、事務系職種は2〜3人で行っていることが多く、すぐに空くわけでないです。
電気工事業において人手不足の第一は現場人材ですが、オフィスワーカーとしては「設計士」があります。電気工事の元請となる場合、必ず設計業務がありますが、設計士が不足しています。
福岡電気工事業協同組合の組合員企業５社
（堀内電気様・イチデン様・関屋電設様・髙橋電業様・昭和電設工業様）で一般社団法人障がい者雇用支援機構てとて様を訪問し、「障がい者」「従業員教育」「障がい者雇用」など意見交換をしました。大きな手ごたえを感じ、その後、堀内電気様とイチデン様にて見学会を行い、てとて様から、それぞれ4名の希望者が参加されました。
設計士はリモートワークが可能で通勤に対して調整しやすい特徴があります。
これから電気工事業引いては建設業全体で設計士というオフィスワーカーによる新しい障がい者雇用が始まるよう、STATICEでは活動を行っていきます。



イチデンさま見学会



意見交換会の様子

一般社団法人STATICE

一般社団法人STATICE 事業紹介

1 リアル訪問事業

みんなで優れた障がい者雇用企業・福祉施設・教育機関を見学に行きましょう

目的：家庭教育や学校教育は社会に出た後の「自立」のためにしていますが、子供に障がいがあると親は「自立」のイメージが持ちづらく不安です。なので、優れた雇用企業や福祉施設、教育機関を見学に行き、「自立」の実現した姿や「自立」に向けた努力の過程を見に行き、それぞれの立場で本人の「自立」のヒントを得ましょう。







2 コミュニティ事業

ピンポイントの出会いで新しい「人」と「モノ」の流れを作ります

目的：「障がい」にかかわる関係者は、社会的に密度が低いのに偏在していることで、多様な出会いができていないです。ご家庭・雇用企業・福祉施設・教育機関などをピンポイントでつなげることで、新しい「人」の流れによる雇用、「モノ」の流れによる商品の流通を生み出し、経済的自立につなげていきます。



3 フリーペーパー・動画配信事業

「障がい」に関する情報を自治体やセクション（ご家庭・義務教育・高等教育・福祉・雇用・行政など）を超えて共有します。

目的：「障がい」に関する情報は自治体やセクションを超えて共有されて意味を持つものが多いにも関わらず共有されにくいです。なので、社会に存在する具体例やデータなど、また①や②のSTATICEの取り組みを共有して、それぞれの最適な「選択」の参考となるようフリーペーパーや動画を通じて共通の情報共有基盤を作ります。



02 フリーペーパーSTATICE第3号記念イベント





左）小野寺 前福岡労働局長
中）岩本 福岡県専修学校各種学校協会顧問
右）中村 一般社団法人障がい者雇用支援機構てとて代表理事

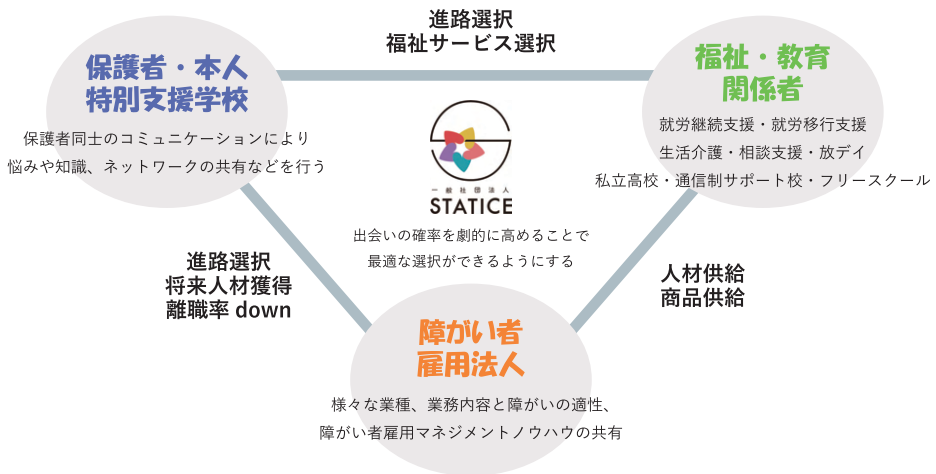
第3号では、特別インタビューに小野寺徳子さん（前福岡労働局長・元厚労省障害者雇用対策課長）をお招きし行いました。
その時間を多くの方と共有するために、特別インタビュー(P5~P6 参照)・トークセッション・意見交換会の３部構成で開催しました。

トークセッションではテーマを**「障がい者雇用の戦力化（多様化・高度化）」**とし、
・小野寺徳子さん　元行政官（雇用政策企画・立案、現場運用）
人材輩出・経営者サイドとして
・岩本 仁 氏　(福岡県専修学校各種学校協会顧問・元経営者団体長歴任)
・中村 浩之 氏　(元雇用主・(一社)障がい者雇用支援機構てとて代表理事)
の3名でセッションし、参加者全員のテーマへの理解を深めました。

意見交換会は大胆に時間を取り、参加者を３０人程度に絞りつつも「障がい」に関わるバラエティ豊かな構成とし多面的な理解を促すことを目的としました。
保護者、雇用主、教育委員会、就労支援センター、相談支援、通信制サポート校、地方議員、就労コンサル、就労継続支援A型・B型、就労移行支援、フリースクール、放課後等デイサービス、大学院生、高校生など多様な立場からの意見交換を行いました。
参加者の懇談の時間を設けることで新しいつながりも多く生まれ、参加者全員がここから新しい一歩を進めることを切に願っております。

一般社団法人 STATICE コミュニティ事業イメージ

3者の課題を、情報とピンポイントの出会いで解決していく!!



福岡県障がい福祉情報共有コミュニティ

公式 LINE 友達募集中

一般社団法人 STATICE(スターチス) 主催の
リアル訪問体験や講演会・交流会開催のお知らせや、
福岡県の障がい福祉の情報などをお届けします。

LINE

＼ こんな方におすすめ ／
障害のある子を持つ保護者の方
障がい福祉、教育関係者様
障がい者雇用企業様　など

一般社団法人 STATICE 賛助会員様 ご紹介 (順不同)

株式会社ｅパワー様
株式会社堀内電気様
株式会社スクーデリア・ノーベ様
株式会社マイマイＨＤ様
有限会社福岡ダストサービス様
福岡成蹊学園福岡外語専門学校様
株式会社レインボービルサービス様
合同会社ｋａｎｚｅｏｎ様
株式会社リオス様
長松山　光薫寺様
株式会社ふくや様
光薫福祉会光薫寺ビハーラ様
島田電気商会株式会社様
ジャガー福岡中央株式会社様
株式会社ＱＴｎｅｔ様
高橋電業株式会社様
有限会社ＯＫビル管理様
昭和電設工業株式会社様
西鉄ウィルアクト株式会社様
九州旅客鉄道株式会社様
横田電気工事株式会社様
株式会社ジャパンシーフーズ様
学校法人立花学園立花高等学校様
学校法人大村文化学園様
福岡倉庫株式会社様
株式会社イチデン様
株式会社太陽設計様
一般社団法人ののか学園様
株式会社Ｑ'ＣＡＰ様
野上電気株式会社様
しのくま歯科診療所様
西福電設工業株式会社様
株式会社彩工房様

福岡県障がい福祉情報誌
STATICE ― スターチス ―

発行　一般社団法人STATICE（代表理事：樋口 大志）
E-mail　info.syadan.statice@gmail.com
制作　株式会社CELTIS，To.me Design，hintopalette

フリーペーパー
「福岡県障がい福祉情報誌 STATICE」
第三号アンケート
ご意見ご感想お待ちしております→