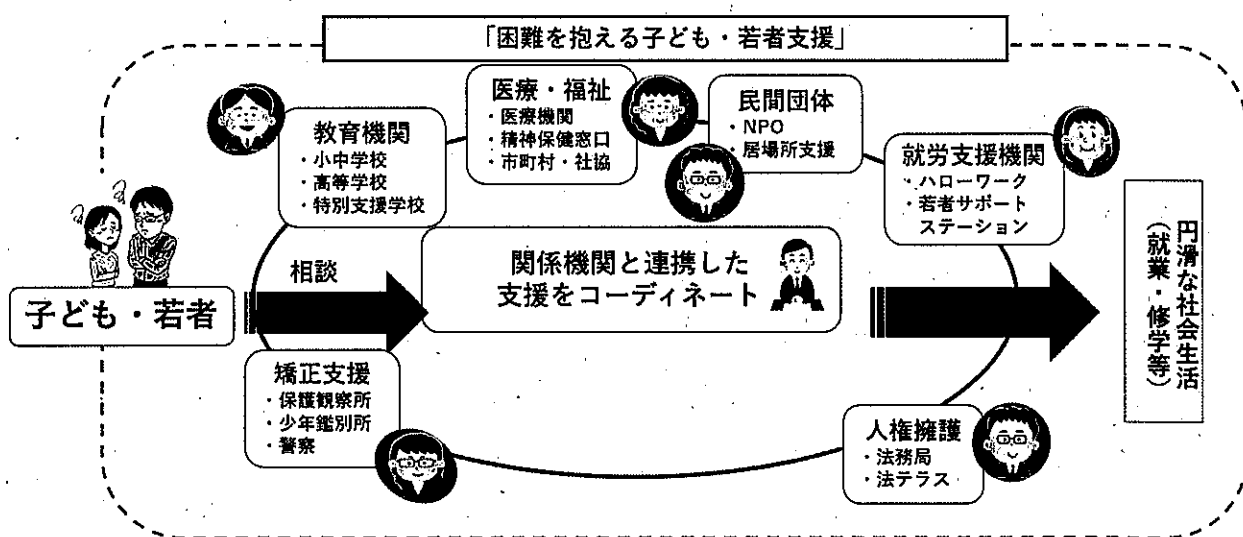


令和7年度 群馬県子ども・若者支援協議会 県・市町村青少年相談担当職員研修会



令和7年 12月25日(木) 13:00~16:40

群馬県公社総合ビル ホール

「子ども・若者支援情報メルマガ」配信を希望される方は、「所属・氏名・メールアドレス」を『kowaka-shien@pref.gunma.lg.jp』までお送り下さい。



令和7年度 「県・市町村青少年相談担当職員研修会」 次第

令和7年12月25日(木) 午後1時～
群馬県公社総合ビル ホール

1 研修会テーマとねらい

■テーマ 「社会で生きにくさ、働くことに心配や不安を感じている子ども・若者を支援する」
～ グレーゾーンの子ども・若者の「支援」 学校から社会へのつながりを考える ～

■ねらい

自分に自信を持てないでいたり、人間関係に心配や不安を持ったりする子ども・若者にとっては、失敗の経験は自己肯定感を下げるだけでなく、繰り返すことで二次的な問題（不登校、ひきこもり、非行、うつ、強迫症状等の精神症状など）の発生につながることがあります。

学校から社会へ移行する時、失敗を経験した子ども・若者にとって抱える心配や不安は小さくありません。初めて働くことであったり、職場での人間関係であったり、社会デビューする前から心配や不安が限りなく広がっていきます。最初の小さな失敗をキッカケに繰り返す負の体験、過去のトラウマを思い浮かべてしまうかもしれません。特に発達特性で二次的な問題を経験している子ども・若者にとっては、より強く生きにくさや働きにくさを感じているかもしれません。

こうした子ども・若者が、どうしたら自分らしい生き方や働き方を通して社会参加を実現できるのだろうか。信頼できる大人に出会い、抱えている心配や不安を「言葉」で伝えることができれば、少しは前向きな気持ちになれるかもしれません。

本研修会では、グレーゾーンの子ども・若者に対して、学校から社会へ「送り出す支援」、社会参加の実現に向けた「つなげる支援」、そして自分らしい働き方を実現する「受け入れ支援」について、教育、就労支援、企業の立場から具体的な取組を紹介します。そして「グレーゾーンの子ども・若者に対する『支援』のつながり」について、登壇者の皆さんで意見交換を行います。

2 進行スケジュール

(1) 開会行事 主催者あいさつ 私学・青少年課長 川田純子

(2) 第1部 問題提起・情報提供 (13:05～15:20)

・ガイダンス・問題提起 共愛学園前橋国際大学短期大学部 教授 上原篤彦氏

①グレーゾーンの子ども・若者を社会へ「送り出す支援」 (各25分)

・県立学校における通級指導の実際

群馬県立前橋高等学校 教諭(高校通級担当) 富所 里美氏

・民間学習塾における支援の実際

(一社) インクルーシブコミュニティ協会代表理事 新井 清義氏

②本人の社会参加に向けた「つなげる支援」(各25分)

・サポステに訪れる若者の相談

ぐんま若者サポートステーション総括コーディネーター 唐澤 文彦氏

・就労移行支援事業の現場

一般社団法人 ワークスタジオ群馬 理事 笠井 勇哉氏

③自分らしい働き方を見つけるための「受け入れる支援」

・本人に合った多様な働き方が実現できる職場

株式会社ヒルズ伊勢崎 代表取締役 石原 秀樹氏

(群馬県中小企業家同友会 障害者雇用委員長)

<休憩> 15分間

(3) 第2部 意見交換 (15:35~16:35)

「社会で生きにくさ、働くことに心配や不安を感じている子ども・若者を支援する」

■ コーディネーター：共愛学園前橋国際大学短期大学部 教授 上原篤彦氏

■ パネリスト

群馬県立前橋高等学校 教諭（高校通級担当） 富所 里美氏

一般社団法人インクルーシブ協会 代表理事 新井 清義氏

ぐんま若者サポートステーション総括コーディネーター 唐澤 文彦氏

一般社団法人 ワークスタジオ群馬 理事 笠井 勇哉氏

株式会社ヒルズ伊勢崎 代表取締役 石原 秀樹氏

■ 助言者：みどりクリニック 院長 鈴木 基司氏氏

(4) 閉会行事 (16:40) 事務連絡

<オンラインでのアンケート回答に御協力ください>

■ アンケートの回答期限は1月13日（火）正午までにお願いします。

■ 【回答フォームはこちら】

■ フォームの URL (インターネット)

■ <https://logoform.jp/form/9cfD/1371641>



■ フォームの URL (LGWAN)

■ <https://tb.logoform.st-japan.asp.lgwan.jp/form/9cfD/1371641>

■ フォームの URL (インターネット)

<https://logoform.jp/form/9cfD/750360>



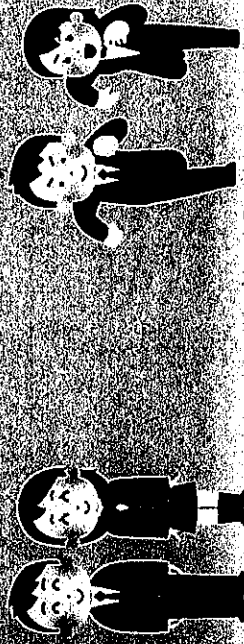
子ども・若者支援メルマガの申込みはこちらから

⇒ <https://www.pref.gunma.jp/page/3731.html>



メルマガでは、相談・支援に携わる皆さんの連携を推進して「支援のつながり」が県域に広がることを目指して、支援協議会からのお知らせや自立支援に関するイベント情報、民間の支援団体等の活動を毎月紹介しています。さまざまな情報や関係者のネットワークを活用して、子ども・若者の支援に役立てていただければと思います。

県立高等学校・中等教育学校における通級指導の実態
『通級指導に訪れる生徒の卒業後を見据えた支援』



令和7年12月25日(木)
群馬県立前橋高等学校
富所 里美

群馬県の高校通級とは？

- ・県立高等学校・中等教育学校に在籍する、障害による学習上、生活上の困難さを抱えている生徒が入級できる。
- ・放課後などに、在籍校またはサテライト学習室※で自立活動※の指導を受けることができる。

※サテライト学習室とは、中部教育事務所、西部教育事務所、東部教育事務所、利根教育事務所、吾妻教育事務所、総合教育センターです。

※「自立活動」とは、一人一人の生徒の実態に応じて設定された内容に基づき、将来の自立と社会参加に向けて必要能力を育んだり、自己肯定感を育んだりする指導。

- ・授業は月1～2回、生徒本人や学校の実態等に応じて決定。
- ・個別指導が原則で、必要に応じてグループでの指導を取り入れる。

本日の流れ

- ・群馬県の県立高等学校等における通級による指導とは
- ・利用状況
- ・巡回通級の様子
- ・在籍校との連携
- ・事例
- ・通級担当者として心がけていること

対象生徒

- 県立高等学校・中等教育学校に在籍する生徒
(全日制・定時制・通信制)
- 「自立活動」の指導を本人・保護者が希望し、在籍校がその必要性を認める生徒
- 自閉症、学習障害、注意欠如多動性障害
言語障害、情緒障害、難聴等のある生徒



高校生・保護者向け 入級説明時利用フリーレット

生徒の期待ちに響き添う「高校通級」

令和7年4月 群馬県教育委員会

高校通級指導教室設置校

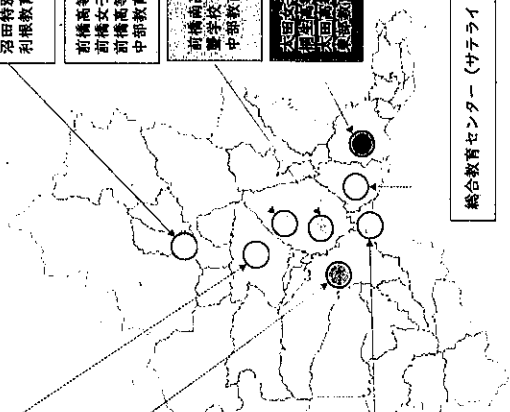
県内の高等学校10校に設置し、7校の公立特別支援学校と協定として、生徒が在籍する高等学校における巡回による指導も行っています。また、県内6カ所のサテライト学習室でも通級による指導を受けることができます。

[illegible]

多01景宗哥

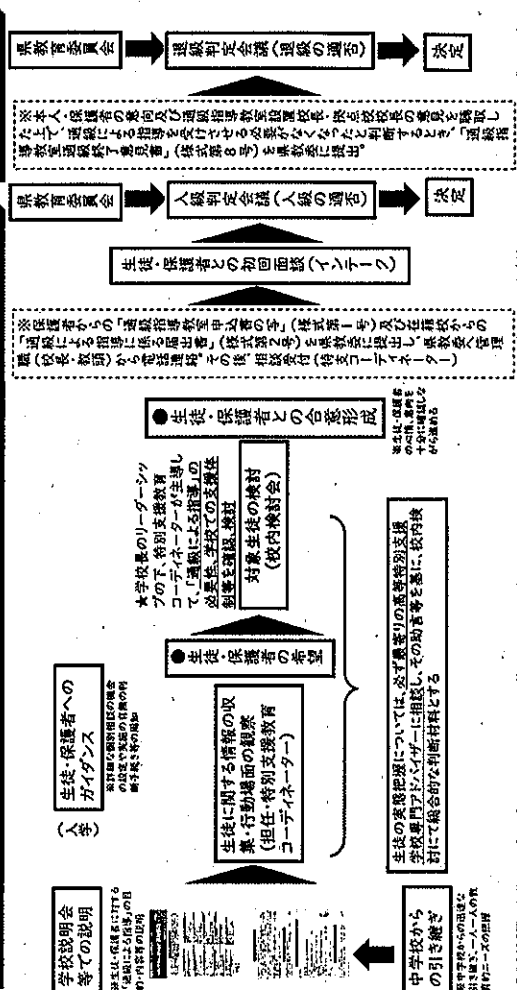
西日本新聞社 (サテライト校)
高崎高等特別支援学校 (副校)
高崎女子高等学校 (副校)
高崎高等学校 (副校)

玉村高等学校（設置校）
 藤岡特別支援学校（拠点校）
 西部教育事務所（サテライト学習室）

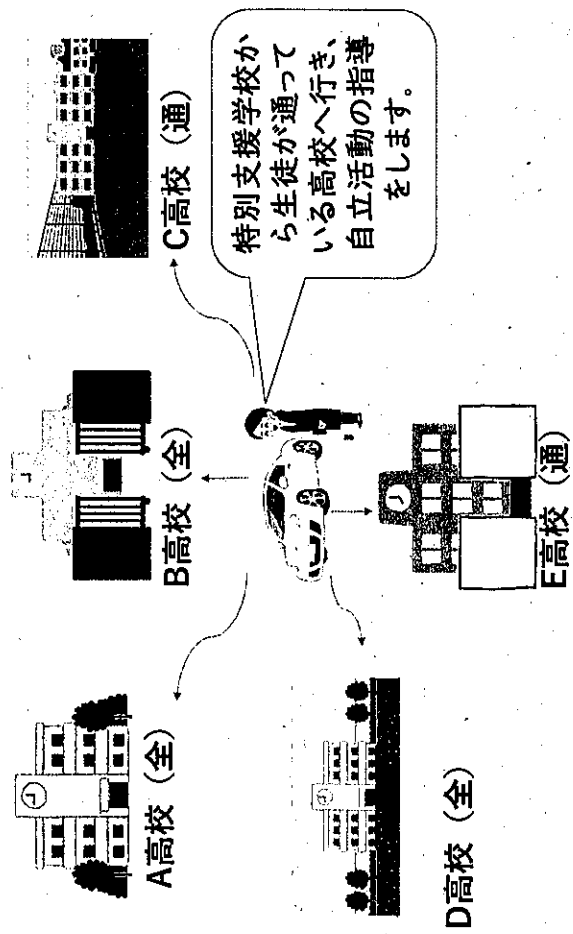


沼田高等学校(設置校)	沼田特別支援学校(拠点校)	利根県教育事務所(サテライト学習室)
前橋高等学校(設置校)	前橋女子高等学校(設置校)	前橋高等特別支援学校(拠点校)
中部教育事務所	中部教育事務所(サテライト学習室)	
前橋南高等学校(設置校)	前橋北高等学校(拠点校)	中部教育事務所(サテライト学習室)
大田女子高等学校(設置校)	桐生高等学校(設置校)	桐生南高等学校(設置校)
桐生女子高等学校(設置校)	桐生女子高等学校(設置校)	桐生女子高等学校(設置校)
桐生女子高等学校(設置校)	桐生女子高等学校(設置校)	桐生女子高等学校(設置校)

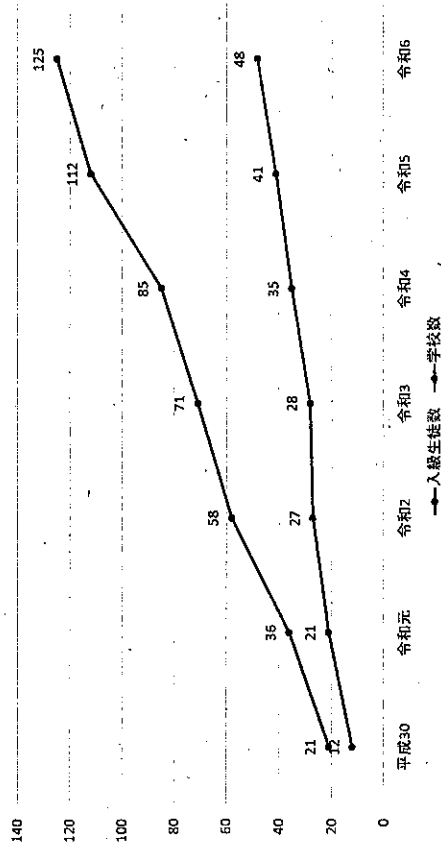
【退級システム】



高校通級の巡回イメージ



入級生徒数の推移



R6県立高等学校、中等教育学校60校中、48校で入級生徒あり ↑ 約80%

高校通級で目指す未来

- ・学習上、生活上の困難を抱えている高校生が、自立した生活を送り、卒業後、社会の一員として活躍できるようサポートする。

```
graph TD; A[自己理解を深める。] --> B[コミュニケーション能力を向上する。]; B --> C[問題解決能力を養う。]; C --> D[社会性を身につける。];
```

自己理解を深める。

コミュニケーション能力を向上する。

問題解決能力を養う。

社会性を身につける。

卒業後を見据えた指導

職業準備性ピラミッドと自立活動

作業スピード・作業の正確さ・指示理解
新しい事への挑戦・飽きやすさ・集中力
数や文字の理解しべル・PCリテラシーなど

職業適性

対人関係

あいさつ・返事・報告・連絡・相談
コミュニケーションスキル
ルールの理解と遵守・マナーを守る

日常生活の管理

見だしなみ・金銭管理
余暇の過ごし方
交友関係・提出物管理

管理健康

睡眠のリズムと起床・食生活
入浴と衛生管理・
不調時の対応・体力

自立活動
1 健康の保持
2 心理的安定
3 人間関係の形成
4 環境の把握
5 身体の動き
6 コミュニケーション

高齢者・障害者・求職者雇用支援機構
「職業準備性ビラミッド」を参考に作成

高校通級はどんなことをしているの？

＜健康子エックタ表＞

姓名	性别	年龄	籍贯	民族	文化程度	职业	工作单位	住址	联系电话	备注
王德胜	男	45	山东	汉族	高中	教师	XX中学	XX路XX号	12345678	
李小明	男	32	江苏	汉族	大学	工程师	XX公司	XX路XX号	87654321	
张小红	女	28	广东	汉族	初中	工人	XX厂	XX路XX号	11223344	
赵国强	男	55	河南	汉族	小学	农民	XX村	XX路XX号	55667788	
孙丽娟	女	38	四川	汉族	高中	护士	XX医院	XX路XX号	99887766	
周大伟	男	22	浙江	汉族	大学	学生	XX大学	XX路XX号	44556677	
吴小芳	女	42	湖北	汉族	初中	售货员	XX商店	XX路XX号	33445566	
郑为民	男	50	湖南	汉族	小学	干部	XX局	XX路XX号	22334455	
陈秀英	女	35	安徽	汉族	高中	会计	XX公司	XX路XX号	11009988	
黄志坚	男	48	福建	汉族	大学	教授	XX大学	XX路XX号	00112233	
林小华	女	25	江西	汉族	初中	工人	XX厂	XX路XX号	99001122	
周国强	男	52	广西	汉族	小学	农民	XX村	XX路XX号	88990011	
吴小芳	女	30	云南	汉族	高中	教师	XX中学	XX路XX号	77889900	
郑为民	男	40	贵州	汉族	大学	工程师	XX公司	XX路XX号	66778899	
陈秀英	女	33	海南	汉族	初中	工人	XX厂	XX路XX号	55667788	
黄志坚	男	43	宁夏	汉族	小学	干部	XX局	XX路XX号	44556677	
林小华	女	27	甘肃	汉族	高中	护士	XX医院	XX路XX号	33445566	
周国强	男	53	青海	汉族	初中	工人	XX厂	XX路XX号	22334455	
吴小芳	女	37	陕西	汉族	大学	教授	XX大学	XX路XX号	11223344	
郑为民	男	47	山西	汉族	高中	教师	XX中学	XX路XX号	00112233	
陈秀英	女	32	内蒙古	汉族	初中	工人	XX厂	XX路XX号	99001122	
黄志坚	男	42	吉林	汉族	小学	干部	XX局	XX路XX号	88990011	
林小华	女	22	黑龙江	汉族	高中	护士	XX医院	XX路XX号	77889900	
周国强	男	52	辽宁	汉族	初中	工人	XX厂	XX路XX号	66778899	
吴小芳	女	32	河北	汉族	大学	教授	XX大学	XX路XX号	55667788	
郑为民	男	42	山东	汉族	高中	教师	XX中学	XX路XX号	44556677	
陈秀英	女	32	江苏	汉族	初中	工人	XX厂	XX路XX号	33445566	
黄志坚	男	42	广东	汉族	小学	干部	XX局	XX路XX号	22334455	
林小华	女	22	河南	汉族	高中	护士	XX医院	XX路XX号	11223344	
周国强	男	52	四川	汉族	初中	工人	XX厂	XX路XX号	00112233	
吴小芳	女	32	湖南	汉族	大学	教授	XX大学	XX路XX号	99001122	
郑为民	男	42	湖北	汉族	高中	教师	XX中学	XX路XX号	88990011	
陈秀英	女	32	安徽	汉族	初中	工人	XX厂	XX路XX号	77889900	
黄志坚	男	42	福建	汉族	小学	干部	XX局	XX路XX号	66778899	
林小华	女	22	江西	汉族	高中	护士	XX医院	XX路XX号	55667788	
周国强	男	52	广西	汉族	初中	工人	XX厂	XX路XX号	44556677	
吴小芳	女	32	云南	汉族	大学	教授	XX大学	XX路XX号	33445566	
郑为民	男	42	贵州	汉族	高中	教师	XX中学	XX路XX号	22334455	
陈秀英	女	32	海南	汉族	初中	工人	XX厂	XX路XX号	11223344	
黄志坚	男	42	宁夏	汉族	小学	干部	XX局	XX路XX号	00112233	
林小华	女	22	甘肃	汉族	高中	护士	XX医院	XX路XX号	99001122	
周国强	男	52	青海	汉族	初中	工人	XX厂	XX路XX号		

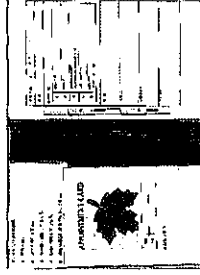
＜指導の流れ＞

- ① 健康チェック
- ② 近況報告(導入時の観察)
- ③ 課題解決プロジェクト(メイン)

本人が困っていること、中心的課題は何か？

在籍校と情報を共有し、育てたい力、指導内容を検討する。

- ④ 活動(楽しみながら苦手なことを改善する)
- ⑤ まとめカードの記入
- ⑥ 次の日程確認



<通級ファイル>

事例 Aさん 変わりたいという思いが自立、就職につながった

[illegible]

事例 学校から社会に向けて ～送り出す支援～

→ 本人・保護者の希望を聞き、今後の方向性を確認した上で就職活動に入る。

会社見学3社

自分の強みを生かせる会社に内定

就職し、ライフステージが変わっても安心して過ごせるように、生活サポートファイルを作ることを提案

耳栓、イヤホンの使用

耳栓、イヤホン

課題解決プリント

性科学の躍進

体の緊張を和らげる方法

問題を解決する
知恵アブリ

ビジネスマナー

13723774

特性に応じた教育の必要性 高校生になると・・・

- ① 良かれと思ってやった事が裏目に出る
- ② 生きにくさ、失敗体験等からの挫折感
- ③ 自己肯定感の著しい低下
- ④ 集団生活への不適応



「他者からどう見られているか」対人恐怖、不安、緊張
ストレスからメンタルヘルス不調等の問題が生じる。



二次障害

(不安障害、抑うつ、対人恐怖、ゲーム依存症、引きこもりなど)

特性に応じた教育の必要性

本人の特性に合った環境



自己理解や環境適応が進むと、強みを生かした進路選択ができる。
周囲の理解や環境の調整で子供の生きづらさが変化する。



ミスマッチを防ぐため、進路先は時間をかけて検討

高校を選ぶ際、どのような教育相談体制や特別支援を行っているのかを事前に確認することが大切

自立に向けた支援と保護者との連携



困難への気づき・共感・専門的サポートの3つの柱

気づきと共感

- ・困難への気づき
周囲の気づきが支援への第一歩。
- ・保護者への共感
悩みや傷つきを理解し寄り添う。
- ・姿勢の共有
「一緒に自立を支援する」という関係を築く。

学校・専門機関

- ・安んじてできる環境づくり
在籍校と協力してサポート。
- ・専門機関との連携
特別支援学校等の専門アドバイザーと密に連携。
- ・成長の共有
良い点を伝え、強みや得意なことを生かせるようにする。

保護者へのお願い

- ・適度な距離感
自立を促すため、信じて見守る。
- ・必要な時のサポート
困った時に適切な助言を行う。
- ・第三者の相談相手
家族以外の信頼できる人を見つけて支援。

通級担当者として心がけていること

- ① 生徒の心理的安全性を守り、自己肯定感を育む。
- ② 生徒の主體的な学びを促す。
- ③ 時間を最大限に活用し、具体的な課題の解決を目指す。
- ④ 通級指導の意義を実感できる指導を行う。
- ⑤ 在籍校と連携し、一貫した支援体制を構築する。

発達特性のある子ども・若者に
対する学習支援で大事にしていること

2025年12月25日（木）

県・市町村青少年相談担当職員 中毛地区研修会

一般社団法人インクルーシブコミュニティ協会 代表理事
Learning diversity lab. 学習教室 代表

新井 清義

一般社団法人
インクルーシブコミュニティ協会

2023年1月設立

包摂＝インクルーシブ（inclusive）

障害児・者を含めた全ての人が包摂される
社会を実現するための啓発及び人材育成をする



一般社団法人
インクルーシブコミュニティ協会

2023年1月設立

障害児・者を含めた全ての人が包摂される
社会を実現するための啓発及び人材育成をする



Learning diversity lab. 学習教室

ホー△ セミナーご案内

研修申込

Learning diversity lab. 学習教室

～「発達障害」「学習のつまずき」「不登校」など
様々な「不安」を抱える子どもたちの自律を促すための学習教室です～
オンラインでも対応しています

「普通」になるための支援ではない

自分のやりたいことや
将来の目標を叶えるための力を養う
場でありたい

自律：自分の立てた規範に従って行動を
コントロールする（内的な独り立ち）

自立：他者に頼らず自分の力で生活する
（外的な独り立ち）

生徒の主な属性

1) 発達障害の診断はないが学習面全般に困難さを持つ

2) 読字や書字といった特定の能力に困難さを持つ

3) 「不登校」により学習面に遅れを持つ

障壁

発達障害の既往歴のある生徒はごく少数
発達検査を受けた生徒のほとんどが境界知能
通常学級と支援級の間で揺らぐ生徒多数



診断がなくても困っている子たちが多く存在する
「診断が出ない」子どもたちの行き場所は限られる
行き先（クラス・進学先）が不透明

安心な環境を作るために意識していること

- 1) 成功体験を積む（人との比較ではなく）
- 2) テストは記憶に残りやすくするためにするもの
- 3) 結果ではなく過程を褒める
- 4) 保護者とともに連絡を取る

安心して取り組める場の提供

Stereotype Threat

ステレオタイプの脅威

ネガティブなステレオタイプを意識することにより、
仕事の成果や効率にネガティブな影響が出てくる。

- ・男子の方が理系分野で優秀である
- ・高齢者は記憶力が劣る
- ・アメリカ人は表面的だ

グループ分けして断定する＝ステレオタイプ

支援の前に理解

<事例紹介> Dさん 男性 高校1年生

- 小中学校時代は特別支援学級に在籍
- 助けを求めることが苦手
- 小学校6年から当教室を受講（オンライン）

《指導内容》

- スモールステップで成功体験を積む
- 基本的には自分で問題に取り組む
- わからない時は（zoomの）チャットで伝える

《成果》

- 定期テストで高得点を取り、自信をつけている
- 自ら取り組む姿勢が高まった

<事例紹介> Mさん 女性 高校1年生

- 学習面の困難さがあり通塾
- 志望校への合格に自信がなく、確実に合格できる高校に進路変更し、無事に合格

《指導内容》

- スモールステップで成功体験を積む
- テストの目的を意識して学習に取り組む
- 地道に努力してきた過程の素晴らしさを伝えた

《成果》

- 高校の入学式で入学生代表挨拶を行った
- 定期テストで高得点を取り、自信をつけている
- 自主的に学習に取り組めるようになった

自律：自分の立てた規範に従って行動を
コントロールする（内的な独り立ち）

自立：他者に頼らず自分の力で生活する
（外的な独り立ち）

「自立とは、依存先を増やすこと」 (熊谷晋一郎)

「障害者から現に社会的障壁の除去を必要
としている旨の意思があった場合」

(障害者差別解消法)

- 合理的配慮の提供は障害者からの意思の表明があることを前提
- 本人による意思の表明が難しい場合には、障害者の家族や支援者などが本人を補佐して行う意思の表明も、障害者からの意思の表明に含まれる
- 事業者は必ずしもそれに従う必要があるというわけではない

合意形成の進め方

1. 本人や保護者・介助者から、必要な配慮に関する意思表明をすること
2. 学校や企業、行政などかどんな配慮ができるか検討し本人と話し合うこと
3. どのような場面でどのような配慮ができるかお互いに合意したうえで実施すること
4. 配慮を実施したあとも、定期的にその内容や程度について見直し・改善をすること

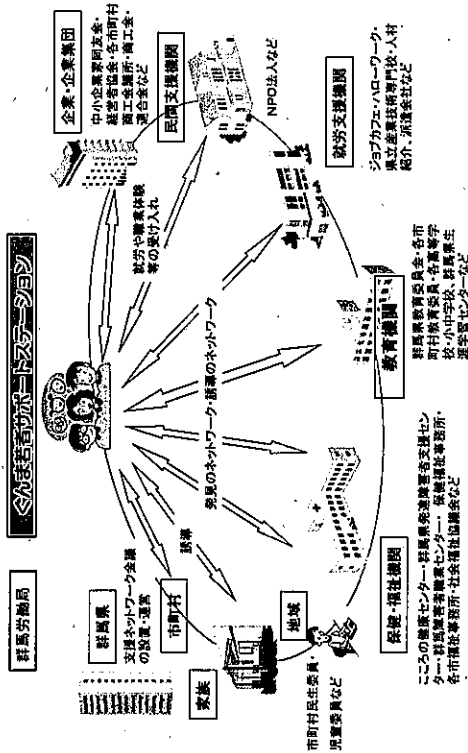
「してもらうもの」、「してあげるもの」ではない

合理的配慮
の提供

意見を表明する権利の保障

2

ぐんま若者サポートステーションと 連携ネットワーク



2：若者が感じている「働きにくさ」とは

働きたいけれど・・・

仕事が長続きしない
すぐ辞めちゃったら
どうしよう

仕事を覚える事や
人間関係に不安がある

履歴書や職務経歴書の
書き方を知りたい

就職活動のモチベー
ションが下がっている

無業期間が長くて

面接が不安で
応募できない

就職活動をどうやれば
いいのかわからない

どんな職種や働き方
が良いか迷っている

社会人マナーを
身に付けたい

※これらが一人ひとりでなく、複数抱えていたり。

など・・・

感じている働きにくさ 《仕事に影響が出るレベル》

マルチタスクが苦手

曖昧な指示が
わかりにくい

仕事の優先順位を
つけるのが苦手

仕事を立て込むと
パニックになる

臨機応変な行動を求め
られることが苦手

コミュニケーションの
苦手さが強い

こだわりが強い

先の見通しが立たない
状況が苦手

柔軟に物事を捉える
ことが苦手

※これらが一人ひとりでなく、複数抱えていたり。

など・・・

ぐんまサポステの基本姿勢

- ◆ 本人の話しを聴き、状況を共有する。
- ◆ 本人と一緒に考える。
- ◆ 本人の考え・自主性のサポート役。
- ◆ 本人の状況に合わせ、Stepを踏んでいく。
- ◆ 個別支援とグループ活動。
- ◆ 自己肯定感・自己効力感を育む。
- ◆ すぐに“就職活動をする”事ばかりではない。



ぐんま若者サポートステーション

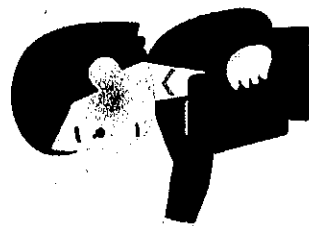
ありがとうございました

就労移行支援事業の現場

仕事に就きたい、自分を変えたい、変わりたいと
思っている若者の社会参加を実現する支援

一般社団法人 ワークスタジオ群馬 理事 笠井 勇哉氏

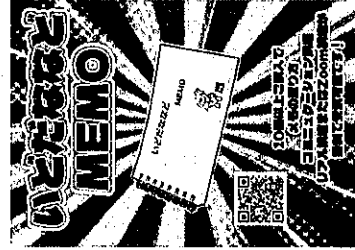
いのだななどMEMO



人間関係が良好になる

魔法のツール

いのだななどMEMO



・ と言ったかじやなくて

・ 3大NGワード

MEMO

言いたいことが言えない



言いたいことが言えた！



スモールステップの積み重ねで
自信を取り戻すことができる

大切なのは・・・

続けて癖づけること



本人の特性に配慮した働き方を

見つけるための『合理的配慮』の実現

～社会で生きにくさを感じる若者の就労支援の現場から～



日時 令和7年12月25日(木)
会場 群馬県公社総合ビル

株式会社ヒルズ伊勢崎 代表取締役 石原秀樹
群馬中小企業家同友会 障害者雇用委員長

講演会全体の構成

- 1.会社概要
- 2.講演の目的
- 3.対象となる若者の特徴
- 4.合理的配慮の事例
- 5.成功事例の紹介
- 6.学校から社会に出るまでに育てる力
- 7.社会に出てからの支援ポイント

1.企業概要

会社名	株式会社ヒルズ伊勢崎			
代表者名	石原秀樹	役職名	代表取締役	勤続年数
所在地	群馬県伊勢崎市美茂呂町3197-1			
資本金	4,000千円	設立	H15/5/9	従業員数
業種	高齢者介護			
事業内容	介護施設運営 介護付有料老人ホーム、小規模多機能型居宅介護施設 居宅介護支援事業、訪問介護事業			
施設の思い	頼って下さい…。家族だと思って…。 経験豊富な専門スタッフが その人らしい生活をサポートいたします。			

講演会全体の構成

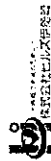
- 1.会社概要
- 2.講演の目的
- 3.対象となる若者の特徴
- 4.合理的配慮の事例
- 5.成功事例の紹介
- 6.学校から社会に出るまでに育てる力
- 7.社会に出てからの支援ポイント

経営理念

ソーシャルワーカーとしての誇りを胸に、お客様の尊厳を最優先し、地域社会の発展に貢献し、合わせて自己実現を図る

行動規範

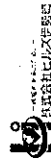
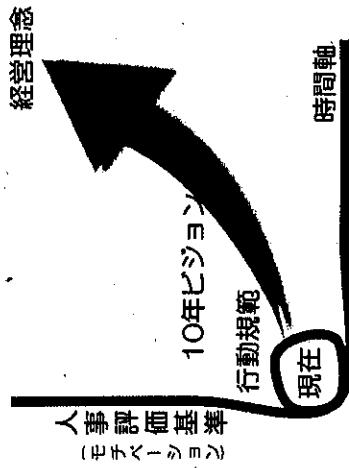
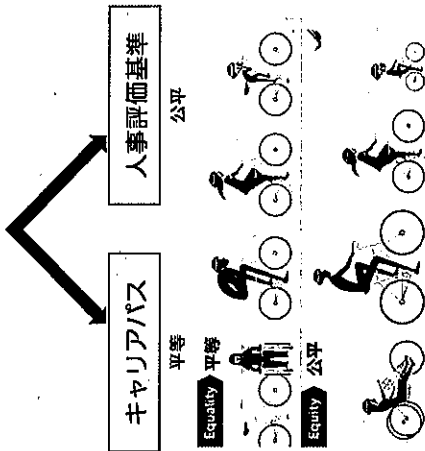
1. 対人にあたっては礼節と秩序を重んじます。
2. 物事に取り組む時は、創意工夫で常に限界に挑戦します。
3. 人の心に寄り添える人間力を身につけます。



5/41

人事評価基準

給与額の決定



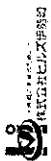
6/41

女性の活躍を応援します。

株式会社ヒルズ伊勢崎は女性が仕事と家庭の両立しやすい職場作りに取り組み女性が働きやすい環境を整えてまいります。才能を発揮できるよう、働く女性を応援します！



登録番号第1-343号 令和元年9月26日登録
群馬県いきいきGカンパニー認証企業（ゴールド認証）



7/41

ぐんま介護人材育成認証事業者について

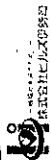
働きやすい職場づくりに取り組む介護の事業者が

一定の基準をクリア



群馬県が認証

登録番号第03009号 令和4年2月22日登録：ラポール伊勢崎
登録番号第04011号 令和5年2月22日登録：美茂呂の丘



8/41

『障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度』
もにす認定制度について

障がい者雇用への取り組みが良い中小企業に対して、
与える制度です。

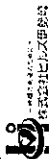
企業と障がい者が社会のなかで「ともにすむ」という意味から名付けられました。



厚生労働大臣が認証

令和7年5月30日登録・株式会社ヒルズ伊勢崎

9/41



中小企業家同友会とは

中小企業家同友会は1957年に設立
47都道府県で47,400社の経営者が参加しています。

障害者雇用に取り組む委員会がある
日本で唯一の経営者団体です。

群馬中小企業家同友会では
500社の経営者が参加しています。



約47,400社

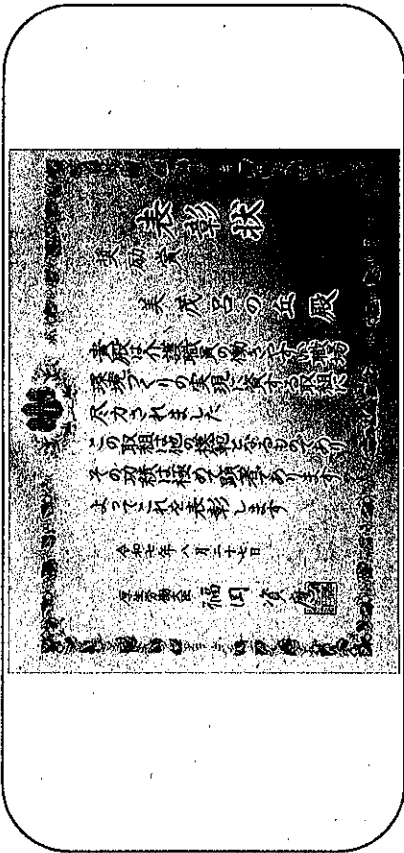


約500社

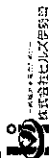
群馬中小企業家同友会
障害者雇用委員会

11/41

介護職員の働きやすい職場環境づくり
厚生労働大臣奨励賞表彰



10/41



同友会理念

第一には、同友会の三つの目的

第二には、自主・民主・連帯の精神

第三には、国民や地域と共に歩む中小企業

三つを併せて同友会理念としています。

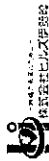
同友会理念のもと人間尊重の経営の実践

群馬県雇用委員会

12/41

講演会全体の構成

1. 会社概要
2. 講演の目的
3. 対象となる若者の特徴
4. 合理的配慮の事例
5. 成功事例の紹介
6. 学校から社会に出るまでに習得する力
7. 社会に出てからの支援ポイント



13/41

現場で直面する困難の理解

コミュニケーションの行き違い → 真面目なのに続かない。



作業の優先順位が分りにくい → 頑張りたいのに体が動かない。



急な指示や変化への対応 → 「見通しが立たないこと」に強い不安を感じる。



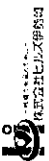
人間関係の摩擦や誤解 → 「生きにくさ」の裏には、周囲との「特性のズレ」が隠れている。



長時間勤務や過密スケジュール → 「心身の機能停止」を招く高い障壁となります。

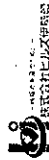
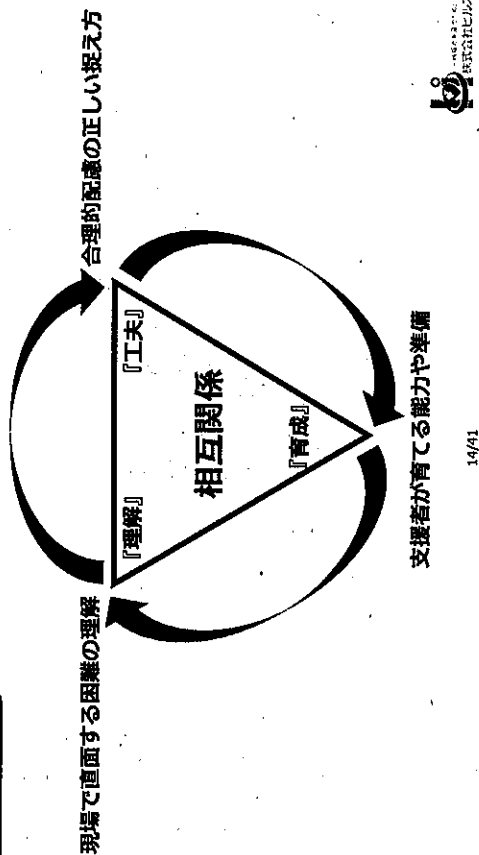


困難は「単独」ではなく「連鎖」する



15/41

2. 講演の目的



合理的配慮の正しい捉え方

合理的配慮は「架け橋」である。

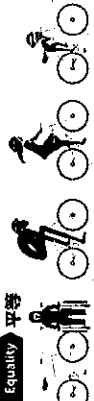
本人の特性（内側）と、社会のルール（外側）の間にある溝を埋める作業。障害名というラベルではなく、その人が「何にぶつかっているか」に注目する。

2024年4月からの改正障害者差別解消法により合理的配慮は義務化になりました。「法律だから守る」のではなく、多様な人材が活躍できる「強い組織」になるためのチャンス。

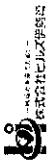
合理的配慮は「特別扱い」ではない。

スタートラインを揃えるための「環境調整」である。

Equality 平等



Equity 公平



16/41

支援者が育てる能力や準備

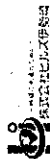
特性を見つめ、対話する「特性」という名の個性を理解する。
目に見えない特性（感覚過敏、コミュニケーションの癖、集中力の波など）
苦手なことを「努力不足」で片付けず、仕事の「やり方」を変えて解決する。

「建設的対話」が成功の9割

- 会社と本人が歩み寄るプロセス
- ・本人が困りごとを伝える（意思表明）
- ・会社が検討する（過度な負担にならない範囲）
- ・双方が納得できる「落とし所」を見つける

本音を引き出すヒアリングのコツ

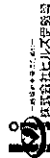
- X NG: 「何か困っていることある？」と漠然と聞く。
- O OK: 「今の作業で、一番時間がかかってしまうステップはどこ？」と具体的に聞く。



17/41

講演会全体の構成

1. 会社概要
2. 講演の目的
3. 対象となる若者の特徴
4. 合理的配慮の事例
5. 成功事例の紹介
6. 学校から社会に出るまでの流れ
7. 社会に出るまでの流れ



18/41

3. 対象となる若者の特性

本人の努力だけではカバーしきれない特性

発達障害の診断は未受診



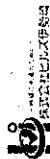
「できない人」ではなく
「配慮すれば力を発揮できる人」

「10か100か」の思考（白黒思考）

「見えないルール」を読み取ることの難しさ

感覚の過敏さと「脳の疲れやすさ」

集団行動や対人自己肯定感の低さと「助けて」
が言えない背景関係での不安



19/41

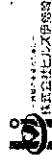
就労支援の現場で「生きにくさ」を感じている若者たちには、共通して見られるいくつかの特徴があります。これらはわがままや能力不足ではなく、脳の情報の受け取り方や処理の仕方の「特性」に起因するものと捉えられます。

1. 「見えないルール」を読み取ることの難しさ
社会には「言わなくてもわかるでしょ」という暗黙の了解が多く存在しますが、これが彼らにとって最大の障壁になります。
 - ・身体感覚の過敏に起因：「着るものに当たって」「マツパにお風呂」といった抽象的な指示に戸惑い、どこまで、いつまでにやればいいのか判断できずフリーズしてしまいがち。
 - ・文脈を読み取れない：相手の表情や声のトーンから「本音」を読み取ることに苦手なエネルギーを使うため、人とのコミュニケーションだけで疲れてしまいがち。
2. 「10か100か」の思考（白黒思考）
完璧主義であったり、極端な考え方をしてしまう傾向があります。
 - ・失敗への過度な恐怖：一度の小さなミスで「自分は今の仕事に向いていない」「人生終わりで」と全否定に陥りやすいです。
 - ・「ほどほど」が苦手：力を注ぐ必要がわからず、常に100%の力で取り組んでしまいがち。
3. 脳の過敏さと「脳の疲れやすさ」
外部からの刺激をフィルタリングする機能が弱く、周囲が気づかない情報に苦しんでいることがあります。
 - ・聴覚過敏：オフィスの電話の音、蛍光灯の音、他の人の声、服のタグの摩擦などが、仕事に集中できないほどの苦痛になることがあります。
 - ・シグナルフォワード：目の前のひとつのことに過度に集中しすぎる傾向、急な予定変更や「割り込み指示」が入ると、脳内のパルがバラバラに散らかるようなパニックを経験します。
4. 自己肯定感の低さと「助けて」が言えない背景
これまでの就労・生活経験の中で、「なぜみんなができて自分はできないのか」と思ったり、周囲から「助けて」と言われることが多くあります。
 - ・支障があるのに隠す：「これは支障を及ぼしてはいけなし」と思い込み、周囲まで一人で抱え込んでから、突然欠席や離職という形で爆発してしまいます。
 - ・支障の少なさ：自分の強みよりも、欠けている部分ばかり目がいってしまっています。

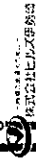
講演会での伝え方のヒント
これらの特徴を知る際、以下のような誤解を避けること、職場の理解を「本人の困難」から「困難の克服」へ変えることが重要です。
「彼らは『やる気がない』のではありません。『やり方がわからない』か、あるいは『困難が合わない』状態にあります。私たちが彼らの『困りごと』を一緒に考えることが、合理的配慮の第一歩です。」

講演会全体の構成

1. 会社概要
2. 講演の目的
3. 対象となる若者の特徴
4. 合理的配慮の事例
5. 成功事例の紹介
6. 学校から社会に出るまでに育てる力
7. 社会に出でからの支援ポイント



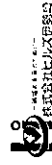
20/41



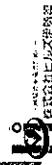
22/41

4. 合理的配慮の事例

- ① 合理的配慮の事例：業務面
- ② 合理的配慮の事例：コミュニケーション
- ③ 合理的配慮の事例：職場環境
- ④ 障害別の合理的配慮の具体例（障害者別ごと）
- ⑤ 3つの配慮 × 支援の循環 × 本人の成長



21/41



23/41

① 合理的配慮の事例：業務面

作業手順を視覚的に整理 → チェックリストやフローチャートで手順を明確化

難易度や量を段階的に調整 → ステップアップ形式で負荷をコントロール

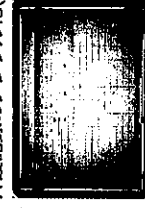
定期的な進捗確認でストレス回避 → タイマーやカレンダーで進捗を確認

専用ツールやアプリで効率サポート → PCやスマホアプリを活用して作業を効率化

作業手順を視覚的に整理、専用ツールやアプリで効率サポート
○ 担当している具体的な業務
利用者様へのお茶出し(朝・昼・おやつ・夜)、施設内の掃除、洗濯、リネン交換、身体介護全般

○ 配慮している業務環境

介護記録のデジタル化(手書きからパット入力へ変更)



文字を書くことが苦手でしたが、パット入力に変更して記録がスムーズに出来ました。また他の職員の記録業務の負担も大幅に軽減出来て、業務の効率化が図れました。

その御度書く物はマグネットプレートを作りました。



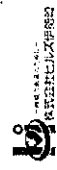
②合理的配慮の事例：コミュニケーション

指示は口頭と文書で両方伝える

質問しやすい環境作り

プレゼン研修で同僚・上司への理解を促す

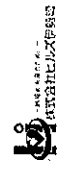
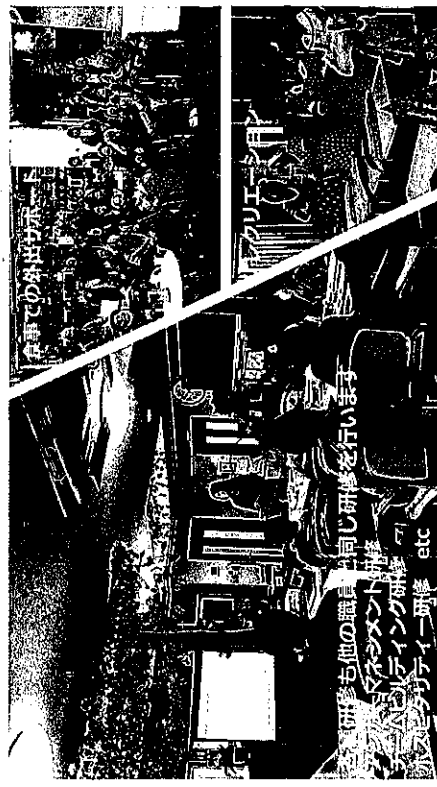
個別面談やメンタルサポート



24/41



25/41



質問しやすい環境作り、プレゼン研修で同僚・上司への理解を促す

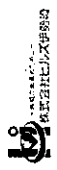
③合理的配慮の事例：職場環境

静かな作業スペース確保

騒音が少ない席配置

柔軟な勤務時間（時差・短時間）

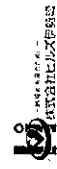
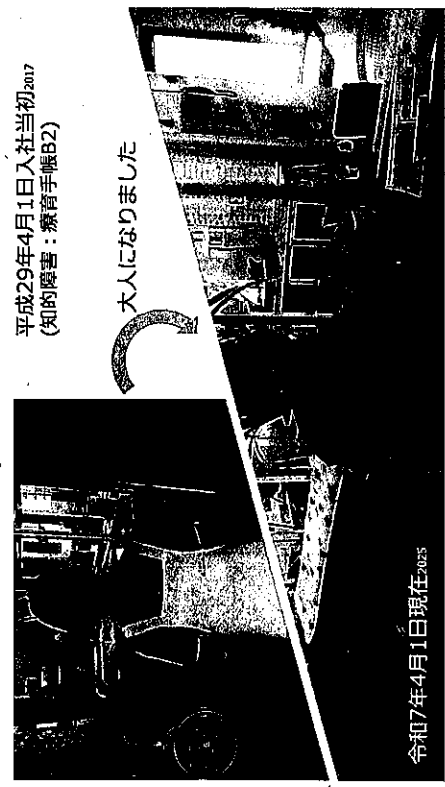
突発予定の最小化



26/41



27/41

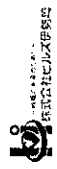


突発予定の最小化

平成29年4月1日入社当初²⁰¹⁷
(知的障害：療育手帳B2)

大人になりました

令和7年4月1日現在²⁰²⁵

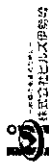


④障害別の合理的配慮の具体例（障害者別ごと）

そもそも「合理的配慮」とは何？
障害のある人が他の人と平等に社会参加できるように、働きやすさを整える工夫をすることです。

障害の種類	合理的配慮の例
身体障害 (肢体不自由、車椅子)	出入口やトイレのバリアフリー化、机や椅子の高さ調整、エレベーターの近くに配置
視覚障害	拡大読字器の設置、音声読み上げソフトの提供、点字マニュアルの提供
聴覚障害	筆談やチャットツールでの指示伝達、必要に応じて手話通訳手配、会議資料事前配布
知的障害	業務手順の図解マニュアル化、ルールを明文化、作業内容の分業・単純化
精神障害 (うつ、統合失調症など)	体調に応じた勤務時間調整(通院等)、静かな環境の提供、定期面談による不安軽減
発達障害 (自閉症スペクトラム、ADHDなど)	業務の優先準備を明確にする。過剰な刺激を避ける(照明・音)、スケジュール管理をサポート

28/41

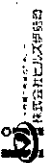


障害者雇用が企業にもたらす効果

一言でまとめると
「障害者をお持ちの方のために準備した仕組みが、社員全体にとって働きやすい職場づくりにつながっている」

メリット	内容	具体例
職場の多様性向上	異なる価値観・働き方の共存により、チーム力が上がる	障害者との関わりを通じ、人間的成長が見られます
組織の柔軟性向上	業務の棚卸し・可視化が進み、効率化に寄与	障害者のためにマニュアルを整備 → 会社全体の業務品質向上
CSR・企業イメージ向上	SDGs、ダイバーシティ経営の実践	採用ブランディングに効果 組織の成長につながる投資である
雇用助成金などの制度の活用	助成金活用により負担軽減	特定求職者雇用開発助成金・ジョブコーチ支援の活用

30/41



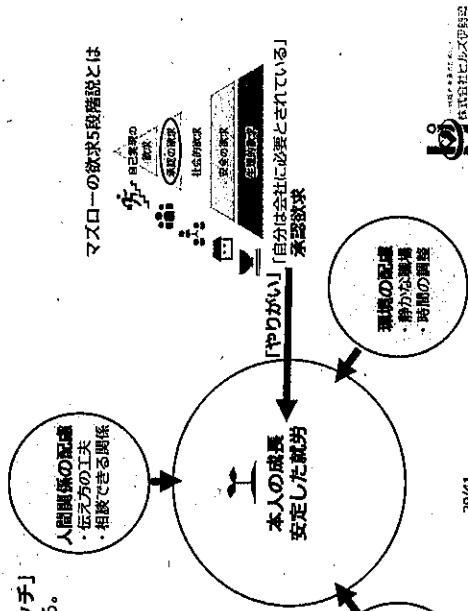
⑤3つの配慮 × 支援の循環 × 本人の成長

「能力不足」ではなく「環境とのミスマッチ」
できない理由は本人ではなく仕組みにある。

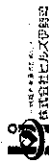
小さな工夫と理解の積み重ねが、
若者の安心と長く働ける未来につながる。

3つの配慮が重なったとき
本人は安心して力を発揮できる

「合理的配慮」は特別扱いではなく
働きやすさを整える「環境調整」



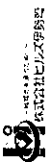
29/41



講演会全体の構成

1. 会社概要
2. 講演の目的
3. 対象となる若者の特徴
4. 合理的配慮の事例
5. 成功事例の紹介
6. 学校から社会に出るまでに育める力
7. 社会に出てからの支援ポイント

31/41



5. 成功事例の紹介

- ・ Eさん(自閉症スペクトラム症: ASD)
- ・ 令和4年10月16日入社(正社員)

入社当初



どちらかといえば身なりはあまり気にしない方でした。

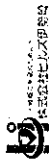


令和7年現在 29歳



別人になりました。
昨年めでたく結婚されました。

32/41



施設での合理的配慮

本人が過ごしやすい、能力を発揮しやすい環境をつくる。

診断の有無に関係なく、困りごとに対応することが大切だと考えます。

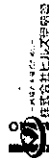
- ①おそらく前職では、自分の思いをうまく伝える事が出来ず、生きづらさを感じていたと思います。

- ②持病があり、仕事に制限がありました。

- ③報・連・相が苦手でした。

- ④人の心の痛みがわかる純粋で、賢い女性でした。

33/41



施設での合理的配慮

本人が過ごしやすい、能力を発揮しやすい環境をつくる。

診断の有無に関係なく、困りごとに対応することが大切だと考えます。

- ①おそらく前職では、自分の思いをうまく伝える事が出来ず、生きづらさを感じていたと思います。

- 朝礼で人前で自分の意見を言う練習をしました。

- ②持病があり、仕事に制限がありました。

- 彼女の要望に合わせたシフトで働いてもらってます。

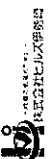
- ③報・連・相が苦手でした。

- 彼女が話せるまでじっと待ちました。

- ④人の心の痛みがわかる純粋で、賢い女性でした。

- 医療的行為、認知症など各種資格を取得させ、「あなたは会社にとって必要な人材」と伝えました。

34/41



「グレーゾーン＝問題を起こす人」ではなく、「配慮すれば力を発揮できる人」という視点を持つことが重要です。特性に合った業務や環境があれば、むしろ高い集中力や継続力を持つこともあります。

能力を引き出すための具体的なポイントを整理しました。

- 1. 得意を見つけて「伸ばす」視点

グレーゾーンの方は「不得意」に目が向けられがちですが、実は隠れた強みを持っていることも多いです。

- 2. 「曖昧さ」を減らすことで自信がつく

曖昧な指示や変化の多い業務は苦手な傾向があります。逆に、やるべきことが明確だと本質を把握します。

- 3. 成功体験を積み重ねる機会をつくる

小さなことでも「できた」「役に立った」という体験が、自己肯定感やモチベーションの回復につながります。

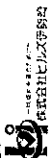
- 4. 自分のペースで進められる工夫

急な対応が苦手な場合は、段取りを組んで、見直しをできるようにすることでパフォーマンスが安定します。

- 5. 「困ったときに頼れる環境」があること

ミスを責められることを極端に恐れる方も多く、安心して人・場があるだけで働き方が変わることも。

35/41



講演会全体の構成

1. 会社概要
2. 講演の目的
3. 対象となる若者の特徴
4. 合理的配慮の事例
5. 成功事例の紹介
6. 学校から社会に出るまでに育てる力
7. 社会に出てからの支援ポイント

36/41

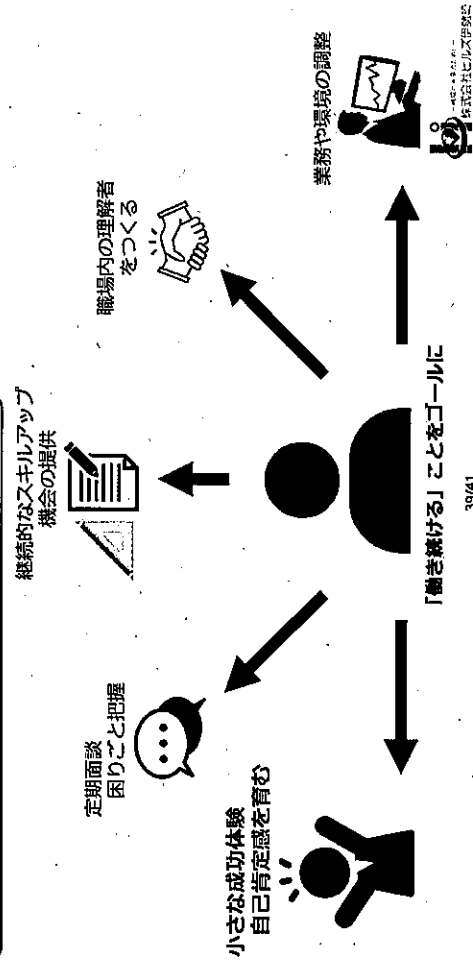
38/41

6. 学校から社会に出るまでに育てる力



37/41

7. 社会に出てからの支援ポイント



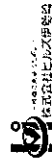
39/41

最後に

偏見をなくしましょう。偏見は無知が故に起こります。

中小企業は法定雇用率を満たす為に障害者雇用を行うのではありません。

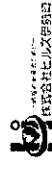
会社を良くするために、障害者雇用を行う事をご認識頂けたら幸いです。



40/41



41/41



ご清聴ありがとうございました。

