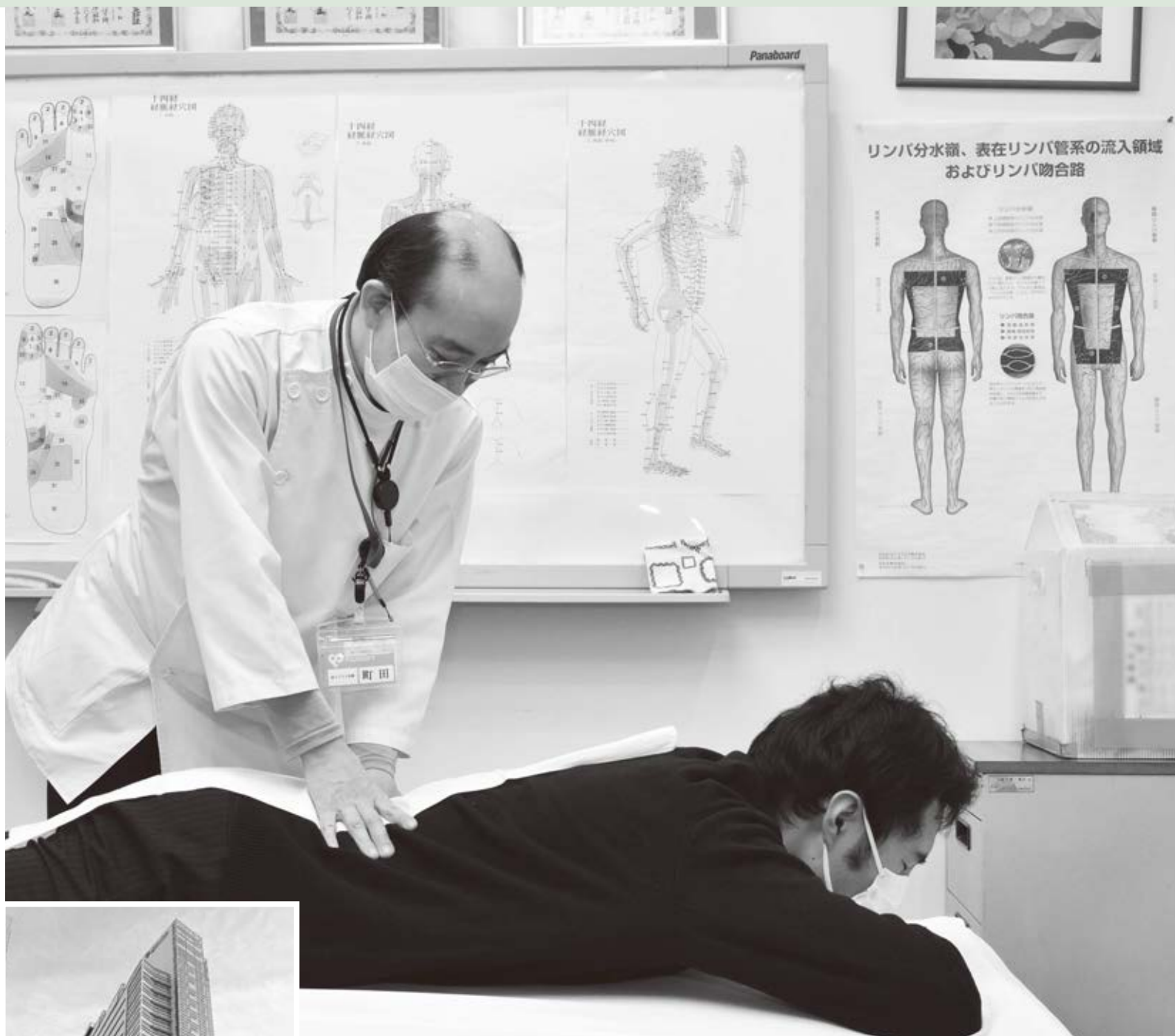


# 障がいのある社員同士 「ともに助け合う」職場

— 富士ソフト企画株式会社 (神奈川県) —

職場  
ルポ

障がいのある社員が約9割を占める、ソフトウェア関連の特例子会社では、当事者の目線や経験を活かしながら助け合い、親会社のリワークも受け入れている。



(文) 豊浦美紀 (写真) 官野 貴



## 取材先データ

富士ソフト企画株式会社 横浜オフィス

〒231-8008 神奈川県横浜市中区桜木町1-1

(富士ソフト株式会社 本社ビル内)

TEL 0467-47-5944 (富士ソフト企画株式会社 本社)

Keyword: 身体障がい、知的障がい、精神障がい、就労移行支援、委託訓練、ジョブコーチ、精神保健福祉センター、リワーク

- 異なる障がいの社員が部署内で助け合うことで、個々の成長をうながす
- 親会社の休職社員の「リワーク」事業によって相乗効果も
- メンタル面のサポートではアンガーマネジメントのほか、プライベートも含めた助言や情報共有を重視

## 約9割が障がいのある社員

ソフトウェア開発やシステム構築などで知られる「富士ソフト株式会社」(以下、「富士ソフト」)は、1970(昭和45)年の創業から昨年で50年を迎え、グループ全体の従業員数は計1万3千6百人を超える。

その特例子会社「富士ソフト企画株式会社」(以下、「富士ソフト企画」)が誕生したのは2000(平成12)年。社員12人、うち身体障がい者8人からスタートし、20年を経たいまでは、全社員260人の86%を占める226人が障がいのある社員だ。グループ8社全体の障がい者雇用率は2.51%(2021(令和3)年2月1日現在)。内訳を見ると身体障がい44人、知的障がい28人に比べ、精神障がいのある社員が154人と、障がいのある社員総数の約7割を占めているのも特徴だ。精神障がいのある社員を初めて採用し



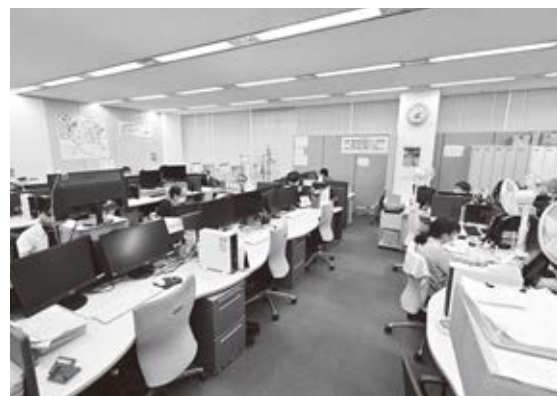
企画開発部長などを兼務する  
遠田千穂さん

たのは、2004年。きっかけについて、企画開発部長兼CSR統括責任者などを務める遠田千穂<sup>ちほ</sup>さんが説明する。

「当時すでに法定雇用率は達成していましたが、神奈川県精神保健福祉センターから『国立高等専門学校教員の教員で、統合失調症を患った人を採用してみないか』と提案されました。さらに翌年にはハローワーク経由で、うつ病と診断されていた元証券マンの方を営業職で採用したのですが、2人とも非常に活躍されたことから、その後も積極的に精神障がいのある人を採用してきました」

富士ソフト企画は、鎌倉市の大船本社をはじめ、横浜、秋葉原、長崎に営業所を持ち、グループ会社だけでなく一般企業からの業務も請け負う。1人1台のパソコンを持ち、DTP・デザイン、ホームページ制作・管理、各種印刷、データ入力、発送、サーバー管理のほか、保険代理店業務、障害者委託訓練事業、就労移行支援事業、英文翻訳など幅広く手がけている。社員はアビリンピックにも意欲的に挑戦し、2019年度の神奈川県地方大会ではDTP、ワード・プロセッサ、ホームページ、表計算、オフィスアシスタントの種目で6人が入賞した。

2016年10月からは、復興支援も含め福島県西会津町で菌床椎茸栽培を始め、現地での障がい者雇用も進めている。



横浜オフィスは、富士ソフト株式会社の  
本社ビル内に設置されている

大船本社の社員によるIT技術を活用した生産管理で安定した高い生産性を上げ、全国サンマッシュ生産協議会主催の品評会では2015年から6年連続で「金賞」を受賞している。

## 障がいのある社員が助け合う

富士ソフト企画は、経営理念に「自立と貢献」を掲げる。現場では「自分たちのことは自分たちで考えて決める」というスタイルを貫き、業務マニュアルなども社員自らの手でつくるようになってきた。遠田さんは、「職場ではつい、障がいのある人に『なにかしてあげなくては』と気負ってしまうかもしれませんが、『この仕事を一緒にやってみよう』、『手伝ってもらおう』という姿勢で臨めば、肩の力も抜けます」と助言する。じつは遠田さん自身も、2008年にカウンセラーとして入社し



企画開発部採用チームの  
高橋綾子さん



パソコンでの業務も多いが、  
支援機器を用いずに対応できている



業務統括グループ横浜オフィス課長  
代理として同僚を支える白木亮太さん

当初、職場内で「なにかできることはないですか」とよびかけるなど、焦っていた。ところが、ある社員から「自分たちのほうが仕事に慣れているので、まずは黙って見ていてください」といわれ、気づかされたという。

同じ部署内にさまざまな障がいのある社員が混在していることも大きな特徴だ。

「職場では、互いの得意不得意を補い合い、助け合って仕事をしていくことをモットーにしています。管理職にも障がいのある方が就いています。当事者だからこそ理解できる悩みや苦しみもありまじ、経験者だからこそ説得力のある乗り越え方・対処法を示すこともできます。こうした経験や強みを十二分に発揮できるような職場づくりも、企業の重要な役割だと思います」

また、避難訓練にも力を入れており、実際にこんな効果もあった。

「東日本大震災のときは、障がいの異なる社員同士がペアを組み、近くの小学校へ避難することができました。最初はおびえていた社員たちも、避難所に来た近所の方々への支援をするうちに落ち着いてきました。支援される立場から支援する立場になったことも、社員の自信につながったのだと思います」

社内では助け合うことによる相乗効果もあらわれている。身体障がいのある人

が同僚をサポートするうちに運動能力が少しずつ上がり、知的障がいのある人は手伝いをしながら業務能力が、発達障がいのある人はコミュニケーション能力がそれぞれ上がり、精神障がいのある人は「夜よく眠れるようになった」、「服用する薬が減った」というケースも聞かれる。

### 障がいのある同僚を支えたい

富士ソフト企画に20年勤めるベテラン社員に話を聞いた。2001年入社（白木亮太さん（42歳）は、幼少期に、指定難病の網膜色素変性症と診断された。医師の助言で身体障害者手帳を取得し、神奈川県障害者職業能力開発校を経て、富士ソフト企画に入社したそうだ。趣味のパソコンの腕を活かし、最初はシステム管理やパソコンサポート業務を担当。さらに総務系の管理業務も経験し、2019年から業務統括グループ横浜オフィス課長代理を務めている。視力については、いまのところ大きな支障はない。「たまにどこかにぶつかっても、気にしないでね」といつてあるぐらいです」と笑って話す。

早いうちからチームリーダーなどを任されてきたが、部下が増えるにしたがつて、一人ひとりへの接し方を模索してきたと明かす。

「例えば1人に注意したとき、近くに

たほかの部下も一緒に萎縮してしまうことがありました。さまざまな特性のある同僚がいるので、より慎重な対応が求められるようになっていと思っています」

一方で、顧客側から求められるレベルは高くなっているという。「以前は、障がい者雇用の場だからと守られていた部分もあった気がします。いまは純粹に業務内容を判断してもらっているので、私たちも力が入ります」と気を引き締める。

今後の目標についてたずねたところ、直属の上司にあたる課長さんを引き合いに出した。入社時は精神疾患のため障害者手帳を持っていたものの、その後手帳を返上し、「就労が障がいを軽減させた」とことを、課長さんは自ら証明したのだという。「上司のように、ここで働くことで障がいや病気を軽減させたり、能力を開花させたりする同僚がもっと増えてほしいですね。私自身は目を改善することはできませんが、同僚を少しでも支える役割を果たしていけたらと思っています」

### 国からの障害者委託訓練事業

富士ソフト企画は2005年から、国からの「障害者委託訓練」として精神障がいのある人のための就労支援プログラムを神奈川県や東京都内で展開している。期間は原則3カ月（平日）で、各種ビジ



社外向けの障がい者雇用セミナーなどで講演する機会も多い



企画開発部採用チームの  
畑野好真さん



サブリーダーとして、  
採用面接を行っている

ネストレーニングからパソコン技能、情報リテラシー、ストレス軽減などセルフヘルピングまでを実践的に学んでもらう。講師役の社員が精神障がいの当事者であることも特徴だ。

このプログラムの第1期生だった高橋綾子さん（42歳）は、そのまま富士ソフト企画に入社した。高橋さんは、短大在学中に統合失調症を患い、やむなく退学。しばらくは薬の副作用で起きられないほど辛い日々もあったという。「それでも母がたまに外に連れ出してくれて、少しずつ回復していったと思います」と語る。デイケアに通った後、作業所でパンづくりをしていたが、母親が市役所で支援プログラムのことを知り、すすめてくれた。「プログラムを修了したとはいえ、入社直後はわからないことだらけでした」と

ふり返る高橋さんは、10年以上にわたり採用業務を担当し、いまは企画開発部の採用チームサブリーダーを務める。実習生を受け入れたときは、視覚障がい者のフォローをしたり、不安にならないようランチを一緒に食べたりと「昔は気が回らなかつたことも、いまは対応できるようになりました。まだまだですが」と語る。月1回通院して薬を服用しているが、働き続けてこられたのは「忍耐力でしようか」と笑って答える。

「私は被害妄想がありますが、社内では

にかいわれていると感じても、それに慣れるというか、引きずらないようにします。母に『気にしない、気にしない』と明るく励ましてもらったのもよかったです。思います」

母親は2年前に他界したが、高橋さん自身は立派に自立しているようだ。早起きが苦手と明かすが「朝しんどいと思っても、なんとか始業時間の9時までに間に合わせる」という。「しつかり朝からフルタイムで働くことで達成感を得られ、体調も崩さないので、9時出勤を守っています」。休日も「だらだら寝続けないように」と、必ず予定を入れているそうだ。

### 双極性障がいからの再出発

高橋さんが「いろいろ相談に乗ってもらって頼りになる同僚」と紹介してくれたのが、2019年入社で、同じ採用チームの畑野好真さん（49歳）だ。もともと幼稚園教諭だった畑野さんは、15年前にうつ病と診断され、5年前に別の病院で「うつ病ではなく、双極性障がい」と診断された。3カ月ほど自宅療養していたとき、母親が就労移行支援事業所を見つけてくれて、そこに1年半ほど通った後、富士ソフト企画に採用された。

「就活中に複数の会社で面接を受けましたが、富士ソフト企画は、私の病気に

ついて症状や合理的配慮についていねいに聞いてくれたので、安心しました」入社後は業務部で封入封かん作業や経費計算などをしてきた。しかし数字が苦手な畑野さんの様子を上司が感じ取ってくれ、2カ月後に採用チームへ異動。いまは採用の応募書類の整理や面接官としての立ち合い、新しい業務ができたときのマニュアル作成も担当している。

「面接担当は、人の人生を左右するのでプレッシャーもありますが、『この人いいな』と思った方が採用されるとうれしくなります。幼稚園教諭のころから人とかかわることが好きだったので、いまの職場は楽しいですね」

現在も体調の波はあるが、「落ち込み気味ぐらいなら思い切って出社し、本当に落ちたなど自覚したときは迷わず休みの連絡をします。一日出て、一日休んで、翌日は半日といった出勤日程を組んでもらうこともあります。柔軟に対応してもらえるので助かります」

療養中に始めた寺社の御朱印集めを、いまも続けている。体調と向き合いながら職場にも慣れ、嘱託社員になった畑野さんは、正社員を目指しているそうだ。ちなみに富士ソフト企画の人事制度では、入社から3カ月が契約社員、その後2年間の嘱託社員を経て、一定基準を満たすと正社員になる道筋となっている。



マッサージルームでの施術の様子。  
社員からの評判も高い

ヘルスキーパーの町田宣和さん

## ヘルスキーパーの活躍

親会社である富士ソフトの本社ビル内にある横浜オフィスでは、2015年から社員向けのマッサージ事業も行っている。ヘルスキーパー（企業内理療師）によるマッサージ、鍼、フットマッサージを1回40分、各2千円で受けることができる。チラシは外国人社員用に英語版も用意されている。

ここでヘルスキーパーを務める町田宣和さん（44歳）は、2020年12月の入社だ。横浜訓盲学院理療科を卒業し、マッサージ・鍼灸師として長年働いてきた。しかし訪問型だった前の職場ではコロナ禍で仕事ができない状況となり、「新しい仕事を探してみよう」とハローワークに。そこで富士ソフト企画が、前任者の定年退職にもなう求人を出していたのを見つけた。町田さんは、面接のときの対応が印象に残っているという。

「会場内で移動するときに、すっと手を差し出して肘につかまるようながしてくれ、『ここに椅子があります。背もたれもありますよ』などと細やかにいつてくれたのが、とても自然で、ここなら安心して働けると感じました」

日ごろは、パソコン業務による肩こりなどを訴えてくる社員が多い。町田さん

は「ここで他愛のない会話で気分転換したい人もいますし、静かにマッサージを受けた人もいます。一人ひとりの様子を感じ取りながら、少しでも癒しの時間になるように心がけています。最後に『気持ちよかった』とってもらえるのがなによりです」と語ってくれた。

町田さんは毎月、親会社を含めた社内イン트라ネットにコラムを載せている。イラストはDTPを担当する障がいのある社員が描いているそうだ。

## メンタル面の支援

社内では障がいのある社員を含む6人の企業内籍型ジョブコーチ（職場適応援助者）が活躍している。今後はさらに、企業内籍型ジョブコーチを増やす方針である。定期的に行っているジョブサポート会議では、個別のサポート事案などをじっくり話し合い、検討している。さらに月1回オンラインでのカウンセリング会議には管理職30人ほどが集まり、社長も参加して情報共有をしている。同じメンバーで業務内容を確認する幹部会議も月2回行われ、互いに相談しやすい機会となっている。

職場全体での目下の課題について聞いたところ、「アンガーマネジメント」を含むメンタル面での支援だという。遠田さんは「精神障がいのある方の場合、

薬の副作用による体調の波もありますが、日ごろから、いかに感情のコントロール法を身につけてもらうかが大事です」と話す。精神的に不安定になると、周りの人のことが気になってしまう傾向があるという。社員には「まず自分の体調を安定させること」、さらに「本能を抑え、理性をきたえる」ことをうながしている。

「人はだれしも心身のバランスが崩れると、本能が先に出て、例えばアルコールに依存したり食べ過ぎたり、朝起き上がれなかったりすることもあります。そこを『飲み過ぎたら明日の仕事に響く』とか『起きて電車に乗らないと働けない』といった理性的な行動に結びつけるよう努力してもらっています」

社員たちは朝礼や昼礼の際などに1分間スピーチで、その日の自分の体調や、自己コントロールのための工夫や情報も共有するようにしている。週末の過ごし方を日報に書いてくれる社員もいる。

「私生活が乱れると、どうしても仕事に影響が出ます。休日など勤務時間外の過ごし方によって勤務態度にも変化が見られるため、趣味や運動習慣などについて教えてもらい、プライベートも充実させるように働きかけています。また、薬の副作用と闘いながら通勤をしている社員もいるため、通院休暇を付与するなどの配慮もしています」

※ アンガーマネジメント：怒りの感情を適切にコントロールするための心理トレーニング



多方面からの見学や講演、セミナーを受託している  
(提供：富士ソフト企画株式会社)

町田さんが毎月書いているコラム。  
DTPを担当する社員がイラストを描いている  
(提供：富士ソフト企画株式会社)



社員には、植物や動物を可愛がることもすすめている。職場でも、遠田さんが飼っている猫についての情報を紹介したり、アニマルセラピー協会から犬を派遣してもらったりして、ちょっとした癒しの時間をつくっているそうだ。

## 親会社の休職社員の「リワーク」事業も

富士ソフト企画は2013年から、親会社の社員を対象にした「リワーク」事業も始めている。これは、うつ病などで1年間休職した社員が復帰する前に、富士ソフト企画の職場で2週間ほど働いてもらうという内容だ。

「当時、親会社にはうつ病と診断された社員が100人近くいました。同じような疾患を抱えながら富士ソフト企画で働く社員の様子を見た人事部と産業医から相談されたのがきっかけです」と遠田さんが説明する。

リワーク中の社員は、自分のスキルを富士ソフト企画の社員や就労支援プログラムを受けている訓練生に教える。そうすることで以前の仕事の感覚やリズムを思い出し、富士ソフト企画の社員や訓練生たちは営業や開発の業務について学ぶことができるという。さらに、自分の人生についてパワーポイントなどを使い発

表してもらおう時間もある。富士ソフト企画の社員からいろいろな質問を受けながら自分を語ることで、カタルシス効果＝心の浄化作用もあるという。遠田さんは「障がいのある社員たちが、とてもよく話を聞いてくれるのです。彼らは天性のカウンセラーだと思えます」と明かす。

これまでに親会社の93人がリワークを利用し、62人が無事に復職を果たした。遠田さんは「リワーク事業によって、親会社と特例子会社の社員たちがお互いの現場のことを知り、相互理解を深める絶好の機会にもなりました。社内のダイバーシティが促進されていくきっかけにもなります」と手ごたえを語る。

## 海外からも見学者

コロナ禍の対応についても教えてもらった。富士ソフト企画では、2020年4月の1回目の緊急事態宣言で5割を在宅勤務にした。なかには体調を崩したり、パソコン環境が整わなかったり、家庭の事情で在宅勤務が困難になる人も出てきたりしたという。そこで今年1月の2回目の宣言時は、在宅勤務は、可能な人や基礎疾患のある人など、3割に減らし、感染予防対策を徹底したうえで7割が出勤となった。

「せっかく引きこもりから脱することが

できた人が、再び引きこもる恐れがあるので、慎重な対応が必要です」と遠田さん。いまは時差出勤も含め定期的に交代で週2回ほど出勤してもらうほか、通常勤務に戻ったときに通勤できなくならないよう、暴飲暴食や運動不足などについても注意をうながしている。

近年は、社員が外部の講演会などにも参加して経験を語り、障がい者雇用の理解を広げるために一役買っている。また、精神障がいのある人が多く働く職場ということで、JICA（国際協力機構）や外務省の紹介で中東諸国など海外からの見学者も増えているそうだ。戦争による身体の後遺症やPTSD（心的外傷後ストレス障がい）などに苦しむ人たちが働きやすい職場のためのアドバイスを求められるという。遠田さんが話す。

「精神障がいのある人は日本社会でも増えています。私たち企業側は、働き方改革も含め、障がいのある人もない人も長く安心して働き続けられる職場づくりを、さらに充実させていかなければと強く感じています。すべてお膳立てするのではなく、『自分たちの職場は自分たちが創る』という気概が職場定着にもつながると考えます。そのためにも障がい当事者の管理職を育成し、自分で考え、判断して働ける企業の風土づくりも大切だと考えています」