

『同僚』のちょっとした理解とサポートが力になる

～障害のある社員が働きやすい職場づくりについて～

- コーディネーター：宮澤 史穂 (障害者職業総合センター)
- パネリスト：星野 佳史 (株式会社スタックス)
- パネリスト：成澤 岐代子 (株式会社良品計画)
- パネリスト：若林 功 (常磐大学)

パネルディスカッションの進め方

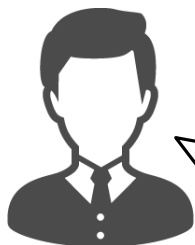
1. パネルディスカッションの趣旨と背景
2. 話題提供（企業の取組み紹介）
3. 指定討論
4. ディスカッション

パネルディスカッションの 趣旨と背景

パネルディスカッションの趣旨

- これまで障害者雇用では、あまり注目されてこなかった「同僚」に焦点を当てる
- 障害のある社員が働きやすく、力を発揮しやすい職場づくりについて考える

背景 | 障害者雇用担当者の悩み



せっかく障害者を採用してもすぐ辞めてしまう・・・

なんとなく職場で居心地が悪そうだけど、
どうすれば・・・



みんなが働きやすい職場にするためには、
どのような工夫をすると良いのだろうか？

背景 | 障害者が長く働ける職場の特徴は？

障害者の離職理由

(障害者職業総合センター, 2017)

1. 障害・病気のため
2. 人間関係の悪化
3. 労働条件があわない
4. 業務遂行上の課題あり

離職率の低い職場の特徴

(久芳, 2017; Vornholt et al., 2013)

- 障害者が「職場から受け入れられている」感覚を持っている
- 同僚等から障害者にサポートが提供されている



「同僚」が障害者の雇用継続に果たす役割は大きい？

背景 | 「同僚」は注目されてこなかった

- 企業内の障害者雇用の担い手

人事担当者や企業在籍型ジョブコーチ

➡ 障害者雇用の意義や障害者への対応方法をよく理解

↔ 「同僚」が詳しいとは限らない・・・

- 研究でも「同僚」を対象としたものは少ない

「同僚」がともに働く障害者についてどのように考え行動しているのかについての知見はあまりない

背景 | 「同僚」に関する研究結果の紹介

● 同僚の意識や行動は？

同僚を対象としてアンケート調査を実施

- 障害者と同じ職場で働いている
- 障害者の採用に関わる立場にない

出典：障害者職業総合センター（2022）

資料シリーズNo.105

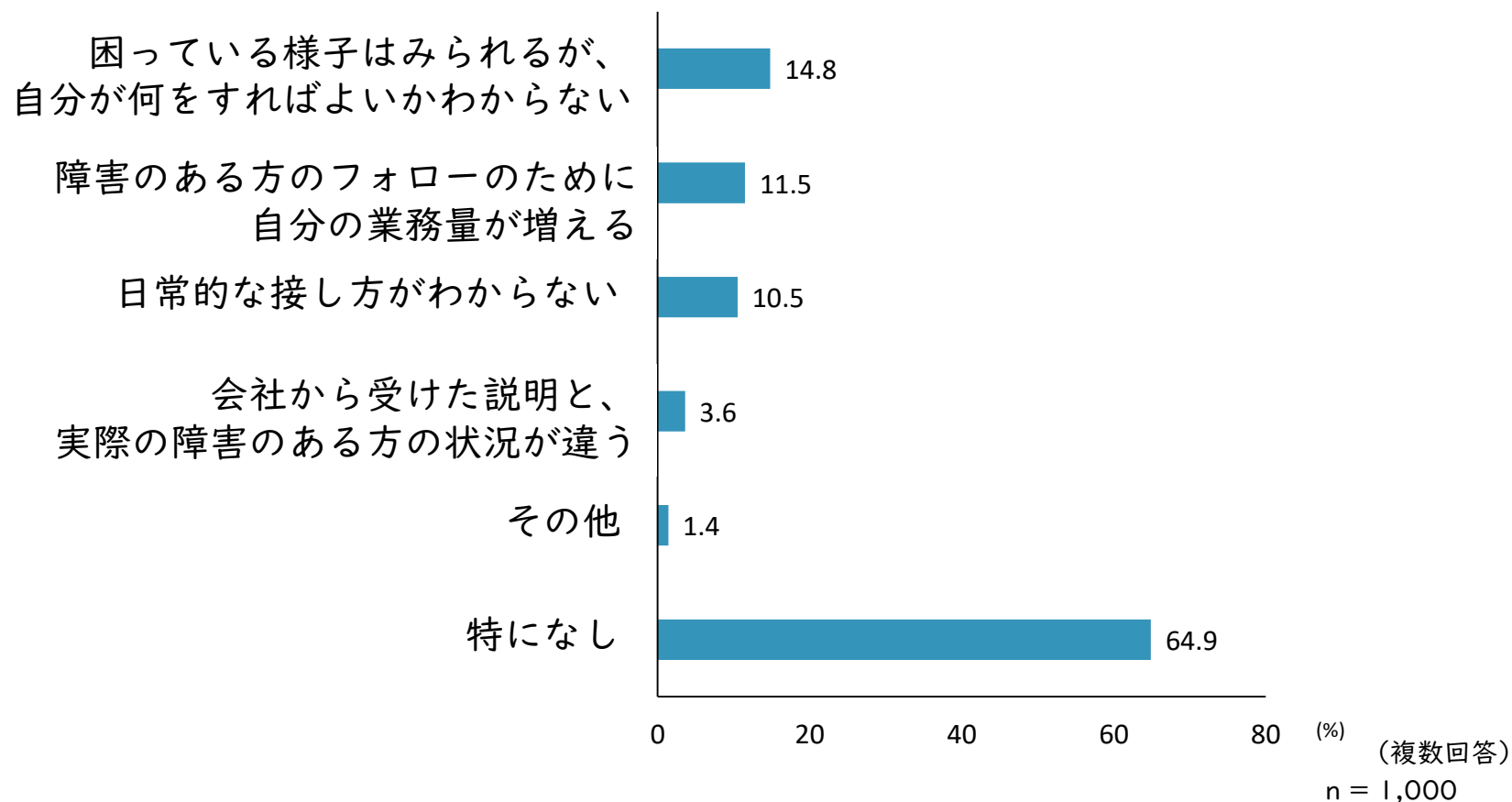
「障害等により配慮が必要な従業員の上司・同僚の意識に関する研究」

キャッチコピー

「支援者でも人事でもない従業員の意識を探る」

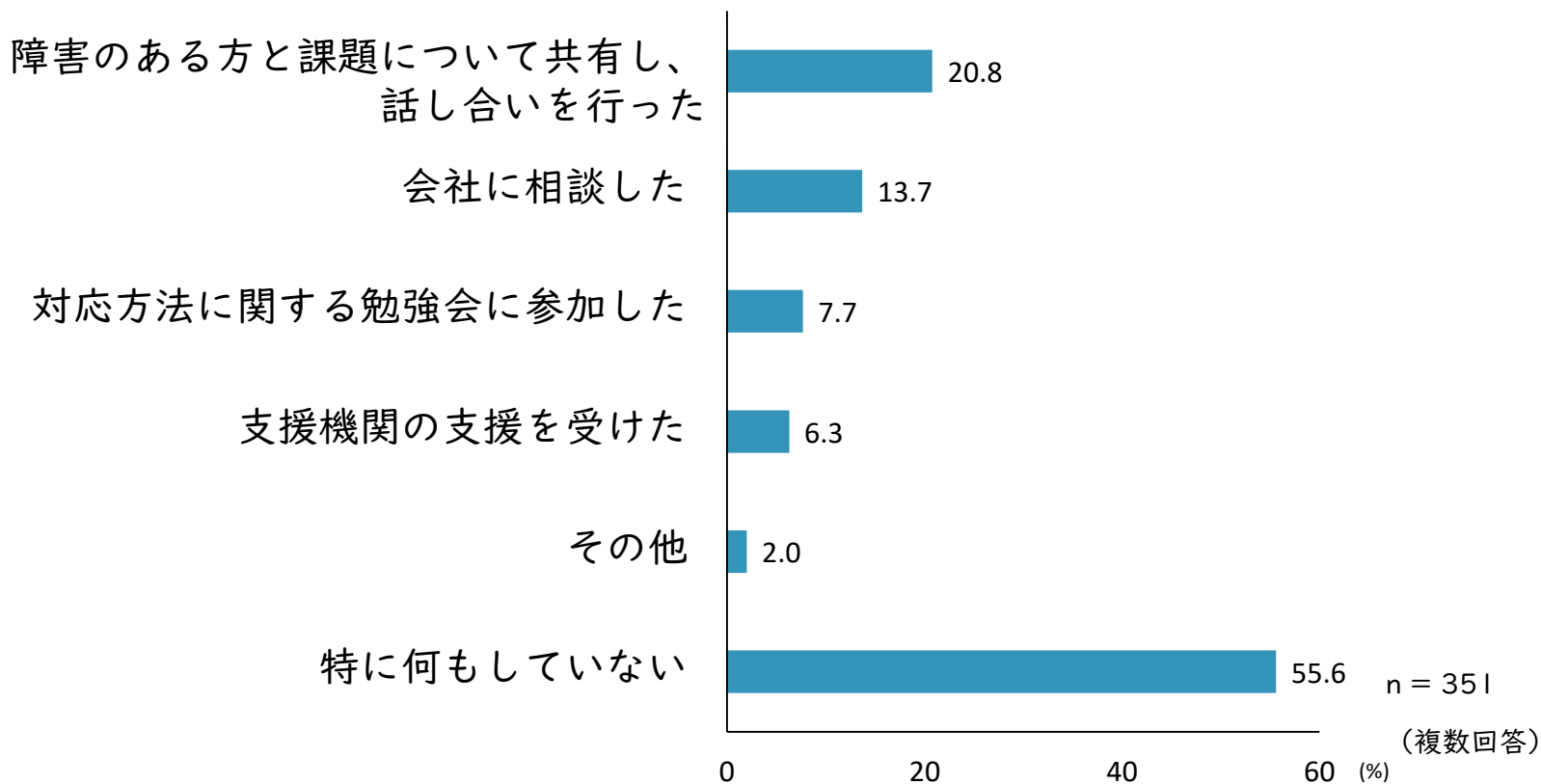
背景 | 「同僚」への調査結果

Q：障害者と働く上で課題はありますか？



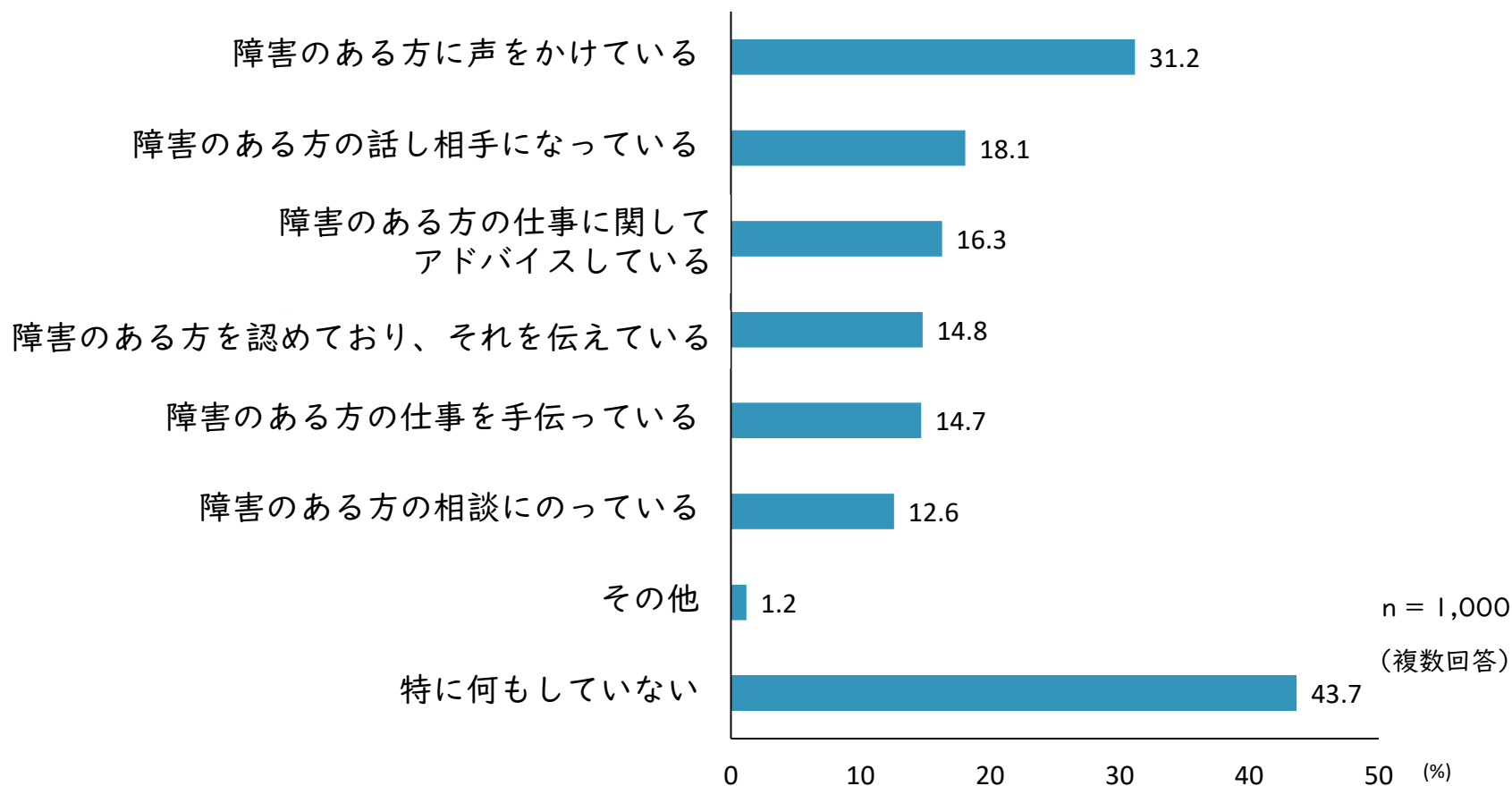
背景 | 「同僚」への調査結果

Q：課題を解決するために何か行ったことはありますか？



背景 | 「同僚」への調査結果

Q：障害のある方に対して何かサポートしたことがありますか？



パネリストのご紹介

●話題提供

① 星野 佳史 氏 (株式会社スタックス 代表取締役社長)

② 成澤 岐代子 氏 (株式会社良品計画 人事部)

●指定討論

若林 功 氏 (常磐大学人間学部 准教授)