

# 福祉関係者に伝えたい 障害者の能力発揮・向上のための 企業内支援のポイント

第一生命チャレンジド株式会社  
ダイバーシティ推進部 齊藤朋実

# 第一生命チャレンジが大切にしていること

長く働き続けるために、モチベーションの維持と横のつながりが大切  
障がいがあっても人は**成長**する。社員の**成長**→会社の**成長**

## 成長に向けた行動目標

**認めあう** から 長所がいきる  
**支えあう** から 仲間ができる  
**任される** から やる気がでる  
**チャレンジ** できるから 成長できる

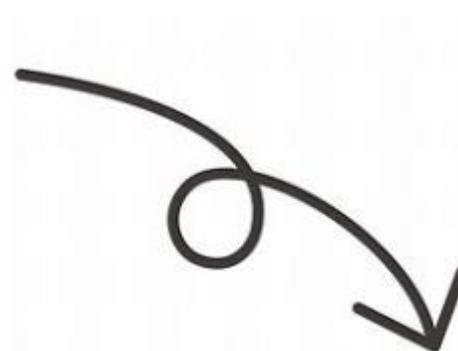
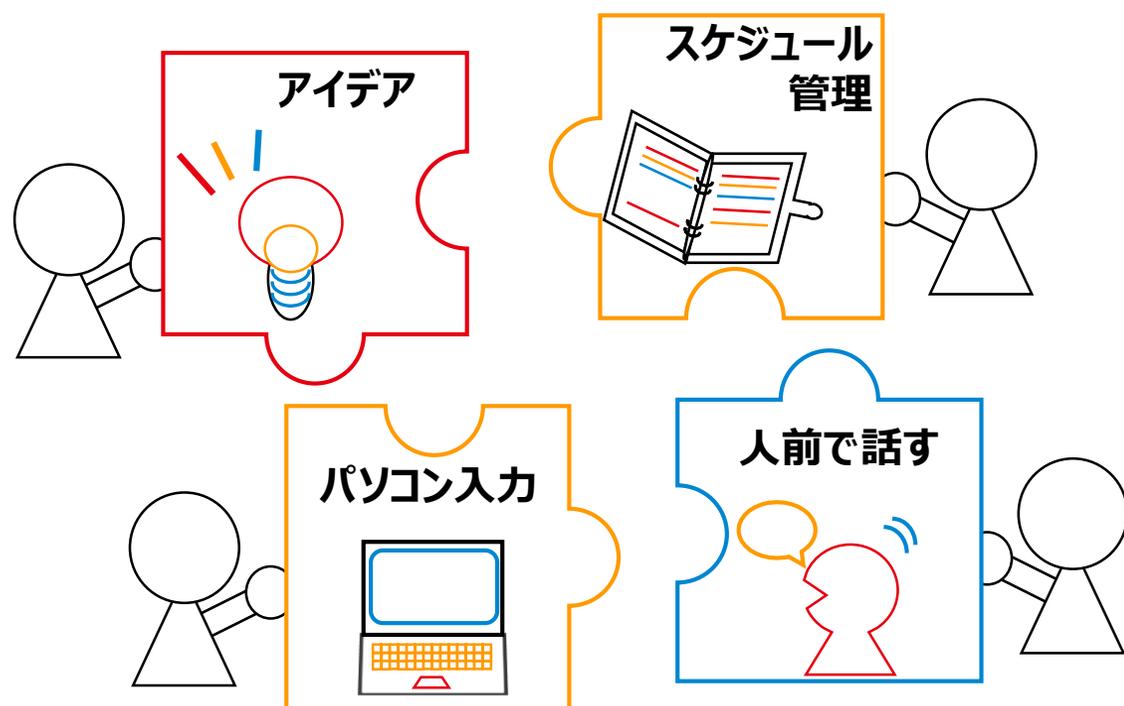
横のつながり

やる気の醸成

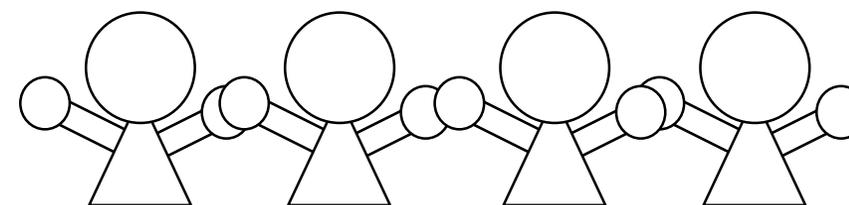
仕事が楽しい  
夢が広がる

# 横のつながり

## 得意をいかしたチームづくり



**最強チーム結成!**



# 横のつながり

## 良い所に目を向ける

### 個人:社長賞(基本月1回)

- 各グループ、社員全員で同僚の良いところを投票し、毎月1人を表彰する制度
- 受賞者は仲間から認められた喜びと、自分の長所を再発見することで個人の成長にもつながっている



# 横のつながり

## 良い所に目を向ける

### 全社：好事例大会（年1回）

年1回、各グループの取組みを発表するイベント

自分のグループの仕事の大切さを再確認するとともに、他グループの事例が刺激となり、より高いレベルのサービス提供やより良い人財育成に役立っている



# チャレンジが大切に行っていること

長く働き続けるために、モチベーションの維持と横のつながりが大切  
障がいがあっても人は**成長**する。社員の**成長**→会社の**成長**

## 成長に向けた行動目標

**認め合う** から 長所がいきる  
**支え合う** から 仲間ができる  
**任される** から やる気が出る  
**チャレンジ** できるから 成長できる

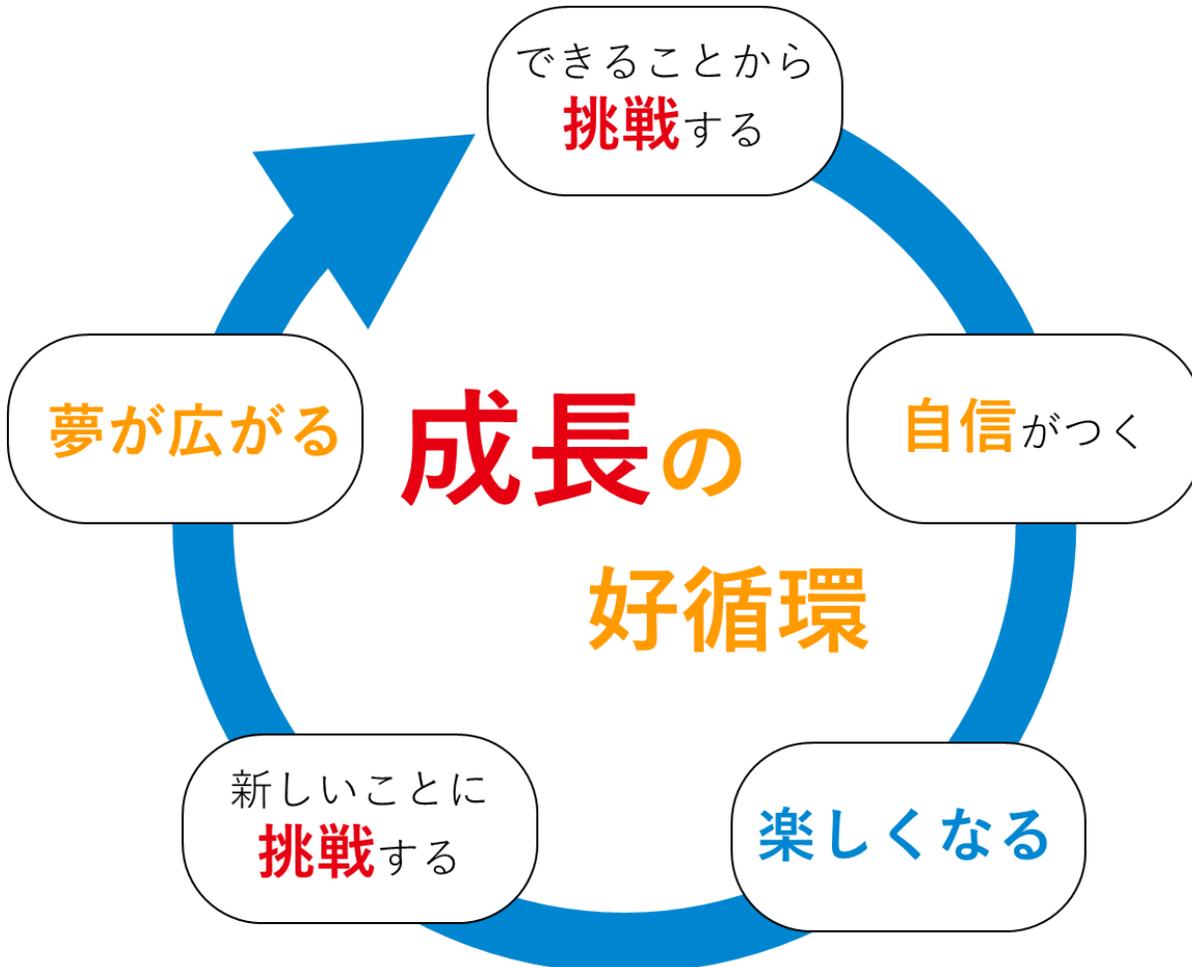
横のつながり

やる気の醸成

仕事が楽しい  
夢が広がる

# モチベーションの向上

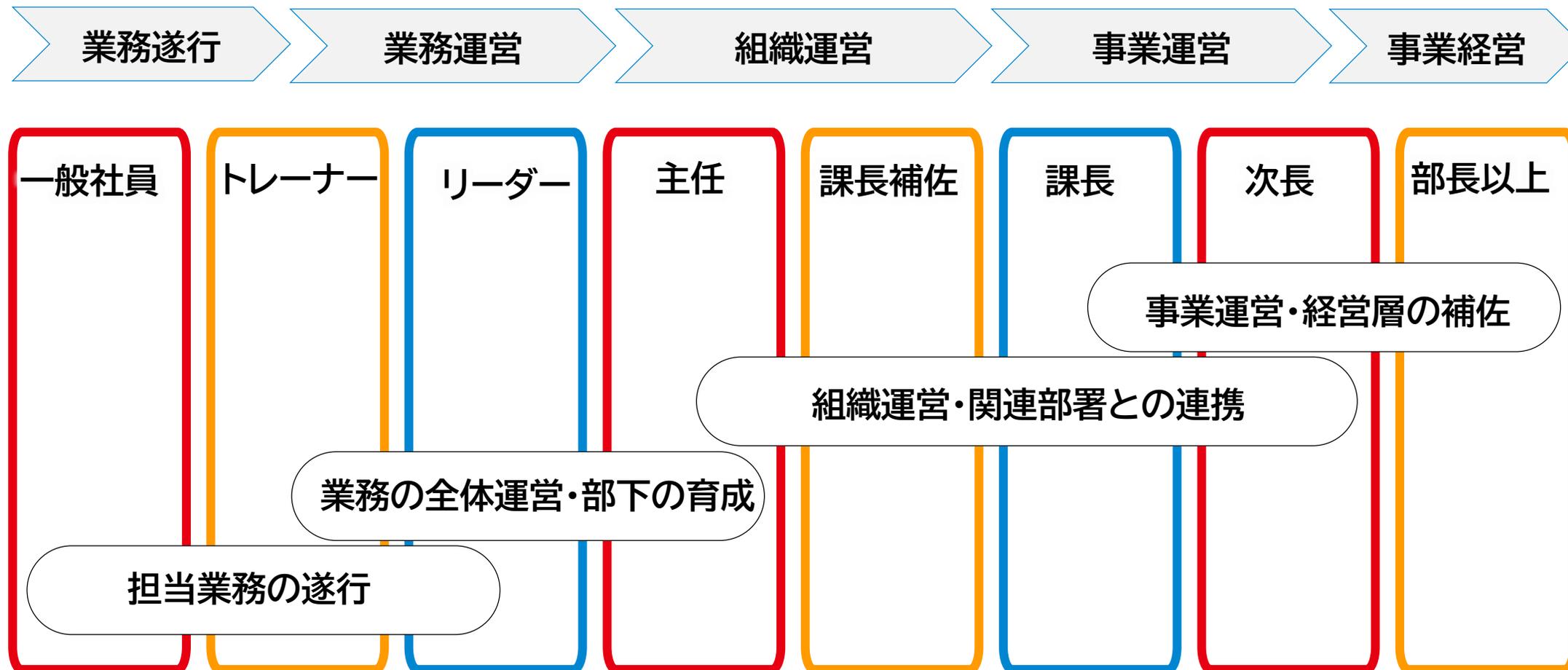
## スモールステップで社員育成



- まずはできることから  
⇒ 仕事を細分化し、できることから着実に
- 自信がつきはじめる  
⇒ これは任せてという仕事が増える
- 仕事が楽しくなる、やる気が出る  
⇒ 仕事の範囲も広がり、難しかった課題もクリア

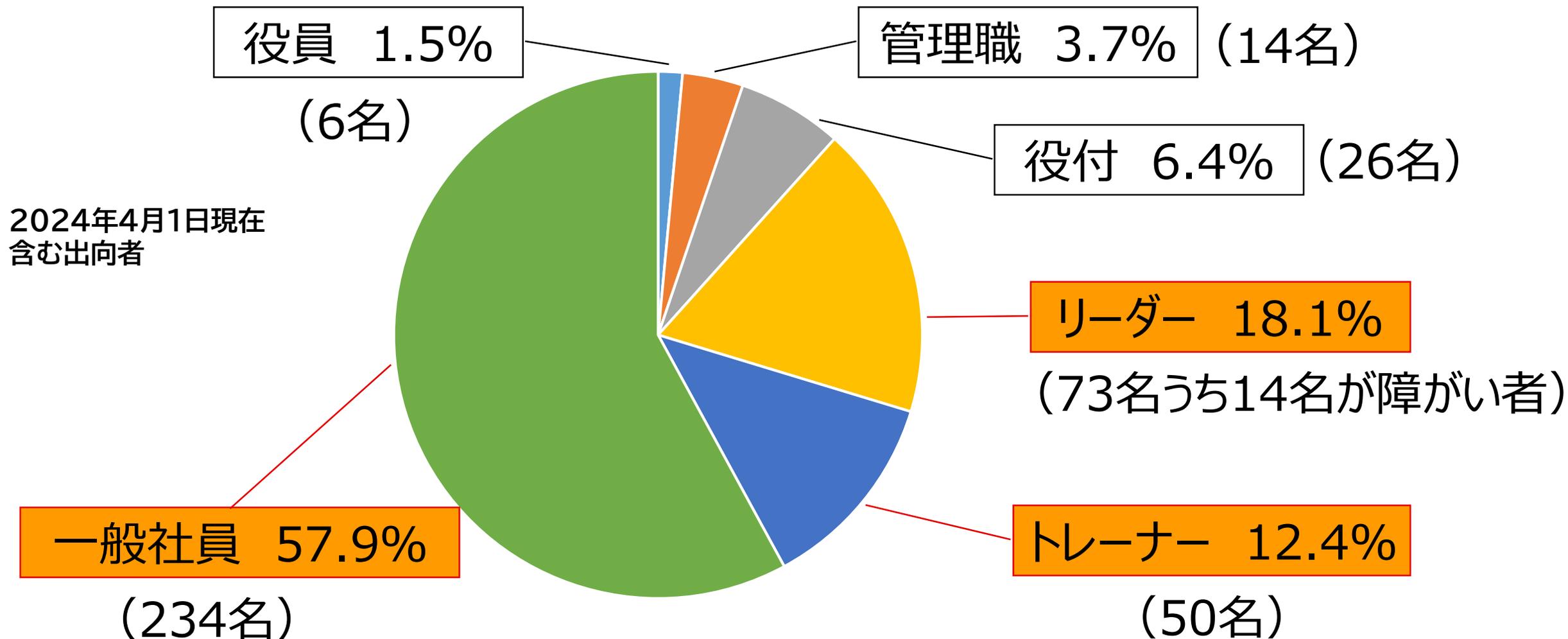
# モチベーションの向上

## 職位制度



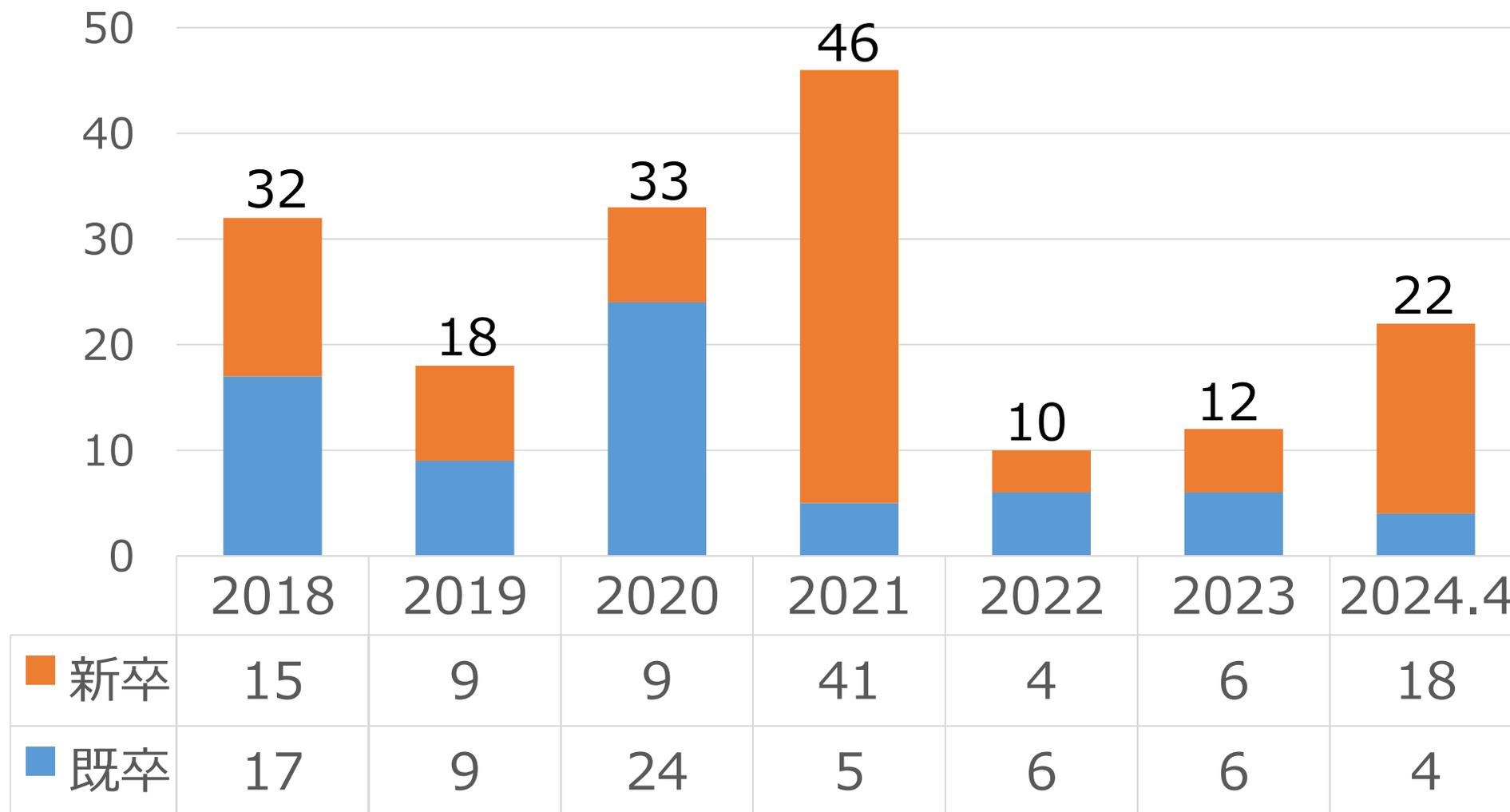
# モチベーションの向上

## 職位分布



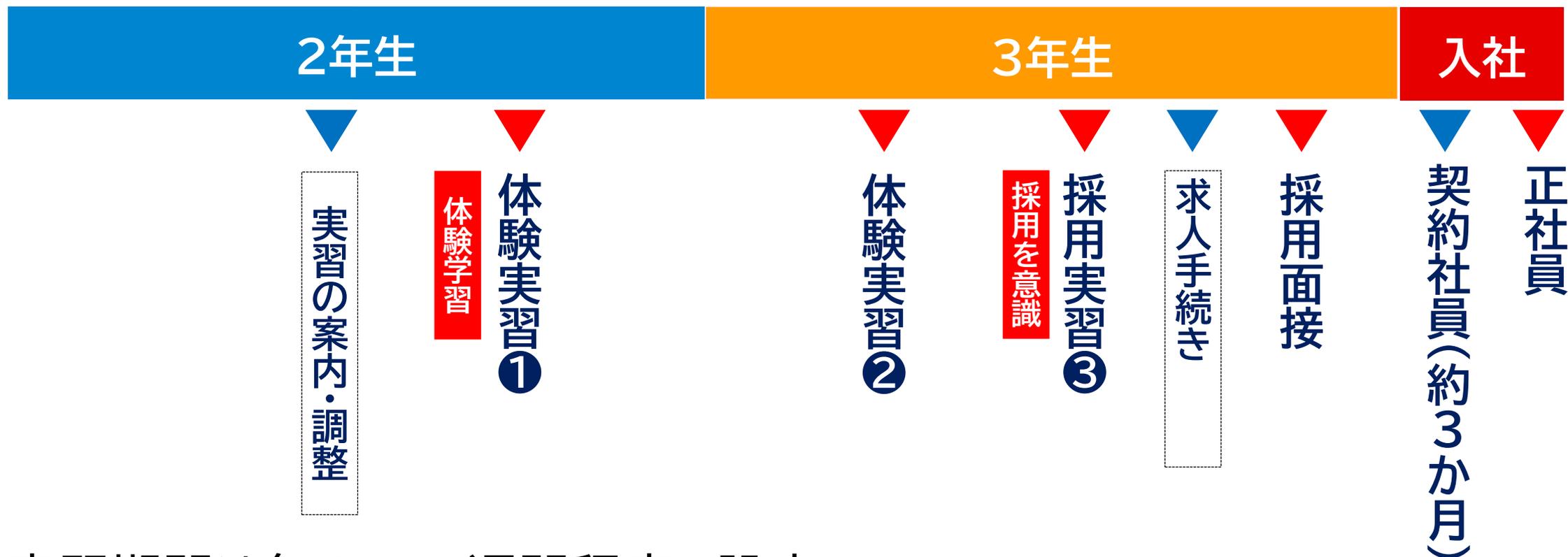
# 採用プロセス

## 入社経路(新卒・中途)



# 採用プロセス

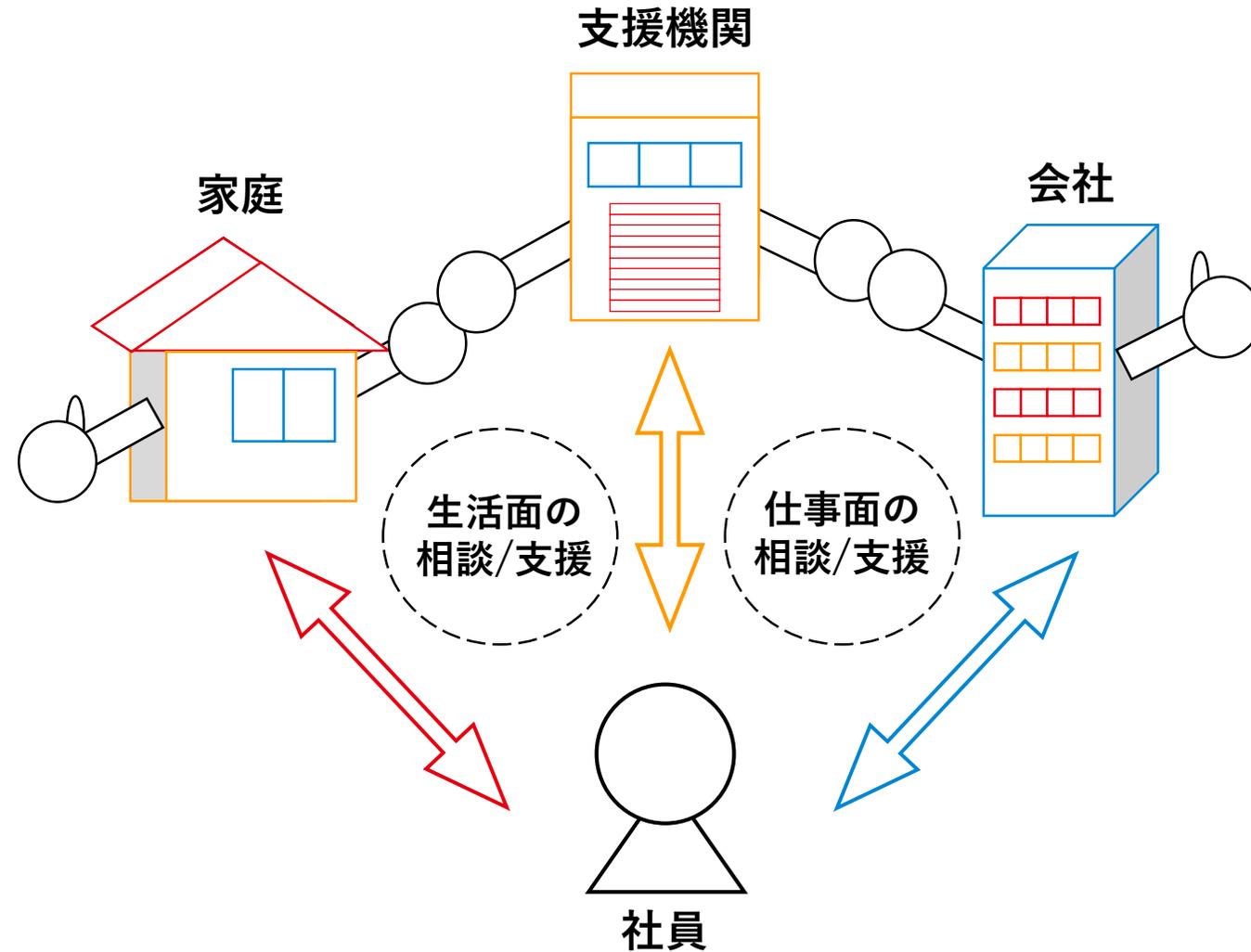
## 特別支援学校からの採用(基本パターン)



- 実習期間は各 1 ～ 2 週間程度で設定
- 中途採用は、就労支援機関（移行支援事業所等）に候補者を選定依頼、体験実習 1 回・採用を見据えた実習 1 回、各 1 ～ 2 週間の実習を実施

# 社員の定着・育成

## 就労支援機関と連携したフォロー体制



## 企業内での就労支援人材の役割とは

弊社の事例を通してご紹介

【事例①】問題に対し、本人が自身で対処できるようにサポートする視点

【事例②】合理的配慮とはなにか？

サポートの基本は  
エンパワーメント&ナチュラルサポート  
傾聴は大切

## 【事例①】

# 問題に対し、本人が自身で対処できるようにサポートする視点

Aさんからの申し出

「隣の席のBさんの独り言やキーボードを叩く音がうるさいから席を替えてほしい」



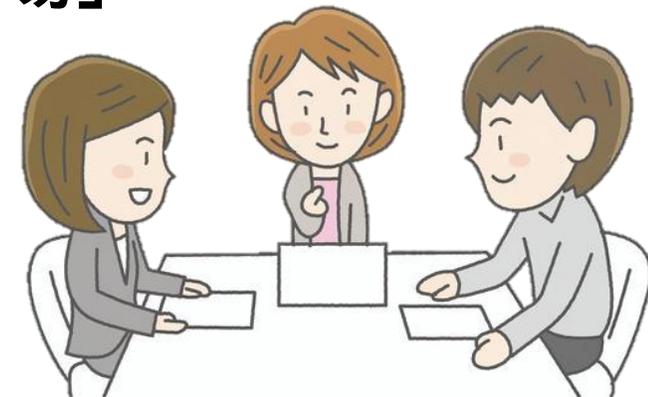
## 【事例①】

# 問題に対し、本人が自身で対処できるようにサポートする視点

対応を検討しAさんに提案

AさんがBさんに「直接自分の気持ちを伝える場」を設定し上司が立ち会う

ポイント



申し出に応じて席替えをするだけでは、上司に申し出る(頼る)ことで問題を解決する成功体験を得ることになる。

## 【事例①】

# 問題に対し、本人が自身で対処できるようにサポートする視点

## 話し合いの結果

Bさんは無意識に出していた音を意識するようになり、状況が改善

Aさんは自分で問題を伝えることで、問題を解決する経験を得た

### ポイント

上司(特定の人)が居ないと働けない(問題解決できない)  
状況をつくってはいけない



## サポートの基本は エンパワーメント&ナチュラルサポート

- 主体はあくまでも本人
  - 一緒に考える、助言することは大切
  - 申し出にその通り応じことは、同僚同士で問題を解決する機会を奪うことになる
  - 自分で問題解決する体験は次の機会につながる
- 特定の人がないと働けない(問題解決できない)状況をつくってはいけない
  - 本人が自身で対処できる力を獲得する

## 【事例②】

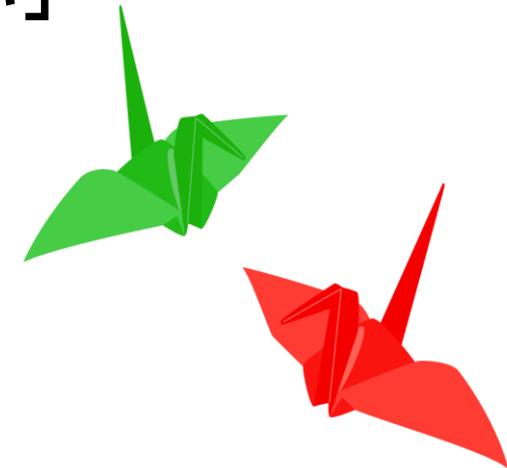
# 合理的配慮とはなにか？

～本当の主訴はなにかを考える～

Cさんからの申し出

「折り鶴の作成業務から自分を外して欲しい」

…主治医からの診断書を提出



## 【事例②】

### 合理的配慮とはなにか？

～本当の主訴はなにかを考える～

なぜ外して欲しいのか、話をきいてみると…

- ・折り鶴の検品業務(他の社員にフィードバックするのが)不安
- ・時短勤務のため最後まで会社にいないことへの不安  
(＊急に時短になったわけではない)

→就労支援センターを含め3者で話し合う…センターが通院同行  
主治医には状況を説明し、診断書の真意を確認  
本人の意思を尊重しながら、どうしたらできるのかを一緒に考える

## 【事例②】

### 合理的配慮とはなにか？

～本当の主訴はなにかを考える～

#### 結果

少しずつ不安が解消され、段階的に折り鶴作成業務へ復帰  
現在は、検品業務にも問題なく入っている

#### ポイント

「やれない」ことをそのまま受けとるのではなく  
なぜ話しているのか、理由を掘り下げる  
どうしたらできるのかを一緒に考えることが大切  
傾聴が大切

# 企業内での就労支援人材の役割とは

## 5つの役割

大事な役割

### ソーシャルワーカーとしての役割

- ・社内の横連携、支援機関などの繋がり構築など調整

### グループワーカーとしての役割

- ・グループに着目して職場環境をつくる

### ケースワーカー(個別対応)としての役割

- ・定期面談、相談業務・アセスメント・通院同行等

### 採用スキーム・業務構築

- ・支援機関との関係構築・実習～採用の流れの確立
- ・仕事を障がいのある人でもやりやすいように工夫

### 体系化する役割

- ・体系的な研修の企画運営 ・社内人材の育成など

## 企業内での就労支援人材の役割ポイント

### 1. 目的＝「安心して働く」「活躍できる」を共有する

目的に立ち戻ることが大切

### 2. それぞれの立場の事情をすり合わせる

関係者のリテラシーが違う

業務の特性、職場環境による影響も考慮 \* 特性や個性は簡単に変わらない

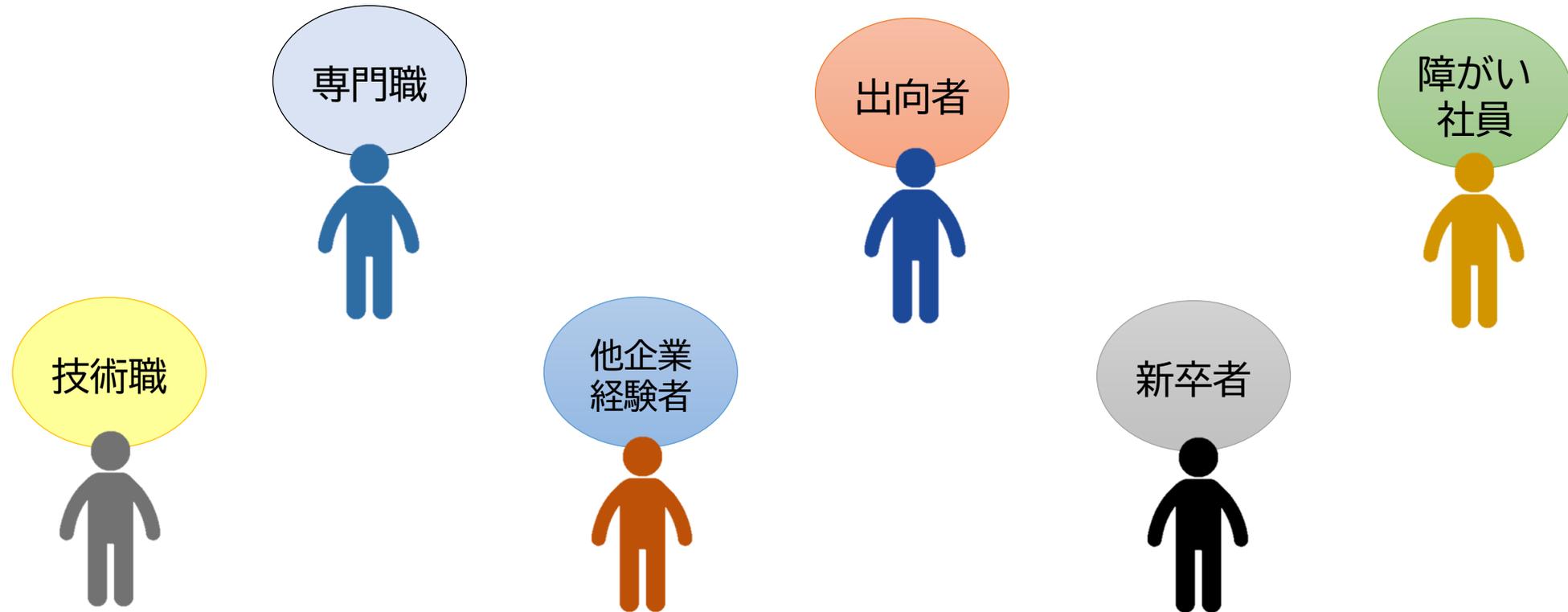
### 3. 関係性の構築が大切 \* 役割で話をきいてくれるわけではない

【コミュニケーションスキル4つのポイント】

● 価値観の違い ● 自己開示 ● 傾聴 ● 自己覚知

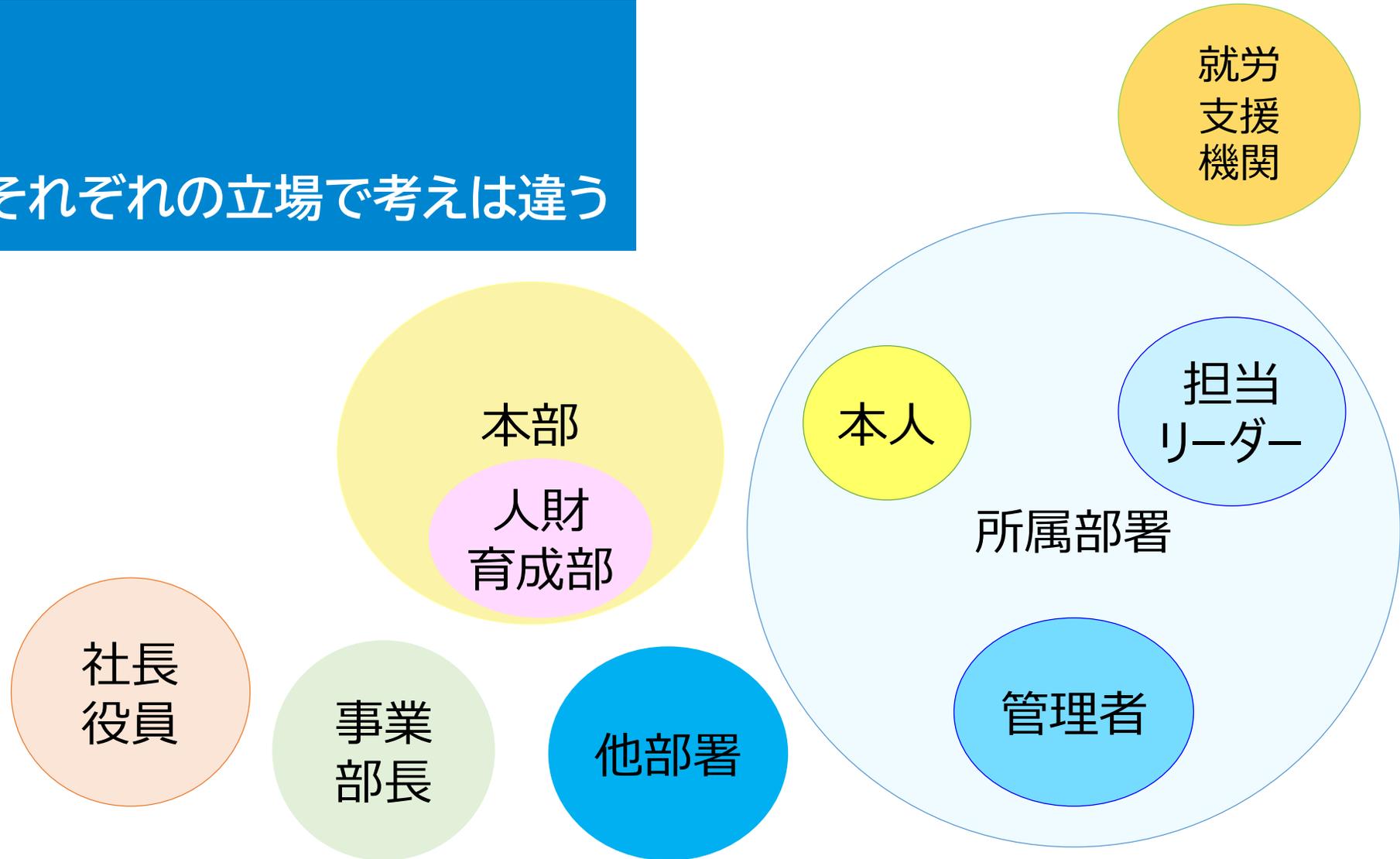
# 社内でも価値観は様々

(チャレンジドの場合)



# それぞれの立場の想いや事情をすり合わせる

経営側  
現場側  
支援側 それぞれの立場で考えは違う



## コミュニケーションスキル 4つのポイント

### ■ 価値観の違い

#### ・価値観を知る

同じ話でも誰が話すのかで違う(役割で聴いてくれるわけではない)

- ・自分の見方やコミュニケーションの方法は変えられる 環境や、周囲、雰囲気の問題は？  
相手を変えようとしたら、相手のせいにするより自身のコミュニケーションの方法を変えてみる

### ■ 自己開示

コミュニケーションには2種類ある フォーマル(面談)とインフォーマル(雑談)

話をきいてもらうには、まずは自分を知ってもらい信頼関係を構築

### ■ 傾聴(話を聴くスキル)

人の話を聴く=考え方のクセを知り、相手を理解する

### ■ 自己覚知(自分の価値観を知る)

- ・人間関係には必ず相性がある
- ・自分の傾向を知らないと具合が悪くなる(相手と距離をおけなくなる)可能性がある
- ・相手の話に反応し感情的になることで正しい対応が出来なくなる