東京都福祉保健局委託事業　精神障害者就労定着連携促進事業

How to 活躍を引き出すための実践プチハンドブック

障害者雇用 Version

CAREER　障害者就業・生活支援センター アイ-キャリア

はじめに　実践プチハンドブックとは What

「誰もが活き活きと働き続ける」ことを共通の目標に、平成31年度の精神障害者就労定着支援連絡会において医療機関、支援機関、企業のべ164人にご参加いただきグループディスカッションを行ってきました。

この実践プチハンドブックは、障害者雇用に携わる方々の日々の思いや実践等をまとめた1冊です。

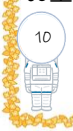
各機関の垣根を超えて、皆が一丸となり未来の障害者雇用を支えていくためにどのようなことを実践しているのか、そして働く方々は何を思っているのか、活き活きと働き続けるために何が大切なのかを感じ取っていただけると幸いです。

How to
活躍を引き出すための
実践プチハンドブックは

障害者雇用に携わる方々
働く当事者
企業
医療機関
支援機関　の

生の声が詰まった1冊です。

グループディスカッションの様子
お宝級の全ての生の声一覧は



QRコード一覧　Yeah

就労定着で大切なことやみんなが感じていること、そして実践していることをkey Word毎に掲載し、障害者雇用支援に携わる全ての人を対象としたBOOKです。
困った時、心が折れた時、学びたい時等々ぜひご活用ください。

令和3年3月　　障害者就業・生活支援センターアイ-キャリア

Prologue　働くを支える3種の神器　What

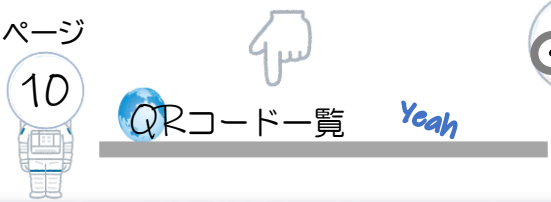
1. 社内での活躍
2. 本人ー企業ー関係機関との信頼関係
3. 自己理解を進める

3種の神器誕生までの道のり

その1　企業就労を支えるために、何に困り不安があるのか
　　全員でTalk
その2　Talk内容を共有
その3　共有内容をもとに、活き活きと働き続けるために
　　こういったことが必要！！！
　　必要なことを3つの項目に分類

3種の神器をテーマにさらなるディスカッション/グループワークをし
その内容を、「話す」「見える」「知る」「聞く・学ぶ」に分類しました

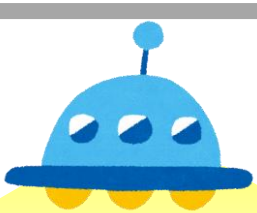
3種の神器の詳しいディスカッション内容
燃えるような熱い　みなさんのご意見は



Talk 話す

How to

1限目
〈話す〉
実践法



話し合う伝えることの大切さ
ここでのkey wordは
ズバリ
コミュニケーション・面談相談・共有・連携・伝える

その前に・・・

例えば
日頃からお互いにコミュニケーションをとっていないと
困ったことや不安があった時に話しづらさがでてきます。
何かあった時に相談できるように
話しやすい環境づくりと信頼関係の構築がズバリ重要

- 困ったことや不安なことを相談しやすい環境づくりを整える
- 日頃から積極的に話しかけてコミュニケーションをとる
- 社内での定期的な面談や支援機関も含めた面談の実施
- お互いに困っていることを伝え合う
- 本人の仕事が社内でどのように役に立っているのか伝える
  ＝やりがいに繋がる
- 部署内、チーム内での定期的なミーティングの実施
  ＝業務等の情報共有と部署・チームメンバー間でのコミュニケーション
- 当事者同士＝仲間との共有とコミュニケーション
  ＊当事者同士
  ＊障害のある方同士
  ＊障害者雇用を進める企業同士
  ＊支援機関同士

Talk 話す

How to

1限目〈話す〉実践法

- 社内の産業保健スタッフとの定期的な面談
- 社内の医療職との連携
- 各外部機関との連携をしっかりととる
- ありがとうを伝える
- 仕事のやり方や成果をほめてもらえる
- コミュニケーションの中で得意なことをヒアリングする
- 上司や職場の人と定期的にコミュニケーションをとる機会がある
- 職場の人から感謝される
- 社内に相談しやすい環境や体制がある

1限目〈話す〉point

働き続けるための安心材料

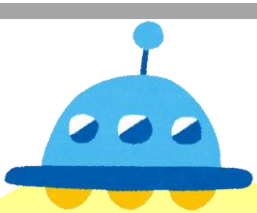
・社内、外部機関との相談体制がある

・仕事に対する評価
（感謝される、ほめられる）

Appear 見える

How to

2限目
〈見える〉
実践法



見えやすくすることでわかること
ここでのkey wordは
見える化、できること、考える、特性

ズバリ「見える化」
業務や評価、貢献度の見える化、自身の特性について見える化などなど色々な意味合いを含んでます。見える化するための方法と見える化することでの効果とは、いったい・・・

見える化3きょうだい

・本人の成長のための見える化

・人事評価のための見える化

・外部との関係性の見える化

見える化3きょうだいの詳細は
3種の神器QRコードへ

ページ 10

QRコード一覧 Yeah

- 何かにつまづいた時、原因→結果→対策を一緒に考える
- できないことではなく、できることに注目する
- 失敗は学びだと割り切ってどうしたらできるかを一緒に考える
- どうしたらできるか、工夫しても難しいのか整理する
- 業務における貢献度を見える化して成長を共有しやすくする

Appear 見える

How to

2限目〈見える〉実践法

- 企業一本人一支援機関同士の交流を見える化する
- 企業や支援機関の役割を明確にする
- 困った時の相談先をわかるように整理しておく
- 調子が悪い時に休める雰囲気やスペースがある
- 仕事を切出して実績を積み成果を出すことで、周囲からの見方を変える
- 任される仕事が増える
- できなかったことができるようになる

2限目〈見える〉制度実践法

- 人事評価制度を見える化して、目標設定をする
- 障害のある方を対象にしたキャリアアップルートを社内に取り入れて見える化する（正社員の登用など）＝モチベーションアップにもつながる
- キャリアアップのための担当業務替え

Appear 見える

How to

2限目 〈見える〉 ツール実践法

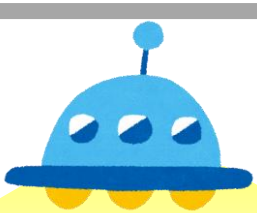
- できている業務、難しいと感じている業務を書き出す＝書き出すことでお互いに見える化
- 評価表を用いて定期面談
- 業務日報の活用。1～5段階でチェックしてもらい、ずれを見える化
- 体調チェックシートなどを使用し体調を数値化して見える化
- 勤務直前に記入するチェックシートを作り、自分の体調と能力に波があることを理解できるように見える化
- ナビゲーションブック、SPISなどのツールを活用して、体調や特性を見える化する

＊ツールプチ一覧
・就労定着支援システムSPIS
・ナビゲーションブック

Know 知る

How to

3限目
〈知る〉
実践法



「見える」との
共通点多数

知ることで理解促進
ここでのkey Wordは
理解、得意、話す、コミュニケーション、特性

相手を知らないと理解することもできない
知るために大切なことは ズバリ 相手のことを知りたい、自分のことを知って欲しいという行動と気持ちです。
知ることで何が得られるのか、知るための秘策、事前に知っておくこととは、いったい・・・

入社前

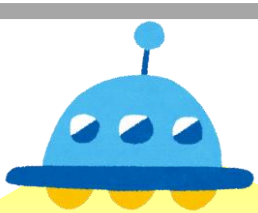
- お互いの理解度upも含めて入社前に企業見学や職場実習を行う
- 採用面談に配属予定の部門長も同席してもらう
- 過剰配慮にならないために、特性・自己対処・配慮を確認しておく
- 障害の度合いを理解する
- 障害特性について周囲に知ってもらえると安心する

入社後

- 入社後に様々な仕事をしてもらい、コミュニケーションの中で得意なことをヒアリングして、本人に適した業務を依頼する
- 部署内で新たに得意分野が見つかれば柔軟に対応する
- ランチミーティングなどで知るための時間作り
- グループワークなどでチーム全体でお互いを理解する

Listen&Learn 聞く・学ぶ How to

4限目
〈聞く・学ぶ〉
実践法



話す・知るためにも学ぶことは重要
ここでのkey wordは
研修、勉強会、PR、講習会、見学

どこでどうやって障害の知識を学ぶのでしょうか。
社外研修、社内研修色々な方法がきっとあります。
自分にあった学びを深める方法は何でしょうか。
他にも、現場や上司の理解が進まず雇用が難しい場合もあります。そんな時どうすればいいのか。
皆さんの意見を聞いてみましょう。

- 病気や障害特性についての講習会などを受ける、受けてもらう
- 活躍している他社を見学したり、見学してもらう
- 外部機関が主催する意見交換会に参加する、参加してもらう
- 障害のある方を雇用することで社員のメリットになることを考える、伝える
- 社内での勉強会を企画する、参加してもらう
- 新任やリーダー研修時に、障害者雇用のレクチャーを研修プログラムに組み入れる
- 雇用時うまくできた例を他部署にPRする
- 他部署や本社へのデリバリー業務、出張業務を行い働いている場を実際に見てもらう

企業担当者だけでなく
定着が進まない
障害のある方も対象にする

QRコード一覧

Yeah

3種の神器

・社内での活躍
・本人ー企業ー関係機関との信頼関係の構築
・自己理解を進める

https://mahiro.or.jp/hb

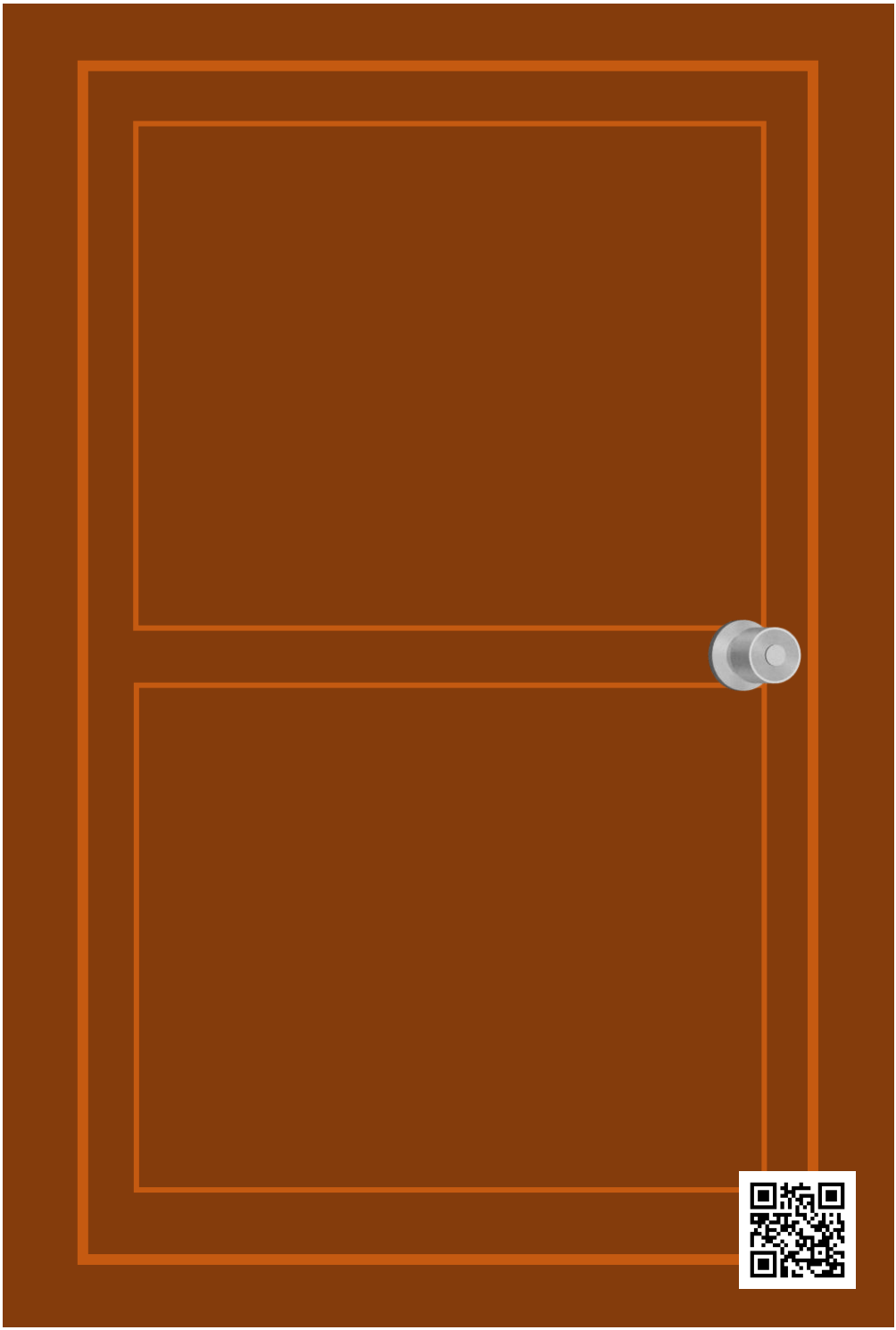
3種の神器 当事者の声

・3種の神器、当事者はどう考える？
みんなの考えと取り組み

ツール プチ一覧

・就労定着支援システムSPIS

https://www.spis.jp/

・ナビゲーションブック

https://www.nivr.jeed.go.jp/center/report/support13.html