障害者雇用において企業と当事者がともに前を向くための4つの論点

単なる法定雇用率（2.7%）の達成から、真の戦力化へ

人事課題×就労支援　竹内一法

Gemini Notebook

TAKEAWAY

この資料で持ち帰ってほしい3つのこと



「配慮する・される」
という関係から抜け出し
ともに働く対等な関係へ
と変わる視点



現場で生じやすい
業務の切り出し方の
改善策



自社に合わせた
合理的な配慮と
対話のあり方

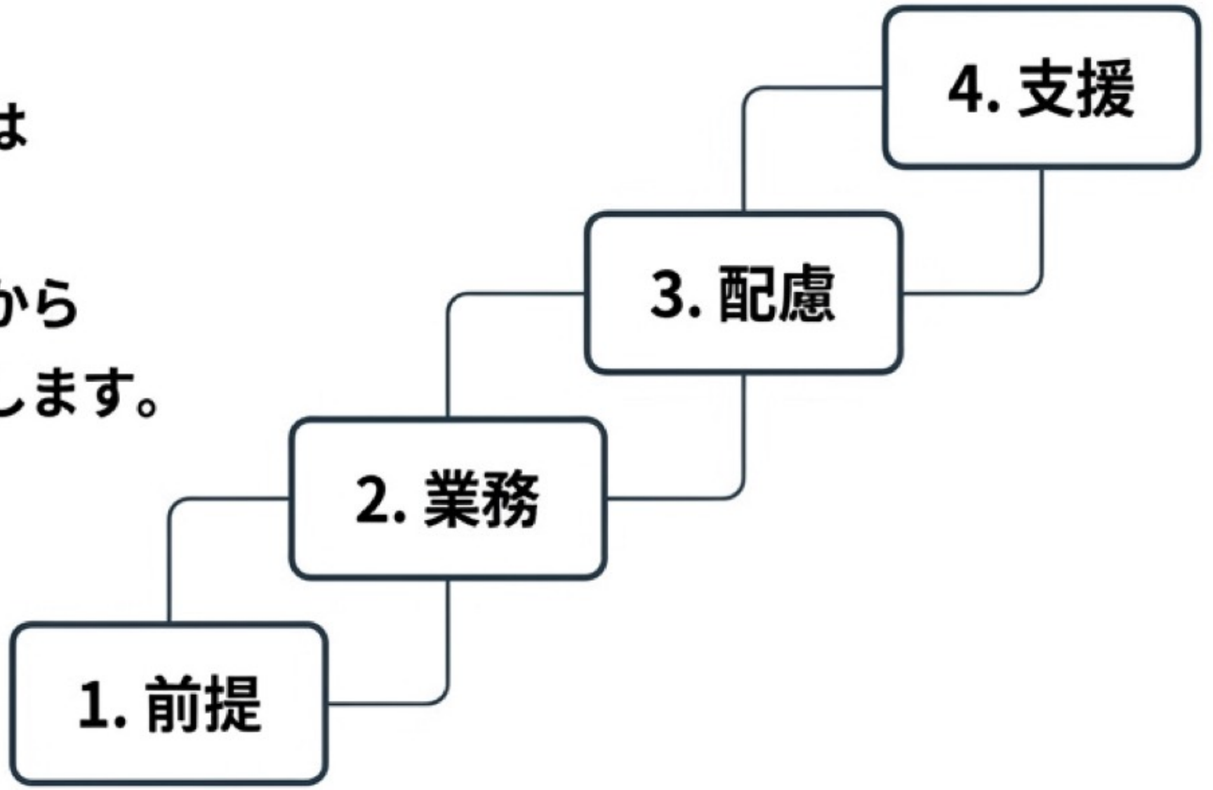
Q. 現在の自社の障害者雇用は、法定基準を満たすこと自体が目的になっていませんか。

Gemini Notebook

OVERVIEW

自社の障害者雇用を前進させる4つの論点

当事者が自立し、企業が戦力として迎えるには
4つの段階で壁を越える必要があります。
本資料では、現場の生の声と就労支援の視点から
人事が直面しやすい課題と解決の糸口を整理します。



Q. 自社が現在最もつまずいている、あるいは課題に感じている論点はどれですか。

Gemini Notebook

MINDSET

障害者雇用は福祉的な救済ではなく、自立に向けた戦力化である。

- 雇用は同情や善意で進めるものではありません。
- ビジネスの現場で戦力として活躍してもらうためです。
- 「助けてあげる」という過剰な保護意識は
  本人の成長の機会を奪う原因にもなります。
- 双方が対等な関係を築くことが最も重要です。



Q. 現場の社員に「障害者を助けなければならない」というプレッシャーはありませんか。

Gemini Notebook

MINDSET

変えられない事実に悩むのではなく、未来とできることに集中する。

- 障害が生じた事実や過去を悲観しても現状は変わりません。
- 当事者も企業も「なぜできないのか」ではなく「どうすれば前を向いていけるか」を考えるべきです。
- できないことの裏には、確実にできることや強みがあります。



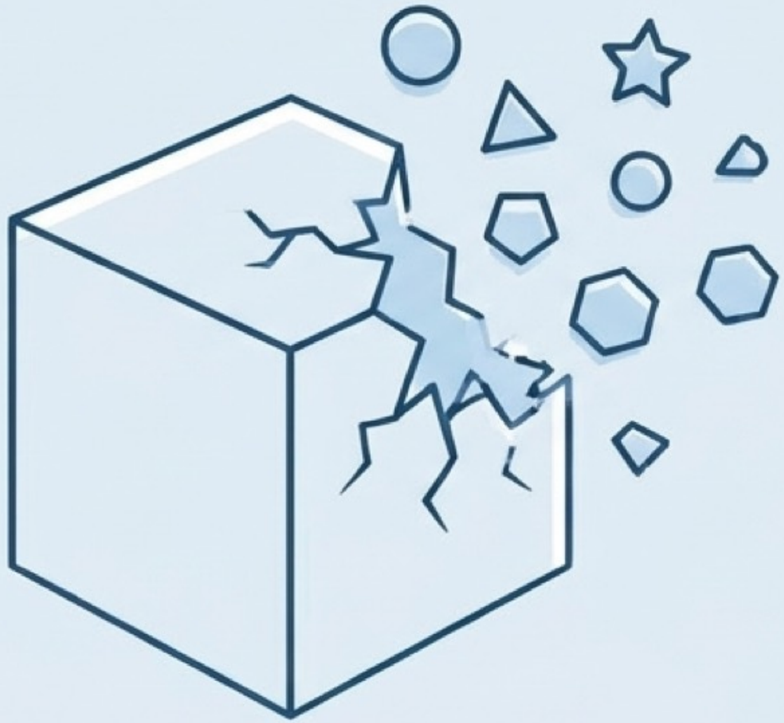
Q. 面接や面談で、本人の「できない理由」ばかりを探してしまっていませんか。

Gemini Notebook

ASSIGNMENT

障害ごとの固定観念を捨て、多様な業務の選択肢を想定する。

- 現場の実感として、特定の障害にはこの仕事という強い思い込みが根強く存在しています。
- その結果、本人が持つスキルや意欲が活かされません。
- 既存のパッケージ化された職域にとらわれず
- より広い選択肢を想定し、柔軟に業務を構築します。



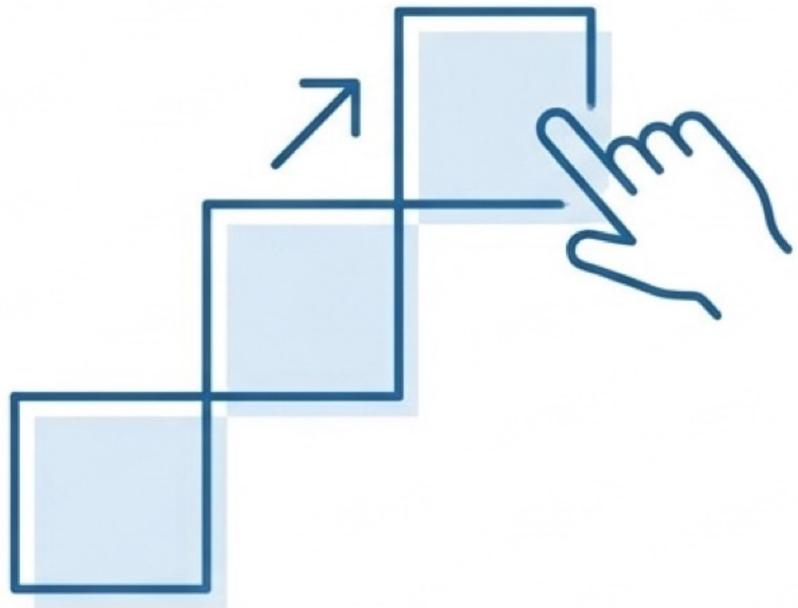
Q.「この障害だからこの仕事」という、社内での無意識の決めつけはありませんか。

Gemini Notebook

ASSIGNMENT

業務は複数まとめて渡さず、一つずつ確実に段階を踏んで任せる。

- 複数の指示を同時に受けると混乱につながります。
- 情報を処理しきれず、パニックになる場合もあります。
- 3つのことをまとめて頼むのではなく
- 1つずつ確実に渡すことで安心感が生まれます。
- できたことを確認してから次の業務を任せます。



Q. 業務を教える際、相手の処理ペースを確認せずに一気に情報を伝えていませんか。

Gemini Notebook

COMMUNICATION

障害の開示は、必要な配慮を明確にし、働きやすさを作るためにある。

- 障害者手帳などの公的な証明や障害の開示は本人が働きやすい環境を作るためのツールです。
- 障害を隠すと、企業側もつまずきを把握できず
- 適切なサポートを行うことができません。
- 双方が状態を開示し合うことで環境調整が始まります。



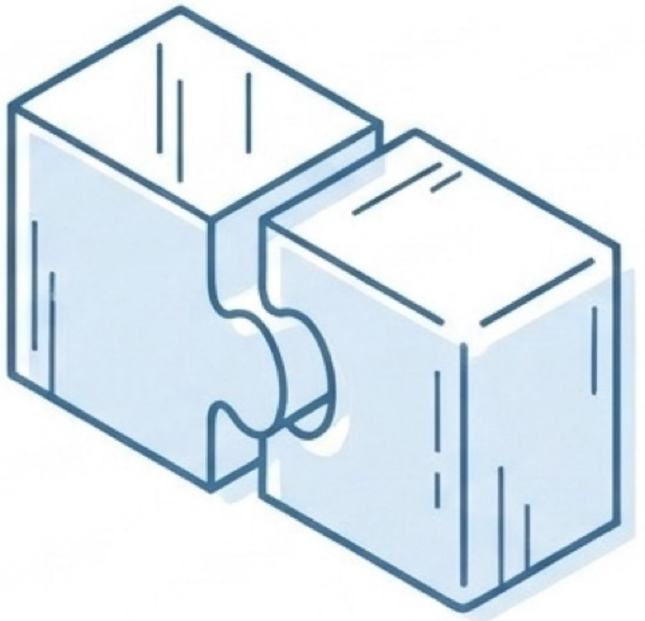
Q. 障害を開示することに対して、当事者が安心できる社内風土はありますか。

Gemini Notebook

COMMUNICATION

合理的配慮とは、できないことを補い、できる仕事に集中させること。

・個別の環境調整である「合理的配慮」は
当事者の一方的な要求を全て飲むことではありません。
・本人が「何ができないか」を明確に伝え
・企業がその障壁を取り除く勇気を持つことが重要です。
・仕事でできることがないのに理解だけを求めるのは違います。



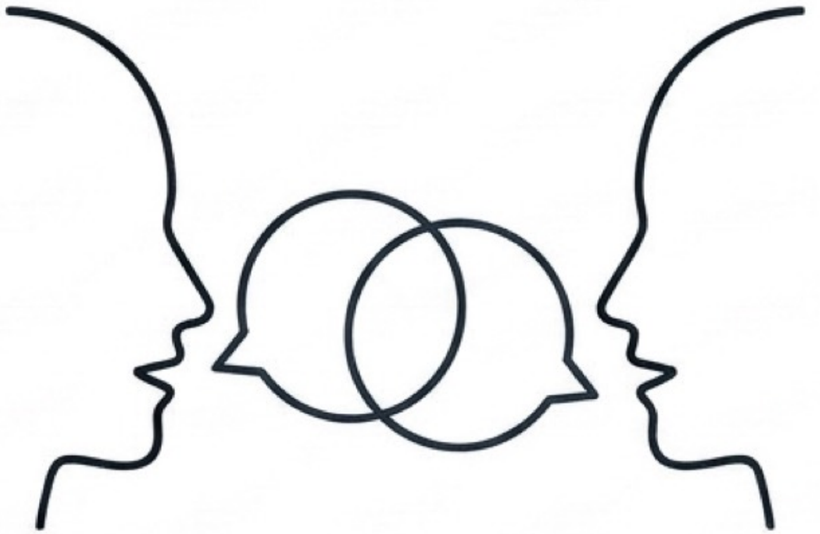
Q. 自社の合理的配慮は、業務遂行に必要なサポートとして明確に定義されていますか。

Gemini Notebook

COMMUNICATION

腫れ物扱いをせず、できないことを率直に伝え合える関係を築く。

・外見から見えにくい障害は周囲が気を回しすぎ
　直接のコミュニケーションを避ける傾向があります。
・当事者からは「これができない」と率直に伝え
・周囲は「どうサポートすればよいか」を直接聞きます。
・日々のささいなすり合わせがお互いの不安を解消します。



Q. 現場で「本人に直接聞きづらい」という理由で、対話を避けていることはありませんか。

Gemini Notebook

COMMITMENT

企業と就労支援が連携し、本人の自立に対して強い覚悟を持つ。



・就労支援の立場からも人事の立場からも
　一人の人生に関わるという強い責任が求められます。
・甘やかすだけの支援や業務を与えるだけの雇用では
・本人の自信と真の自立は育ちません。
・厳しさも含めた誠実な向き合い方が長期的な活躍を生みます。

Q. 支援機関任せにせず、企業としても本人の成長と自立に責任を持つ覚悟がありますか。

Gemini Notebook

障害者雇用は、特別な誰かを救うことではなく
互いの「できること」と「できないこと」を理解し合うプロセスです。

まずは、目の前の当事者と
「どうすれば一緒に前を向けるか」を率直に話し合うことから始めてください。

人事課題×就労支援 竹内一法

Gemini Notebook