

システム技研株式会社



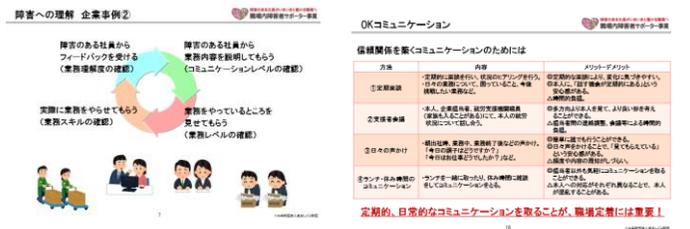
事業概要 : システムコンサルティング・ソフトウェア開発他
従業員数 : 120名 (2025年4月現在)
実施部署 : 総務部
部署障害者数 : 1名 (精神障害者1名)

開催日	令和7年9月30日	受講人数	対面 7名
------------	-----------	-------------	-------

■ 講座内容

- ① 障害者雇用への社内理解の進め方
- ② 職場定着に向けたサポート体制の構築
- ③ 合理的配慮と適切な指導・コミュニケーションとは

■ テキスト



障害への理解 企業事例②

障害のある社員から
フィードバックを受ける
(業務理解度の確認)

障害のある社員から
業務内容を説明してもらう
(コミュニケーションレベルの確認)

実際に業務をやらせてもらう
(業務スキルの確認)

業務をやっているところを
見せてもらう
(業務レベルの確認)

OKコミュニケーション

信頼関係を築くコミュニケーションのためには

方法	内容	ポイント/アドバイス
① 定期的なコミュニケーション	定期的なミーティングや、就業時間外での雑談など、業務以外のコミュニケーションを積極的に取り入れる。	定期的なコミュニケーションにより、互いに理解を深め、安心感や信頼関係を築く。
② 具体的な業務内容の説明	新人・中途採用者、障害者採用者に対して、本人の理解が深まるまで、具体的な業務内容や役割について話し合う。	具体的な業務内容の説明により、業務の重要性や期待される成果を明確に伝える。
③ 日々の声かけ	雑談、業務中、業務終了後の声かけ、帰社後の声かけなど、日々のコミュニケーションを心がける。	雑談や声かけにより、互いに理解を深め、安心感や信頼関係を築く。
④ オンラインでのコミュニケーション	チャットやメールなど、オンラインでのコミュニケーションを取り入れる。	オンラインでのコミュニケーションにより、互いに理解を深め、安心感や信頼関係を築く。

定期的、日常的なコミュニケーションを取ることが、職場定着には重要!

きっかけ

初めての障害者雇用を進めています。障害者雇用に対する社内理解を深め、被支援者がより働きやすい職場となり就労定着できるサポート体制を整えたく、講座受講を申し込みました。

感想

具体的な事例を用いたわかりやすい説明が聞けました。合理的配慮とわがままの線引きが難しいと感じたので、障害がある職員とのコミュニケーションの場で生かしていきます (総務部 職員)。
 講座の開催が職場内での意見交換の場にもなり、社内の相互理解を高めるうえで効果的な機会でした (人事部 職員)。

これから

合理的配慮について理解が深まったので、それに留意しつつ、障害がある社員とのコミュニケーションをもっと行なっていきたいです (総務部 職員)。
 個々の障害特性に合わせた業務提供や日常対応をするためにも、障害がある社員との対話の重要性を再認識できました (人事部 職員)。