

— 自己肯定感を高めることで苦手なコミュニケーションも前向きに —

製薬会社系特例子会社



※イメージ写真

事業概要：オフィス業務の受託・運営
従業員数：60人（平成29年3月現在）
サポーター：鈴木さん・仮名（職場同僚）
被支援者：30代男性（発達障害）
勤続年数：11か月（平成29年3月現在）
業務内容：庶務的業務

支援
内容

取組み ➡ 報告のルール化、イベント参加
効果 ➡ コミュニケーション能力向上
業務効率向上

様々な領域における プロフェッショナル人材の育成を目指して

サポーターの鈴木さん（仮名）の会社は、製薬会社の特例子会社として障害のある社員の職域開拓を行い、一人ひとりがプロフェッショナルな人材になるよう、知識、技量ともに高い水準に鍛え上げ、会社にとって不可欠なパートナーとなることを目指しています。現在、東京事業所に6名の社員が勤めており、オフィスワークを中心に機密文書の分別業務やリユース品の管理、事務用消耗品の補充、会議室の清掃・セッティングなど、様々な庶務的業務を担っています。



リユース事務用品選別作業の様子

自信を持って支援をしたい 基礎から学ぶためにサポーター事業に参加

鈴木さんは障害のある社員の支援員として、平成28年4月に入社しました。入社当時は障害者雇用に関する専門的知識もなく、自分に務まるのかと不安がありました。ちょうどその頃、サポーター事業を知り、いい機会だ

と思い養成講座を受講しました。

養成講座の中では障害特性を知るとともに、たくさんのケーススタディを学ぶことができ、大変参考になりました。受講前までは、自分のやり方に迷いもありましたが、受講後は特性に合った指導のポイントが分かり、今までの指導にも自信が持てました。

発達障害のあるAさんのさらなる活躍を 期待し、支援計画を作成

サポーター登録の際、支援対象者としたのが発達障害のあるAさんでした。Aさんは大変真面目で何事にも一生懸命に取り組む社員です。しかし、あまり人と話すのが得意ではなく、周囲に自ら声をかけたり、集団の中で適切なコミュニケーションを取ることが苦手であることが、目下の課題でした。そのため、鈴木さんは支援計画書を策定する際、Aさんが周囲の社員と適宜コミュニケーションを取りながら、効率よく業務が進められるようになることを目標としました。

鈴木さんは講座の中で「段取りを定型化」する指導テクニックを知り、Aさんへの指導として、業務を始める前には「これから業務を始めます」、業務終了時は「〇件が終わりました」と、周囲の社員に対して報告するという行動をルール化しました。合わせて、随時、Aさんに声をかけを行うことで、報告が定着化するように支援をしました。

段取りを定型化することにより、Aさんは業務の進捗をしっかりと周囲の社員に報告できるようになってきました。また、副次的な効果として鈴木さんも作業状況が把握でき、次の指示が出しやすくなりました。しかし一方で、まだ



周囲の社員とコミュニケーションを取ることに自信がなさそうでした。月1回の訪問助言の際に支援員から、話すことに苦手意識があるようであれば、無理に変えようとせず、本人が抵抗感なく、発言ができるような環境づくりが必要とのアドバイスを受け、鈴木さんは、次のステップとして、社内イベントに参加してもらい、Aさんの趣味である野鳥の話をする中で、コミュニケーションの経験を積み、それを仕事への自信につなげてもらうことを考えました。

社内イベントで自分の野鳥写真を展示し、説明したことが自信に

鈴木さんの親会社では年に一度、障害のある人への理解を深める目的で展示イベントを行っており、特例子会社での活動報告や障害のある方が描いた絵画の展示をしています。その中で今回初めてAさんの趣味である野鳥を撮影した写真の展示および、これまで研究してきた野鳥に関する紹介コーナーを設けることになりました。

普段は他者との関係作りやコミュニケーションが苦手なAさんですが、このイベントでは、訪れた社員に趣味の野鳥のことを自信を持って話すことができました。また、社員も様々な展示物に触れ、障害のある社員と直接交流



※イメージ写真

することで、お互いの理解が促進するイベントでした。

たくさんの社員に野鳥の話ができたこの経験がAさんの自信につながり、周囲の社員とのコミュニケーションを取ることに対する苦手意識が薄れ、その後、自ら発言する機会が増えてきました。鈴木さんは「できること」「得意なこと」が本人の自己肯定感を高め、それが苦手なことにもチャレンジしていく原動力となること、成長のきっかけになることを再認識しました。

褒めることで自己肯定感を高め、苦手なことにも取り組めるように

同社は個々の取り組みについて半年ごとに目標設定をし、本人と面談を行い双方で進捗状況・達成状況を確認しています。Aさんは、面談の中で設定した目標が十分に達成していることを上司から褒められ、自分に自信が持てるようになりました。また前よりも、自らコミュニケーションを取ろうとする姿勢が見えるようになり、今では新しい業務にもチャレンジするなど活躍の場を広げています。

● 一口メモ

発達障害の方は、周囲との関わりに不器用なことから、褒められたり評価されたりする機会が少なく、潜在意識の中で劣等感や自分に自信が持てないということがあります。指導をする上で、「褒めて伸ばす」ことはよく行われますが、より効果的な手法として、「〇〇業務が半年前と比べて2倍速くなった」など、具体的な業務と数字を示して成長度合いを評価すると本人も分かりやすく、より成長を実感させることができます。また、感謝の言葉を添えると会社に貢献できていることを実感でき、よりモチベーションを高めることにつながります。

鈴木さん「人から認められ役に立っているという、自己肯定感を育くむことが大切」

当事業所では、障がいのある方々の特性や得手、不得手を踏まえ、その人に合った役割を提供しています。その役割を果たすことで、達成感を味わい、働きがいのある職場となるよう心掛けています。今回、Aさんを含む社員全員、そして私自身も自分の能力を活かし、安心して働ける職場環境を作りたいという考えから、サポーター事業に参加しました。養成講座では、社員の活躍の場をもっと広げたいという、自分と同じ想いを持った方々と話ができたり、また具体的な事例や対応方

法について学ぶことができたのが大きな収穫でした。

また、支援活動期間中は月に一度、サポーター支援員が訪れてくれ、自分自身も1ヶ月間の活動の振り返りができ、一人で悩まなくていい安心感を得ることができました。

障がいのある社員も人から認められ、人の役に立っているという自己肯定感を持つことが大切であり、それが新しいチャレンジへの気持ちを育くむことにつながると思っています。そのような社員が集まる会社にしていくことを、私自身、目標としています。