

— キャリアパスを可視化することで、新たな業務へのチャレンジ精神を育む —

株式会社東京システムリサーチ



事業概要 : 情報サービス業、ITソリューション事業
 従業員数 : 208名(令和元年7月現在)
 サポーター : 佐藤さん(人事担当)
 被支援者 : 30代男性(発達障がい)
 勤続年数 : 2年4ヶ月(令和2年2月現在)
 業務内容 : システム構築、設計

支援内容	取組み	支援機関との連携 キャリアパスチャレンジシートの活用
	効果	多角的な視点からの支援 目標の明確化、チャレンジ精神の育成

支援員の定期訪問・助言があれば、Aさんを
しっかり支援できると考えサポーター事業に参加

東京システムリサーチは、製造業、金融業、流通・卸売業に特化したシステム開発を手掛ける、ITソリューション企業です。令和元年9月、人事総務部の佐藤さんは、システムエンジニアとして2年前に入社した発達障がいのあるAさんの支援を前任者から引き継ぐことになりました。佐藤さんは人事部門の立場で障がいのある社員と関わることはありましたが、直接支援の担当になるのは初めてでした。過去に障がい者雇用セミナー等に参加したことはあるものの、担当者として支援していくには、より実践的な支援方法を学ぶ必要があると考え、さまざまな事例が学べ、サポーター支援員が定期的に訪問して、専門的な見地から助言をしてくれるサポーター事業に参加し、よりよい支援に繋がりたいと思いました。

養成講座参加前は、高度な知識や支援手法を理解していないとしっかりサポートすることはできないと考えていましたが、養成講座参加者との意見交換を通じて、それぞれの状況に応じたさまざまな取り組みを知り、佐藤さんは「障がい者支援に絶対的な正解はない」ことに気づきました。そして何より、障がい特性、就労経験、働く環境



に応じた柔軟な対応こそが大切であり、「こうしなければならぬ」という一般論に捉われる必要はないと知り、随分と気持ちが楽になりました。

定期面談は職場部門長にも同席してもらい
Aさんの現状を一緒に確認し、双方から支援

佐藤さんはまず、Aさんと月1回の定期面談を実施し、仕事の課題や悩みなどを聞き、働きやすい環境を整えていくことにしました。面談にはAさんの職場の部門長にも同席してもらい、Aさんの現状を一緒に確認することで、人事と所属部門の双方からの支援を目指しました。初めて行った面談でAさんから「自分が利用している就労定着支援事業所の就労定着支援員に会って欲しい」との要請がありました。しかし、「就労定着支援事業所」がどのような場所で、その人と今後どのように関わりを持ってほしいのか佐藤さんは分からなかったため、訪問したサポーター支援員に助言を求めたところ、「障がい者の安定就労に向けて企業や関係機関と調整しながら、就労面と生活面のサポートを行う支援機関であり、定期的に情報交換を行い、Aさんの支援について連携を図っていくと良い」と勧められました。



サポーター : 「職場内障害者サポーター」として登録後、支援計画に基づき、職場内の障害のある社員に対する支援を6か月間行います。
 サポーター支援員 : 事業所に定期訪問(月1回・計6回程度)し、職場内障害者サポーターに雇用管理、指導方法の助言をしていきます。



就労定着支援員から聞いた情報をもとに、 将来的な役割とキャリアパスの必要性を考える

それから間もなく佐藤さんは就労定着支援員と面会し、Aさんの障がい特性について詳しく話をしてもらいました。Aさんは、長所である「生まじめさ」故に他人の行動に厳しくなってしまう傾向があり、それが本人のストレスになっているようでした。それを聞いて、Aさんとの面談の際によく出てくる仕事に対するの悩みやこだわりは、主にその障がい特性からきていると佐藤さんは得心しました。そして、「今担当しているプロジェクトが終了したら自分はどのようになるだろう」と、今後についての不安を持っていることを聞き、Aさんの将来的な役割とキャリアパスを真剣に考えていく必要性を感じました。



「キャリアパスチャレンジシート」の作成によって、 新たな業務へのチャレンジを後押しする

佐藤さんがAさんのキャリアパスについてサポーター支援員に相談すると、「発達障がいの特性として、将来像など抽象的なことを想像することは苦手だが、文字に落とし込んで可視化することで考えを整理できるようになる場合が多いので、きっとAさんも理解しやすくなる」と助言され「キャリアパスチャレンジシート」の作成を提案されました。早速佐藤さんは、Aさんに業務編と能力開発編の2種

類の「キャリアパスチャレンジシート」を渡し、目標とそれを達成するための具体的な行動を記入するように伝えました。その際、「今までは、失敗して周囲に迷惑をかけたくない」と新しい業務を避けてきたようだけど、成長していくためにはいろいろな業務にチャレンジすることが大切だよ」と話し、会社としてもAさんの成長をバックアップしていくこととしました。

後日佐藤さんは、Aさんが作成した「キャリアパスチャレンジシート」をもとに面談を行いました。そこには、新たな業務へのチャレンジが記入されており、シートの作成は、Aさんにとって自分のキャリアプランを見つめ直す良い機会となったようでした。また佐藤さんや部門長にとっても、Aさんの成長をこれからどのように支援していけば良いかが明確になるという効果もありました。

＜実際のキャリアパスチャレンジシート＞

キャリアパスチャレンジシート【業務】			作成日：2019/12/27	所属：_____
期 間	2020/3/31	開発及び運用方法の習得	開発スピードを上げる、分かりやすい仕様書を作成	
出発点	<ul style="list-style-type: none"> レビュー修正の頻回修正 コミュニケーションが取れなくなり、迅速に仕事ができるようになった。 不明な点については確認ができるようになった 		<ul style="list-style-type: none"> 相手に伝わりやすい言葉の選定 仕様書作成方法、運用方法、プレゼン能力 	
期 間	目標（どんなことを）	具体的な行動（どうすれば達成できるのか）	結果（やってみたいと思ったか）	
1. 2020/3/31	フロント管理システムの流れの理解 開発速度、精度の向上 (SQL知識の向上等)	<ul style="list-style-type: none"> 修正からレビューまでの時間短縮 1. 不明点は確認・確認し、その都度修正をしておく 2. 自分なりの流れを作成・検証し、レビュー時に確認・修正する 3. 確認事項をコメント化し、次回より短くして伝えるようにする (自分のペースで作業手順メモを作成、配下1人につき1回程度実施する) → フォルダ配下を整理・来年より少しづつ作成する		
2. 2020/3/31	仕様書作成能力の向上 プレゼンテーション能力の向上	<ul style="list-style-type: none"> 修正からレビューまでの時間短縮 1. 不明点は確認・確認し、その都度修正 2. 2週間〜1ヶ月の間隔を設定し、その期間内で成果物でレビューを受ける 3. 修正完了時に関係の人に連絡、時間がある際確認して頂くようにする 4. 平日は午前中か午後を確保し、休み前のことを考える 		
3. 2020/3/31	Dockerコンテナの運用方法	社内への研修 社内研修後社内両部署の作成		

「キャリアパスチャレンジシート」によって取り組むべき課題が明確になったAさんは、今は意欲的に業務に取り組んでいます。佐藤さんは、Aさんの活躍の場を一層広げていくためにも、所属部門、就労定着支援員とも連携を図り、Aさんがいろいろなことにチャレンジできる環境・体制を整えていくことを自身の目標として、取り組んでいきたいと考えています。

佐藤さん 「障がい者支援や配慮は、ごく自然なものであるべきだと思っています」

今までさまざまな講座やセミナーを受講し障がい者支援に関する情報を集めてきましたが、そこで得た知識をいざ実践しようとするとき迷いや不安が出てきて、自分だけではなかなか行動に移せないことがありました。しかし、サポーター事業ではサポーター支援員が定期的に訪問してくれるので、「自分だけではいけない。何かあれば相談できる」という安心感

があり、自分を奮い立たせることができました。

障がい者雇用を進めるうえで職場の支援や配慮は必要だと思いますが、それは過剰なものではなく、ごく自然なものであるべきだと思っています。障がいの有無に関係なく、一緒に仕事をする中で互いを高め合いながら、本人と会社が成長していくことを願っています。