

— 段階的な目標をクリアしていくことで、自己成長へ繋いでいく —

株式会社IHIジェットサービス



事業概要 : ガスタービンの整備サービスなど  
 従業員数 : 約900人(令和3年2月現在)  
 サポーター : 桑田さん(職場先輩)  
 被支援者 : 20代女性(発達障害)  
 勤続年数 : 11ヶ月(令和3年3月現在)  
 業務内容 : 営業事務業務、PCデータ入力等

支援内容	取組み	➡ 気分転換方法の助言 自己改善チャレンジシートの活用
	効果	➡ 気分転換で焦り・ストレスを解消 目標設定により取り組むべき行動を明確化

初めて障害者の指導役となり  
「私に務められるだろうか」と不安に

株式会社IHIジェットサービスは、ガスタービンメンテナンス、航空エンジン・宇宙機器の技術支援、製造・生産物流支援、材料・部品の販売、人材派遣を展開しています。同社は今まで本社を中心に障害者雇用を進めてきましたが、各事務所でも雇用していくことが推進され、令和2年4月、桑田さんが勤務する吉祥寺事務所でも初めての障害者雇用としてAさんを採用しました。

Aさんを採用するに当たって桑田さんは指導役を任せましたが経験もなく、何から手をつけていいのかわからない状態でした。そのような中でも、Aさんの特性を知っていた方が職場の理解が進むと考え、Aさんが登録していた地域の障害者就労支援センターに依頼して「障害者雇用勉強会」を実施するなど受け入れ準備を整えていきました。それでも「私に指導役が務まるだろうか」と不安が募っていた頃、本社から養成講座の受講を勧められました。受講した養成講座では、講師の経験談や、障害者が働く職場の現場見学を通じて、いろいろな雇用のあり方があると分かり少し不安が解消されました。



※イメージ写真

困ったことを口に出せないAさん  
面談ではなく雑談から支援の方法を探ることに

入社して間もなく、緊急事態宣言が発令されたためAさんは自宅待機となりました。自宅待機明けの6月より本格的に勤務を開始しOJTを行いながら、桑田さんはAさんに得意分野のPCを中心に業務を任せることで達成感を感じてもらい、自信を持って仕事に向かってもらえるようにしたいと考えていました。ところがAさんは質問や疑問点などが生じても言い出せずに“何でもありません”と曖昧にしてしまうことがよくありました。桑田さんはAさんのことをできるだけ知り支援の参考にしたいと考え、定期的に面談を実施し個別に話す機会を増やしましたが、なかなか本音を聞き出すことができずにいました。そして何回目かの面談の際にAさんから、実は面談という場面に緊張してしまい話づらいと打ち明けられました。桑田さんは「面談」が本人の内面を探る最も効果的な方法だと思ていましたが、その日以降、職場での声掛けや何気ない“雑談”の中から近況を確認していく「ナチュラルサポート」を心がけ、この方がAさんの重荷にならずに支援につながれることを実感しました。



※イメージ写真

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。

## 気持ちを落ち着かせる手段を助言 Aさん自身で気分転換が図れるように

Aさんは、仕事で分からないことが起きた時や、きちんと状況を説明できなかつた時に、自分を責めて泣き出してしまふことがありました。そのような際に桑田さんはAさんを職場から連れ出し、違う環境に身を置くことで気持ちを落ち着かせていました。そしてAさんに、仕事上で焦ってしまった時には「小休憩を取る」「今の気持ちをノートに書き出す」など、自分自身でできる気分転換やストレス発散の方法を助言しました。その後Aさんは、気分が落ち着かない時は自ら職場から離れ気分転換を図るなど、セルフコントロールができるようになりました。

## 「自己改善チャレンジシート」に目標を掲げた ことで、取り組むべき行動が明確に

桑田さんはAさんが、目標ややる気を持って業務に取り組めるようにしたいと考えていたところ、サポーター支援員から“得意なこと・苦手なこと”を両方で確認したうえで、段階的に目標を立てていく「自己改善チャレンジシート」

<実際の自己改善チャレンジシート>

<実際の座席表>



の活用を勧められました。発達障害の特性として、“先行きのことを予測して行動するのが苦手”な場面があることを聞き、目標を明確にしたうえで具体的に取り組み、その目標が達成した際は積極的に褒めて、達成感を感じさせるようにすることが大切だと助言されました。

桑田さんとAさんは、取り組むべき目標を話し合い「自己改善チャレンジシート」を完成させました。同シートには改善時期の目標と取り組むべき行動プランを記載し、常に意識していけるようにしました。「目標」を掲げたことでAさん自身も取り組むべき方向性が明確になり、行動しやすくなりました。桑田さんは、目標と行動を可視化したことが、Aさんにとっては良い支援策になったと考えています。

Aさんは、チャレンジシートの目標にも掲げた事務所内の座席表を、得意のPCを使って作成しました。桑田さんは、部門別に色分けされとても分かりやすく工夫されている座席表を見て、PC業務をもっと増やすことにより、Aさんの活躍の場が広がると確信し職場に周知を行いました。今では、評判を聞きつけた他部署からAさんのもとに、PC業務の依頼が集まってくるようになりました。桑田さんはAさんが職場に受け入れられ、なくてはならない存在になったことをとても嬉しく誇らしく感じています。

## 桑田さん「日々、Aさんと接する中で、自分なりに障害理解を深め支援の参考にしています」

初めて障害のある社員の指導役となり、障害について理解しようといろいろと調べましたが、人によってさまざまな特性があることが分かりマニュアルどおりにいかないものだと感じました。それからは日々Aさんと接する中で、自分なりに“障害特性”や“得意・不得意分野”を考えながら、支援に取り組むように心がけています。

月1回訪問してくれるサポーター支援員に「自己

改善チャレンジシート」を勧められ、発達障害のAさんには段階的に細かな目標設定をしていく方が行動しやすいと助言されました。これは私には思いつかない発想だったので斬新であり、Aさんの支援には非常に有効でとても助かりました。今後も同シートの活用を続けながらAさんの成長をサポートし、スモールステップで良いので成功体験を積み重ねていながら、自信につなげていって欲しいと考えています。