

— 自己理解シートを活用し、評価や目標を視覚化して共有を図る —

株式会社オムニバス・ジャパン



事業概要：映像制作事業  
 従業員数：375名(令和6年4月現在)  
 サポーター：佐々木さん(職場同僚)  
 被支援者：20代(精神障害)  
 勤続年数：1年5カ月(令和6年8月現在)  
 業務内容：経理業務アシスタント等

|      |     |                         |
|------|-----|-------------------------|
| 支援内容 | 取組み | → できることを伸ばす・新規取組み・評価の共有 |
|      | 効果  | → モチベーションの向上            |

コミュニケーション不足のため  
業務指示の出し方に悩んでいた

株式会社オムニバス・ジャパンは、クリエイティブプロダクションとしてCM、映画等のコンテンツを制作しています。被支援者のAさんは、サポーターの佐々木さんが所属する同社管理部に、うつ病・不安障害で手帳を取得後、障害者雇用枠で入社しました。

Aさんは入社間もない頃、別部署の人と関わる際に過度の緊張をしてしまい、業務指示が上手く理解できずにミスが続き、作業時間も必要以上にかかっていました。そのため佐々木さんはAさんに対し、どのように業務指示を出すべきなのか分からなくなり、悩んでいました。その様子を見ていた上司から、職場内障害者サポーター事業を紹介されて養成講座に申し込みをしました。



自己理解シートでサポーターと  
被支援者の障害特性や課題を共有化

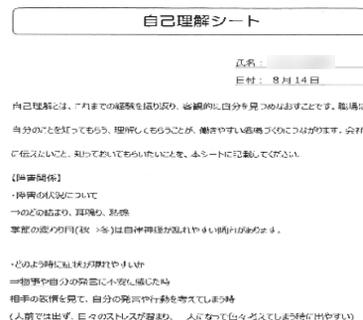
サポーター登録後、佐々木さんは早速サポーター支援員に「まずは、何をしたらよいのか」と相談したところ、佐々木さんとAさんが抱えている課題を視覚化し、その課題を二人で相談をして対処方法を考えて共有する必要があるとアドバイスをもらいました。課題の視覚化の

ためにアセスメントを行う「自己理解シート」のフォーマットデータをもらい、被支援者の障害名、特性、課題、得手・不得手、ストレスになる悩みなどを相談しながら作成して、課題解決方法を考えました。

まず共有した課題は、失敗を極端に恐れるため緊張が強くなり、受けた指示が本当に正しいのか不安を抱えながら業務を行っている点でした。そこで指示方法を口頭ではなく、後でいつでも指示が確認できるLINE WORKSやメールに変更しました。すると指示内容を何度でも見直すことができるため、安心して業務に集中できるようになり、ミスも減り、処理件数も増えていきました。

また「自己理解シート」から、Aさんは過集中の傾向があると判明しました。過集中時には、本人を驚かせないように一度Aさんの正面に回り、声をかけるなどの解決方法を見つけることができました。更にハッキリとしないことに不安を抱えることが多いことも判明しました。そのため決まった時間に休憩が取れることや、特に時間が決まっていない昼休憩の取り方についても、「自分のペースで休憩を取ってもよい」と改めて伝えたところ不安が解消され、ミスと疲労が減り、業務が安定するようになりました。

<実際の自己理解シート>





## 自己改善チャレンジシートの活用で 取り組む課題や目標が明確に

Aさんの職場定着方法をサポーター支援員に相談したところ、業務上の課題や目標、そこへ向かう具体的な改善策、期間などを記載する「自己改善チャレンジシート」をAさんと相談しながら作成してはどうかというアドバイスをもらいました。そこで佐々木さんはAさんと「自己改善チャレンジシート」を作成し、これから取り組む課題や目標を決めました。初めは課題や目標も数が少なく曖昧でした。ただ理解が進むにつれ、徐々に具体的な内容となり、結果、過去に学んでいた簿記2級の復習と1級の会计学と原価計算を学び始め、仕事への意欲も高まりました。

<実際の自己改善チャレンジシート（改良前）>

<実際の自己改善チャレンジシート（改良後）>

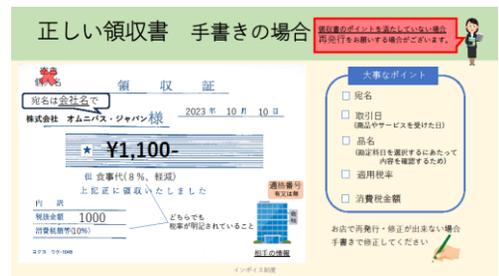
## 障害特性である強い拘りも 逆転の発想で得意分野になる

次に「自己理解シート」で判明していた、Aさんの障害特性である「ミスを決断にしたい」という強い拘りを、逆転の発想で「間違いがほぼない」に転換し、正確性が求められるマニュアル作成を相談して決めました。「自己改善チャレンジシート」には社内説明会用の「インボイス制度導入のマニュアル」作成と、他部署での説明会アシスタントをすることを、目標としました。結果、Aさんは障害特性を活かした正確なマニュアル作成や、緻密な説明会のスケジュール調整、漏れがない資料準備など、Aさんの能力をいかに発揮することができました。

更に成果が認められ、社員向け交通費精算マニュアルの作成依頼を追加で受け、確固たる自信にも繋がりました。また交通費精算マニュアルの作成は、周囲の社員への障害特性の理解に繋がり、Aさんは積極的に行動することが多くなりました。

佐々木さんは、相談して課題を視覚化し、共有化することで、障害の理解を深めると共に、今まで短所と捉えていたことを長所に変換することが可能であると実感しました。これからも新たな業務に対して、Aさんと相談しながら、共に挑戦していきたいと考えています。

<実際の交通費精算のマニュアル>



## 佐々木さん「障害者の能力を引き出していくことが、企業に課せられた責任です」

障害者雇用での入社がAさんは弊社が初めてとこのことで、最初は戸惑いもありましたが、弊社の障害者雇用の取り組みや当人の業務内容について説明をして理解を深めてもらうことから始めました。

Aさんにとっては経験のある経理業務でも、会社によって進め方が違うため、慣れるには会社に対する理解も必要でした。その折、丁度インボイス制度の導入があったため、会社全体の説明会資料作成や社内説明会に参加をしたことで、Aさんの

顔を社内に売ることにも繋がりました。

Aさん、上司、サポーターで情報共有をし、その都度不安なこと、やりたいことなどを理解し解決していくことで、精神的に安定した環境が作れていると思います。今のような活躍を見ていると障害があることを忘れてしまいます。今後も更に職域を広げられるのではと期待しています。引き続きモチベーションアップに繋がる役割や業務をお願いし、長期就労ができるようにバックアップしていきます。