― 社内理解促進が、障害のある社員の活躍の場を広げる ―

株式会社東急コミュニティー

事業概要：総合不動産管理事業
従業員数：13,562名（平成29年3月現在）
サポ−ター：池田さん（職場同僚）
被支援者：20代（精神障害/てんかん）
勤続年数：3年6か月（平成29年9月現在）
業務内容：事務補助、備品チェック、庶務全般

支援内容		
	取組み ➡	日報、面談、社内障害理解促進
	効果 ➡	相互理解、モチベーションアップ

周囲の社員との壁を作り 自分の悩みを発信できないAさん

学生時代にてんかんを発症したAさんは、不動産管理会社の障害者雇用枠で働き始め、入社４年目となります。人事部に所属し、事務補助を中心に業務を行っています。Aさんは、てんかんの2次的症状による不安感からか、自分の存在意義を見出せず、業務に自信を持てずにいました。また、コミュニケーションを取ることも苦手としていたため、業務で分からないことがあってもなかなか相談できず、ミスにつながり指摘を受けることも多くありました。一方で、業務に慣れれば集中力も高くコツコツ作業ができるという良い一面もありました。

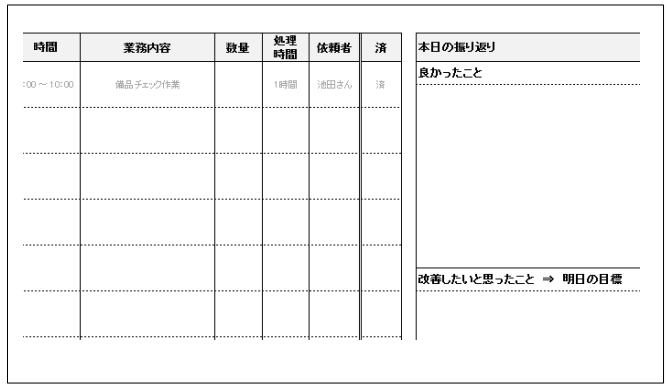
養成講座への参加を機に その人に合わせた接し方を心がける

サポーターの池田さんは平成28年3月に人事部に異動となり、Ａさんのメンター担当となりました。池田さんは、Ａさんの自己発信力や自信を引き出し、モチベーションを高めたいと考えていましたが、障害に対する知識・経験がなく、また社内に同様の雇用事例やノウハウもなかったため、どのようにサポートしていったらよいか分からず悩んでいました。丁度そんな時にサポーター事業のことを知り、早速、養成講座を受講することにしました。

養成講座では、障害に関する基礎知識や雇用管理等について学び、一人一人の障害に合わせた対応が必要なことを知りました。また、適切な支援により、本人の活躍の場が広がることも学び、受講後は、以前にも増してＡさんへの支援を気にかけるようになりました。

日報をもとにフィードバックを行い、面談により不安や悩みのフォロー

養成講座終了後、池田さんはすぐにサポーター登録を行い、コミュニケーション能力の向上、特に困りごとを周囲に発信する力をつけることを目標に支援活動を開始しました。そして、定期訪問の際に「上手くできた業務・できなかった業務をＡさん自身が把握できる日報を導入したい」とサポーター支援員に相談し、一日の振り返りができる日報のフォーマットの提供を受けました。



時間	業務内容	数量	処理時間	依頼者	済
:00～10:00	備品チェック作業		1時間	池田さん	済

本日の振り返り
良かったこと
改善したいと思ったこと ⇒ 明日の目標

業務日報のフォーマット

池田さんはこの日報をもとに、業務内容に関するフィードバックを行うとともに、週1～2回の面談を実施し、仕事に対する不安や悩み・周囲の社員との対人関係などを確認しながら、Aさんをサポートしていきました。そして、「てんかんの発作に対して心理的な不安をＡさんが常に抱えている」ことや、「周囲の社員にもっと自分のことを知って欲しい」という気持ちがあることを知りました。

課内の定例会議にて情報を開示し、社員の障害理解を深める

池田さんは、日報や面談を通してＡさんの業務状況や内面を把握したことで、以前よりも的確に助言ができるようになってきました。

また、メンターの自分だけではなく、周囲の社員にも情報を開示し、理解者を増やした方が仕事がしやすくなるのではないかと考え、Ａさんと相談の上、池田さんから課内の定例会議で障害のことや配慮事項を話すことにしました。会議では、「いままで障害に対して漠然とした知識しか無かったために、どのように接してよいかわからなかった」という率直な声もあり、実は、社員の側もＡさんに対して声を掛けることをためらったり、距離を置いていたことが分かりました。

※イメージ写真

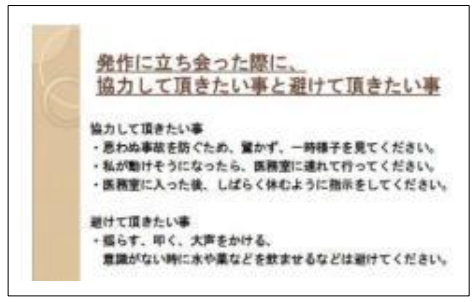
勉強会での自らの情報発信により、社内における相互理解を深める

コミュニケーションを取るのが苦手なＡさんだけでなく、社員の側にも戸惑いがあることを知った池田さんは、社内の理解をさらに深めた方が、より働きやすい職場づくりができるのではないかと考え、障害に関する勉強会を開催することにしました。

そして、この勉強会ではＡさんが自ら資料を作成し、自身の障害のことやてんかん発作に立ち会った際の対応について話すことで、社員との距離を縮めてもらい、相互理解を深めてもらうことにしました。

勉強会でのＡさんは、緊張しているように見えましたが、自らの言葉で自分の状況をきちんと伝えることができ、参加した社員からは、「障害の知識が広がり、発作時の対応策もよく分かってとても良かった」という声を聴くことができました。

＜実際の勉強会資料＞



その後、Ａさんへの理解を深めていった社員はＡさんを自然に気にかけ、声をかけるようになっていきました。Ａさんも声をかけてもらう機会が増えたことで、職場で「受け入れられている」という安心感が芽生え、それが自信につながったようです。そして、少しずつ自分から発信することもできるようになってきました。今では、それが働くことに対するモチベーションアップにもつながっていると池田さんは感じています。

池田さん「社内における相互理解が深まったのは、サポーター事業に参加したおかげ」

サポーター事業に参加し、私自身、障害に対しての理解がより深まりました。またこの事業を機に、Ａさんのメンター担当として、Ａさんの不安を取り除くだけではなく、課内においても障害に対する理解を広めていくことができました。社員とのコミュニケーションが多くなったＡさん自身も、仕事に対する意識や周囲に対する見方が変わってきたのではないかと思っています。

まだ試行錯誤することは多くありますが、毎月訪問してくれるサポーター支援員の助言に基づき、これからもＡさんの成長を促し、働きやすい環境づくりに努めていくつもりです。また将来的にＡさんには、社内の障害のある社員の困りごとや相談に乗るような役割も担ってもらい、自身の経験をもとにアドバイスを行うなど活躍の幅が広がっていく社員になってもらいたいと思っています。