― 目標設定シートにより、評価・目標を視覚化して共有を図る ―

株式会社一燈

事業概要：システム開発、ITコンサルティング等
従業員数：14名（平成30年8月現在）
サポーター：松谷さん（代表取締役）
被支援者：20代（発達障害）
勤続年数：1年5か月（平成30年8月現在）
業務内容：事務、ウェブサイト制作補助等

支援内容		
	取組み	➡ 出来ることを伸ばす・評価の共有
	効果	➡ モチベーション向上

障害特性上、業務の進捗管理がうまくできない悩みを相談

松谷さんが経営する同社は、システム開発のほかITコンサルティングを主に行っており、現在12名のエンジニアが活躍しています。

被支援者のAさんは学生時代にコミュニケーションや物事の優先順位をつけることが苦手で発達障害と診断されましたが、当時は手帳を取得しておらず、同社には一般枠で入社しました。

入社後、障害者手帳を取得したAさんは、手帳を取得したことを松谷さんに報告するとともに、障害特性上、業務の進捗管理がうまくできずに悩んでいることや、慣れない環境のなか疲労が溜まり体調を崩すことが多く、仕事を続けられないかもしれないと相談をしました。

障害特性を個性の一つととらえて無理なくできる業務を任せていくことに

松谷さんは、発達障害についての知識はなかったものの、Aさんの悩みは「障害」というより、「個性の範囲内」のことであり、一般的な新入社員の悩みと変わらないように思えました。また、システムエンジニアとして戦力になるには「入社して１年かかる」と考えていたため、どのような働き方であればAさんが仕事を続けられ、これからも活躍していけるかを考えました。

そこで、一日の勤務時間をフルタイムから5時間に変更して業務負荷を軽減することをAさんに提案するとともに、できる事できない事を丁寧に聞いていき、社内の業務で無理なくできることは何なのかを探っていきました。

その結果、定型化された業務の多い事務作業ならば大丈夫だと判断し、自分が行っていた請求書発行、ファイリング、助成金申請業務などをAさんに担当してもらうことにしました。事務作業をAさんに任せたことで、松谷さんも社長業務に専念する時間が取れるようになりました。

また、ヒアリングの中でAさんには聴覚過敏、視覚過敏があることが分かったため、オフィスのBGMを見直したり、パソコン専用眼鏡の着用を勧めたりと、働きやすい職場環境へと整えていきました。

Aさんを更なる活躍に導くために職場内障害者サポーター事業に参加

勤務時間の短縮と職種の変更により安定した働きぶりのAさんでしたが、松谷さんは今後どのような指導・配慮をしていけば更に活躍できるのか迷っていました。ちょうどその頃、公益財団法人東京しごと財団の1階チラシコーナーで職場内障害者サポーター事業のチラシを見つけた松谷さんはこの事業に申し込むことにしました。

●一口メモ

一部の発達障害の特性として、「優先順位がつけられない」「進捗管理ができない」ということがあります。これは、作業状況や段取りをイメージして処理時間を算出し、全体の業務量やバランスを認識することがうまくできないからだと言われています。この課題への対策としては、やるべき事項を書き出したTODOリストを作り、視覚から全体像を把握し作業の手順を考えるとよいでしょう。

受講した養成講座では、障害上の配慮点や、障害特性を活かした業務があることが分かり、勤務時間の短縮や職種の変更は良かったことがわかりました。また、他社との意見交換では「送付状などは予め文面を定型化しておくことで発達障害の方は迷いなく業務が進められる」という話を聞き、早速、定型化された送付状を作成してAさんに使用してもらうことにしました。

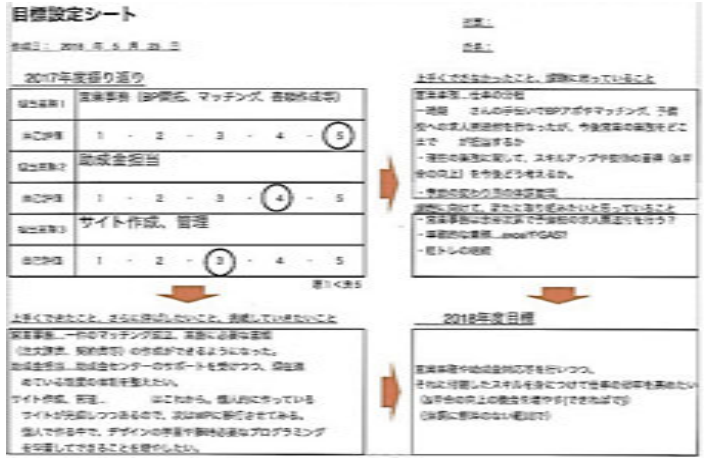
また「面談の担当をもう一人つけるといろいろな角度からのフォローがしやすくなる」という話から、毎月自分が行っていた面談を選任したもう一人の担当者と交代で行うことにしました。するとその担当者との面談でAさんが「会社の役に立ちたい」と強く思っていることがわかりました。

「目標設定シート」にて振り返り面談を行い評価、課題、目標について意思疎通を図る

毎月の職場訪問の際に、「会社の役に立ちたい」とAさんが口にしたことを聞いたサポーター支援員は、Aさんが自分がどれくらい評価されているかが気になっているのではないかと考え、入社1年となったタイミングで「振り返り面談」を実施することを松谷さんに提案しました。そして、1年間を振り返り「できた事・できなかった事」を整理し、今後の目標を設定するための「目標設定シート」のフォーマットを松谷さんに提供しました。

松谷さんは早速、面談を実施し、担当業務への評価、課題、目標について、Aさんが記入したシートをもとに話し合い、今の仕事ぶりで十分に評価していることをAさんに伝え、モチベーションアップにつなげました。この目標管理シートは、耳からの音声情報より目で見て物事の状況を把握することが得意な、視覚優位のAさんにとっては大変分かりやすい効果的なツールでした。

＜実際の目標設定シート＞



社員全員で行う地域貢献活動を通じ、日頃接点の少ない社員とも交流を図る

また同社は、月に一度、会社周辺の清掃活動を社員全員で行っており、普段はチャットツールでのやり取りが主となる客先常駐社員とも交流を図れる機会になっています。この活動は、地域貢献という側面だけではなく、社員同士が自然に懇親を深めることができ、Aさんの仕事への意欲にもつながっていると松谷さんは思っています。

松谷さん 「障害特性を踏まえ、どのような活躍の場が提供できるかを考えています」

Aさんから障害についての話を初めて聞いた際、苦手分野は誰にでもあり、貴重な人材をどのように活かしていくかを考えました。Aさんに事務全般をお願いしてからは、周囲の社員は自分が注力すべき仕事に専念できるようになり、とても助かっているという嬉しい声が届いています。貴重な人材を活かしながら、社員の生産性を上げることができたことが大きな成果となっています。

現在、Aさんに行ってもらっている助成金申請の業務は提出する書類の数も多く大変な作業ですが、定型化されていることも多く、Aさんにとっては進めやすい業務のようです。

「より遠くに向かって歩み始めるために、歩みつづけるために。」が弊社の企業理念です。社員個々の個性、特性を理解して活躍に導いていくことが会社の理念であり、Aさんが今後も自分の得意分野を活かして〝歩みつづけて“いけるようにサポートしていきます。