― 「チーム」で進める、社内障害理解の促進と支援環境の整備 ―

株式会社チノー

事業概要　：　計測機器、制御機器の製造・販売
従業員数　：　813人（令和2年9月現在）
サポーター　：　本間さん（人事総務担当）
被支援者　：　50代（身体障害）
勤続年数　：　13年1ヶ月（令和2年11月現在）
業務内容　：　建物管理、郵便物・集荷物の取扱い

支援内容		
取組み	➡	面談事前シートの活用 社内障害理解促進の研修、支援体制の充実
効果	➡	面談ヒアリング項目の明確化、内面把握 社内障害理解推進、支援窓口の設置

手探り状態で開始した支援活動 養成講座に参加して責任の重さを改めて実感

株式会社チノーは、各種計測機器の製造・販売及び計装工事を主たる事業としています。赤外線計測分野は国内シェアトップクラス、燃料電池評価試験分野では世界トップクラスのシェアを持つ会社で、本社をはじめ各事業所で12人の障害のある社員が働いています。

障害者雇用の促進と定着を進めるために本社人事総務部門で福利厚生業務のリーダーを務める本間さんが、障害者雇用に関する業務も担当することになりました。

本間さんの所属部門には、身体障害のある被支援者のAさんと、精神障害のある社員が2人いますが、業務推進担当になったもののどのように支援していけばよいか分からず、手探りの中で支援活動がスタートしました。丁度その頃、上司からサポーター事業に参加してみてはと勧められ、養成講座を受講しました。

養成講座に参加して、支援の考え方、具体的な方法に加えて他社との意見交換から障害者雇用について学ぶことができ大いに参考になったのと同時に、とても重要な業務を担当することになったと、責任の重さを改めて感じました。

「面談事前シート」を使うことで面談がしやすくなり、コミュニケーションが円滑にできるように

Aさんを支援する第一歩として、本間さんは定期面談を開始しましたが、何を話題にして、どのように進めればよいのか迷い、終始ぎこちない雰囲気になっていました。そのことを支援員に相談したところ、「面談事前シート」を使用し、Aさんの仕事の状況や思っていることなどを事前に把握して、気になることを中心に話し合ってはどうかとアドバイスを受けました。本間さんはAさんに早速そのシートを記入してもらい、面談では自己評価欄にある気になる項目を中心に状況を確認していくことにしました。

＜面談事前シート（抜粋）＞

カテゴリー	項目	はい	いいえ	どちらでもない
例	・業務の種類、内容は自分に合っていますか	○		
業務内容	・業務の種類、内容は自分に合っていますか			
	・業務のボリュームは適切な範囲内のものですか			
	・業務処理スピードは無理のないものですか			
業務指示	・業務指示内容は適切であり、無理のないものですか			
	・指示の方法は具体的で分かりやすいですか			
	・納期等のスケジュールは自分にとって適切な範囲内のものですか			
就業環境	・勤務時間に無理はありませんか			
	・業務に集中できる環境にありますか			
	・使用機器の操作に不慣れな点はありませんか			
人間関係	・社内に相談しやすい相手はいますか			
	・社内に苦手な相手はいませんか			
	・社内周辺社員とのコミュニケーションは適切にとれていますか			

2回目以降の面談時は、前回のシートと対比することでAさんの変化を感じることができ、具体的に話を聞けるようになりました。普段あまり多くを語らないAさんですが、面談時に要望したことを解決してくれた本間さんに感謝し、徐々に打ち解けてきて会話が弾むようになりました。

チームのメンバーを巻き込んで、社内の「障害理解促進策」を企画して展開していく

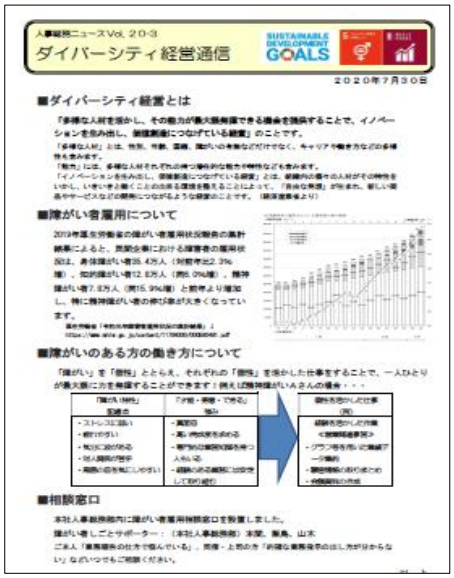
Aさんへの支援を通じ本間さんは、全社的に障害のある社員への関心や理解、支援体制が不足していると感じ、それらを改善するには組織的に取り組む必要があると考えていました。そこで、一緒に福利厚生業務を担当

するメンバー2名と共に、障害のある社員に対する支援について情報交換を行いました。すると、メンバーも支援策についての意見を積極的に出してくれるようになり全社、に向けた「理解促進策」の検討が始まりました。

まず初めに検討したことは、障害者への関心を喚起する情報提供です。そのために、社内のホームページに“人事総務ニュース”として、「ダイバーシティ経営通信」という情報誌を掲載することにしました。記事作成にあたっては、養成講座の資料も参考にして、障害者雇用の現状や働き方等に関するいろいろな情報を集め、現場で役立つ内容を発信していきました。

社員の反応が気になりましたが、質問が来たり、記事に対する「いいね」ボタンが押されたりと、記事をよく読んでくれていることが分かりました。予想以上の反響に本間さんは自信とやりがいを持つことができ、今後もこの「ダイバーシティ経営通信」で情報提供を継続していき、社内における障害理解の更なる向上を目指しています。

＜実際の社内報「ダイバーシティ経営通信」＞


人事総務ニュースVol. 20-3
ダイバーシティ経営通信
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
2020年7月30日

■ダイバーシティ経営とは

■障がい者雇用について

■障がいのある方の働き方について

■相談窓口

次に本間さんたちは、障害のある社員と一緒に仕事をするうえで日常的に役立つ具体的な知識が必要だと考え、ハローワークの職員を講師に迎えての「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の開催を企画しました。社内にいる障害のある社員は、Aさん以外の多くが精神障害や発達障害があるため、精神・発達障害に関して学ぶことで、日常のコミュニケーションや支援に役立ててもらうことにしました。この講座は参加者から大変好評で、本間さんはメンバーと一緒に「チーム」として考え活動し、いろいろな意見を出し合えたことが成果につながったと振り返っています。

相談窓口を設置したことが、障害のある社員、一緒に働く社員たちの「安心感」に

本間さんは、障害のある社員も一緒に働く社員も、ともに何らかの不安や疑問、課題に直面することがあるということを考慮して、障害支援に関する相談窓口が必要だと考えました。そのことをメンバーに話したところ、「どんな相談が来るかわからない。全て自分たちで解決できるとは思えない。」との意見が出て、暗礁に乗り上げました。この状況を支援員に相談したところ、「社内の障害者支援の課題を全て自力で解決するのは難しいかもしれない。皆さんは、相談された課題を解決できる最適な部門や人を探して協力を依頼し、ともに解決するコーディネーターだと考えてください。」と、アドバイスを受けました。本間さんはこの言葉に救われた思いがし、早速そのことをメンバーに伝えたところ「それならやれそうです。」と賛同してくれ、社内ネットワーク上に相談窓口を開設することができました。相談窓口の開設は、Aさんを含む障害のある社員、一緒に働く社員の安心感の醸成につながっていくと本間さんは確信しています。

本間さん 「お互いの違いを認め合い、高め合える“真の意味のダイバーシティ”の推進を」

養成講座を受講して様々なことを学び知識も増えましたが、Aさんと面談する際、しっかり話が聞けているか不安を抱えていました。しかし、支援員に紹介いただいた面談シートを導入してからは、Aさんができないと思っていること、不安に感じていることが可視化できるようになり、安心してもらえる職場環境の整備や解決策の話ができるようになりました。また社内における障害者雇用の理解促進について、私一人で考えるのではなく、チームメンバーと一緒に話し合う機会を設けることで、効果的な情報発信や有益な研修を実施することができました。

障害の有無に関わらず、人は誰でも得意・不得意があり、それを補い合うために「組織」「チーム」で仕事をしているのだと思います。お互いの違いを認め合い、高め合える“真の意味のダイバーシティ”をこれからも推進していきたいと思っています。