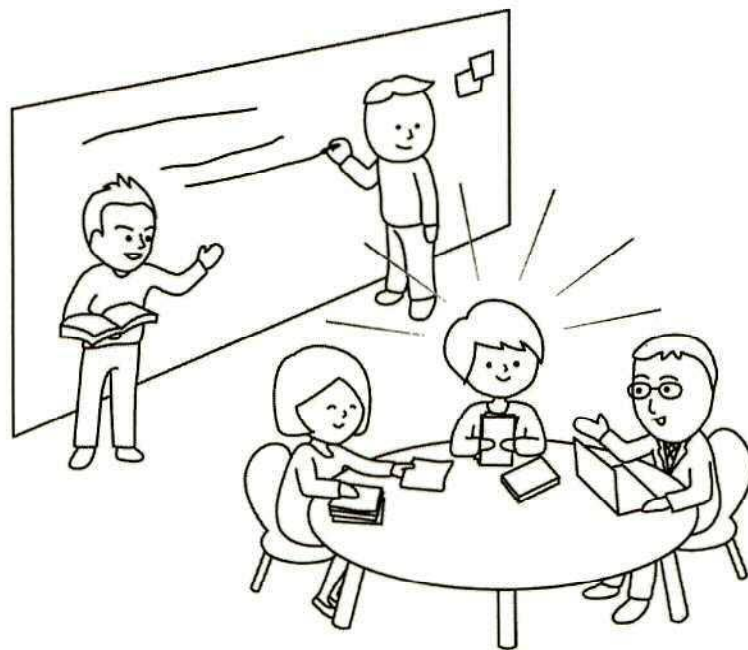


多様な人たちが輝くための

パターン・ランゲージ<本人編>

～病気や障がいがあっても

いきいきと働いていくために～



Colors, Future!

いろいろって、未来。

川崎市

はじめに


2016年3月に発行した「障害者の活躍を生み出す働き方をつくるパターン・ランゲージ」は、障害のある方を雇用している企業、障害のある本人、企業と本人の双方を支えている方々が実際に行っている工夫や秘訣、解決方法から抽出したヒントを、雇用のためのパターン18個、働く本人のためのパターン12個、合わせて30個の「ことば」としてまとめたものです。

その後、企業パートは、より職場で使いやすくなるように再編集され、2018年3月に「多様な人たちが輝くためのパターン・ランゲージ」が発行されました。この間、2016年4月の改正障害者雇用促進法施行（障害者差別禁止・合理的配慮提供）、2018年4月の法定雇用率の引き上げ（精神障害者の雇用義務化）があり、企業で働きたいという障がいのある方のニーズは増えています。そのような状況から本人パートの活用を希望する多くの声をいただき、企業パートに続き、本人パートを独立した本にして発行することにしました。

本書が、障害のある方が職場で活躍するためのヒントになることを願っています。また障害のある方を職場に迎えた同僚や上司の方にも手に取っていただき、その方の理解や働きやすい職場づくりに役立てていただければ幸いです。

本書の見方

本書は、多様な人たちが輝くための30個のヒントを「パターン・ランゲージ」と呼ばれる特定の記述方法でまとめており、一つ一つのヒントを「パターン」と呼びます。本書ではそれぞれを見開き2ページで紹介しています。

カテゴリ	— A11 活躍の土台づくり	障害のある人を社員として雇用しようと考えています。	——— 状況
パターン名	——— トップの宣言	▼その状況において 法律に基づく義務感のみで雇用すると、ちょっとしたトラブルが起きた時に、職場で一緒に働いていくことが重荷になってしまいます。	——— 問題
イントロ	——— 企業価値のある障害者雇用を進めることを社内で開催する。	働く現場では、障害者雇用全体を否定したくったり、職場の中でなぜ障害者雇用をしていくのかという疑問にぶつかったりします。障害のある人が、活躍してもらう範囲が狭まってしまいかねません。	
イラスト		▼そこで 経営トップ層が障害者雇用を進めることを会社全体としての覚悟としてつくりだします。	——— 解決のヒント
		—経営層が集まる会で、障害者雇用を進めることを宣言します。 —社内に、障害者雇用は法律に基づく義務であること、社会的責任があること、世の中の動きなどを伝えます。 —社内に、障害があっても職場の中で活躍できる人がいる事実を伝えます。 —障害のある人が活躍できる力を引き出すには、職場の協力が必須であることを伝えながら話し合っていきます。	——— 具体的な行動
		▼そうすると 社内全体で障害者雇用を進めることに主体性を持つようになります。職場の職員の協力を引き出すことで、社内全体で雇用を進めていくことが社としての使命となります。配属後も、現場だけでなく会社として取り戻す意識を持つことで、職場の改善に向けた提案や、他の職場での良い事例を知りやすくなります。	——— 結果

見開き左ページの上にあるのが、「カテゴリー名」です。それに続くのが、「パターン名」です。パターン名は、パターンの内容を適切に表し、かつ魅力的で、そのヒントについて語るときに「言葉」として覚えやすく、普通の会話や思考の中で使えるようにしたものです。

パターン名の下には、そのパターンへの入り口となる一文があります。これは、「イントロダクション」です。この一文はパターンの内容をわかりやすく説明したものです。その下に「イラスト」が配置されています。「イラスト」は、そのパターンが伝えたい内容を一枚の絵で表したもので、パターン名とセットになることで、そのパターンの内容を覚えやすくするものです。

見開き右ページには、パターンの詳細が書かれています。まず、そのパターンをどのような場面で使うのかという、「状況」(Context)が書かれています。

それに続いて、「▼その状況において」の下に、その「状況」で起こりがちな「問題」(Problem)が太字で書かれています。今「問題」が起きていなくても、その「状況」が当てはまっているならば、今後、その「問題」が生じる可能性があります。

そして、「▼そこで」に続く太字の部分ではその問題を「解決」(Solution)するためのヒントが書かれています。この部分では、実際の行動に移せるアイデアが記述されているものもあれば、その問題に対する新しい捉え方を提示しているものもあります。太字の下部分は、これを補足するより具体的な例が書いてあります。

最後に「▼そうすると」に続いて、そのヒントを実践すると状況がどのように変わり、どのような良い結果(Consequences)が期待されるかが書かれています。

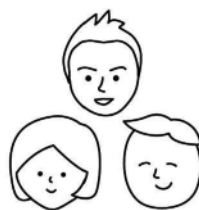
【本書に登場する主な人物】



障害のある本人



職場の上司



職場の同僚



会社の社長



会社の人事担当

パターン・ランゲージの考え方

本書は、「パターン・ランゲージ」と呼ばれる考え方にもとづいてつくられています。パターン・ランゲージは、誰かが実際に行っている良い工夫や秘訣、あるいはこれまでの経験の中で得られた実践的な解決方法を、【状況】【問題】【解決】とそれに【名前】をつけた形式で書き記していく方法です。本冊子では、見開き2ページで記された一つひとつのまとまりが、パターン・ランゲージの「パターン」に相当します。

パターン・ランゲージは、もともとは1970年代に建築分野で生まれた方法です。建築家のクリストファー・アレグザンダーが、美しい建物やいきいきとした街の姿に繰り返し現れる法則性を「パターン」と呼び、それを「ランゲージ」（言葉）として記述・共有することを提案しました。

アレグザンダーが目指したのは、街や建物のデザインについての「言葉」をつくることで、建築の専門家と住民の垣根を取り払い、街や建物をつくるプロセスに誰もが参加できるようにすることでした。なぜなら、実際にその建物や街に住み、その建物を育てていくのは、その住民たちだからです、彼らのより良い生活の場を彼ら自身でつくり改善していくことがいきいきとした街を生み出す秘訣だとアレグザンダーは考えていました。

アレグザンダーのパターン・ランゲージは建築分野のものでしたが、最近では、人間の活動全般に応用し、自分たちの「前向きで実践的な工夫」を「ことば」にして、よりよいものを作っていく人たちを支援していく活動が広まっています。

ひとつひとつのパターンは、特定の【状況】、そこから陥りがちな【問題】、【解決】の発想、そこから生まれる【結果】という形式で記述されています。それぞれのパターンには【名前】がつけられ、それ自身ひとつの「ことば」=単語として成り立ちます。

パターン名が形式を整えた一連のことばとして書かれているのには理由があります。ひとつには、工夫や秘訣というものは複雑で言いあらわしにくいので、誰かの内に秘められているその感覚を捉えるためには、形式を整え、わかりやすく表現できるようにすることが必要だからです。

ふたつ目の理由は、捉えた本質的なことがらを他の人と共有するためです。ことばはもと、複雑な世界のなかで人々がお互いに理解しあうための道具です。そのような道具を持つことで人類・社会は発展してきたと言ってよいでしょう。パターンという共通の形式を使うことで、誰かの内に秘められている、何かをつくったり実践したりするときの工夫や秘訣が、他の人にも理解できるようになるのです。

【参考文献】

井庭 崇（編著），中埜 博，江渡 浩一郎，中西 泰人，竹中 平蔵，羽生田 栄一，『パターン・ランゲージ：創造的な未来をつくるための言語』，慶應義塾大学出版会，2013
クリストファー・アレグザンダーほか，『パタン・ランゲージ：環境設計の手引』，鹿島出版会，1984
クリストファー・アレグザンダー，『時を超えた建設の道』，鹿島出版会，1993

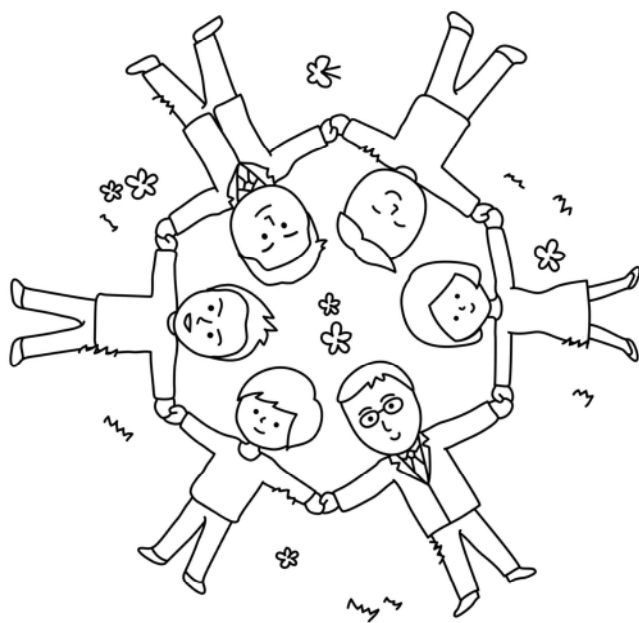
パターンの使い方

本書で紹介する「多様な人たちが輝くためのパターン・ランゲージ」には、2つの使い方があります。

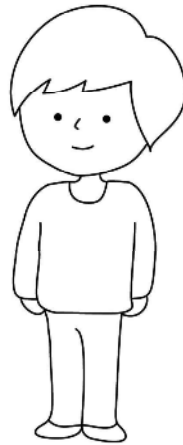
ひとつは、パターンの中から自分にとって何らかの発見や新鮮さを感じるものを探し、それを試してみることです。この冊子で集めたものは、誰かがどこかですでに実践しているものですが、全く同じようにする必要はありません。自分の中で共鳴する部分があれば、それを自分なりに実行してみてください。それは、今までとは少しだけ違う、新しい行動を起こすきっかけになるかもしれません。


もうひとつの使い方は、パターンを使いながら、他の人の経験を教えてもらったり、自分から話したりして、工夫について語り合うことです。「あなたに一番役立つものを教えて!」「私はくやる気のスイッチ>が大切だと思ったのだけど、あなたはどうか?」「私はくできるものボックス>という考え方をしたことがなかったのだけど、考えてみたことはある?」などと、会話をしてみましょう。他の人は何気なく行っているけれども、自分は考えもしなかった工夫を聞くことができるかもしれません。また、パターンについて話すことは、自分の経験を整理し、他の人に役立ててもらえるように共有するきっかけにもなるでしょう。グループであれば、ワークショップのような形で対話を重ねていくこともよいかもしれません。

いろいろな工夫を重ねて、パターンを使っていただければと思います。



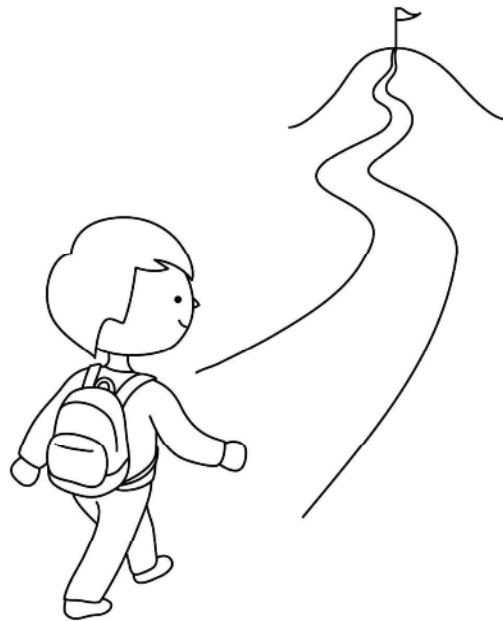
【 本人 】



 No.1 働く自分を準備する

一歩を踏み出す

なりたい自分への道のりも、最初の一歩から。



企業の中で働きたいと思いはじめました。

▼その状況において

働きたいと思っていても、何もせずにいると、時間だけが過ぎてしまい、目標を見失ってしまいます。

いつまでも行動できない自分に悩んでしまい、変わっていかうという気持ちも失ってしまうかもしれません。将来に対する不安や心配が大きくなってしまいます。

▼そこで

こうなりたい姿をイメージして、おもいきって、まずは動いてみます。

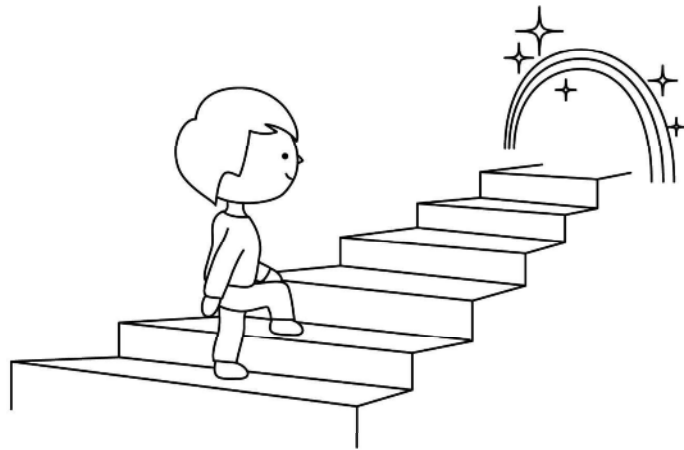
- 障害のある人が働くことに関して、情報を集めてみます。情報を集める中で、障害者雇用に関する情報を調べることや、就職支援をしてくれる人を探してみることも有効でしょう。
- 企業で働くことを見据えて、体調の管理や体力の向上に努め、規則正しい生活を送ることで、生活リズムを整える意識を持ちます。
- どんなに小さなことでも良いので、今の自分自身にできることから、始めてみます。支えてくれる仲間もいますから、一人だけで乗り越えようとする必要はありません。

▼そうすると

次の一歩が見えてくるようになります。一歩を踏み出すことで、前向きな気持ちやこの先の道のを乗り越えようとする勇気も生まれてくるでしょう。今までは思いもなかった新しい発見から、また違った選択肢が広がるかもしれません。まずは、最初の一歩を踏み出すことで、動き続ける力が生まれるのです。

小さな成功体験

小さな成功体験の積み重ねが自信と成長につながる。



企業で働くために一步を踏み出してみました。

▼その状況において

一生懸命取り組んでも、最初から失敗ばかりが積み重なっていくと、「やっぱり自分にはできない」と、消極的になってしまいます。

せっかく働こうと思って動いてみたのに、できると思っていたことができない事実はショックなことですし、自分の描いていた働く姿とのギャップから落胆してしまうかもしれません。だんだんと、こうなりたい姿に向かって進んでいく意欲もなくなってしまいます。

▼そこで

まずは、小さくても成功体験を積み重ね、自信や喜びを実感していきます。

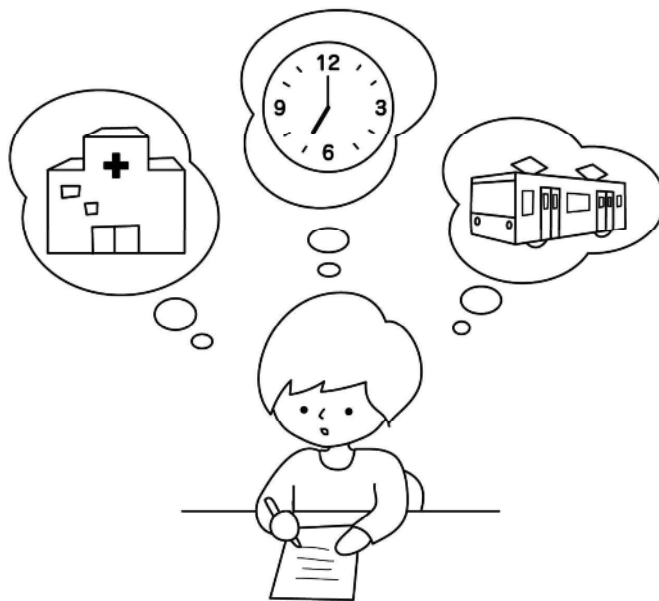
- 最初は、できるだけ得意なものや興味を持っていることから始めてみます。
- 失敗体験をするより先に、些細なことでも確実に取り組むことで成功体験を感じられるようにします。たとえば、職場での実習をしたときに、今日できたことを書き出して振り返ってみることも良いかもしれません。
- 他の誰かから評価してもらうことも、自分には見つけにくい成功体験に気づくきっかけとなるでしょう。

▼そうすると

自分の中でできていることに目が向くようになり、自信を得ることにつながります。一つずつ振り返りながら、できることを見つけることで、新しいことに取り組んでいこうという前向きな意欲が生まれてきます。就職した後にも、仕事の中で失敗をしたときに、自分のできることを再確認して、前向きに動いていく力となっていくでしょう。

配慮リスト

持っている力や必要な配慮を発見し、伝える準備をする。



採用面接を受けようと思っています。

▼その状況において

企業に自分のできることや配慮してほしいことを説明するときに、うまく言葉に表現できなかったり、説明に時間がかかったりしてしまうと、相手に伝わりにくくなってしまいます。

相手に伝わらないと、企業では、どのような勤務体系や仕事内容が良いのか決められません。自分でも、自分自身に必要な配慮に気づきにくくなったり、なんとなくわかっていても言葉が見つからなかったりすることで、段々と配慮を求めにくくなってしまいます。

▼そこで

自分に必要な配慮を、相手に説明できるようまとめ、伝わりやすくなるような準備をしておきます。

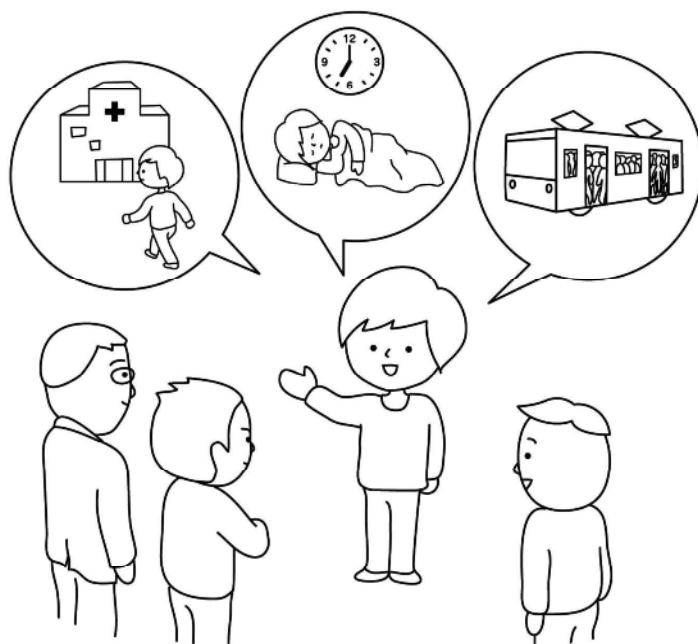
- 自分を振り返って、小さなことでも、自分自身のできていることと、できていないことを、具体的なエピソードを思い浮かべながら書き出してみます。
- できていないことの中から、配慮があればできることを書き出してみます。書き出すことが辛い時には、無理をする必要はありません。良いところを少しずつでも積み重ねながら探っていくことが大切です。
- 他者からの意見を聞くことで、新しい発見や、良いところの蓄積につなげていけるとよいでしょう。

▼そうすると

相手に、自分のことをよく知ってもらえるような伝え方ができるようになります。自分の持っている隠れた力や必要な配慮を発見することで、どんな職場が自分に合うのかイメージできるようになります。リストとして見える形で残しておくことで、職場の上司が変わった際にも説明がしやすくなるでしょう。

Win-Win 発信

職場に貢献していくため、配慮が必要なことを伝える。



新しい職場で働き始めることになりました。

▼その状況において

配慮が必要なことも一人で抱え込んでしまうと配慮を求めることができず、結果として力を発揮できなくなってしまう。

たとえば休憩が必要な時に、「こんなことで休んでも良いのかな」と考えすぎて、無理をしすぎると、急に体調の悪化につながる場合があります。仕事の効率が下がることや、本人が長期間休んでしまうことで、本来自分がありたかった状態からかけ離れていってしまいます。

▼そこで

配慮を求めることが、自分のみでなく同僚も含めた職場全体の働きやすさにつながると考え、相手を尊重しながら対話をします。

－職場の人がどんな配慮が提供できるのか考えやすくなるよう、相手に必要な配慮を伝える準備をして、採用面接時や職場に配属された時、上司が変わった時などに伝えます

－仕事に貢献していくために休憩が必要であれば、回復するために必要な時間を明確にし、予め上司や同僚とも共有しておきます。

－配慮を受けながら仕事をしていくためには、職場に貢献していくための自己管理をする意識を持ちます。

▼そうすると

配慮が必要なことを、具体的に伝えることで、上司や同僚にどのようにしたら良いかを考えていく意識が生まれてきます。対話をするすることで、任せることができる仕事ができるようになります。できないと思っていたことに対しても、できるようにするための工夫を考えるようになり、職場全体の働きやすさにもつながっていくでしょう。

今ここに集中

どんな任された仕事でも、コツコツと取り組むことで信頼を蓄積する。



職場に配属され、仕事を任されることになりました。

▼その状況において

仕事に対していい加減に取り組んでしまったり、違うことを考えながら取り組んでしまうと、ミスが発生したり、求められる成果を上げることができなくなってしまいます。

単純作業や簡単な仕事ばかりだと、自分の能力に合っていないと思ってしまうことや、イメージしていた姿とのギャップにがっかりしてしまうことがあります。悩みがあって、任された仕事以外のことばかりを考えてしまうこともあります。そこで、仕事に対して集中できなくなったり、手が止まってしまうと、上司や同僚が仕事を頼みづらくなってしまうことで、段々と居心地が悪くなってしまいかもれません。

▼そこで

どんな仕事も大切な仕事であると考え、「今ここ」に集中して仕事をするようにします。

-過去でも未来でもない、今の目の前の仕事に集中し、成果を出していくようにします。

-まずは、任された仕事をコツコツと行います。

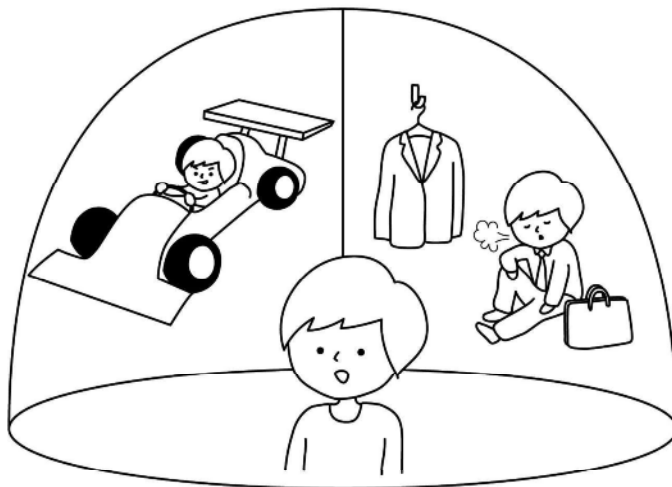
-自分の仕事が、「誰のために、何のために」役に立っているのかを確認し、意識して仕事に取り組むようにします。

▼そうすると

仕事を続けていくことでリズムが生まれ、徐々に働くことへの達成感が生まれていきます。上司や同僚からの評価や信頼も厚くなっていくことで、職場の中で対話がしやすくなり、より必要とされる存在に変わっていきます。仕事への信頼が蓄積してくると、新しい業務も任され、できる仕事の幅が広がっていくでしょう。

アクセル&ブレーキ

自分をコントロールできるスピードで進む。



職場に慣れてきて、任される仕事が増えてきました。

▼その状況において

自分の中で成果を出していくことができるペース配分を誤ると、働き続けることが苦しくなってしまいます。

周囲からの期待に応えなければと考えすぎ、自分のできる限界を超えて無理をすると、息切れを起こしてしまい安定して仕事を続けることができなくなってしまいます。何もできないでいると、上司や同僚はどのようにあなたがチームの一員として活躍してもらえば良いか分からなくなります。

▼そこで

頑張りすぎてしまう時と、慎重になりすぎてしまう時があることを覚えておきます。

-自分では意識していてもなかなか気づかないことが多いので、周囲の支えてくれる人の客観的に見てくれる力を借りることも必要です。

-自分の活動の中で頑張りすぎたり、慎重になりすぎたりしていることに気づいた時は、自分が大切にしたいことを一度見つめ直してみます。

-頑張りすぎることや動けずにいることが増えてきたら、自分がどんな時にその状態が生じるのか、自分の中で起きているサインを知っておくことも大切です。

▼そうすると

自分自身を冷静に知ろうとする気持ちが出てきます。経験を積み重ねていくと、ペース配分を自分でコントロールできるようになったり、周囲の声に耳を傾けやすくなったりすることで、心の中に余裕が出てきます。仕事のペース配分が上手になり、自分なりに力を発揮できる働き方が徐々に身についていくでしょう。

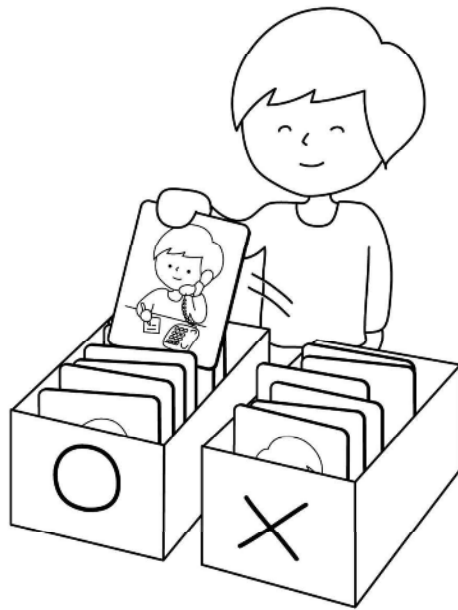


No.7

できることを広げる

できるもののボックス

自分のできる仕事を増やしていく。



職場環境にもだいぶ慣れてきたので、自分の仕事を振り返ってみたいと思っています。

▼その状況において

できていることがあるのにできていないことばかりが目が行くと、自分はこの仕事に向いていないのかと落ち込んでしまいます。

周りは忙しそうに働いている時に、自分は任された仕事がなかなかできないでいると、段々と職場にいつらくなってしまいます。徐々に、自信がなくなっていき、「私も手伝います」という声が出しにくくなってしまいかもかもしれません。自分は誰の役にも立てていないのではないかと、消極的な気持ちになってしまいます。

▼そこで

できることが見つかることを楽しみながら、“できるものボックス”と“できていないボックス”とに分けてみます。

-具体的なエピソードから業務の振り返りを行い、小さなことでも、できたこととできなかったことを書き留めてみます。

-できていないことは、将来どのようにしたらできるかを考えてみるようにします。

-時には上司や同僚などと一緒に考えてみて、できないボックスからできるものボックスに移していくことができると仕事が楽しくなっていくでしょう。

▼そうすると

できることが増えてくると、仕事に自信を持てるようになります。心の中に余裕が出てくることで、新しいことや苦手なことにも、前向きに取り組めるようになるでしょう。できることをまとめておくことで、新しく任される仕事も増えて職場での信頼も高まっていくでしょう。



No.8

できることを広げる

歩みのなかま

同じように働く人たちと、お互いに教わり教えあう。



就職当時に持っていた前向きな気持ちが薄れてきてしまいました。

▼その状況において

障害があるがゆえの悩みを、同僚には理解されづらいと思って一人で抱えこんでしまうと、苦しくなってしまう。

他の職場では、同じように障害のある人がもっとやりがいのある仕事をしているのではないか、どういう配慮の伝え方をしているのだろうか、どういう評価をされているのだろうかと気になってしまうことで、今と将来の仕事に対して疑問や不安を感じてしまいます。段々と、仕事がマンネリ化したり、働く意味を見失ったり、疲労が蓄積することで、辞めたい気持ちになってしまうかもしれません。

▼そこで

障害があっても職場で活躍しているよい仲間を見つけて対話してみます。

- －それぞれの職場で、様々な障害がありながらもどのように工夫して働いているのか聞いてみます。上司や同僚、支援者からそのような人がいないか聞いてみるのも良いでしょう。
- －自分にもできそうなことがあったら、お手本にして真似てみることから始めてみるとよいでしょう。
- －定期的にグループで集まって、職場での工夫、実践してみて良かったこと、困っていたことを解決した方法など自由に話をしてみても良いでしょう。人から声がかかるのを待つよりも、自分から声をかけてみる勇気が必要かもしれません。

▼そうすると

働いている障害のある人から話を聞くことで、新しい発見が多くあります。いろいろな働き方を知ることで、自分が活躍していくための選択肢が広がっていきます。自分の工夫している話もしてみると、相手の学びになることもあり、教え教わることで、段々と仲間が広がっていくでしょう。

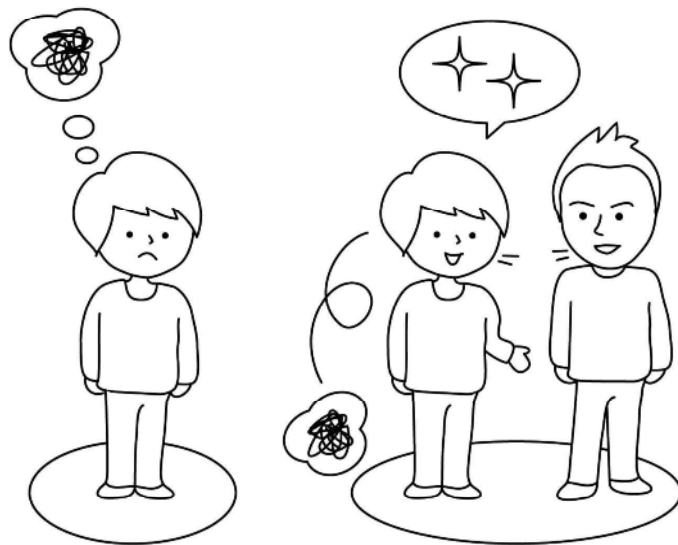


No.9

できることを広げる

離して広げる

悩みを人に話すことで自分から離す。



自分の働き方がこのままで良いのか悩んでいます。

▼その状況において

こうあるべきだという固定観念にとらわれすぎると、現状を打破できなくなってしまいます。

一つのことには悩み続けてしまうと、目の前のことしか考えられない状態から抜け出せなくなってしまいます。苦しいまま働き続けると、不満や愚痴が増えたり、体調が悪化したりするかもしれません。

▼そこで

悩み続けている状況から離れてみて、別の視点で改善策を考えてみるようにします。

–自分一人で悩みを考えるだけではなく、人に話してみることも有効です。同僚など人に話すことで、別の視点を取り入れることができるかもしれません。

–その悩みが、解決できるものなのかどうか考えてみます。もちろん、自分の中に原因があるようであれば、それを修正していく努力も必要です。

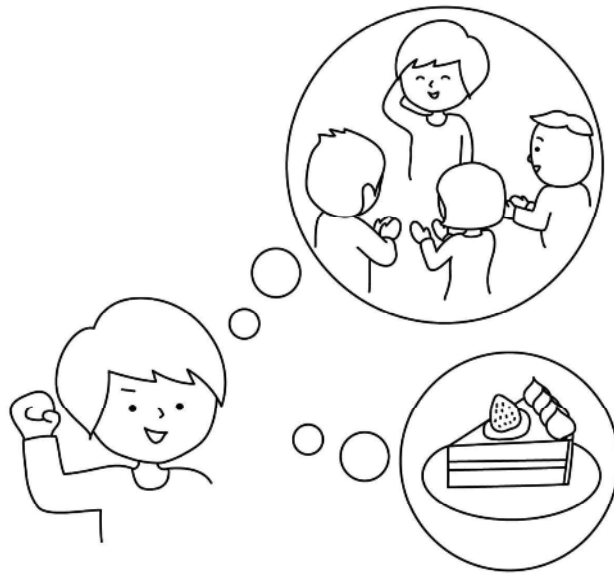
–もし、悩みの解決が困難であれば、上司や支援者と相談をしたうえで、一番大切なことは何かを考え、今の状態を一度リセットすることや、問題を一旦保留することも考えられます。

▼そうすると

働き続けていくうえで大切にしたいことを、改めて明確にすることができます。他の人に話すことで、一人では気づかなかったような選択肢が広がっていくかもしれません。自分自身のなりたい姿に向かう方法が見つかれば、次の活動は自ずと進めやすくなるでしょう。

やる気のスイッチ

仕事への前向きな意欲を引き出す自分なりのポイントを知って実践する。



今日はなんだか仕事に取り組む気持ちが湧いてきません。

▼その状況において

やる気がないまま仕事を続けていると、ミスをしがちになり、周囲との関係も悪くなってしまいます。

徐々に、単純な仕事などでやりがいを感じられなくなってしまい、毎日がつまらなくなってしまい、職場にいる自分自身の価値が認められなくなり、愚痴や不満が出やすくなってしまいます。やる気がなくなり、ミスが増えて、それを注意されることが増えていくという悪循環になってしまいます。

▼そこで

一生懸命仕事に取り組む意識に切り替える、自分なりのポイントを知って実践します。

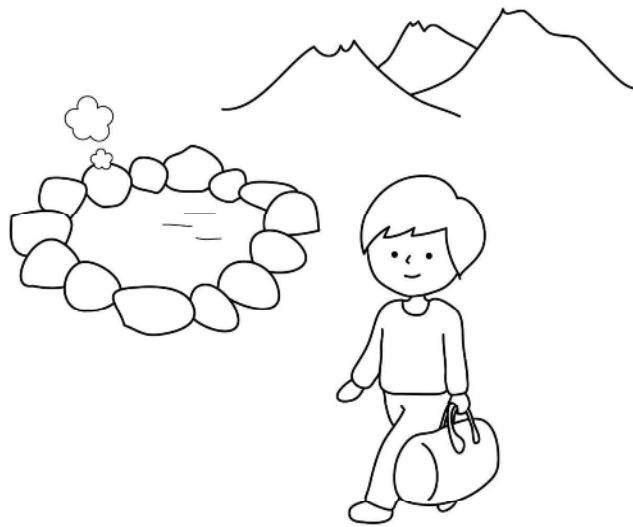
- やる気が起きなくても十分にこなせる平易な仕事に取り組むことで、やる気が出るまで待ってみます。
- 自分を支えてくれる家族や、上司や同僚、働いている障害のある仲間などとも相談してみます。
- 自分の一番好きな服装で出勤するようにしたり、この仕事を終えたら美味しいごはんを食べに行くよう決めてみたり、自分自身にちょっとした御褒美をあげることも良いかもしれません。

▼そうすると

ちょっとした自分への行動や意識の持ち方で、仕事に対する気持ちを切り替えることができるようになります。仕事に対する意欲を高めることで、安定して職場へ貢献できるようになります。

私なりのリカバリー

職場で活躍できる自分らしさを取り戻す。



職場で働き続けることに、疲れを感じています。

▼その状況において

気持ちや体が疲れているときに、原因がわからず対処できないまましていると、求められるペースで仕事をし続けることができなくなってしまいます。

期待されたり、多くの仕事を任されたりすることで、休めなくなってしまい、疲労が重なることがあります。体調を崩してしまうと、周囲の上司や同僚もどのように仕事を任せたら良いのだろうと悩んでしまうかもしれません。

▼そこで

元気な気持ちを取り戻す、自分なりの方法を作っておくようにします。

-上司と相談して、計画的に、今取り組んでいる仕事から思い切って離れてみて、仕事のことを一時的に忘れてみます。

-“休むことを頑張る”という意識が大切な時もあります。中長期的に休み、家にこもりっぱなしにならず旅に出たりするなどの、気持ちをリフレッシュしたりエネルギーを回復したりするためのアクションを起こします。

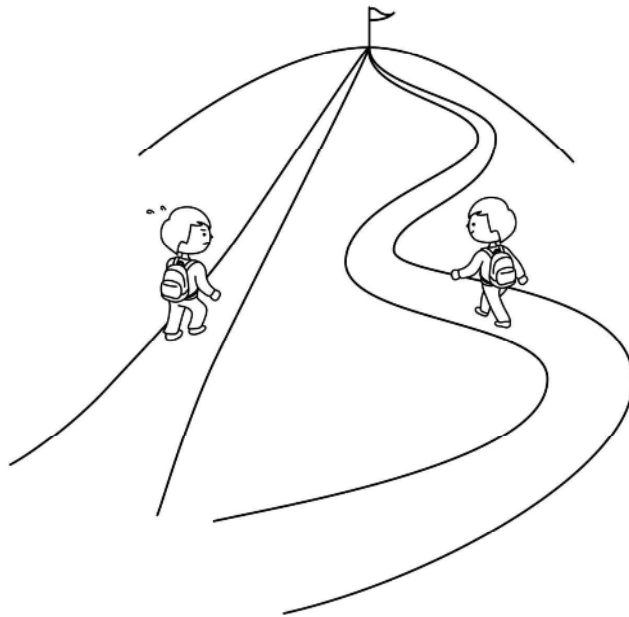
-自分自身の気持ちが回復する方法を、覚えておくことも大切です。

▼そうすると

気持ちをリフレッシュし、体力を回復することで、元気な自分らしさを取り戻すことができます。職場の中で働く目的を再確認することで、仕事に取り組む意欲も高まっていくでしょう。自分なりのリカバリ方法を知っておくことで、職場で長く安定して力を発揮することができるようになっていきます。

道は自分が選ぶ

自分で決めることから自信が生まれ、その後の可能性を広げていく。



職場の中で活躍している姿を、どのように実現していくか考えています。

▼その状況において

自分で考えずに誰かの判断に頼ってばかりいると、受け身での動きしかできなくなってしまいます。

他の誰かに言われたからやっているという状態が続くと、次第に自分で主体的に考えていくことができなくなってしまいます。何か上手くいかない問題が起きたときも、自分で決断したことではないので、他の誰かのせいにしたくなってしまいます。

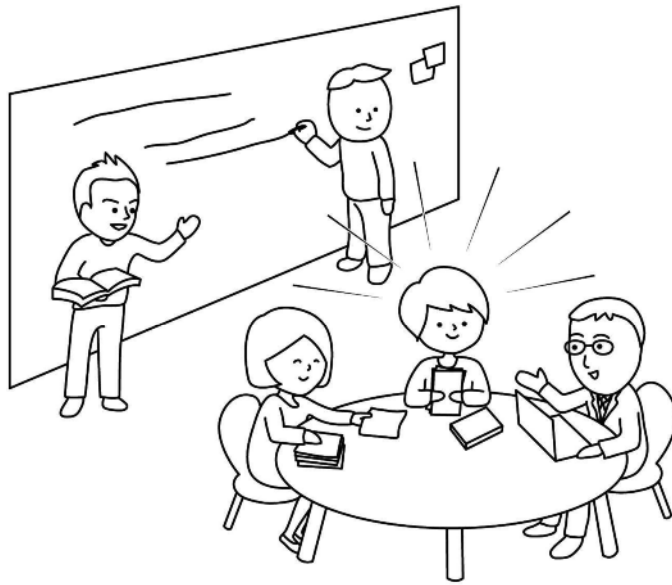
▼そこで

活躍し続ける自分をつくっていくために、小さなことでも自分で考えて決めるようにします。

- 普段の業務や生活の中で、小さなことでも自分はどうしたいか意識する習慣をつくります。たとえば、なんでも良いと言わずに、自分で食べるものや着るものを決めることから始めるとよいでしょう。
- 周囲に相談したり、助言を受けたりしながらも、最終的には自分自身で選ぶことが大切です。

▼そうすると

自分自身で選ぶことで、より頑張っ続けて続けることができたり、多くの気づきを得ることができたりして、よりよく働くために自分自身で考えていくことができるようになります。自分で選ぶということは苦しいこともあります。うまいった時の喜びと自信はより大きなものになるでしょう。



謝辞

本書の基になった「障害者の活躍を生み出す働き方をつくるパターン・ランゲージ」をまとめるにあたり、様々な方にお世話になりました。特に、下記の皆さんには、インタビューやワークショップにご協力いただき、心から感謝し、ここに記させていただきます。

株式会社アルファメディア小湊宏之さん、伊東寿晃さん、株式会社日本ヴォーグ社の皆さん、株式会社ベネッセスタイルケア野沢悠介さん、山口竜さん、生田圭史さん、特定非営利活動法人障害者就業・雇用支援センター秦政さん、高浜市社会福祉協議会たかはま障がい者支援センター小松邦明さん、一般社団法人働くしあわせプロジェクト働くしあわせ JINEN-DO 北村尚弘さん、株式会社 LITALICO ウィングル相模大野センター昆野祐太さん、社会福祉法人県央福祉会井田日中活動センター準備室小崎亜希子さん、社会福祉法人県央福祉会百合丘就労援助センター太田めぐみさん、就労移行支援事業所働くしあわせ JINEN-DO 関係者のみなさん、特定非営利活動法人マイ Way のみなさん、川崎市チャレンジ雇用就業員のみなさん。

また、本企画の相談に快く応じてくれた慶應義塾大学総合政策学部准教授井庭崇さん、株式会社富士通研究所岡田誠さん、パターン・ランゲージの概念をアドバイスいただいた井庭崇研究室金子智紀さん、認知症をテーマとしたパターン・ランゲージ「旅のことば」を展開し先行的な知見を御提供いただいた国際大学GLOCOM/株式会社富士通研究所/認知症フレンドリージャパン・イニシアチブのみなさん、パターンの作成に多大なるご協力をいただいた株式会社クリエイティブシフトの正井美穂さん、阿部有里さん、働くしあわせ JINEN-DO 北村尚弘さんにも感謝いたします。

みなさん、どうもありがとうございました。

多様な人たちが輝くためのパターン・ランゲージ
＜本人編＞

2020年 7月 20日 発行

発行：川崎市健康福祉局障害保健福祉部障害者雇用・就労推進課
〒 210-8577 川崎市川崎区宮本町1番地
メールアドレス： 40syosyu@city.kawasaki.jp

多様な人たちが輝くためのパターン・ランゲージ<本人編>



働く自分を準備する

No.1 一歩を踏み出す

No.2 小さな成功体験

No.3 配慮リスト

職場への貢献

No.4 Win-Win発信

No.5 今ここに集中

No.6 アクセル&ブレーキ

できることを広げる

No.7 できるものボックス

No.8 歩みのなかま

No.9 離して広げる

活躍し続けるための自分づくり

No.10 やる気のスイッチ

No.11 私なりのリカバリー

No.12 道は自分が選ぶ

