

~キラパタ体験セミナー~
障害のある社員の活躍を
生み出す職場はこうつくる



足りないくらいがちょうどいい
4bunno3.com 北村 尚弘

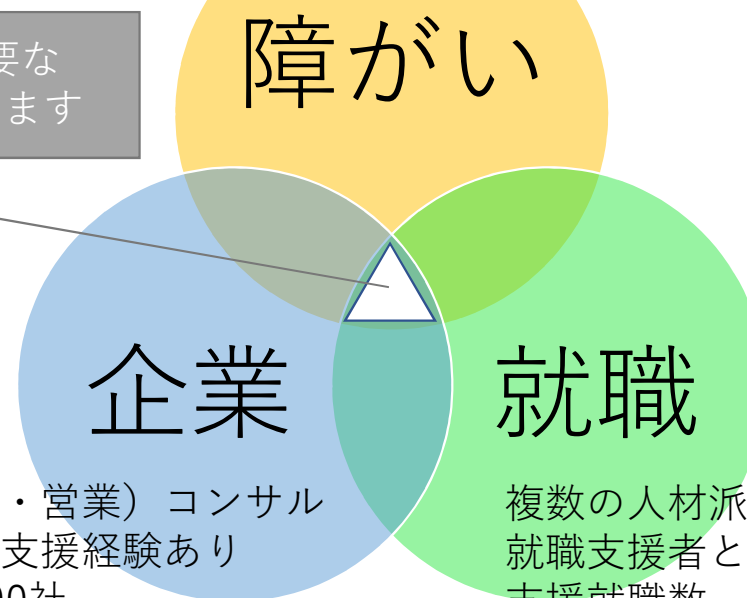


講師紹介

障がい者が職場で活躍できる方法をデザインします

障がい者雇用に関し10年以上携わり、一部上場企業で精神の方15名が働く現場の立ち上げや、就労移行支援事業所の支援員としての経験あり
K-STEPやキラパタの開発に携わる

就労定着支援に必要な
3つの経験値があります



経営（人事・組織・営業）コンサルタントとして企業支援経験あり
支援企業数 約500社

複数の人材派遣・紹介事業に携わり
就職支援者として活動経験あり
支援就職数 約6,000人



本日のセミナーの構成

1. 定着支援の仕方を考える

定着支援を実現する方法とはどのようなものでしょうか

2. 活躍のアイデア会議を体験する

雇用現場の上司・同僚が採用した障がい者、その支援者と一緒に取り組むことで一体感のあるチームを作り上げます

3. キラパタの使い方を学ぶ

活躍のアイデア会議を軸に、16のノウハウをご紹介します

予備知識:精神障がい 知らない人にもわかりやすい解説 1

適正量ではない脳内物質が分泌される病気です

※ わかりやすくするための簡易な説明とご理解下さい



健常者



精神障がい者

コミュニケーション
の種類
「対自分」「対人」
「集団」「対家族」

蛇口が開きすぎ、開かない、元に戻り難い、
遅れて開くなどで、
コミュニケーションに障がい起きやすい。

予備知識:精神障がい 知らない人にもわかりやすい解説 1

お薬とトレーニングで蛇口の調整をし、適正に近づけます



今の医学では完全な状態に戻すことは難しいことが多く、
継続的に調整が必要です。
残り差を周囲が受け容れる環境やサポートが大切です。

関わる皆さんのありがたい姿

就業者、雇用現場、支援者すべてが
就職した数年後も、しあわせが持続している



関わる皆さんの現状

ハッピーを望むものの
就業者、雇用現場、支援者がチグハグで、なにか上手
くいかない・・・ということもまだ多い



経済学からの答え

採用後、雇用現場には多くのコスト負担があるため



雇用現場の3大運用コストとホンネ

1) 能力を引き出すコスト

具体例：業務の切り出し、オペレーションの変更、
教育育成、指揮命令など

「何を任せて、どのように育てたらいいのかわからない」

2) 判断・共有するコスト

具体例：心身状態管理、提供配慮の判断、業務内容・
量・ペースの適正判断、理解度確認など

「コミュニケーションが取れず、必要な配慮がわからない」

3) 関係や状態を回復するコスト

具体例：人間関係のトラブル対応、心身不安定状態から
の回復（戦線離脱）など

「トラブルが発生し、業務以外に取られる時間が多くなる」



コストを分配するという考え方

採用後の運用コストは企業だけの責任でも、就業者だけが引き受けるものでもありません
関わる皆さん全員が幸せになる方法を探しませんか？



メソッド1 全員で成功イメージを共有する

それぞれの頑張りがバラバラで機能しない状態を脱し、三者がひとつの考えに従い、共有イメージを持ちます。

4 ぶんの 3 メソッド



メソッド2 3ステップで役割を分担する

セルフケア
トレーニング

良質企業への
就職活動

定着支援

それらをサポートできる支援者

支援者



SCT

就活
法

求職者



どうすれば
いいの？

自信はついたけど
就職先は？

必要な配慮を提供
してくれる

自己管理のできる
人を採用できた

アイ
会議

雇用現場

配慮ってどう
すれば良いの？



多様性を受容できる雇用現場

4 ぶんの 3 メソッド

※SCT=セルフケアトレーニング

※アイ会議=活躍のアイデア会議

3者の力を合わせる疑似体験をしましょう

活躍のアイデア会議

1. セルフケアトレーニング中の障がい当事者
2. そのご支援者

以上の2者を各席に迎え入れ、4 ぶんの3メソッドの疑似体験をして頂きます。

雇用現場の皆さんに求められるのは
「サポートや環境の工夫」のありかたを彼らと一緒に考えることです。

※本日は川崎市内の「ひゅーまにあ川崎」「南部就労援助センター」
「中部就労援助センター」「百合丘就労援助センター」から
障がい当事者とそのご支援者に参加して頂きます。





多様な仲間で意見を出し合うアイ会議

- 採用予定の方（佐藤さん）がどうすれば活躍できるかを検討する会議を25分間で実施します。
- 会議の参加者は6名（企業4、当事者1、支援者1）です。皆さんは同じチームで働く上司や同僚、障がいのある社員（佐藤さんの先輩の位置づけ）であると設定します。そこに外部の支援者が加わります。
- 最初に5分間の個人ワークで配布された「会議シート」に自分のアイデアを書きだします。
- 次に8分を目途に参加者6名のアイデアを共有します。書いたことを読むだけにすると良いでしょう。
- 残り時間を使い、参加者6名で佐藤さんが活躍できるためのチームでの考え方の合意形成を図ってください。



多様な仲間で意見を出し合うアイ会議

- ▶ 今から全員で、30秒間で名前だけの自己紹介をします。
- ▶ 各テーブルの進行は皆さんにお任せします。
- ▶ タイムラインは、前頁の通り、個人ワーク5分、アイデア共有8分、グループディスカッション12分の、合計25分です。
- ▶ 講師はタイムキープと、各テーブルを回ってのアドバイスをします。
- ▶ 全員が話す量を同じくらいにするように調整してみましょう。
(誰か一人が話しすぎないこと、話していない人がいないこと)
- ▶ 終了後、8分間で各自感想（NGの指摘ではなく、良かったこと）を発表します。時間があまったら誰でも自由に話してOKです。



キラパタというノウハウ

多様な人たちが輝くための職場の作り方のノウハウをまとめたものが キラパタ です。

川崎市と講師が共に、慶應義塾大学の井庭准教授の持つパターン・ランゲージのノウハウをお借りして作成しました。

活躍のアイデア会議 はキラパタの中でも中心的なノウハウです。

一式のコピーをご用意頂きましたのでご参照ください。



キラパタの可能性

- 使うだけで **問題の予防や対処** ができます
順番に実行するだけで、あっという間に効果を実感できます
- 各現場の **独自性** に対応します
既存事例ではなくパターンを学び、応用する方法です
- **専門性** は不要です
現場の同僚や当事者本人だけで使いこなせます
- **相互理解の高いチーム** に育ちます
相互理解を高めながら問題解決することでチーム力を強化します
- **低コスト** で利用できます
川崎市のノウハウですので社内導入コストが安価で済みます

キラパタ冊子の使い方

- 上手な**予防**のしかた 「お勧め利用タイミング」 を使う
- 上手な**対処**のしかた 「扉ページ」 を使う

例

① 今のステージ

受け入れ
準備段階

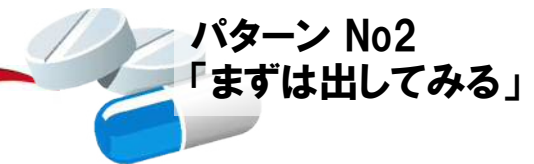
② 発生する課題



現場が非協力的

この問題が発生する
要因が組織内にあります

③ 対応するパターンを選択



パターン No2
「まずは出してみる」

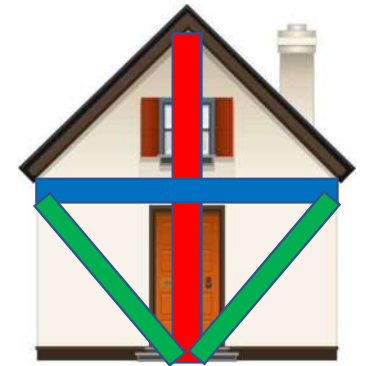
④ 組織力アップ！



受容力の向上を耐震の家にまなぶ

- 3つの関係で倒れにくい家を作ります。

- 1) 柱 タテの関係 上司
- 2) 梁 ヨコの関係 業務上の指導者など
- 3) 筋交い ナナメの関係 同僚・他部署の人など



地震の多い日本の家では筋交いなどの対処により、堅牢な仕組みを作っているのはご存じのとおりです。

障がい者雇用には想定していないトラブルや問題でグラグラすることがありますが、組織もタテ・ヨコはもちろん、ナナメの関係で環境を強化するだけで、問題が減少します。

このナナメの関係にあたるのが No3. 職場サポーター です。

「障害のある社員の活躍を生み出す職場はこうつくる」は以上で
終了です、長時間お疲れ様でした。
お時間まで質問をお受けします。



日々の問題解決に取り入れて頂き、就労定着を実現できる雇用現場
づくりにお役立て頂けることを切に願っています。

= おまけ =
知らない人にも
わかりやすい
精神障がいの解説

精神障がい 知らない人にもわかりやすい解説 2

例えると、バッテリー容量の少ないスマホなのです



彼らは健常者同様に優秀で、多くのアプリが搭載されたスマホのようなもの。但し、バッテリーの満タン量が非常に少ない。

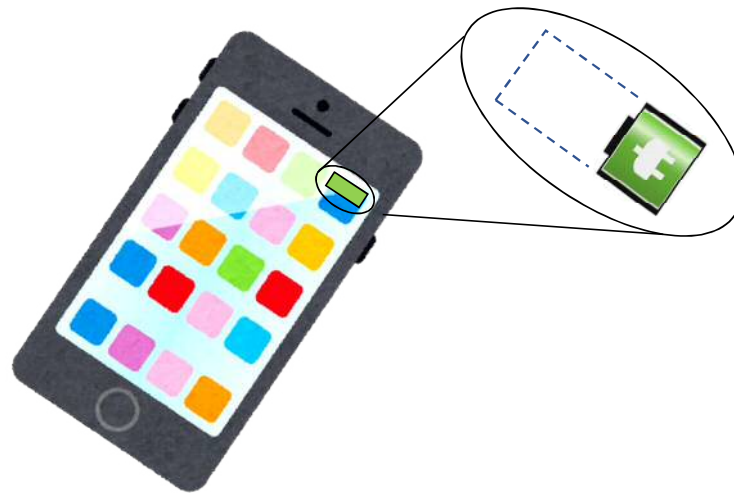
苦手意識の強化、集中力低下、疲労度増加など、良い部分が減退し、良くない部分が增強されやすくなります。

バッテリー残量が少ないスマホのエコモード同様に、精神障がい者の多くもエネルギー残量が減ると使える機能が低下します。



精神障がい 知らない人にもわかりやすい解説 2

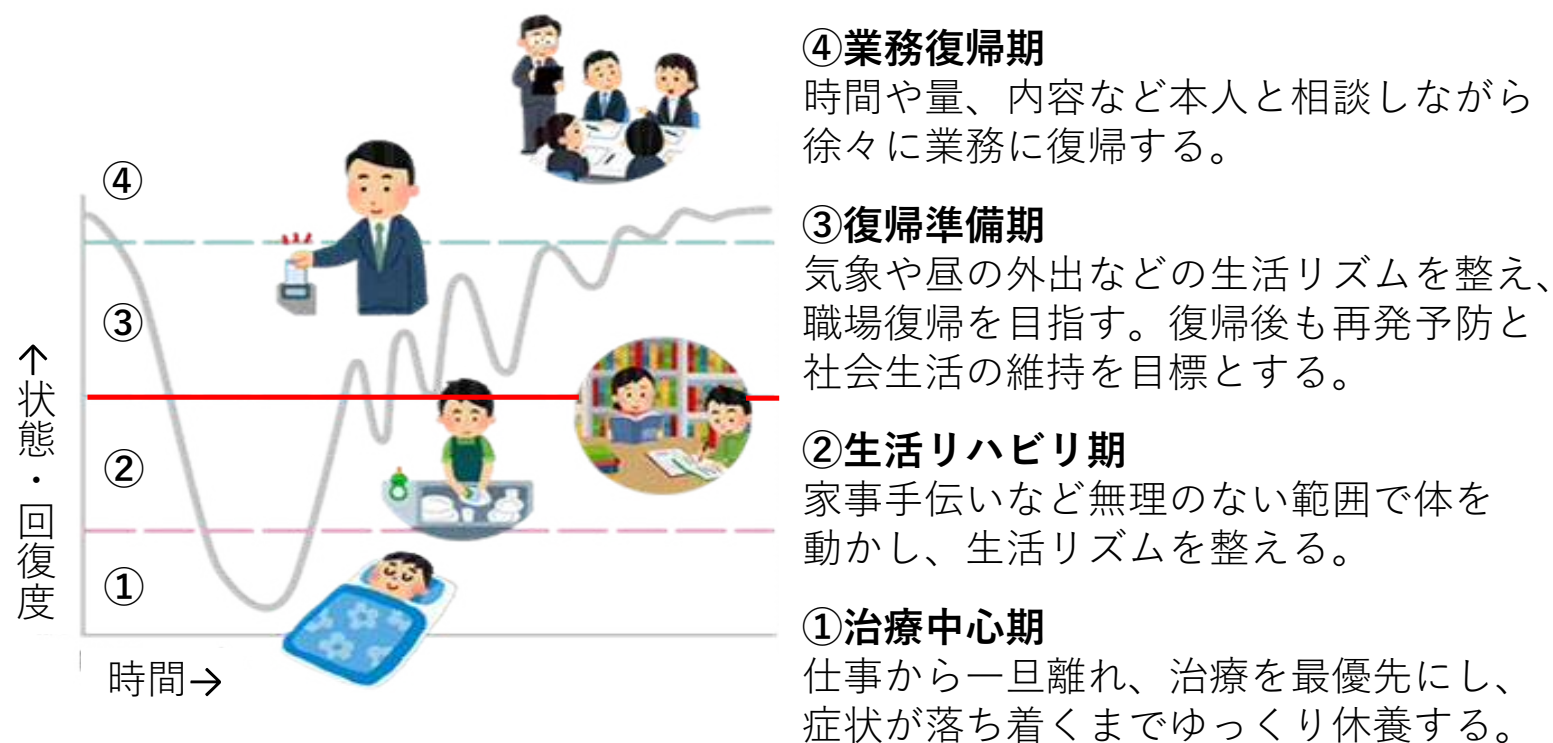
もっとも有効な対策は小まめな充電です



小まめに回復時間を与え、本人に適した回復方法を認め、環境を与えると、本人はエコモードに入らず、就業し続けることができるようになります。

精神障がい 知らない人にもわかりやすい解説 3

お互いに焦りは禁物！ 状態を確認しながら順を追って回復



(Kupfer DJ 1991/ こころの耳より引用、講師加筆修正)