



人事・研修担当者、経営者も必見！

努力義務での雇用はもう古い！

障がい者の活躍を引き出す人材育成施策

超えるとたのしい。
Energy Switch!

学ぶとうれしい。

『法定雇用率2.5%』

2024年度から法定雇用率が2.5%に引き上げられ、
従業員40人以上の雇用主が、雇用義務の対象となりました。

2026年7月以降には、さらに2.7%に引き上げられることが決まっています。

働く障がい者の方が増えるなか、
障がい者雇用を努力義務ではなく、
企業の成長を支える大切な人材戦略とするために、
障がい者の方の育成やマネジメントを見直す企業が出始めています。

一方で、
「障がい者の方を活用したいけど、どうしていいかわからない」
「障がい者の方を採用してみたけど、長続きせず辞められてしまう」
そんな風に悩むご担当者さまも多いのではないのでしょうか。

そこで、
『障がい者の活躍を引き出す人材育成施策』
をテーマに、本資料を作成しました。

皆さまのお役に立てますと幸いです。



目次



1. 障がい者雇用の現状
2. 障がいの種類と特徴
3. 障がい者雇用における課題
4. 仕事における障がい者の悩み
5. マネジメントの悩み



6. 障がい者活躍を推進する施策
7. 障がい者活躍推進研修の種類
8. 障がい者活躍研修の具体例



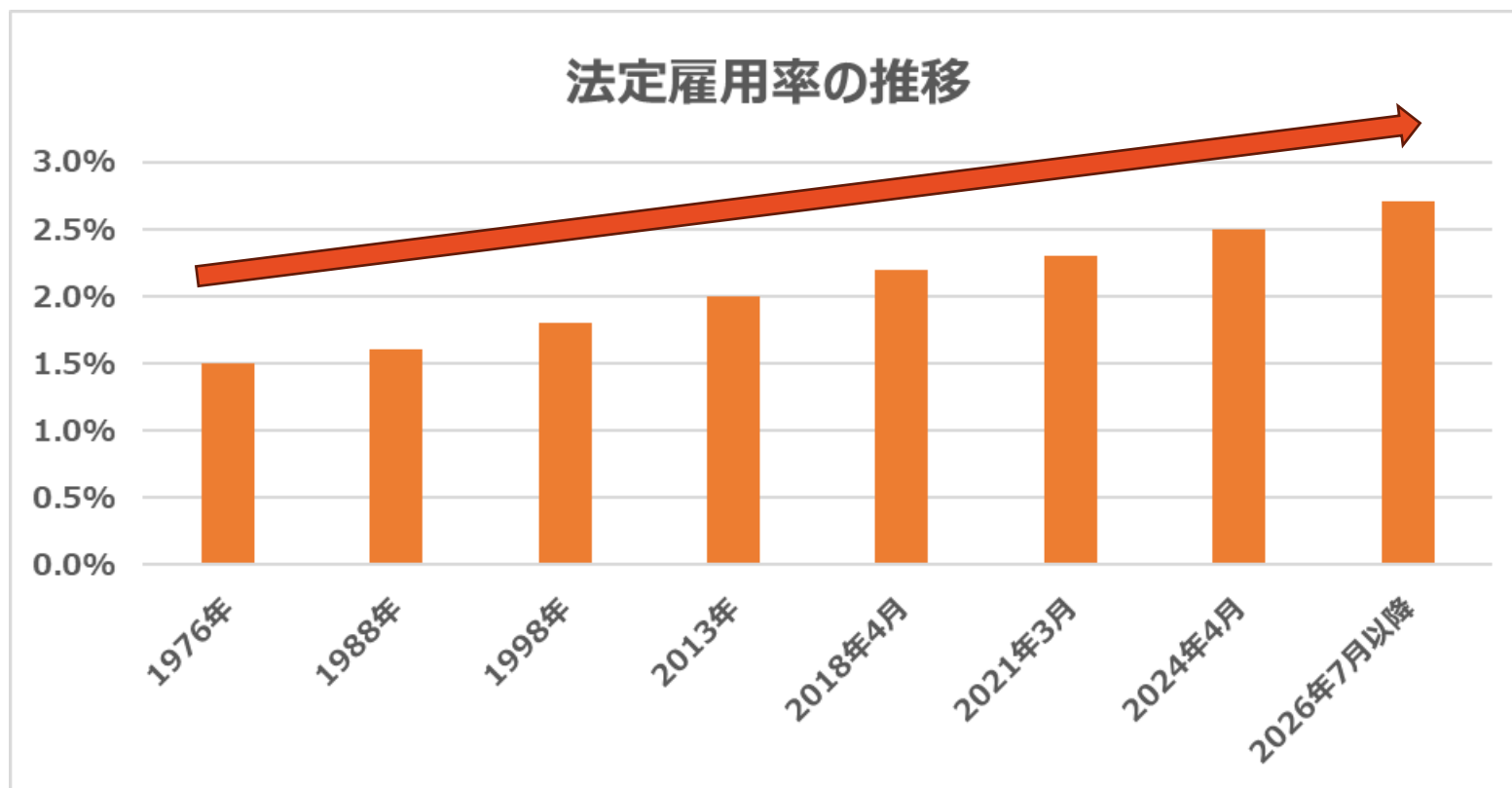
9. 会社概要



企業で働く障がい者の方は、増え続けています。

その主な要因は法定雇用率の段階的な引き上げです。

そして、引き上げにともない、近年では精神障がい者の方の雇用が増えています。





～身体障がい～

- 1960年、最初に雇用促進の適用対象となった方たち
- 視覚や聴覚、肢体などに不自由がある
- 内部機能障がいのように、周囲からは分かりづらい場合もある
- 個人の状況によって必要な配慮やサポートが大きく異なる



～知的障がい～

- 1987年に雇用促進の適用対象となった方たち
- 理解力や判断力などの知的能力に課題がある
- 仕事では読み書きや計算に難しさを覚えることが多い
- 軽度・中度・重度によって必要なサポートが異なる



～精神障がい～

- 2018年に雇用促進の適用対象となった方たち
- ストレスやトラウマなどの影響で思考、感情、行動に支障をきたす
- 法定雇用率引き上げにより積極的な採用が進んでいる
- 定期的な通院や薬物療法をしていることが多く、配慮が必要



障がい者雇用における課題は、
『職場への定着』と『仕事の振り分け』の大きく2つです。



～職場への定着～

- ❑ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の調査によると、障がいの種類にもよるが、1年以内の離職率がおよそ30%～50%と非常に高い
- ❑ 離職理由としては、『人間関係の悩み』、『労働条件への不満』、『仕事内容への不満』が多い
- ❑ キャリア形成がみえず、モチベーション低下から離職につながることもある



～仕事の振り分け～

- ❑ 法定雇用率を達成することが優先され、障がい者の方に任せる仕事ที่ไม่分かる、あるいは、任せてみたけどうまくいかない、というパターンが多い
- ❑ とくに近年雇用が進んでいる精神障がい者の方に任せる仕事を切り出すことに悩む企業が多い
- ❑ 周囲の負担が増え、チームの士気が低下してしまうケースもある



仕事における障がい者の方の悩みには、以下のようなものが挙げられます。

働きやすい環境整備や定期的なフォロー面談、研修やOJTを実施することなどを通じて、障がい者の方の定着と活躍につなげることができます。



～対人関係の悩み～

- 周囲の悪気のない発言に傷つき、ストレスを抱えてしまう
- コミュニケーションミスが生じ、孤立感を感じる
例)
 - 【発達障がいの方】
 - ・冗長に話してしまい、相手に言いたいことが伝わらない
 - 【精神障がいの方】
 - ・些細な誤解を気にして、消極的な態度になってしまう



～対仕事の悩み～

- 仕事でミスばかりしてしまい、申し訳なく思ってしまう
- 自分の障がい特性に合わない仕事を任されていると感じる
例)
 - 【発達障がいの方】
 - ・チームで進めるプロジェクト
 - ・長時間集中する事務仕事
 - 【精神障がいの方】
 - ・マニュアルがなく、人と話しながら進める仕事



～対組織の悩み～

- 障がい者の方が相談しやすいメンターや専門家がない
- 障がいの特性に合わせた職場環境が整備されていない
例)
 - 【発達障がいの方】
 - ・騒音など雑多な環境で仕事に集中できない
 - 【精神障がいの方】
 - ・働き方に柔軟性がなく、体調を維持できない



障がい者の方をマネジメントする側の悩みには、以下のようなものが挙げられます。

マネジメント側が悩みを抱えてモヤモヤし続けないように、相談しやすい環境や、知識やスキルを高められる環境を整えることが有効です。



～対人関係の悩み～

- 仕事の指示をうまく伝えることができない
- 注意をしたいけど、どう伝えていか分からない
- どんな評価やフィードバックが適切なのか分からない
- どこまで配慮したり、要望を聞けばいいのか判断できない



～対仕事の悩み～

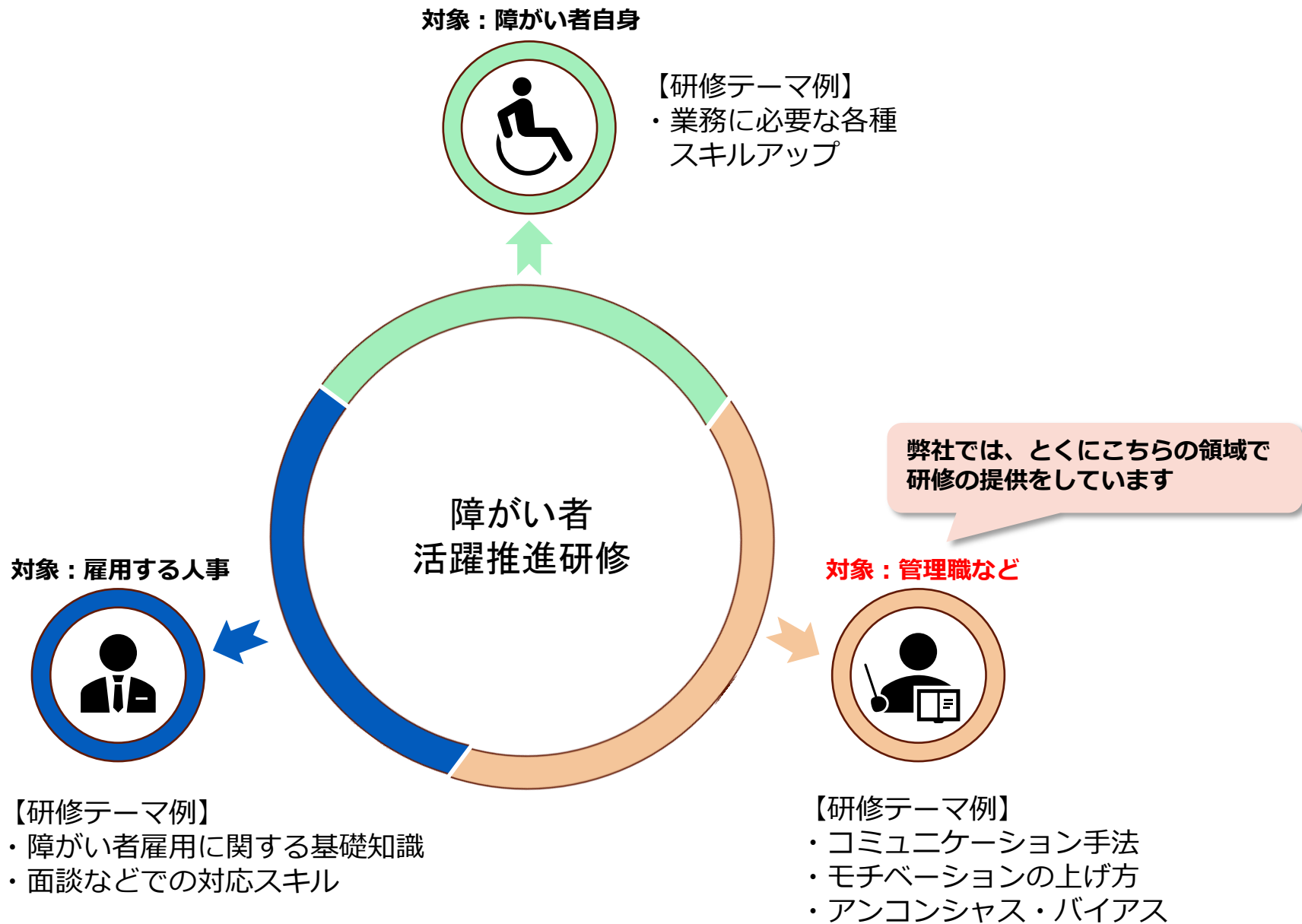
- 部下である障がい者の方の特性にあった仕事内容が分からない
- 適切な業務や役割を切り出せないまま雇用だけが進み、任せられる仕事がない
- 業務の切り出しやマニュアルづくり、育成に時間を取られて、自分の仕事が溜まってしまう



～対組織の悩み～

- 法定雇用率の達成を目指して雇用を進めているのに、対応が現場に丸投げになっている
- 対応に迷ったときに相談できる窓口や専門家がない
- マネジメントする側のスキルアップを目指す研修やフォローするための面談などの施策がない







ここからは、障がい者活躍を目指して実施した、
管理職向けの研修事例をご紹介します。



掲載のカリキュラムはあくまでも一例です
お客さまのご要望によりカスタマイズいたします



障がいをもつ方とのパートナーコミュニケーション研修



POINT!



多様な障がい者の方と対話をしながら仕事を進められるようになることをゴールとしました。そこで、障がいの特徴をテーマに挙げず、“パートナーシップ”をテーマに、演習やロールプレイを通じてコミュニケーションスキルを高める仕立てにしました。

課題



1. 障がい者の方に指導・育成する立場の方のコミュニケーションスキルが足りない

研修の目的



1. 「信頼」「納得」「共感」をベースとしたコミュニケーションの必要性を理解する
2. 障がい者の方と信頼関係を築き、一緒に仕事を進められるようになる

学習ポイント



1. パートナーシップを築く重要性を理解する
2. パートナーシップを築くためのコミュニケーション理論を学ぶ
3. パートナーシップを築くためのコミュニケーションスキルを習得する

【事前課題】

パートナーシップの理想と現実を考える

3HOURS

オリエンテーション

講師・受講者の自己紹介／研修の目的／約束の確認／全体の流れ

パートナーシップの構築

パートナーシップとは／パートナーシップ構築の理想と現実

パートナーコミュニケーションの理論を学ぶ

コミュニケーションの構造：「伝えたつもりが伝わっていない」は、なぜ起きるのか？
 信頼のベースとなる「組織の成功循環モデル」
 納得感を高める指示出し（5W2H）と報告（CREC法）
 共感力は相手への好奇心（興味関心）と想像力から相手の価値観を想像する

パートナーコミュニケーションのスキルを磨く

信頼を高める傾聴力：うなづきと相づちで相手に肯定感と受容感を与える
 主体性の発揮につながる問いの力：クッション言葉と質問で相手の考えを引き出す
 -オープン・クエスチョンとクローズド・クエスチョンの使い分け
 -話を掘り下げる、詳細を確認する、本音を引き出す質問の仕方
 -「肯定的な質問」のパワーを知る
 人を勇気づける承認力 やる気を引き出すフィードバックのコツ
 演習（ロールプレイング）
 ①背景意図を伝えながら指示を出す
 ②メンバーの意図を聞き、問題を解決するサポートをする
 ③メンバーの話が本題からそれた時に軌道修正する

まとめ

質疑応答／振り返り（気づき、学び）
 明日から「始めること」「続けること」「やめること」（行動計画）

【事後課題】

行動計画の実践

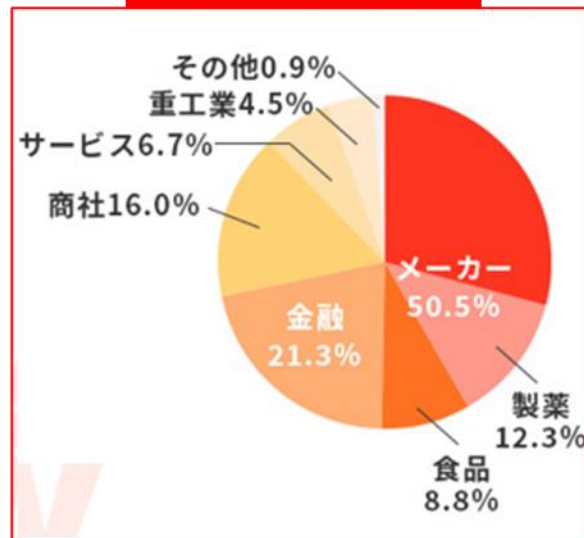


社名	株式会社エナジースイッチ® Energy Switch Inc.
代表	平川 明日香
設立	2008年7月1日
所在地	東京都千代田区神田錦町3-15 名鉄不動産竹橋ビル

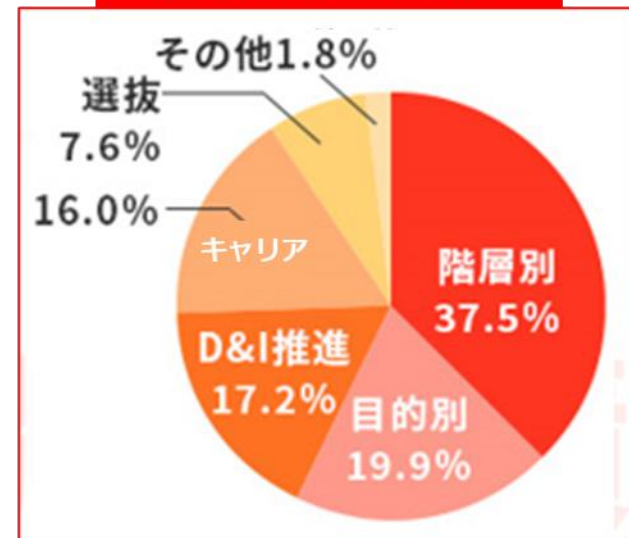
規模別実績



業種別実績



研修種類別実績



弊社では各社様の課題感に応じてフルスクラッチのカスタムメイドで研修を提案いたします。無料のご相談はいつでもウエルカムです！

ぜひ、お気軽にご連絡ください！

エナジースイッチプログラムカスタマイズのポイント

- ☆ 具体的なプログラム内容
- ☆ 受講者の気持ちの変化
- ☆ 受講者の行動の変化

などは、各社様に向けてカスタマイズで設計しています。
弊社営業から貴社との打ち合わせの中で直接お伝えします。
以下のフォームからお問い合わせください！

<https://www.energyswitch-inc.com/contact>

ぜひ、お問い合わせください！(^^)／

