

ステップ	障害者雇用には当てはめると
① 危機意識を高める	「法定雇用率が未達だ」「退職者が多すぎる」
② 変革推進のチームをつくる	人事・管理職・障害者雇用担当で構成されるPJチーム組成
③ ビジョンや戦略の策定	「誰もが働きやすい職場作り」などの方針策定
④ ビジョンを共有する	社内報、障がい理解研修、管理職向けセッション実施
⑤ 社員の自発を促す	指導役の育成、成功体験の共有など、現場が動く仕掛け
⑥ 短期的な成果の実現	1人の障害者社員の成功例を全社共有
⑦ 成果の拡大と更なる変革	成功事例の全社展開、評価や相談窓口などの制度を整備
⑧ 新しい企業文化の定着	障害者社員がいることが「当たり前」、OJTに組み込む

Kotter, J. P. (1996). を基に筆者作成

	チェック項目	☒
①	「障害者雇用に関して、変革の必要性が社内で共有されている」	☐
②	「部門をまたいで動けるチームが組成されている」	☐
③	「障害者雇用の方針やビジョンが明文化されている」	☐
④	「社内発信や研修を通じてビジョンが周知されている」	☐
⑤	「現場での自主的な取り組みが始まっている」	☐
⑥	「成功事例があり、それを社内で共有している」	☐
⑦	「制度や仕組みに反映され、横展開が進んでいる」	☐
⑧	「“共に働く”文化が根付き、特別視されない状態になっている」	☐

Kotter, J. P. (1996). を基に筆者作成