

「障害とは何か？」

共に働く職場づくりを問い直す

株式会社レオウィズ
汐中義樹

教員

都内の小学校に勤務後、
埼玉県立の特別支援学校へ着任。のべ18年間勤務。

知的障害や肢体不自由の児童・生徒への指導、
若手教員の育成、地域のコンサルテーションに従事。

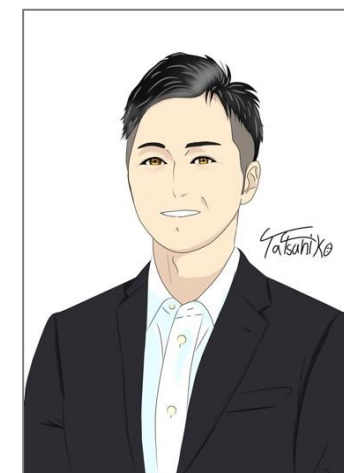


▼ この子たちの可能性が広がる社会にしたい！

障害者雇用コンサルタント

企業の障害者雇用を支援するレオウィズを創業。

採用支援・障害理解研修・指導員コンサルテーションなど、
障害のある人と共に働く職場づくりを支援。



Reasonable accommodation

「理に適った」
「適理的」 (井上,2006)

≠rational

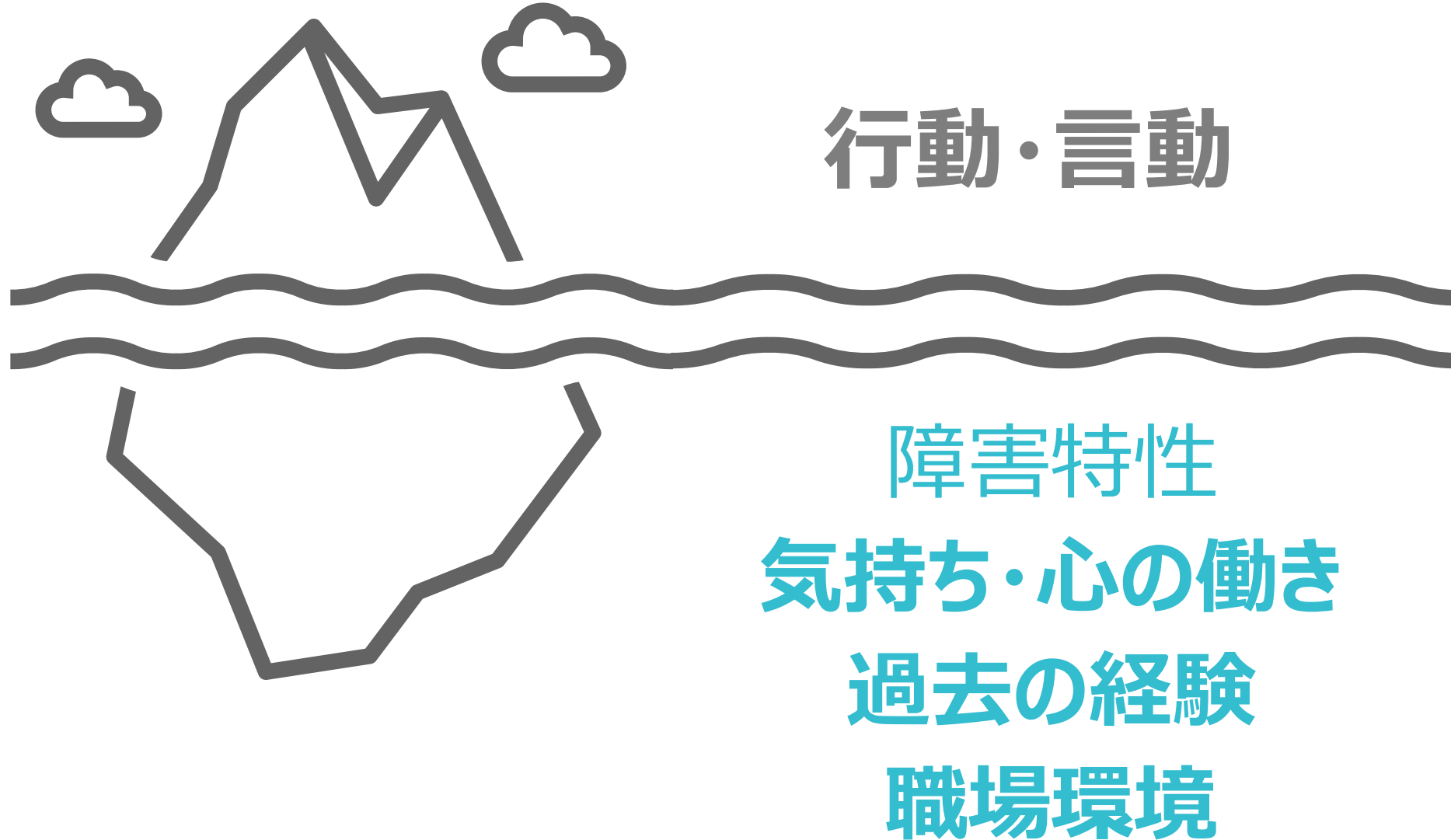
「経済合理的」「目的合理的」

「調整」
「便宜」

- ・他者の価値観が、自らのそれとは違っていることを認め、理解した上での**共存**。
- ・併存する価値観の緩い結合状態。
(猪原,2011)

1. 仕事を覚えるのに**余分な時間**を要する
2. 環境上の配慮を要する
3. **時間通り**に仕事を終わらせることが**難しく**、助けを要する
4. 同僚たちが**一緒に仕事をしたがらない**
5. 健康上の問題により病欠する
6. **他の人**とうまく仕事をやっていくのが**難しい**

Amir, Strauser, & Chan (2009)



情報提供 (社内事例・他社事例)

研修 (計画的行動理論・リマインド・フォロー)

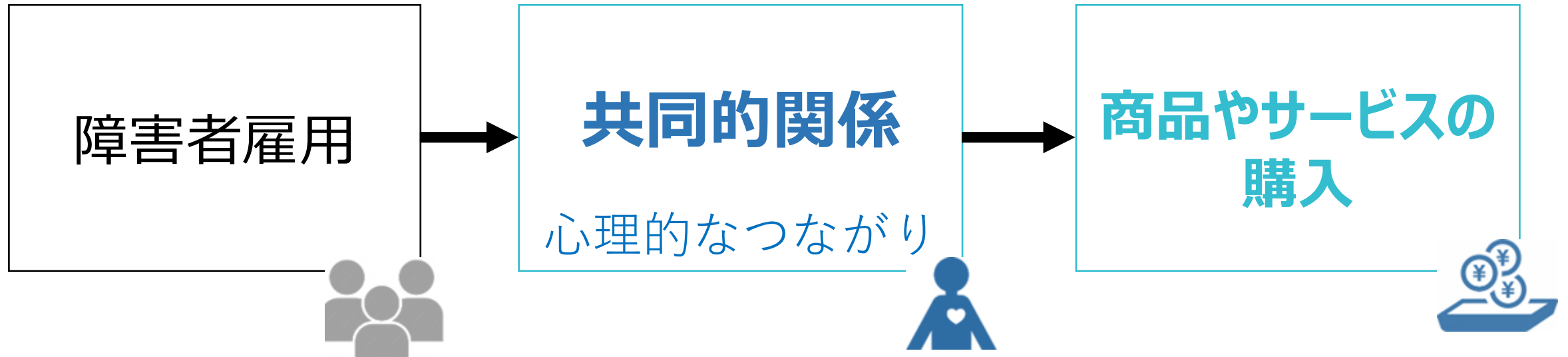
障害の開示 (本人の意思)



偏見の低減

障害の理解

『Understanding the Experience of Disability』 (Dana S.Dunn et al., 2025)



"Disability as a Sources of Competitive Advantage,"HBR,July-August 2023.を基に筆者作成

**障害者雇用の取り組みは
商品やサービス購入のきっかけとなる
「顧客との関係づくり」に寄与している**

今後の障害者雇用促進制度の 在り方に関する研究会	
第13回(08.1.30)	資料1

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
報告書（案）

令和8年 月 日

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会

障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素として、以下が特に中心的な要素と考えられる。 ※抜粋

- 1) **能力発揮**の十分な促進
 - 2) **能力発揮**の成果の事業活動への十分な活用
 - 4) **発揮した能力**に対する正当な評価とその反映
-

他者の意図を持った行為に対する働きかけ

✓意図的

相手の行動をよりよくするための、意図した手助け・行為

✓二次的

相手がやっていること（一次的）に付け加える（二次的）行為

✓知識依存

支援者／被支援者の知識や経験によって支援の巧みさ、稚拙さが分かれる

（支援基礎論研究会,1995）

やってみせる

【趣意説明の原則】
どういった仕事で
なぜ必要なのか
「全体図」を示す

【細分化の原則】
作業を細分化し、
どこをやるのか
「焦点化」させる

言って聞かせる

【一時一事の原則】
指示は1つ
あれこれ言わない

【簡明の原則】
短い言葉で伝える
丁寧すぎは混乱のもと

【確認の原則】
伝えた内容は都度、
復唱させ確認する

やらせてみる

【確認の原則】
やらせる前に、今一度
不安要素を聞き出し
ておく

【個別評定の原則】
まずは自分の口で評
価させた上で、良かつ
た点→改善点の順に
フィードバックする

ほめる

【激励の法則】
とにかくほめる
具体的にほめる
第三者目線でほめる

向山(1985)をもとに筆者が作成

Iメッセージでほめる

「いつもありがとう！（私は）嬉しいよ」
「（私は）とても助かります。」

第三者目線でほめる

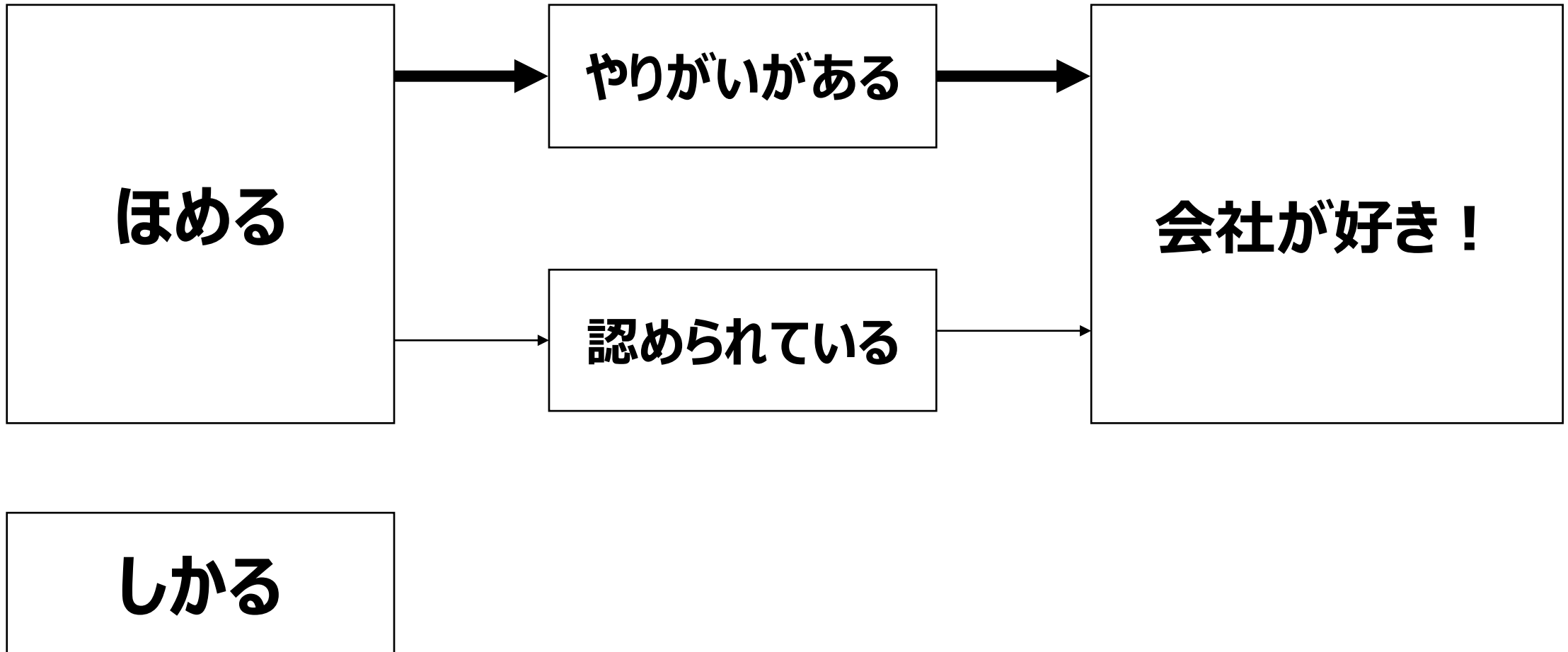
「〇〇さんも、あなたを褒めてたよ」

具体的にほめる

「〇〇がとても丁寧でしたよ。」

ingで励ます

「できているよ」
「上手くいってるよ」



若林ら（2016）を基に筆者作成

配慮はしても遠慮はしない

「障害とは何か？」

共に働く職場づくりを問い直す

株式会社レオウィズ
汐中義樹