

# 「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」

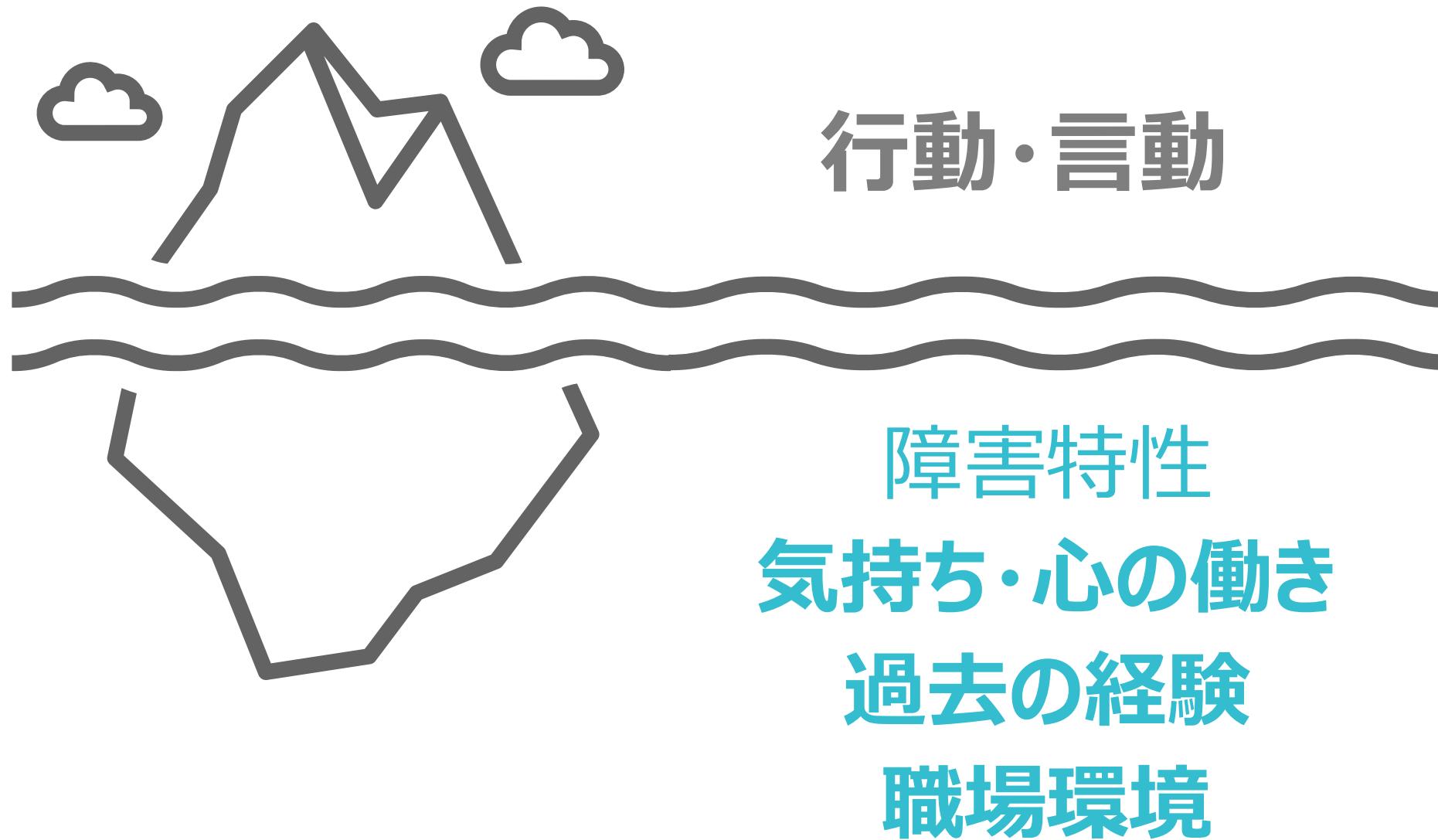
「調整」  
「便宜」

- ・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)

**偏見の低減**

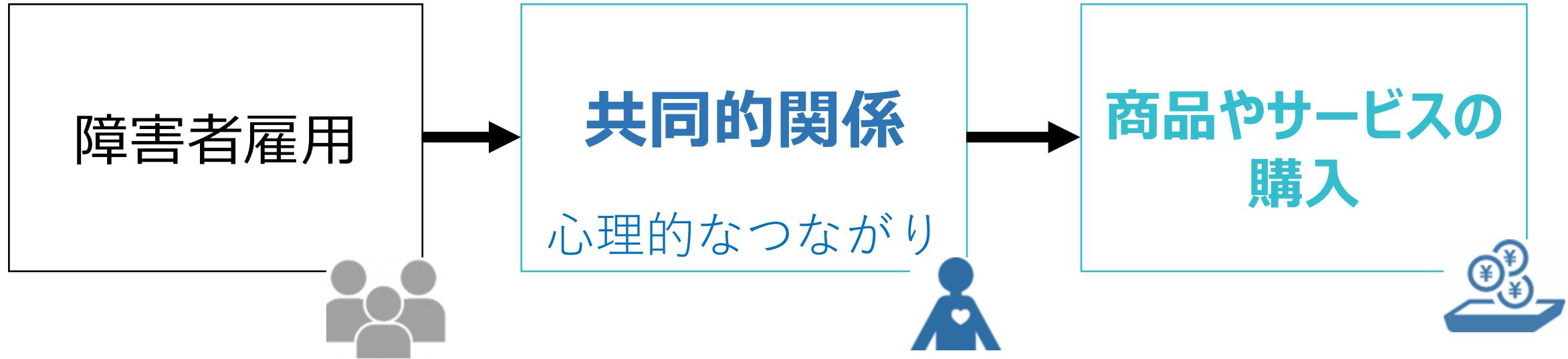
**研修** (計画的行動理論・リマインド・フォロー)

**障害の理解**

**障害の開示** (本人の意思)

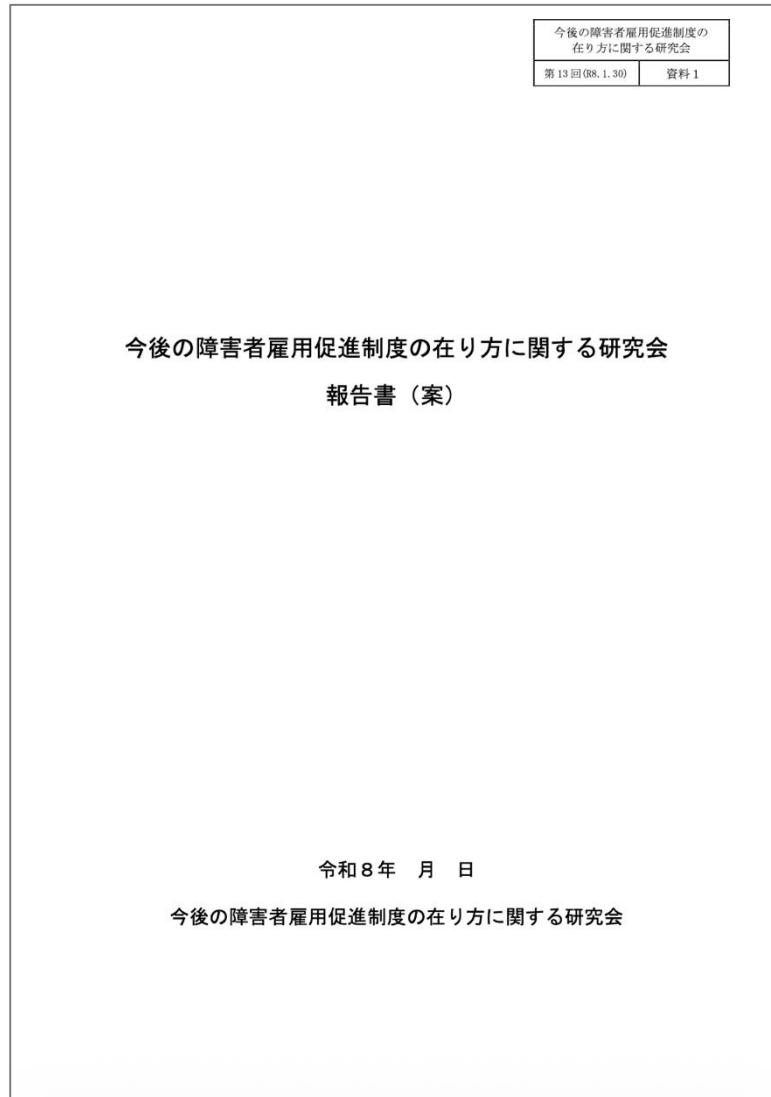


『Understanding the Experience of Disability』 (Dana S.Dunn et al., 2025)



"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**



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

.....

出典：厚生労働省 労働政策審議会（障害者雇用分科会）  
「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）より

## 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

言って聞かせる

やらせてみる

ほめる

【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

【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

【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

【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

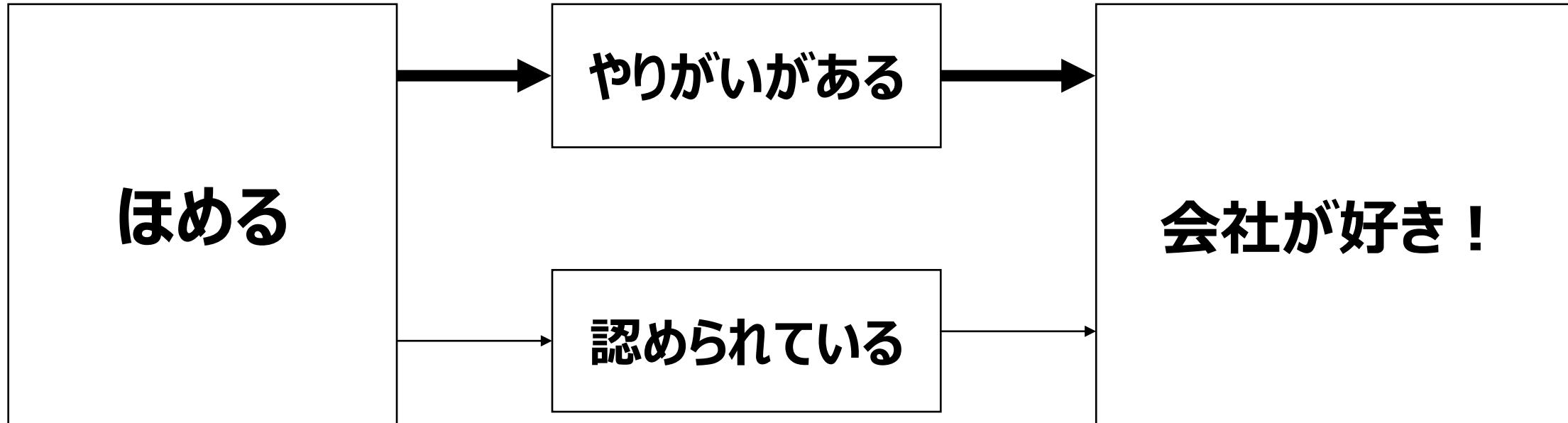
「○○さんも、あなたを褒めてたよ」

## 具体的にほめる

「○○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」



かかる

若林ら（2016）を基に筆者作成

配慮はしても遠慮はない

# 「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