

★障害のある方が 就労するための心構え★



公益社団法人 日本てんかん協会 兵庫県支部代表

作) 柴原 清

熊本県支部 代表:丸山和美

注:

柴原さんは公益社団法人日本てんかん協会兵庫県支部の代表をされています。

<https://www.hyogo-vplaza.jp/c2/profile.html/uid/44290/>

柴原さんの好意で熊本県支部のホームページに掲載させていただきました。

2022年12月5日

＜障害のある方が就労するための心構え＞

～ 目 次 ～

- ① 人事担当者から聞いた採用面接に関するポイント
- ② 障害のある方で就職を成功されている方からのチェックポイント
- ③ 面接のときによく質問される事項
- ④ 長く働き続けるために必要なチェックポイント
- ⑤ 実際に積極的に障害者雇用をされている事業所からのアドバイス
- ⑥ 何のために働くか〈アンケートより〉
- ⑦ 障害のある方が働く様々な就労
- ⑧ 仕事におけるビジネスマナーの基礎知識①
- ⑨ 仕事におけるビジネスマナーの基礎知識②
- ⑩ コミュニケーションについて
- ⑪ 自己分析・自己PRについて
- ⑫ 自己PRのポイント
- ⑬ 障害者の就職活動とコロナ



※現在、社会福祉法人神戸聖隷福祉事業団の神戸障害者就業・生活支援センターで就労支援を担当していましたが、令和5年3月末で定年退職となりました。今までの就労支援員経験から『障害のある方が就労するための心構え』として1つの冊子にまとめてみました。第1回目として、【事業所の人事担当者から聞かせてもらった採用に関するポイント】として事業所の人事担当者から採用したい障害者、採用したくない障害者としての意見を聞かせてもらった生の声を反映させてもらいたいと思います。



【事業所の人事担当者から聞かせてもらった採用に関するポイント】

① 自己管理がしっかりと出来ているか？

⇒採用されると、評価を得るために必要以上に頑張る方も多いようです。確かに、一生懸命頑張る姿勢は大事ですが、自分の限界を超えて無理される事も有り潰れてしまう方も少なくないようです。自分の体調管理もしっかりと出来ている人が望まれているようです。

② 他の社員へ笑顔で挨拶できるか？報告、連絡、相談等基本的なマナーが備わっているか？

⇒健常者とも笑顔で挨拶できコミュニケーションが図れ、協調性を持つことが大事です。また、人事担当者が困られているのは、体調不良で休む時にも、連絡なしの無断で休まれることも多いようで、仕事に穴をあけられると大変困るようです。体調不良は仕方がないので、必ず上司にその連絡が出来る人が望まれているようです。

③ 仕事に取り組む姿勢。目標をもって仕事しているか？

⇒仕事の能力というよりも、仕事に取り組む姿勢が大事です。どうしても依頼心が多くなると他人任せと判断され責任回避となる為、良い印象は受けません。解らなければどんどん遠慮せずに、上司に聞いて相談する人が望まれているようです。

④ 毎日、公共交通機関で定時に出勤できるか？

⇒仕事をするためには、事業所で働く以外に朝晩の通勤時間も大事なポイントです。朝の満員電車で疲労感を感じてしまい、なかなか万全な体調で仕事をするのが難しい場合も多いようです。毎日、公共交通機関で定時に出勤できる最低の体力がある人が望まれているようです。

⑤ 休日には、楽しみや趣味を持ち、気分転換できているか？

⇒仕事となると、どうしても人間関係などで気を遣い、ストレスを感じる事も多いようです。特に障害のある方は、ストレス解消がなかなか出来ていない方も多く、一人で悶々とされている方も少なくありません。その為には、休日には、仕事以外の趣味や楽しみを持ってストレス発散し、新たな気分で週明けの仕事に携われる方が望まれているようです。

※また次回は、障害のある方で就職を成功している方からのチェックポイントを掲載します。

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え ②

(柴原 清)

※前回は、【事業所の人事担当者から聞かせてもらった採用に関するポイント】を報告させてもらいましたが、第2回目としては、事業所に働かれている障害のある方から成功体験に対してのチェックポイントをまとめてみました。



【障害のある方で就職を成功している方からのチェックポイント】

- ① **仕事の話を支援者や主治医といっぱい話して、良き相談者を持つてるか。**
⇒働くにあたり、誰でも不安は付きまといます。そこで会社以外でも、仕事の事では支援者に、体調の事では主治医に何でも相談できる体制を確立していれば孤立しないで済むし、的確なアドバイスをもらう事も多く、心強い味方となってくれます。
- ② **疲れたときや、しんどいときにはっきりと上司に伝えられるか？**
⇒どうしても長時間の作業となると、疲れがでることも多いので、その時に、無理して働き過ぎると、体調を壊したりすることもあり、逆に会社に迷惑をかける場合もあるので仕事場の上司とは、よくコミュニケーションを取って自分の性格を解ってもらい、疲れたときやしんどいときには、はっきりと勇気をもって言える関係作りが大切です。
- ③ **自分の服薬管理や規則正しい生活がきちっとできるか**
⇒どうしても夜遅くまでテレビを見ていたり、睡眠不足など不規則な生活をしていると仕事にも影響し、良い成果は生まれません。規則正しい生活や服薬管理の徹底も仕事の1つです。生活リズムが整っているからこそ、充実した仕事ができるのだと思います。自己管理をしっかりとするのが大切です。
- ④ **自分自身をゆっくり見つめ、「できる事」「できない事」を見極められるか**
⇒自分がどれだけ出来るのかが解らず、自分の能力以上に頑張ってしまうことで体調を崩されることもよくあるようです。自分の障害特性を上司の方に良く解ってもらい導いてもらえるような環境づくりをつくるのが大切です。
- ⑤ **何か、趣味でもいいから没頭できるものを持っているか**
⇒誰でも、楽しみがあるから頑張ることが出来るのです。休日は、仕事を忘れて趣味など没頭できるものでリフレッシュすると、週明けの仕事をする意欲がまた湧いてくるようです。

※また次回は、求職中の方に対して会社面接の際に聞かれるチェックポイントを掲載します。

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え ③

(柴原 清)

※前回は、【障害のある方で就職を成功している方からのチェックポイント】を報告させてもらいましたが、第3回目としては、よく面接で質問される内容をまとめてみました。

【面接のときによく質問される事項】

① 簡単な自己紹介をして下さい。

⇒自分の長所、短所を簡潔にまとめる。

長所は、仕事に活用できそうな内容でまとめ、短所に関しては、そうならないように努力している姿勢もPRする。



② 自分の障害について説明して下さい。

⇒障害者枠での応募であればこの質問は必須です。プライバシーにもかかわることなので、まともな企業であれば、「答えられる範囲で」という前置きがあると思います。

③ 何か配慮して欲しいことはありますか？

⇒配慮してほしい点については、絶対に正直に伝えましょう。ここをごまかして採用されても、後で自分が辛くなるだけです。配慮できること、できないことは、企業によって全く異なります。なので、あまり先入観にとらわれずに、正直に話してみることをおすすめします。

④ 何かあったら相談する相手はいますか？

⇒会社であれば必ず人間関係に悩む時があります。相談する相手がいるかないかでかなりの差があります。誰か1人でも言える相談相手を持つておきましょう。

⑤ 何を重視して転職活動を行っているか？

⇒応募者の仕事に対する価値観を問うための質問です。嘘を言う必要はありませんが、応募企業のホームページ等から情報収集を行い企業の求める人材と差がないかを確認しておきましょう。

⑥ 前職を辞めた理由は何ですか？

⇒「前職（現職）の業務内容」と同じく、職歴があるなら100%聞かれる想定でしょう。企業側にとっては、「離職リスク」を見極めるうえでの最重要事項なので、ここをクリアにしておかないと採用は望めません。でも「人間関係が原因の退職」という理由で、あまり良い印象は与えられないでしょう。

⑦ これまでの仕事で大変だったことは何ですか？それをどう乗り越えてきたのですか？

⇒色々な事で頑張って乗り越えたことを、具体的にエピソードとして話しましょう。

⑧ 何か弊社に対して質問はありませんか？

⇒最後に必ず聞かれる質問です。別にありませんはNG。事前にインターネットで応募する企業の事を調べておいて前向きな質問や働く場所での年齢比率や男女比率でもOK。会社に対して興味を持ってもらっていると解ってもらえば好印象を与える事でしょう。

※また次回は、アンケートより長く働き続けるために必要なチェックポイントを掲載します。

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え ④


(柴原 清)

※前回は、【事業所の人事担当者から聞かせてもらった採用に関するポイント】を報告させてもらいましたが、第4回目としては、長く働き続けるために必要なポイントをアンケート集計よりまとめてみました。

【長く働き続けるために必要なチェックポイント】

★1 就労者が思う『長く働くために必要な事』は？			
① 相談できる人が居る	18.1%	⑥ プライベートな支え	8.8%
② 体調管理・生活管理	17.0%	⑦ 会社内で相談が出来る	7.0%
③ モチベーション(姿勢)	12.9%	⑧ スキルアップできる職場環境	4.7%
④ コミュニケーション	11.7%	⑨ ペース配分(休める)	4.1%
⑤ 充実感	8.9%	⑩ ジョブコーチ支援	4.1%
		⑪ その他	2.3%

★2 職場の困りごとや悩みの相談者は？		★3 ジョブコーチ以外の支援で必要な事は？	
① ジョブコーチ	72.3%	① 通院時に医療関係者と相談	61.4%
② 職場関係者(上司や同僚)	46.5%	② 事務所のスタッフと相談	59.4%
③ 医療関係者	38.6%	③ 友人と相談	34.7%
④ 家族や親戚・縁者	36.6%	④ 就職者の集まりに参加する	31.7%
⑤ 事務所のスタッフ	29.7%	⑤ 生活面での支援がある	24.8%
		⑥ 役所などの行政で仕事相談	12.9%

★4 企業でどのような配慮や工夫があれば長く働けるとおもいますか？		★5 精神障害者を雇用する際の配慮について(企業側からのアンケート)	
① 業務量・業務内容に対する配慮	33%	① 業務のマニュアル化	20%
② キーパーソンの配置	30%	② 業務量・業務内容に対する配慮	20%
③ 支援機関との連携	23%	③ 通院に対する配慮	14%
④ 相談員や社内ジョブコーチの配置	14%	④ 相談員や社内ジョブコーチの配置	11%
		⑤ コミュニケーションの配慮	8%
		⑥ キーパーソンの配置	3%
		⑦ 支援機関との連携	2%
		⑧ その他	17%

来月号は、実際に障害者雇用を積極的に行なわれている事業所からのアドバイスを掲載予定です。

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え ⑤

(柴原 清)

※前回は、【長く働き続けるために必要なポイント】を報告させていただきましたが、第5回目としては、実際に積極的に障害者雇用をされている事業所からのアドバイスを掲載しました。

【採用時の着眼点】

〈選考で重視しているポイント〉



★1位⇒コミュニケーション能力

- ⇒仕事は1人でするものではなく、仲間と一緒にするため、協調性のある方が求められます。
- ※会社のルールを守れる。正当な理由なく欠勤や遅刻等をしない
- ※挨拶がきちんとできる。 ※身だしなみがきちんとしている。 ※報・連・相が出来る。
- ※同僚と協力して助け合いながら円滑な運営に努める。

★2位⇒自己理解度

- ⇒自分は何をやりたいのか？ 自分の出来る事や得意は何か？ 動機やこだわり等。
- ※自己管理が出来る。 ※体調面や精神面を含め、悩みがある場合は必ず相談をする。

★3位⇒仕事に対する熱意

- ⇒仕事に取り組む姿勢、情熱を面接官に伝える事が大事。
- ※就業意識の高さや人柄を中心に、一緒に働くことを想定しながら選考しています。
- ※私語をしない。悪口を言わない。
- ※分からない事があれば、必ずメモを取る。

〈働く上で先輩からのアドバイス〉

★まずは、自分のやりたい事を見つける。

- ⇒自分は何が好きなのか？何が得意なのかを見つける。
- (好きじゃない、嫌な仕事ばかりでは自分自身が疲れてしんどくなってしまいます。自分を守るためにも、自分自身を研究してみてください。)

★踏み出す勇気をもつこと。

- ⇒新しい事を始めるときには、不安が付きまといます。だからといって何もしない訳にいきません。訓練を積み重ねて自分い自信を付けて色々な事にチャレンジして下さい。

★失敗しても引きずらないこと。

- ⇒新しい仕事となると、失敗は付き物です。失敗は決して悪い事ではなく、学ぶチャンスです。失敗しても「次はこうしよう」と考えを転換させることが大切です。

※また次回は、「何のために働くのか」をアンケートより抜粋したものを掲載します。

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え ⑥

(柴原 清)

※前回は、【採用時の着眼点】を報告させてもらいましたが、第5回目としては、「何のために働くのか」をアンケートより抜粋したものを掲載しました。

【何のために働くのか？】



★1位 <収入を得るため> 66%

⇒特に20歳代では90%が収入を得るためと回答していて、社会貢献や自分自身のスキルを高めるという意識が他の年代に比べ、低くなっている。また、男性では60%が収入を得るためと回答しているのに対して、女性では83%が収入を得るためと回答している。また、障害の有無にかかわらず、収入を得る為に働くという目的を持っている人が多い。

★2位<仕事を通じて社会に貢献するため> 15%

⇒この回答は、20歳代にはほとんど見られず、40歳代及び50歳代以上では、「収入を得るため」に次いで2番目に多くなっている。また男女別では、男性が19%に対して女性は7%にとどまる事から、社会貢献という目的は男性に顕著な傾向といえる。

★3位<自分の能力や人間性を高めるため> 13%

⇒ここで、特徴的なのは、世代別でみると30歳代の約3割がこれを働く目的としている点。30歳代は、収入目的よりも自分自身の成長や活躍の場を求めて働く意識が強い現状である。

★4位<人間関係を豊かにするため> 2%

⇒僅かであるが全体の2%が「人間関係を豊かにするため」と回答。また世代別では30歳代と50歳代の人達に見られ、20歳代と40歳代では、ほとんどいないという結果となっている。

※また次回は、「障害のある方が働く様々な就労」について掲載します。

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え⑦

(柴原 清)

※前回は、【何のために働くか】を報告させてもらいましたが、第7回目としては、「障害のある方が働く様々な就労」を掲載しました。



【一般就労と福祉的就労】

「一般就労」とは、企業や公的機関などに就職して、労働契約を結んで働く一般的な就労形態です。それに対して、そのような働き方が難しい障害者の就労を総じて「福祉的就労」と呼んでいます。「一般就労」と「福祉的就労」の大きな違いは、障害者の職場における位置づけです。

	一般就労	福祉的就労
障害者の立場	労働者	労働者でありサービス利用者でもある
仕事の配分	経営者の裁量に任される	利用者の希望が優先される

【「就労継続支援A型事業」と「就労継続支援B型事業」】A型とB型の大きな違いは、「雇用契約の有無」です。A型事業には雇用契約があって、毎月定められた賃金が支払われますが、B型事業には雇用契約はなく、行った作業に対する工賃だけが支払われます。

	就労継続支援A型事業	就労継続支援B型事業
対象	一般就労が難しい者	一般就労およびA型事業所での就労が難しい者
年齢条件	18歳～64歳	年齢制限なし
障害種別	精神障害45% 知的障害34% 身体障害20% (2016年12月)	知的障害54% 精神障害33% 身体障害13% (2016年12月)
雇用関係	雇用契約あり	雇用契約なし
報酬の形式	賃金あり	作業工賃あり
月の平均収入	70,720円(2016年度)	15,295円(2016年度)
利用期間	無期限	無期限
利用状況	事業所数 3,630か所 利用者数 66,894人 (2017年4月)	事業所数 10,834か所 利用者数 226,834人 (2017年4月)

A型のメリット・・・雇用契約を結ぶので最低賃金が確保できる

A型のデメリット・・・事業所の質によるバラツキが大きい。短時間労働を強いられる場合がある。

B型のメリット・・・体力的に職業生活を送るのが難しい重度の障害者でも働ける可能性がある。
また年齢制限もなし。

B型のデメリット・・・工賃は極端に低く、生活を補助するだけの収入を得ることはできない。

※また次回は、「仕事におけるビジネスマナーの基礎知識」を掲載します。

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え⑧

(柴原 清)

※前回は、【一般就労と福祉的就労】を報告させていただきましたが、
第8回目としては、「仕事におけるビジネスマナーの基礎知識①」を掲載しました。



【仕事におけるビジネスマナーの基礎知識①】

1) 企業が求める人物像(6つのプロ意識)

- ① 顧客意識・会社はお客様で成り立っています。常に顧客を想定し顧客の要望を実現するように努力しましょう。
- ② コスト意識・一人ひとりのコスト意識の積み重ねが会社の経費節減につながります。
- ③ 原価意識・会社を運営する上ではかなりの経費がかかっています。効率よくいきましょう。
- ④ 協力意識・職場では誰も役割を持っています。お互いに協力し合っていきましょう。
- ⑤ 改善意識・仕事のやり方は1つではありません。改善のための工夫をしましょう。
- ⑥ 時間管理意識・時間当たりの生産効率を高めるために常に、時間を意識・確認しましょう。

2) マナーとエチケット

★マナー・・・社交上のこころ 相手に対して自分が取るべき態度や配慮

★エチケット・・・社交上の型や常識的なルール、他者への思いやりに基づく行動の規範

3) 第一印象の重要性

※第一印象とは、初対面の相手に与える最初の印象です。

人の五感のうち、視覚⇒55% 聴覚⇒38% 言葉⇒7%で相手の印象が決まります。

(印象を司る5つのポイント)

- ① 表情・・・笑顔の効果は、相手に親近感を与えます。また精神的なゆとりを感じます。
- ② 動作や姿勢・・・時、場所、場合によっての使い分けが必要。心を傾ける事も大事。
- ③ 挨拶・・・挨拶は心を開いて相手に迫っていくという意味があります。明るく大きな声で。
挨拶は会話のきっかけにもなり、相手に対する基本的な礼儀です。
- ④ 身だしなみ・・・服装や身だしなみはその人の表れでもあります。明るく清潔な服装である事
落ち着いた印象を与えるものを心掛けましょう。
- ⑤ 話し方・言葉遣い・・・相手によって、尊敬語、謙譲語、丁寧語を使い分けましょう。
業界用語、社内用語、専門用語は接客時には避けましょう
人権にふれる表現、差別的な表現、人定的特徴の表現は避けましょう。
余計な言葉「あの～」 「一応」 「え～」 は多用しないこと。
相手会社の商品やサービスをけなすことや、他人を中傷しないこと。

※次回は、「仕事におけるビジネスマナーの基礎知識②」を掲載します。

※就労情報!

障害のある方が就労するための心構え⑨

(柴原 清)

※前回は、【仕事におけるビジネスマナーの基礎知識①】を報告させていただきましたが、第9回目として「仕事におけるビジネスマナーの基礎知識②～話し方・言葉遣い～」を掲載しました。

【仕事におけるビジネスマナーの基礎知識②～話し方・言葉遣い～】

1) 企業での話し方・言葉遣い

- 尊敬語・・相手に敬意を込めて用いる言葉
- 謙譲語・・自分の事をへりくだって、相手に敬意を表す言葉
- 丁寧語・・相手に失礼にならないように丁寧に話す言葉



基本形	尊敬語	謙譲語	丁寧語
する	なさる	いたす	します
言う	おっしゃる	申し上げる	言います
行く	いらっしゃる	参る。伺う。	行きます
知る	ご存じ	存じる 承知する	知ります
食べる	召し上がる	頂く	食べます
見る	ご覧になる	拝見する	見ます
伝える	お伝えになる	申し伝える	伝えます
居る	おいでになる	おる	居ます
来る	いらっしゃる	参る	来ます

2) 間違った敬語表現

間違った言葉	正しい言葉
おっしゃられる	おっしゃる
おいでになられました	おいでになりました
〇〇様でございますね	〇〇様でいらっしゃいますね
ご苦労様でした	お疲れ様でした
〇〇部長様	〇〇部長
お召し上がりになる	召し上がる
参られる	おいでになる

※次回は、「コミュニケーション」を掲載します。

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え⑩

(柴原 清)

※前回は、【仕事におけるビジネスマナーの基礎知識②～話し方・言葉遣い～】を報告させていただきましたが、第10回目として「コミュニケーション」を掲載しました。

【コミュニケーション】

社会人になると、苦手な人とも関わる必要が出てきます。上司、先輩、お客様との関係づくりに、好き嫌いは言っていないでください。その一方で、会社を辞める理由として最も多いのが「人間関係」だと言う事も事実です。



1) コミュニケーションでの話し方

- ・「わかったつもり」「伝えたつもり」「聞いたつもり」は禁物
- ・まず時系列にして話をする。(伝えたい事が2つあります。1つは〇〇で、最後は〇〇です。)
- ・「あれ」や「これ」といった指示語は、ミスが出るもとのです。ビジネス上はなるべく避けましょう
- ・自分に関心があることは、相手も同じだと決めつけないようにしましょう。説明不足の原因となります。特に仕事の話は、相手に知識があるか、理解できるかが重要です。
- ・好き嫌いなどの感情が入ると、無意識に態度や話し方に出てしまうもの。誰に対しても同じように接することを心掛けましょう。

2) コミュニケーションでの聞き方

- ・相手が話しているときは、あいづちを打ったり、うなずいたりしながら聞く。
- ・話が途切れたときに、質問するのも良いでしょう。
- ・相手から言われたことを復唱しながら、要点をまとめ対応しましょう。
- ・相手の言葉に共感の想いを示すことで、ぐっと距離が縮まるでしょう。
- ・相手の目をしっかりと見て傾聴を心掛ける。
- ・テクニックよりも、最も重視する事は、相手の立場に立って関心をもっと聴くこと。
- ・否定的な受け止め方をせずに、相互理解を示し、受容することが大切。

※自分本位でなく、相手の事を考え「コミュニケーション」は「リラックス」して話ができるように、まず相手に安心の場を作る事が大切。

※コミュニケーションがうまくとれている事は、相手とうまくキャッチボールができています。相手の方と適度な距離があつてこそ、うまくコミュニケーションが取れるポイントです。

※次回は、「自己分析・自己PRとは」を掲載します。

※就労情報!

障害のある方が就労するための心構え⑪

(柴原 清)

※前回は、【コミュニケーション】を報告させていただきましたが、第11回目としては、面接を受ける際の自己分析についてまとめたものを掲載しました。



【自己分析・自己PRとは?】

『自己分析』は、(1)自分自身の特性を理解し、自己PRの材料を発見すること。(2)その材料を、志望する企業に対して、より明確にアピールすることです。言い替えば、「自分広告」を編集・作成する作業になります。これまでの自分を振り返り、自分の強みや能力、価値観を再認識することが、上手な自己PRを作成するための第一歩となります。就職活動において、自分をPRする機会はとてたくさんあります。自分を振り返り、上手な自己PRをすることで面接・面談を成功させましょう

○過去の自分を振り返る…中・高校生の頃、興味を持っていたことや、好きだったこと、打ち込んでいたことなどを思い出してみましょ。今までは、自分でも気づけなかつた自分のことを発見することができます。

○現在の自分を考える…今現在、自分が打ち込んでいることや、家族や学校の友人とのこと、また、集団の中での自分の役割などを書き出し、自己PRができる材料を揃えていきます。

○自分の性格を把握する…自分の性格を客観的に把握するために、自己チェックシートなどを使って、自分の性格を把握しましょう。

○第三者に自分の性格を把握してもらおう…自己分析は客観的な視点も重要です。両親や、友人、知人などに協力してもらい、自分はどのような人間なのかを探っていきましょう。

○自己PRポイントをまとめる…自分と第三者の両方の意見をふまえ、自分の長所・短所をまとめましょう。そして、短所の部分には、今後どのように改善していきたいのなどの目標を付け加えましょう。

○自己PRを作成…自己分析を行ってできた内容を元に自己PRを作成していきましょう。

※次回は、「自己PRをするためのポイント」を掲載します。

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え⑫

(柴原 清)

※前回は、【自己分析、自己PRとは？】を報告してもらいましたが、第12回目としては、【自己PRのポイント】についてまとめたものを掲載しました。自分をしっかりと理解し、志望する企業にアピールしていきましょう。



【自己PRのポイント】

- アピールポイント・・・まず自己分析シートから、最もPRしたいポイントを考えましょう。
- アピール材料・・・アピールポイントを裏付ける材料(打ち込んだ事・取り組んだ事)を選びます。
- 目的意識・・・なぜそのことに打ち込んだのか、理由、目的をしっかりと考えておきましょう。
- 具体的なエピソード・・・何に、どのように取り組んだのか、また、どんなことを経験したのかなど、具体的なエピソードをあげると、よりよいPRになります。
- その経験から得たこと、成長したこと・・・そのことに取り組んだことによって、何を得たのか、何を学んだのかを考えておきましょう。
- その経験をどのように活かしたいか・・・経験から学んだことを、どのように活かしていきたいのか、社会人になったときに、どう活かしていけるのかを考えてみましょう。

【自己PRの表現上のチェックポイント！】

- 1) 「積極性」「協調性」「忍耐力」等の抽象的表現だけで終わらせないようにしましょう。
- 2) 打ち込んだものが何であるかよりも、目的意識や、動機が重要です。
- 3) その経験を通して、どのようなことを学び、自分がどう成長したのかを伝えましょう。
- 4) 自分のイメージが伝わりやすいように、「キーワード」を使うのも効果的です。

※ 障害のある方が就労するための心構えをNo1～No12まで1年間に渡り、掲載しました。とりあえず今回を持って終了いたします。

今までの掲載が、皆さんの就職活動での参考になればと思っています。

1年間のご購読、有難うございました。

(しばはら)

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え（コロナ編）

（柴原 清）

今回はコロナの影響で、以前の就活状況とだいぶ違ってきています。今後、就活する方にとって下記の情報を参考にして頂きたいと思っています。就職を考えている人、転職を考えている人、是非読んで下さいね。



昨今、世間ではコロナウイルス一色になっています。様々な影響を受け、不安な日々を過ごしておられる方も多いと思います。長期戦になるかもしれませんので、心身共に健康にはお気をつけください。

緊急事態宣言により外出が制限されることで、私たちの活動も変わらざるを得ません。その中で、変化の影響が大きい業界として、飲食業や観光業のように対面でのサービスを基本とする業界が挙げられます。これらの業界では、コロナが収束するまでは厳しい障害者雇用の状況が続くでしょう。

一方で、オンラインでの新たなサービスも生まれつつあります。オンライン教育、インターネット販売、作業の機械化サービスなど、チャンスが発生する業界もあるでしょう。

その一方で合同企業説明会などの対面型の採用イベントは当面大きく数を減らしている状況でもあります。

特に障害者雇用においては、民間企業やハローワークが主催する合同企業説明会は、企業と出会う大きな選択肢です。これらがなくなることによって、障害者と企業が出会う機会が大きく減ってしまいます。また障害者雇用の採用として、実習が大きなウエイトを占めます。

会社全体として、事業内容や業務内容が大きく変わる可能性があります。

障害者雇用においても、従来雇用が生まれていた業種や職種にとどまらない、新しい形の雇用も生まれていく可能性があるのではないかと思います。

会社全体としてリモートワークが当たり前になれば、障害者雇用においてもリモートワークが一気に進む可能性があります。

通勤面の不安などで会社に出勤に課題があった障害者にとって、リモートワークで安定して仕事ができることで、働きやすくなるかもしれません。でもこれはあくまでも予想です。

現在、コロナの影響で求人数が減っていたり、合同面接会が中止となり、新たな人材募集は減っているのが現状でもあります。

現在、働かれている方で転職を考えている方は、より一層慎重な判断が求められるでしょう。

今後転職する際には、コロナに関しての色々な事をハローワークや支援機関等で情報収集をする必要があるでしょうね。