職場の風の現在地

診断結果

～つかえている風タイプ～

障害者雇用ドットコム

診断結果と特徴



つかえている風タイプ

あなたの職場は…

制度は整っているけれど、現場で
「配慮のやり方」や「受け止め方」
にズレが生まれている状態です。

障害者雇用の方向性には理解が
あるものの、現場の空気や日々の
関わりの中に“つかえ”が残って
いるかもしれません。

【特徴】

- 制度や法定雇用率は対応済み、しかし現場との温度差が大きい
- 配慮が“特別扱い”のように受け止められる懸念
- マネージャーの悩みが属人的になっている
- 成果が見えにくく、取り組みが継続しづらい



【ひとことメッセージ】

“つかえている”だけ。風はきっと動き出します。

目には見えないモヤモヤが生まれている今こそ、
職場に新しい風を通すタイミングかもしれません。

制度を整えるだけでなく、現場の声に耳を傾け、
対話を生むことが、未来の風通しへとつながります。

改善アクションとステップ

【おすすめアクション】

- 👔「配慮マネジメント」研修の導入
- 🔄D&I・人的資本戦略への組み込み支援
- 🎓現場視点と制度理解をつなぐオンライン講座の活用



📈 自社の改善ステップ

✅短期（1〜3ヶ月）

配慮に関する共通認識を形成するマネジメント研修
既存の取り組み事例を社内で共有し、小さな成功を可視化

✅中期（3〜6ヶ月）

障害者雇用の価値や目的をD&I戦略に位置づけて整理
部門をまたいだ対話や共有の場を創出

✅長期（6ヶ月〜）

マネジメント評価軸に“多様性への配慮”を加える
多様なメンバーが活躍できるチームづくりと文化醸成

次の一歩へ

📚 おすすめコンテンツ

💡制度と現場の“あいだ”を読み解く

NewsPicks連載記事

👉「制度はあるのに、なぜ障害者雇用はうまくいかないのか？」

→ 制度設計は進んでいるけれど、なぜ現場では止まるのか？

“制度と文化”のギャップを言語化。

🧭 現場感覚を育てる“共通言語”としての講座

障害者雇用マネジメント講座（オンライン）

👉 現場と制度の「あいだ」をつなぐ、法律・配慮・関係性の基礎を短時間で学べます。

→ 組織全体の“共通理解”をつくる足がかりに。

📊【社内展開ヒント】

「社内に風を通す」ミニ研修や情報発信の仕掛け

配慮の事例を社内報・ポスターで可視化

担当者が抱えこまずにすむ対話の仕組みづくり



「風は止まっているのではなく、つかえているだけかもしれません。」

配慮や制度がうまく回らないのは、誰かが悪いからではなく、
“あいだ”にある言葉や関係性のズレが原因のことが多いのです。

制度と現場、その“すき間”に優しい風を通すために、
まずは「現場のモヤモヤ」に耳をすませてみませんか？
小さな声が、風の流れを変えるきっかけになります🌿

📩 オンライン講座のご案内・研修・制度設計などのご相談も承っています

▶ お問い合わせ・研修資料のご希望は、以下よりご連絡ください。

E-mail： info@syougaisya-koyou.com
Web：https://syougaisya-koyou.com