電子書籍プレゼント１

働きやすさ”を一緒に育てるための 実務テンプレート3点セット

# 1分対話ミニガイド

## “困ったら相談”で止めないための声かけ集

障害者雇用ドットコム

松井　優子

多くの職場で起きている問題は、

「理解不足」で起こるのではありません。

その原因は、

## 判断の構造が設計されていないことです。

この3つのテンプレートは、

現場で「止まらないための判断」をつくるために設計されています。

**① 1分対話ミニガイド**

**―“困ったら相談”で止めないための声かけ集**

**②合理的配慮を“運用できる”状態にするチェックシート**

―配慮は“完成品”ではなく“更新するもの”

**③ 困りごと早期発見チェックリスト**

―すれ違いが大きくなる前に気づくための“前兆のサイン”

ここ**「1分対話ミニガイド」**では、

「迷ったときに止まらないための“ひと声”」をまとめています。



© 松井優子 障害者雇用ドットコム

大事なのは、長い対話ではありません。

短い「ひと声」を、正しいタイミングでかけることです。



## このミニガイドの使い方

管理職・支援担当者の方は「声かけのヒント」として

当事者本人は「自分から伝えるとき」のヒントとして

どちらも使えます。

このガイドを机の横に置くだけで、

「迷ったときに“何を聞けばいいか”がすぐわかるようになります」



© 松井優子 障害者雇用ドットコム

## 3シーン別 声かけ集

### ▶ 【仕事前】 始まりのひと声

仕事が始まる前の短い確認です。

「できる？できない？」ではなく、

**「どうやったらやりやすいか」**を聞くのがポイントです。

■　新しい仕事を渡すとき

→　「やり方で気になることがあれば、遠慮なく教えて」

■　手順を説明したあと

→　「今の説明、わかりにくいところはなかった？」

■　急ぎの仕事を頼むとき

→　「今、他に抱えてることがあったら教えて。調整するから」

■　苦手なことが絡む仕事

→　「これ、いつものやり方で難しそうなら一緒に考えようか」

ポイント：「できる？」より

「どうしたらできそう？」の方が、本人も答えやすい。



© 松井優子 障害者雇用ドットコム

▶ **【仕事中】 途中のひと声**

問題が大きくなる前に気づくための確認です。

評価ではなく、**状況の共有が目的**です。



■　進み具合が気になるとき

→　「ちょっと確認だけど、今どんな感じ？」

■　詰まっていそうなとき

→　「なんか引っかかってることある？」

■　周囲との関係が心配なとき

→　「最近、困ってることとか気になることはある？」

■　配慮が機能しているか

→　「今の環境や仕事の進め方、やりやすくなってる？」

ポイント：答えを求めない。

「聞いてくれた」という事実が安心につながる。



© 松井優子 障害者雇用ドットコム

## ▶ 【仕事後】 終わりのひと声

振り返りを「反省会」にしない。

**「次につなぐ情報収集」として使います。**



■　仕事が終わったとき

→　「今日やってみてどうだった？正直なところ教えて」

■　うまくいったとき

→　「今日みたいなやり方、続けてみようか？」

■　うまくいかなかったとき

→　「どこが難しかった？次どうするか一緒に考えよう」

■　疲れが見えるとき

→　「今日の負荷どうだった？多かった？」

ポイント：正解を出そうとしない。

「一緒に考える」姿勢が関係をつくる。



© 松井優子 障害者雇用ドットコム

## 評価にならない聞き方 3つのコツ

1. 「できた・できない」で終わらせない

　→ 「どこが難しかった？」に変える

2. 沈黙を埋めない

　→ 少し待つ。考えている時間を奪わない

3. 「大丈夫？」は使わない

　→ 「大丈夫」としか答えられなくなる。

　　「最近どう？」の方が引き出せる

## 最後に

配慮は「してあげるもの」ではありません。

“一緒に判断をつくるプロセス”です。

このミニガイドが、職場の小さな対話のきっかけになれば嬉しいです。

本特典の著作権は松井優子に帰属します。

職場内での使用は自由ですが、無断転載・販売はご遠慮ください。



© 松井優子 障害者雇用ドットコム