

Net Work Report FORWARD

ネットワークレポート
フォワード | 別冊
for working together

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク
〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14(エルおおさか4F)

TEL:06-6949-0350
FAX:06-6949-1256

<http://www.workwith.or.jp/>
E-mail: o-isc@onyx.dti.ne.jp

発行人/湯川 隆司

2015 年度事業

障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法を考える見学会 各企業の合理的配慮の実例について



特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク 地域ネット事業部 OSKネットワークでは、「2016年4月より施行される、障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法にいかに対応するか？」をテーマに、各企業の見学と対応状況、事例報告会を行いました。参加者はのべ118名以上となり、企業、行政、福祉事業所、学校、保護者、当事者と多岐にわたり関心の高さを実感できました。また、それぞれの企業の創意工夫を知るとともに参考になる事例も多いことからFORWARD別冊として、各社の事例をまとめ、法律施行前の対応状況などを皆様にご報告することといたしました。

なお、文中の障害表記については各社のポリシーを尊重しているため統一されておりません

制度・施策の説明について

すべての事業主の皆さまへ

雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となります

「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正 平成28年4月1日から施行

Point1 雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別を禁止します。

〈募集・採用時〉

- ・単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ・業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

〈採用後〉

- ・労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすることなど

禁止される差別に該当しない場合

- ・積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと
例) 障害者のみを対象とする求人(いわゆる障害者専用求人)
- ・合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること
例) 障害者でない労働者の能力が障害者である労働者に比べて優れている場合に、評価が優れている障害者でない労働者を昇進させること
- ・合理的配慮に応じた措置をとること(その結果として、障害者でない人と異なる取扱いとなること)
例) 研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障害者のみ独自メニューの研修をすること など

Point2 合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

〈募集・採用時〉

- ・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ・聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

〈採用後〉

- ・肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ・知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行なったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- ・精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること など

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます。

合理的配慮は障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個別性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

Point3 相談体制の整備、苦情処理 紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。自主的解決が図れない場合は、都道府県労働局長が当事者からの求めに応じ、必要な助言、指導または勧告を事業主又は障害者に対して行うとともに、必要と認めるときは第三者による調停を行わせます。

ご不明な点は、お近くの都道府県労働局・ハローワークにお問い合わせください。



障害者の差別禁止に係る自主点検資料

障害者雇用促進法において、全ての事業主に募集・採用など雇用のあらゆる局面での障害者に対する差別が禁止されました。

これに伴い、各企業の採用基準等が、障害者を一律に排除するような表現等になっていないか、自主点検を実施して頂きたく、本資料を添付いたします。

「はい」に該当しない項目がある場合は、障害者差別禁止指針等をご参照の上、措置内容を改善するようお願いします。

障害者差別禁止指針等、各種資料につきましては、厚生労働省のホームページからダウンロードできますのでご参照ください。

自主点検表

点検項目をご確認いただき、点検結果が「はい」に当たる場合は枠内にチェックをお願いします。

募集・採用時

点検項目	点検結果
1. 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除していない (例) 単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象から除外することは差別に当たります。	はい <input type="checkbox"/>
2. 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付していない (例) 単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とする場合は差別に当たります。	はい <input type="checkbox"/>

採用後

点検項目	点検結果
1. 障害者であることを理由として、賃金の支払い、配置、福利厚生等の措置等に当たって、その対象から障害者を排除していない (例) 次に掲げる措置を講ずることは差別に当たります。 ・労働能力に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ賞与を支給しないこと ・企業が福利厚生等の措置を行っている場合に、単に障害者だからという理由で、当該福利厚生等の措置の対象としないこと	はい <input type="checkbox"/>
2. 賃金の支払い、配置、福利厚生等の措置の実施等に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付していない (例) 次に掲げる措置を講ずることは差別に当たります。 ・昇給に当たって、障害者に対してのみ試験を課すること ・営業職の配置に当たって、障害者に対してのみ資格取得を条件としていること ・私的保険制度の補助、奨学金の支給等の福利厚生等の措置を行っている場合に、障害者に対してのみ、特別な条件を付すること	はい <input type="checkbox"/>

※ ただし、上記項目について、次に掲げる措置等を講ずることは障害者であることを理由とする差別に該当しません。
・積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと
・合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として、障害者でない者と異なる取扱いをすること
・合理的配慮に係る措置を講ずること(その結果として、障害者でない者と異なる取扱いとなること)
・障害者専用の求人採用選考又は採用後において、仕事をすすめる上で能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

参考資料 : 厚生労働省ホームページ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakouyou/shougaisa_h25/index.html

平成28年4月(一部公布日又は平成30年4月)より、改正障害者雇用促進法が施行されました。

【改正概要】 障害者雇用促進法の改正の概要 [417KB]

【法律】 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(平成25年法律第46号)
条文 [137KB]
新旧 [314KB]

【告示】 障害者差別禁止指針
概要 [51KB]
障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針
(平成27年厚生労働省告示第116号) [176KB]

合理的配慮指針
概要 [94KB]

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針
(平成27年厚生労働省告示第117号) [225KB]

【解釈通知】 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の施行について [228KB]

【Q&A】 改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A [261KB]

【事例集】 合理的配慮指針事例集 [619KB]

【リーフレット集】 周知用リーフレット・周知用パンフレット

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページでも合理的配慮事例が掲載されています
【 <http://www.ref.jeed.or.jp/> 】 『障害者雇用事例リファレンスサービス ◆合理的配慮事例』 から検索

株式会社ダイキンサンライズ摂津 <http://www.daikin.co.jp/group/dss/>

会社概要

ダイキン工業株式会社の特例子会社として、社会貢献のひとつとして1993年に設立されました。大阪府・摂津市の施策にも協力し障害者雇用率を達成するため、障害者雇用に積極的に取り組んでいます。基本方針は、「自らの努力と相互協力により経済的自立を目指す」、「生産活動を通じて自らの成長と社会的貢献を目指す」、「社員、家族、地域にとって誇れる企業を目指す」です。

合理的配慮についての考え方

- ・社員一人一人の出来ない事よりできる事に目を向ける
- ・仕事の効率化、品質向上のために改善を積極的に実施（社員が働きやすい作業環境づくり）
- ・相談しやすい雰囲気職場作り（社員一人ひとりとのコミュニケーション）

合理的配慮の対応について

項目	指針	具体的対応
採用・募集	1. 障害者が改善希望を申し出る。 2. 事業主は障害者と合理的配慮について話し合いのうえ措置を講じる	1項2項とも 希望の都度対応
採用後	1. 雇入れまでに支障となっている事情を確認 2. 障害者は自ら申し出ること可能 3. 合理的配慮が必要であれば実施可能な措置を当該障害者と話し合うこと 4. 過重な負担とならない範囲で講ずることとした措置について障害者に伝えること 5. 障害者の意向を確認することが困難な場合は支援機関に補佐を求めてもよい	1項～5項、都度対応
相談体制の整備 不利益な取扱い禁止	1. 相談窓口の設置 2. 相談者のプライバシーの保護 3. 相談したことによる不利益な取扱いをしないことの明文化・周知（ホームページ等）	1. 相談窓口： 企画部総務課 2. 3. 項 個人情報保護規定で明文化、ホームページに記載済み



合理的配慮の具体的な事例

対象障害	対応	目的
共通	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇すべてを半日有給休暇として利用可能 ・カウンセリング担当、企業在籍型職場適応援助者の配置 ・出荷伝票、キャビネット等に文字表示だけでなく色分表示 ・工場内の空調完備 	通院への配慮 相談体制
下肢障害	<ul style="list-style-type: none"> ・駐車場の完備 ・社内のバリアフリー ・大型エレベータ(車椅子6台)、車椅子対応トイレ設置 ・周辺道路の段差解消(土木事務所に依頼) ・場内、トラック通路に車椅子注意の標識 ・火災避難用シューター設置(2, 3階) ・津波避難用フォークリフトの配置・工場内車椅子通路の確保 ・1階事務所キャビネット類の高さ制限 ・作業台の高さ制限、台の下部車椅子スペースの確保 ・夏季冷房時設定温度を低めに設定(26℃、体温調節機能に配慮) 	車通勤対応 車椅子移動 体温調節
上肢障害	<ul style="list-style-type: none"> ・PC用ボールマウス ・組立て部品のセット投入治具作成 ・イヤホンマイク付携帯電話 ・キーボード操作ペン 	指先の動作対応
聴覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ・朝礼時手話通訳 ・アミボイス(音声認識ソフト)の使用 ・朝礼時にプロジェクターで表示 ・検査結果のランプ表示 ・会議での手話通訳対応 ・トイレにフラッシュライト取付け 	火災避難
視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ・通路の色分け、ガイドライン表示 ・電子拡大鏡の設置 ・段差の解消 ・廊下手すりの設置 	
知的障害	<ul style="list-style-type: none"> ・伝票の色分け表示 ・バーコードリーダーによる部品の照合 ・部品のピッキング個所のランプ表示 	文字認識不要
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ・作業日誌による体調管理 ・声掛けによる体調確認 ・体調の良くないときは、医療機関、支援機関と連携して対応 	日々状態確認

対応の詳細については、以下の「株式会社ダイキンサンライズ摂津」の、「会社案内」を参照願います。

“ <http://www.daikin.co.jp/group/dss/> ”

会社見学においてのご意見とご感想

- ・合理的配慮をどのようにされているのか？というのが具体的にわかったのがとてもよかった。
- ・生産性のUPと合理的配慮は伴っていないといけないという話が印象的だった、要望と配慮の線引きをしないと相談窓口がパンクする。
- ・合理的配慮の線引きが微妙なところだと感じた。各社は悩んでいるんだなというのを感じた。
- ・合理的配慮には物理的配慮と精神的配慮があり異なるという実感をした。

パナソニック交野株式会社

<http://panasonic.co.jp/avc/pka/>



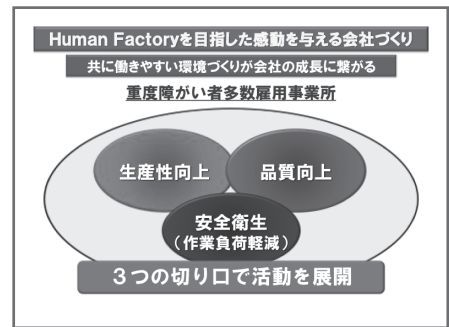
会社概要

パナソニック交野株式会社は、1981年に国際障がい者年を契機として、障がいのある人の福祉増進を目指し、障がいのある人の自立と社会参加をより確かなものにするために大阪府及び交野市・パナソニック株式会社の出資と厚生労働省所管の障がい者雇用納付金制度からの助成による第3セクター方式により、重度障がい者多数雇用事業所として設立されました。

合理的配慮についての考え方

【経営理念】パナソニック交野の三つの誓い

- ・製品を通じて社会に貢献する
 - ・良品生産・品質第一主義を貫く
 - ・心の通う明るい職場を共につくる
- ☆作業者の安全を第1に考え、品質・生産性向上に取り組む




合理的配慮の対応について

項目	指針	具体的対応
採用・募集	1. 現在支障となっている事情などを確認する。 2. 障がいの特性に配慮した必要な措置を取る。 事業主は業務上支障をきたす者と合理的配慮内容について話し合い、検討する。	1項2項とも 希望の都度対応
採用後	1. 雇入れまでに障がいのある者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認して措置を講ずる 2. 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした内容が過重な負担にあたる場合は、事業主と当事者で話し合いの上、その理由を説明する。 3. 当事者の意向確認が困難な場合、就労支援機関等に補佐を求めても差し支えない	1項～3項、都度対応
相談体制の整備 不利益な取扱い禁止	1. 相談窓口の設置 2. 相談者のプライバシーを保護する 3. 相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止	1. 相談窓口：総務課 必要であれば産業医との相談 2. 3. 項 従業員に周知する



合理的配慮の具体的な事例

対象障害	対応	目的
共通	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有給休暇すべてを半日有給休暇として利用可能 ・ 個々の障がいを理解して作業性向上のための治工具の開発 ・ 障がいのある人たちが主役でレベル向上を図り、役職に登用している ・ 従業員と社長との誕生日面談の実施 	通院への配慮 作業への配慮 モチベーションの向上 コミュニケーション
下肢障がい	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内のバリアフリー（段差なし） ・ 材料棚を低めに設定 ・ 作業台の高さを障がい特性により個別に調整 ・ 車いす用に広い屋根付駐車場の完備 ・ 車いすの社員の目線を考慮した掲示板表示 ・ 体温調整が難しい者にトイレ内にエアコンを設置している ・ 工場内の電気・エアー配線を全て上部に設置して床面の配線を無くしている ・ 車いす衝突防止にカーブミラーを設置 ・ 空調設定温度を職場毎に設定を許可している ・ 工場内は自動扉を設置（厚生棟内は引き戸を設置）及び手すりを設置 	車椅子移動 車通勤対応 体温調節 安全面等に配慮 
聴覚障がい	<ul style="list-style-type: none"> ・ 避難表示案内板にフラッシュ点灯機能 ・ メール連絡による、緊急連絡体制の整備 ・ 病気の症状を伝えることが出来ない場合病院に付き添い説明 ・ 検査結果にランプ表示 ・ 業務支持・連絡に対し筆談パッド・メモの設置 ・ 写真やイラストにより、理解しやすい作業指図書を作成 ・ 本人の希望により手話通訳者を委託 	緊急時 作業性 コミュニケーション 状況の理解等の配慮
精神障がい	<ul style="list-style-type: none"> ・ 規定の休憩時間以外にも休憩を認めている ・ 業務指導を行う者（現場の上司）と相談対応を行う者（総務課）を分けている ・ 各地域の就労・生活支援センターとの連携を図っている 	体調面 相談体制の明確化 等の配慮

※一部抜粋で表記しています。

会社見学においてのご意見とご感想

- ・ 5Sの徹底がされ、具体的な対応についての表記がわかりやすく、とても参考になった。
- ・ 完成度の高い職場の作りに感激した。障がい者の働きやすい職場は、健常者も働き易い。トップの意識と方針は大きいと良く分かった。
- ・ 合理的配慮の考え方に参同できた。・生産性・品質・安全性が高い企業になっているのはバックに徹底した社員に対して配慮しているからこそ実現できていると感じた。・トップの徹底がすごい！

コクヨKハート株式会社

<http://www.kokuyo-k-heart.com/>

会社概要

障害者が意欲的に働ける場を提供し、障害者の雇用を促進することを目的とした会社としてスタートしました。

そして、現在ではコクヨグループの事業を加速して推進するためのサポート役として多様な人材が様々なところで活躍しています。

合理的配慮についての考え方

障害の特性を理解し、障壁となっているものを、ハード面（設備等）やソフト面（ケア体制）の措置をすることにより能力を発揮させ、生産性・安全性を高める。

合理的配慮の対応について

項目	指針	具体的対応
雇用前	<ol style="list-style-type: none"> 1. 障害者が希望する配慮事項を申し出る 2. 事業主は障害者と合理的配慮について話し合いのうえ措置を講じる 	都度対応 障害内容のヒアリングシートを提出してもらう
雇用後	<ol style="list-style-type: none"> 1. 過重な負担にならない範囲で支障となっている事項を当該障害者と話し合いを行い改善 2. 障害者は自ら申し出ることも可能 3. 障害者も共に働く一人の労働者である認識の下、同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深める 4. 状況に応じてジョブコーチを配置 	<1ヶ月以内> 保健師/精神保健福祉士・産業医と面談 <3ヶ月間> 上司+管理部による定期面談 管理者勉強会の実施
相談体制の整備 不利益な取扱い禁止	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期的な面談実施 2. 相談者のプライバシーの保護 3. 相談したことによる不利益な取扱いをしないことを周知 4. 産業医、保健師、精神保健福祉士によるサポート体制 	1、面談者：上司、管理部、保健師、産業医などが状況に応じて適切な担当が面談

合理的配慮の具体的な事例

対象障害	対応	目的
共通	<ul style="list-style-type: none"> 作業指示書システム スーパーフレックス勤務 産業医および保健師の設置 支援者の方も参加し雇用定着支援会議 月例バースデーランチ会（*1） 	正確な情報伝達のスピード化 通院や自己啓発への配慮 相談体制 コミュニケーション
下肢障害	<ul style="list-style-type: none"> 社内での車椅子貸与による利用 自動販売機のユニバーサル対応 在宅で勤務できる業務の開発、TV会議での情報交換 	安全性の確保 勤務地の制約を減らす
聴覚障害	<ul style="list-style-type: none"> 会議室等各所にホワイトボードを設置 朝礼、会議での手話通訳対応 トイレにパトライト取付け 	コミュニケーション 安全性の確保
難聴障害	<ul style="list-style-type: none"> 朝礼時、ペンダント式ワイヤレススピーカー使用 事業計画発表会時、要約筆記者対応 	コミュニケーション
知的・精神障害	<ul style="list-style-type: none"> 業務マニュアル フリーアドレスでの業務遂行（*2） 	誰もがミスなく業務遂行 気分の抑揚への配慮

* 1 <バースデーランチ会>



* 2 <フリーアドレスでの業務>



会社見学においてのご意見とご感想

- ・ 障害に特化された配慮ではなく、働く方皆に優しい配慮だと感じた。
- ・ 在宅ワークは社員との繋がりというのがあるのかなと思ったが、TV電話や懇親会等でコミュニケーションをとっているのが職場にいたくとも安心して働き続けるのかなと感じた。
- ・ 聴覚障害者とのコミュニケーション用のホワイトボードはよかった。
- ・ 少しの工夫でどんな人にとっても働きやすい、わかりやすい職場になっていると思った。

シャープ特選工業株式会社 <http://www.tokusen.sharp.co.jp/new/home/>

会社概要

シャープ株式会社は、1944年に障がい者に対して働く場を提供することを目的に、専用のプレス加工ラインを創設、翌1950年に当ラインを独立させ「合資会社 特選金属工場」を設立しました。

1977年には日本で第1号の特例子会社に認定され、1982年に「シャープ特選工業株式会社」に改名して現在に至っています。

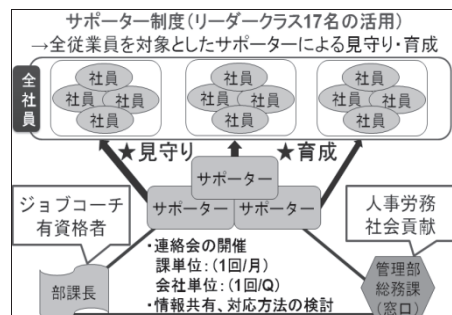
シャープ特選工業株式会社は、障がい者自身が、働き、自助自立できる環境を作り、さらに長く働き続けることができるように指導・育成・支援することを方針として障がい者雇用に取り組んでいます。

合理的配慮についての考え方

1. 現実的に実現可能な「物理的な配慮」の提供
2. 労務管理者への配慮・教育や外部連携を含めた「丁寧な労務管理による配慮」の提供
3. 「相互理解に基づく配慮」の提供（理解されている安心感と能力発揮で自信につながる環境の提供）
4. 誇りを持って働ける「自分がすべき仕事がある職場環境」の提供

合理的配慮の対応について

項目	指針	具体的対応
採用・募集	1. 配慮の申し出（支援機関を介しても良い） 2. 採用前の見学受入など	1項2項とも希望の都度対応
採用後	1. 業務上支障となる場合、配慮について課内で検討する場を設ける 2. 第三者（支援機関・産業カウンセラー）を介した配慮の申し出も可 3. 物理的に可能な範囲で合理的配慮を講ずる 4. 面談などを通して日頃から意思疎通を図る	1項～4項、都度対応
相談体制の整備	1. サポーター※1による見守り 2. 相談内容に対する個人情報の管理 3. 産業カウンセラーの設置	1. 相談窓口：管理部総務課



サポーター制度組織図



サポーター研修の様子

合理的配慮の具体的な事例

対象障がい	対応	目的
共通	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇を半日有給として利用可能 ・企業在籍型職場適応援助者^{※2}の配置 ・サポーターによる見守り体制の構築 ・総務課による部門横断的フォロー ・産業カウンセラーによるカウンセリング ・担当者毎の指揮系統・指示方法の明確化 	通院への配慮 急な心身面の不良による通院など 相談体制
下肢障がい	<ul style="list-style-type: none"> ・車通勤者への駐車場の賃借料負担 ・車椅子用トイレの設置 ・出勤時、退勤時、昼休みに玄関扉を解放 ・操作パネル角度調整機能付コピー機 ・予備の車椅子を準備 	車椅子障がい者への配慮
聴覚障がい	<ul style="list-style-type: none"> ・朝礼、研修、会議の時に手話通訳 ・全体朝礼時、パワーポイント表示 ・非常時パトライト ・外部建屋の清掃作業着に聴覚障がい者とわかる「耳マーク」ワッペン取り付け ・聴覚障がい者によるワンポイント手話勉強会の実施 	コミュニケーション
内部障がい	<ul style="list-style-type: none"> ・常勤時間帯での勤務 	
知的障がい	<ul style="list-style-type: none"> ・ハカリを使用した冊子、用紙の枚数確認 ・自動テープカッターの使用 	
精神障がい	<ul style="list-style-type: none"> ・サポーターの見守り及び上司、支援者面談 ・就労定着支援システム SPIS^{※3}を利用した日々の状況管理 ・会合等への参加免除 ・各々の症例に応じた業務上の配慮（業務調整や電話対応など） 	出勤の安定化、定着 メンタル面で不調が発生しない為の配慮
発達障がい	<ul style="list-style-type: none"> ・指示事項などを忘れてしまうことがある場合、備忘除けに書面に書いて渡す 	

※一部抜粋で表記しています。

会社見学においてのご意見とご感想

- ・ソフト面(サポーター他)が非常に参考になった。
- ・人(社員)のよいところを見つける、ほめる、などの考え方をいろんな場面に取り入れたい。
- ・人材育成のいろいろな仕かけ、とても勉強になりました。
- ・物理的配慮はもちろんですが、精神的配慮(心構え)を知って感動しました。
- ・人中心、ソフト中心での対応がとても暖かいと感じました。

※1 サポーター…当社の職場定着制度で主に社員の見守り、育成を行うリーダークラスの社員

※2 企業在籍型職場適応援助者…障がい特性を踏まえた直接的で専門的な支援を行い、障がい者の職場適応、定着を図る役割を担う。その内、障がい者を雇用する企業に雇用される者。当社では管理職がこれらの役割を兼務。

※3 SPIS (Supporting People to Improve Stability) …精神障がい者のための就労定着システム

見学会を終えて

アンケート結果について

アンケートの結果より、「障害者雇用の実践している現場を見学したかった」「合理的配慮対応の参考にしたかった」とのご意見が90%以上となり、近年の合理的配慮事例と実際の現場をみて感じたいという方がおられたのが印象的でした。見学後の感想についても「大いに参考になった」が約70%、「参考になった」が約25%と、現場を見て意見交換することで参考になったことがわかりました。ただ、合理的配慮についての対応が、「すでに済んでいる」と回答したところは約10%とまだまだ検討段階のところが多く、これから対応を考えなければいけないところもまだまだあるとの状況でした。

合理的配慮の対応についての考え方と課題

各企業にとって合理的配慮事項は現状での事例に過ぎず、法律施行後は合理的配慮の対応状況を明確にしたうえで、各々の申し出に対して相談窓口や話し合いの場を設け対応していくことになると考えます。

どこまで対応していく必要があるのか、お互い考えながら話し合いを始めることになりませんが、企業では「業務を遂行する上で」差別なく対応できる場所をそれぞれの特性に応じて考えていくことがポイントになると考えています。物理的な配慮のみならず精神的な配慮も考慮し、一緒に働く仲間として建設的に対話を行いながら、生産性を高め、品質向上を行い、皆が気持ちよく業務遂行でき、働きやすくするため、相談しやすく対話が自由にできる職場づくりを目指していくことが、それぞれの企業の合理的配慮に対する対応だと思えます。

また当事者は自分の特性を理解しながら、困り感がある部分を主張、相談し、特性に応じた合理的配慮ができるよう相手の立場も自分の困り感も理解しながら、お互い対話を続けて一緒に考え、自分も働きやすく生きやすい社会にするため、配慮を求めていく必要があると考えています。支援者は当事者、施設、企業などそれぞれの立場を理解しながらそれぞれの主張に耳を傾け、常に社会にある障がいの障壁を取り除けるよう建設的に対話しつづけていく必要があると考えています。

ただ、相談内容や過重な負担がかかるものについてどのように対応していくか、対話し続けても解決策が見えないなど、実際の相談、対応内容などは事例を重ねないと分からない部分も残されています。これからの対応の現場ではたくさんの課題があると思えます。そのような状況になっても企業、行政、支援機関、当事者、相談窓口が連携をとり意見交換をしながら、**お互いの立場を理解しつつ「建設的な対話」を目指し進めていく必要があると切に感じています。**

編集後記

後半の見学会には定員になりお断りもしたほど大盛況で、総勢のべ118名の様々な立場の方が参加され、関心の高さを知ることが出来ました。企画しいろいろ意見交換することで具体的な対応をどうしていくのか？試行錯誤しながらもすすめていくことの必要性を感じました。法律が施行され様々な事例を検討しながら、障がい者が差別をうけることなく働きやすく生きやすい世の中にしていくのはどのように行動していけばよいのか？「建設的対話」を意識し、これからも様々な立場の中で一緒に考えて行きたいと思えます。最後に快く見学会にご協力してくださいました企業様にこの場を借りてお礼申し上げます。

ありがとうございました。

(地域ネット事業部長 奥脇)