

京都障害者雇用企業サポートセンター NEWS LETTER

説明会開催報告【3月1日実施】

「障害者差別禁止・合理的配慮の提供に関する説明会」

「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、平成28年4月から全ての事業主を対象に、雇用の分野における障害のある方への差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となります。今回の説明会では、その概要を説明するとともに、障害のある方を雇用するに当たり、企業はどのような措置が求められるのか、具体例を挙げて紹介されました。また障害者雇用に関心に取り組んでおられる企業の方からも雇用事例の紹介がありました。

《講演1》 障害者差別禁止・合理的配慮の提供について



京都労働局 職業安定部 職業対策課
課長補佐

笹村 一弘 氏

雇用のあらゆる場面で 障害のある方への差別を禁止

障害のある方が社会に参加し、自立していく。その目的を達成するための大きな柱組みとして「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」が改正され、今年4月1日から施行されます。

この改正障害者雇用促進法のポイントは、雇用の分野において障害のある方に対する差別が禁止され、合理的な配慮の提供が義務になるということです。

これらは企業の規模や業種を問わず、全ての事業主が対象になります。障害のある方の範囲については、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受けている、あるいは職業生活を営むのが困難な方とされ、障害者手帳を持っている

方に限定されません。

障害者差別禁止については、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、「障害であること」を理由とする差別を禁止しています。例えば、「障害者だからということで求人への応募を受け付けない」「業務上必要のない応募要件を付ける」「障害のない人から優先的に採用する」などが挙げられます。

事業主と障害のある方がよく話し合い、 どのような措置をとるのか決める

次に、合理的配慮とは何かというと、障害のある方とそうでない方との均等な機会や待遇の確保、あるいは障害のある方が能力を発揮する上で支障となる事情について、改善のために事業主がとるべき措置のことです。

合理的配慮の具体例として、障害の種別に関わらず、共通して挙げられるのは、「面接時に就労支援機関の職員などの同席を認める」「業務指導や相談の担当者を定める」などです。障害の種別によっては「面接・採用試験で点字や音声、筆談を用いる」「勤務時間や休憩・休暇について、通院・体調に配慮する」「図などを活用した業務マニュアルを作成

[ウラ面へ](#)

企業視点でバックアップする専門窓口

京都障害者雇用企業サポートセンター

センターの
ご利用はすべて
無料

〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ西館3階

TEL:075-682-8928 FAX:075-682-8043

【ご利用時間】月曜～土曜日/9時～17時(日・祝、年末年始休み)

し、作業手順を分かりやすく示す」「できるだけ静かな場所で休憩できるようにする」といった措置が求められます。

合理的配慮は障害のある方一人ひとりの特性や職場の環境などに応じて求められるものが異なります。そのため、どのような措置をとるかは、事業主と障害のある方がよく話し合い、お互いの意向を理解しながら個別に決定していくことが必要です。

手続きとしては、募集・採用時に障害のある方が事業主に対して、希望する措置を申し出ます。本人からの説明が難しい場合には支援機関の職員などが同行し、説明をする



こともあります。そして事業主と障害のある方で、措置の内容について話し合います。ただし、「生産性が著しく低下し、事業活動に影響がある」「施設・設備の改善に多大な費用がかかる」など、合理的配慮の提供が事業主にとって過重な負担となる場合には、障害のある方の意向を尊重した上で、できる範囲の措置を行うようにします。

また、事業主は障害のある方からの相談に適切に対応できるよう、相談窓口を設置するなど、相談体制の整備が求められます。さらに、障害者差別禁止、合理的配慮の提供に関する事柄について、障害のある方から苦情を受けた場合、事業主は自主的な解決を図ることが求められます。

この制度を円滑にするために、第一義的に責任を負っていただくのは事業主の方々になりますが、相互理解を図るためには、障害のある方自身の理解、一緒に働く従業員の方々の理解が欠かせません。そのためにも今回の内容についてご理解いただき、もし困ったことなどがあれば最寄りのハローワークへ相談ください。

《講演2》 企業における障害者雇用事例



障害は能力の一つ、
仕事とうまく適合すれば会社の戦力になる



秀和株式会社
製造部 部長

井上 和真 氏

がま口の企画・製造・販売を行う弊社が、障害者雇用に取り組み始めたのは3年前からです。発達障害のある方を雇用し、比較的軽作業の多い検品部門に配属しました。雇用にあたっては、職場環境をどのように整えていけばいいのか、どのような指導であれば差別に当たらないか、何より企業として生産性の向上につながるのかなど、さまざまな不安がありました。そういった中で、ジョブコーチの支援制度を利用しました。ジョブコーチの定着支援によって、企業側と障害のある方との相互理解が深まり、お互いに信頼関係が生まれるとともに、少しずつ職場環境を整えていくことができました。

業務において、この方は明確な枠組みがあれば高い能力を発揮し、さらに、周囲の環境に影響されない強い集中力を持っていました。その特性を活かし、現在は検品部門の戦力として確固たる地位を築いています。

障害者雇用において重要なのは、できないことを克服するのではなく、得意な分野で活躍できる職場環境を整えることだと思います。障害のある方の多くは仕事に対してとても真面目です。障害を能力の一つと考え、業務内容とうまく適合できれば、障害者雇用は会社の成長につながると考えています。



編集後記

第8号のニュースレターでは、3月1日に開催した説明会の概要を紹介しました。改正障害者雇用促進法の施行に当たり、企業の方はさまざまな疑問や不安を抱えていらっしゃると思います。当センターでは、障害のある方の採用から職場定着までトータルにサポートするとともに、障害者雇用に関して経験豊富な「実践アドバイザー」による企業見学会や個別相談会などを通して実践的なアドバイスを行っていますので、ぜひお気軽にご相談ください。