

ぜんち共済 障がい者雇用セミナー

# 社会へのメッセージ読み解く

## 意向を尊重して具体的な措置検討を

ぜんち共済は5月19日、東京都港区の匠ソラ青山セミナールームで「障がい者雇用セミナー」障がい者雇用を組織の力に変える「障がい者雇用のPDCA」を開いた。弁護士とコンサルタントの障がい者雇用に関する専門家2人が今年4月に施行された「障害者差別解消法」「改正障害者雇用促進法」によって日本社会に送られているメッセージを読み解いた。他、先進的な事例や当事者の声、ケース検討を交えながら、これからの企業に求められる障がい者雇用の在り方を参加者と共に考えた。「改正障害者雇用促進法」の施行に伴ってスタートした合理的配慮について専門家は「事業主は障がい者との話し合いを踏まえ、その意向を十分に尊重し、具体的な措置を検討することが求められる」「障がい者の雇用・活躍を全社的な運動にする」との視点を持ってアクションを起こすべき」と強調した。



榎本社長



関哉弁護士



白砂社長

ぜんち共済の榎本重秋社長は開会のあいさつで「今年4月に『障害者差別解消法』『改正障害者雇用促進法』が施行される。『合理的配慮』などに関して悩まされた。抱えていると思う。今回、講演ではまず、ぜんち共済の顧問弁護士を務める関哉直人氏が「改正障害者雇用促進法の概要と企業法務の観点から留意

採用後における合理的配慮は障がい者で障害者雇用促進法が成立する労働者について、障がい者でない労働者との均等な待遇の確保または障がい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ない事情を改善するために講ずるその障がい者である労働者の障がいの特性に配慮した必要な措置」

合理的配慮に関しては、合理的配慮の本身は物理的・人的配慮だけでなく、職場の理解や、本人の能力を伸ばすことも含むと指摘した他、話し合いと意思の尊重も重要になると強調した。また、事業主の視点から見た合理的配慮に関しては、合理的配慮の本身は物理的・人的配慮だけでなく、職場の理解や、本人の能力を伸ばすことも含むと指摘した他、話し合いと意思の尊重も重要になると強調した。また、事業主の視点から見た合理的配慮に関しては、合理的配慮の本身は物理的・人的配慮だけでなく、職場の理解や、本人の能力を伸ばすことも含むと指摘した他、話し合いと意思の尊重も重要になると強調した。

合理的配慮については、▽募集および採用時における合理的配慮は障がい者と障がい者でない者との均等な機会の確保の支障となっていない事情を改善するために講ずる障がい者の障がいの特性に配慮した必要な措置」

重要なポイントとして、「合理的配慮は個々の障がい者である労働者の状況に応じて提供されるものであるため、多様性があり、かつ、個性が高い」と述べた。

障がい者雇用に関する法令の変遷の説明では、2013年6月13日に改正し、今年4月1日の施行に伴い、差別禁止、合理的配慮がスタートとしたと話した。

一方、本人に望まれることとして、障がいの内容や、困っていること、希望する配慮を伝えることが重要とした上で、支援者は意思決定、意思伝達をサポートしなければならぬと話した。

企業は障がい者雇用推進を人材開発と組織開発の双方の視点からトータルアプローチで支援する。NANAIRROの白砂祐幸社長は「企業におけるこれからの障がい者雇用の進め方」をテーマに講演。「今後の人口予測、国費の状況を踏まえると、一人でも多くの雇用を生み出すことで社会課題の解決に近付いていく」とした上で、「障がい者雇用を業務・採用だけの問題と捉えず、中長期的・組織的な視点から障がいのある社員も活躍できる組織をどのように開発していくかを検討することが求められる」との考えを示した。

日々のマネジメントに関しては、経営者、管理職、各社員と障がいのある社員との相互理解とコミュニケーションがポイントであり、日々の業務、マネジメントの中で共通価値観を醸成する方法、協働・コミュニケーションを高める方法を考えなければならないと指摘した。

また、民間企業の障がい者雇用推進事例を説明した後、障がい者雇用を促進する組織アプローチの考え方に触れ、企業が障がい者雇用の現状と課題を把握できる業界でも初めての取り組みとして「NANAIRRO診断」(障がい者雇用組織活性化診断)を紹介。ポイントとして、中長期的な時間軸の中で組織の成長過程を測定できること、障がい者雇用が全社的な組織運動になっているかを測定できること、採用(雇用)中心ではない障がい者が活躍できる組織かを点検できることを挙げた。