

人権CSRセミナー：職場、市場、地域社会での障がい者への「合理的配慮」を考える

2014 年 12 月 17 日(水)、大阪経済法科大学 21 世紀社会研究所が主催し、グローバル・コンパクト研究センター、一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター(ヒューライツ大阪)、大阪同和・人権問題企業連絡会が後援し、「人権CSRセミナー：職場、市場、地域社会での障がい者への「合理的配慮」を考える」を開催しました。当日は、27 企業・団体から 35 名の参加がありました。

1. 基調講演「日本での障がい者差別禁止法制と『合理的配慮』の課題」

(明石市福祉部福祉総務課障害者施策担当課長兼政策部政策室課長の金政玉さんから)

障害者の権利に関する条約の批准に向けて、日本国内では 2011 年に障害者基本法の改正、2013 年には障害者差別解消法の制定、障害者雇用促進法の改正など国内法制度の整備を行い、2014 年 1 月について同条約への批准を達成しました。

障害者権利条約は「医学モデル」(障がい者はその障がいにより生活に制限を受けるとする)から「社会モデル」(障がい者は社会的障壁があるから生活に制限を受けるとする)への転換をもたらすものであり、改正障害者基本法第 2 条の障害者の定義にも「障害及び社会的障壁(障害がある者にとって障壁となるような事物・制度・慣行・観念その他一切のもの)により継続的に日常生活、社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」と盛り込まれました。

加えて、日本の国内法に新たに盛り込まれたのが「合理的配慮」です。「障害者差別解消法」は人権や福祉分野の法律で「差別の解消」という文言が名称に入った日本で初めての法律ですが、この法律で禁止される差別として合理的配慮の不提供が規定されています。障がいのある人が、社会的な障壁をなくすために、本人の性別、年齢、障がいの種別などの特性に応じて必要な配慮を求めた場合に、相手方が、重すぎる負担がないのに合理的な配慮の提供を拒んだときがこれにあたります。民間事業者の場合、障がい者に対する合理的配慮は努力義務に止まりますが、雇用における場合は法的義務となります。

合理的配慮の留意点としては、第一に、合理的配慮の提供は、その必要が障がい者から「意思の表明」があった(障がい者本人が「意思の表明」を行うことが困難な場合には、家族等からの意思の表明でも可能)場合に個別に行われるものであり、障がい者が配慮の必要性を申し出ることができる仕組み作りが鍵となります。第二に、過重な負担を伴う場合は合理的配慮の不提供は差別にあたりにません。過重な負担とは、経済的・財政的コスト上の難しさや業務遂行に著しい支障がある場合をいいます。障がい者本人に対し、なぜ改善できないのかを丁寧に説明し、改善に向けた対策について時間軸を広げた説明(今年度は難しくても次年度または数年後の方針を示すなど)を行い、障がい者本人から納得や理解を得るよう取り組んでください。

2. パネルディスカッション「職場、市場、地域社会での障がい者への『合理的配慮』を考える」

(1) 企業取り組み講演 1 (株式会社美交工業専務の福田久美子さんから)

美交工業は、ビルメンテナンスおよび都市公園の運営管理(指定管理)を事業としており、社員数 147 名に占める障がい者(知的障がい者)の割合は 28.05%(平成 26 年 6 月現在)です。知的障がい者の受け入れに対するトップと現場との温度差を解消するため、経営側として障がい者雇用の企業方針を示し、管理職に対する周知徹底・人材養成を行い、現場には専任支援者を配置するなどの体制を作ってきました。これとともに重要なのが支援機関との連携です。知的障がい者を雇用する場合は特に就労・生活両面での支援が必要となりますが、企業だけでは生活面の対応は難しいため、生活支援を行う組織と連携をとりながら、障がい者本

人とのコミュニケーションを図っています。障がい者の雇用が企業にとってリスクとならないよう、支援組織との協働を通じて相談・支援体制の確立し職場の風通しを良くするとともに、視覚情報による手順書や道具の色分けなど工夫を取入れることで、知的障がいをもつ労働者はもちろん、誰もが働きやすい職場環境ができてあり、社会のためにはじめたことが会社のためになるような直接的・間接的効果も出てきています。

(2) 企業取組み講演2 (株式会社ダイキンサンライズ摂津社長の澁谷栄作さんより)

ダイキンサンライズ摂津は、ダイキン工業の社会貢献の一環として、大阪府、摂津市、ダイキン工業の共同出資による特例子会社として 1992 年に設立されました。親会社のダイキン工業から業務を受注しており、電気電子部品の組立や業務用エアコン付属品袋詰めのほか、名刺印刷なども行っています。肢体、聴覚、視覚の身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者など 110 名が働き(健常者は 18 名)、現在ダイキン工業グループの障がい者雇用率は 2.09%となっています。雇用管理については、支援組織と連携するなどして採用前に実習制度・トライアル雇用制度を利用し、制度期間中の状況を見て配属を決めています。個人のできることに目を向けた配置を行っているので、各部門に様々な障がいを有する従業員が配置されています。また障がいに応じた作業方法・職場環境の改善にも取り組み、例えば、視覚障がいに配慮して避難指示用フラッシュライトをトイレに配置し、知的障がいに配慮して作業指示書をビジュアル化しています(ランプを点灯させて作業順次を知らせるなど)。加えてキャリアアップとして障がい者の管理・監督職登用を行っています。会社として売上、利益を生みださなければならない厳しさが、従業員に対して「仕事は厳しく」を方針に従事してもらっています。

(3) コメント(金政玉さん、一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター所長の白石理さんから)

○合理的配慮では、当事者と会社との話し合い(コミュニケーション)が鍵となります。当事者から必要な配慮を「申し出る」ことが始まりになりますが、相談窓口を多様化し、当事者の意見の出しやすさを確保することが基礎となります。

○合理的配慮の「配慮」は企業ではなく当事者のために行われるものです。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が示すように、現場の理解に加え、経営トップ自らがコミットメント(取組む決意)を表明し、企業の方針に盛り込むなど、障がい者に対する合理的配慮は、企業としての姿勢・取組みが求められる課題です。

(4) 障がい者の権利を実現するための企業の取組みガイドライン

● KPI

A) 全社的な状況把握として、国内外の子会社の数値を含めた、障がい者雇用率を把握していますか。

● パフォーマンス項目

B-1) 「障がい者法定雇用率」を達成していますか。

B-2) 自社の事業および社員の業務と結び付ける形で、障がい者に対する差別の禁止および合理的配慮について研修をしていますか。

B-3) 障がいをもつ労働者ひとりひとりに対し、その意見を取り入れながら、企業の過重な負担とならない範囲で、施設・設備等の環境整備とともに、人的支援や職場のマネジメントの面で合理的配慮を行っていますか。

B-4) 障がいをもつ労働者からの合理的配慮の相談を含む、職場に関する苦情を解決するために、労働者やその家族等が利用できる相談や救済のための窓口や体制を整えていますか。

(5) 質疑応答(登壇者および参加者から)

- 採用時での合理的配慮としてどのように取組めばいいでしょうか。
試験・面接での配慮はもちろんですが、募集の際に「どういう配慮が必要か」について本人が申し出ることができるように問い合わせ先を明示しておくことが合理的配慮として重要になります。
- 日本の雇用制度のなかで、職種限定採用の問題があるのではないのでしょうか。障がい者雇用ではなく一般採用しようとする際に、例えば営業職での身体障がい者用の社有車の確保(転勤制度のなかで全事業所に社有車を確保しなければならないのか)など、資金的な面からも難しさがあります。
これについては、「合理的配慮に基づく機会の均等」と「結果」とは整理して考える必要があります。合理的配慮は「話し合い」が鍵なので、今後の方向性(現在は難しくても数年計画で社有車保有を拡大するなど)を当事者に十分説明すること、そして本人から納得を得ることです。
- 当事者と健常者の双方が働きやすい職場にするには「特別扱いしないが配慮する」ことが重要なのではないのでしょうか。
配慮においては、人の配置(当事者とサポート者、会社との関係)や仕事量の調整(ゴールとやるべき仕事の明確化)に注意を払う必要があります。