

第29回 地域ダイバーシティ in 横浜 開催報告

項目	内容	
開催テーマ	障害者雇用について	
開催日	令和元年6月6日(木)	
会場	株式会社日本政策金融公庫横浜支店	
報告団体名	横浜市役所	
参加企業	参加団体数	10団体
	参加人数	33名
開催内容	タイトル	講演『障害者～一人ひとりの可能性を信じて～』
	具体的内容	ダンウェイ株式会社代表取締役 高橋 陽子氏による『障害者～一人ひとりの可能性を信じて～』と題した講演後、参加企業からの質疑応答や、参加企業同士の意見交換を実施した。講演では、障害者雇用数と在宅の障害者数の統計等からみる障害者の実態や、障害者雇用に関する法整備についてご説明いただいた。また、言語を使わずに相手に意思を伝達するワークショップを通じて、言語によるコミュニケーションが苦手な人の立場に立ち、伝達方法を工夫する視点を学んだ。
	主な質疑応答	Q：短期離職を防ぎ、会社に定着してもらうために、採用の際にミスマッチをうまない募集の工夫や、選考基準の設け方、配属部署の適正配置・担当業務を決める上でどのような工夫が必要でしょうか。 A：一般就労への移行率が高い就労移行支援事業所を選ぶことと、採用前も採用してからも、その事業所との情報共有、相談が大事です。また、その人の得意なこと、不得意なことだけでなく、長期的な生活リズムを把握できると、業務の適切な分担がしやすくなり、信頼関係が生まれ、定着につながると思います。 Q：障害のある社員を会社全体で受け入れる体制を整えるためにはどのようなことが大切でしょうか。 A：障害の理解や具体的な関わり方などの社員研修を実施する。また、チームで業務全体を回し、業務の適正配置をするという仕事のありかたは、障害の有無に関わらず、全社員同じであるという視点に立ち、「障害者」としてではなく、取り組んだ「業務」で評価することが大切です。 Q：IT化や働き方改革によって、障害者が従事する業務範囲が狭くなってきています。今後、障害者が活躍できる職域についてのアドバイスや職域開発する際に検討すべきポイントについてお伺いしたいです。 A：職場の業務や個人の業務を丁寧に洗い出すと、切り出し可能な業務は沢山あると思います。働き方改革のために、業務の棚卸しをしてみてください。
	感想・気づいた点	ワークショップを通じて、言語によらないコミュニケーションの難しさを理解することができました。 障害のある人の数は日本の人口に比して2013年の6.2%から2018年の7.4%と増えている中、障害者の雇用率は14%に留まっています。若い世代がそうであるように、障害は概念ではなくひとつの特性と捉えることで、さまざまな特性を持った社員がお互いへの理解を深め、強みを生かしながら、チームで仕事をし、結果を出していくことが当たり前となるよう取り組んでいきたいと思いました。企業は労働力を確保し、障害者は自立して生活していくことができる、win-winの関係が構築できる社会にしていきたいです。
当日写真		