



## 山梨県障害者差別解消支援ネットワーク会議

事務局：山梨県障害福祉課  
〒400-8501  
山梨県甲府市丸の内1-6-1  
Tel 055-223-1460  
Fax 055-223-1464  
E-mail shogai-fks@pref.yamanashi.lg.jp

### 【トピック】

- 第2回山梨県障害者差別解消支援ネットワーク会議について報告します。
- 障害者差別に関する相談状況報告
- 障害者雇用の現状～山梨労働局
- 株式会社キトーの障害者雇用の取組

### 第2回山梨県障害者差別解消支援ネットワーク会議報告

平成30年1月29日(月)県防災新館201/202会議室

第2回ネットワーク会議を開催しました。会議では、推進員から障害者差別に関する相談状況を報告しました。また、障害者雇用に関し、山梨労働局から障害者雇用の現状、株式会社キトーから好事例として障害者雇用における職場改善の取組について報告していただきました。

### 障害者差別に関する相談状況報告～事務局

障害者差別に関する相談件数64件(29年12月末)

山梨行政監視行政相談センター  
2件, 3%

29年度の相談状況のまとめは、年度末に整理し別途詳細を報告します。

障害者110番  
3件, 5%

障害者差別地域  
相談員  
22件, 34%

障害者差別解消推進員  
37件, 58%

障害者差別地域相談員受付の22件には市町村窓口受付分を含み、障害者差別解消推進員の37件には県障害福祉課受付分を含みます。

その他  
14件, 22%

差別の訴え  
24件, 37%

障害者差別に関する相談について、12月末までの状況を報告しました。相談件数の合計は64件で、相談受付機関別件数は左図のとおりです。相談件数では、昨年度が1年間で43件であり、既に昨年度比1.5倍となっています。

相談内容では、合理的配慮提供の要望の件数が増加しています。昨年度1年間では合理的配慮提供の要望が21件であったのに対し、今年度は12月末の時点で26件となっています。

主な相談内容は、次のとおりです。

- ①バス運転手の差別的言動
- ②福祉関係機関等の職員の不適切な対応
- ③社会スポーツ団体関係者の言動
- ④事業所における使用者の経済的、心理的虐待
- ⑤賃貸住宅の契約拒否、契約条件の付加
- ⑥警察官の職務質問や取調の対応への要望
- ⑦思いやりパーキング駐車場の利用への要望
- ⑧進学先の選択、ガイダンスへの配慮要望
- ⑨歩道の点字ブロックの補修、整備の要望

合理的配慮の要望  
26件, 41%

### 制度の周知等に向けた取組を紹介

#### ①ネットワーク通信の配信

ネットワーク会議委員の他、障害者差別地域相談員、やまなし心のバリアフリー宣言登録事業所、教育・福祉関係機関等の約400ヶ所に配信しています。

#### ②県政出張講座

12月までに16回、延べ861名を対象に実施しました。今後の実施を含め年度内に32回、延べ1000名の受講を予定しています。

#### ③やまなし心のバリアフリー宣言事業所の登録

平成30年2月1日現在で県内500事業所を登録し、県のホームページで公表しています。

### 障害者雇用の現状～山梨労働局

山梨労働局からは、障害者雇用の現状について、平成29年度の28道府県が民間企業の法定雇用率を達成し山梨県は雇用率1.95で40位であることが示され、平成30年4月より法定雇用率が引き上げられることも資料を基に説明されました。この状況を受け、各企業の実情に応じた障害者雇用状況の改善に向けた工夫が必要な現状があることが示されました。

また、精神障害者の雇用について、平成30年からの雇用義務化を見据え、企業内サポーター制度の取組が紹介されました。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

### 留意点

対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上(現行50人以上)に広がります。

また、平成33年4月までには、更に0.1%引き上げとなります。

## 好事例の共有～株式会社キトーの障害者雇用の取組

株式会社キトー（【注1】、以下「キトー」）から人事総務部坂本氏及び村松氏に御出席いただき、同社の障害者雇用について発表していただきました。

発表後の質疑では、小椋委員（山梨県聴覚障害者協会理事長）が「障害者雇用を進める素晴らしい取組であり、山梨労働局が実施する企業向けの研修等で発表する機会をつくって欲しい」と要望し、竹内委員（山梨県障害者福祉協会理事長）は「まさに感動に値する取組の内容で、有難い思いで聴くことができた」と感想を述べました。議長の小畑会長は「障害の有無に関わらず誰もが働きやすい企業を目指すという基本方針と職場改善の取組はまさに好事例として共有すべきもの」として発表への感謝の言葉を述べました。

ここでは、紙面の都合もあり発表の概要をお伝えします。

### 株式会社キトーとは

キトーは、荷揚げ機ホイスト&クレーン（チェーンを使用した巻上機や多様なクレーン）などの製品で国内外で高いシェアを持つ世界的企業です。積極的・継続的な社会貢献活動に取り組んでおり、なかでも障害者雇用に関心をもち、力を入れています。

障害者雇用の取組の方針として、次のことを基本としています。（以下発表資料より転載）

- 1 障がいの有無にかかわらず、全員が『お客様』という同じ方向に向かい努力し、協力し合い、熱意を持って仕事に取り組むことのできる企業を目指す。
- 2 障がい者とともに、ごく自然に働ける企業風土を作り、お互いの人間的成長に繋げる。
- 3 雇用は企業における最大の社会的貢献との考えから、障がい者雇用においても積極的に取り組み、障がい者の（社会的・経済的）自立支援に繋げる。

### キトーの障害者雇用の特徴

障害者雇用の状況として、職場ごとの配置が説明されました。キトーでは、雇用にあたり「マッチング重視」として複数職場での雇用前実習を実施し、配属先は障害での配属ではなく個性と適性を重視して決定しています。その結果、山梨本社工場では事務系職場に5人（身体障害3人、内部障害1人、聴覚障害1人）、生産系の全13職場のうち10職場に計26人（身体障害2人、知的障害17人、聴覚障害5人、発達障害2人）が配属されています。各職場への配属は、同じ障害の人を同一職場に配置するのではなく、それぞれの適性に応じた配置を基本としています。この「マッチング重視」の姿勢に、障害の程度や種類を基準にするのではなく、各人の適性に合わせて仕事の内容を決めていくことにより、それぞれが持つ可能性を最大限に発揮できる環境をつくらうという意図がうかがえます。様々な個性の人たちが力を発揮できる職場環境を構築するという企業としての基本方針のもと、障害の有無にかかわらず、誰もが働きやすい職場環境づくりを目指していると言えます。

また、職場ごと「障害者職業生活指導員」の有資格者を配置して、同じ職場で働く人同士の視点で様々な相談に応じることができる体制がつけられていることも、特徴として挙げられます。

### 職場改善好事例として、厚生労働大臣表彰受賞

キトーの障害者の就労に関する取組は、昨年9月に平成29年度「障害者雇用優良事業所等の厚生労働大臣表彰」において、障害者雇用職場改善好事例の最優秀賞（厚生労働大臣賞）を受賞【注2】しました。この表彰は、障害者雇用を目的とした職場改善の好事例として、特に優秀な事例であると認められ授与されたものです。また、同時に「障害者雇用優良事業所」として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の理事長表彰を受賞しています。

受賞理由では、障害当事者それぞれの雇用管理上の課題を分析し、障害特性に応じた支援が個別かつ体系的になされるとともに、「障がい者雇用マスタープラン」の策定や障害のある社員を含めた推進委員会の開催等により、相互のコミュニケーションやキャリアアップに向けた取組を充実させるなど、企業としての組織的・継続的な対応が高く評価されました。

#### 【注1】株式会社キトー

本社：山梨県中巨摩郡昭和町築地新居  
代表取締役社長：鬼頭芳雄氏

【注2】「障害者雇用職場改善好事例」：厚生労働省が後援し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が、事業所における障害者の雇用管理や雇用環境の改善等の様々な取組の中から、他の事業所のモデルとなる優秀事例を表彰している。

### 職場環境改善の工夫

キトーでは、「目指す組織」として「バラエティーに富んだメンバーが調和のとれた形で構成される」ことを要件として挙げており、企業として、すべての社員の様々な特性や個性を生かして、調和のとれた社員集団の力を強みとしていることがうかがわれます。この企業風土のもと、培われてきたのが障害者雇用の推進であり、そのための職場改善の工夫であると言えます。障害者雇用に関する推進委員会は、生産職場の全役職者、管理グループの役職者及び人事担当者、障害当事者、さらに時には社長が参加して開催されており、まさに企業全体で取り組む姿勢の表れではないでしょうか。このような取組が、障害の有無に関わらず、お互いを知り高め合う活動を創り出して、協同での様々な工夫につながり着実な効果を生んでいます。これが、企業の大きな強みにつながっているのではないかと感じます。

具体的には、障害者雇用の社内浸透活動として、社内研修会を実施するとともに、前述した障害者職業生活相談員の資格取得など社外研修会への参加も積極的に取り組んでいます。社内研修会では、社内の障害当事者が講師となつての手話研修会や障害の疑似体験として「聴こえない研修」などが行われ、職場への手話ボードの設置など具体的な取組へつながっています。

また、知的障害のある社員のために数の確認を補助する治具の設計や個々の理解の仕方に応じた工程表の作成など、障害特性や個の状況に応じた働きやすさの工夫も重ねられています。

キャリアアップの取組では、障害に関わらず当該職場での必要性や個人のニーズに応じて積極的な能力開発を行い、機械操作等の資格取得などで職域の拡大を図っています。

「障がいに対する配慮はするが、特別扱いほしくない」「何ができるかではなく、『どうしたらできるか』との考えに基づいて取り組んでいる」というキトーの姿勢は、労働環境の整備にも表れています。UDトーク（音声文字化システム）、筆談ボード等の就労支援機器の導入や屋根付駐車スペース新設などの他にも、バリアフリー化の意識は積極的な合理的配慮提供の姿勢につながり、既存のメールボックスを下段のみの使用にするなど、具体的な形となって表れています。

### 推進員日誌 推進員のつぶやき

全体で一つの目標に向かって取り組むことの大切さを、キトーの取組から改めて学ぶことができます。「こうあって欲しい」「こんなふうになれば便利だ」という気持ちをお互いのものとするのは、結果としてすべての人の働きやすさ、暮らしやすさにつながることをさらに伝えていく力としたいと思えます。

編集及び文責：古屋徳康(県障害者差別解消推進員)