

SACECでの障害者雇用相談事例

(→ は SACEC からのアドバイス/支援要旨で、実際はもっと具体的です)

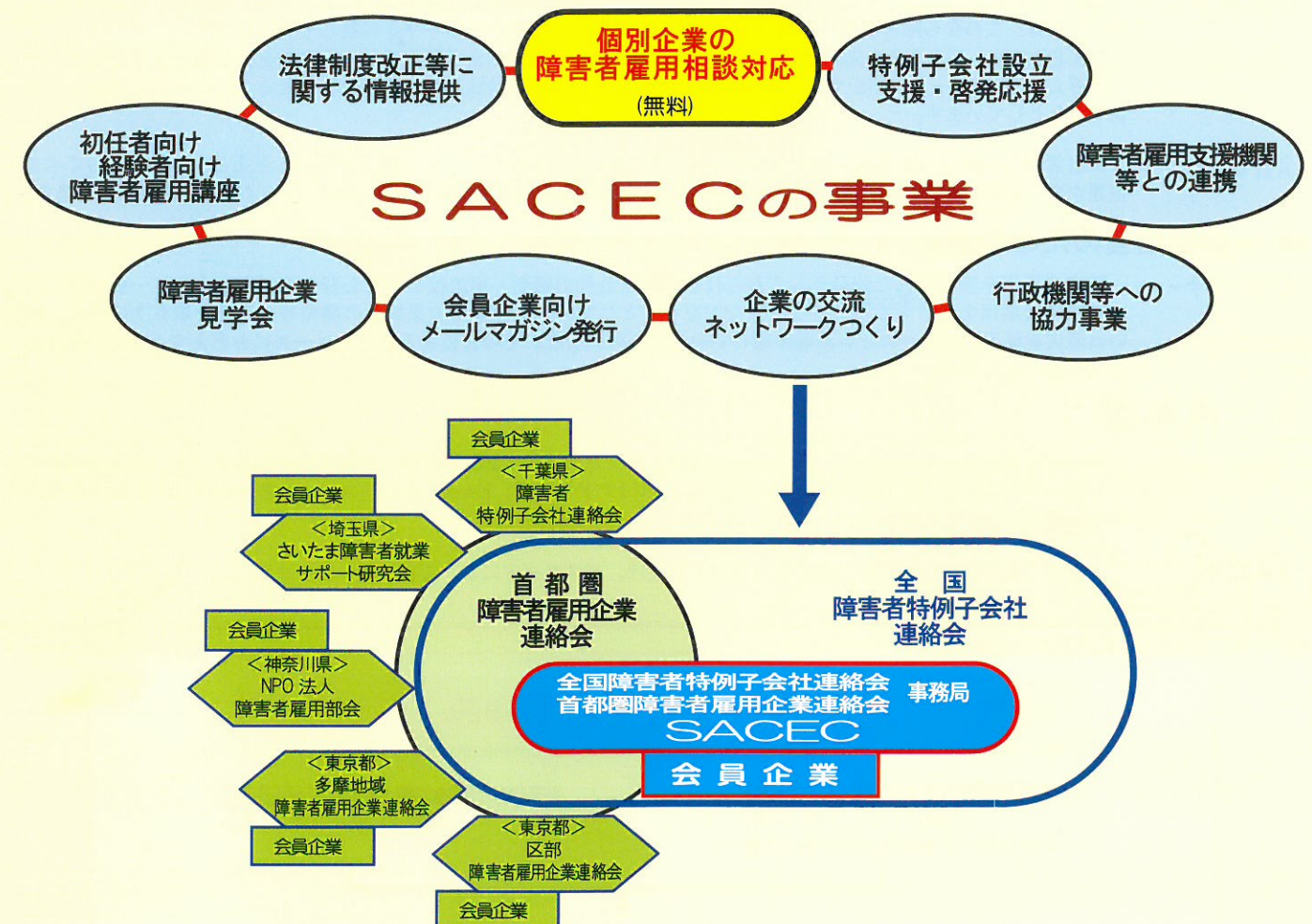
① 職域開発について (初めて雇用の事例)	150人規模/サービス業
(内容) ハローワークの指導を受け、障害者の雇用を検討しているが、障害者にどのような仕事をしてもらえばよいか想像がつかない。障害者はどのような仕事をしているのか、社内でもどのような仕事を作り出せばよいか、アドバイスがほしい。	
→ 会社としてどのような仕事を用意できるかが先です。まず会社として社内でやってもらう仕事の切出しを早く決めることです。ただ、今までの仕事をそのまま障害者ができるとは限りませんが、高度な判断が必要な仕事は避け、障害のため作業が困難でも設備改良や治具を工夫するなど、準備すればできる仕事はたくさんあります。 なお、障害者も身体、知的、精神と各々の障害特性が異なります。いつから、どこで、何人で、何をするか、の計画から始めて下さい。	
② 社内の啓発 (初めて雇用の事例)	200人規模/小売業
(内容) 初めて障害者 (精神障害) を採用し、事務補助の仕事をしてもらっている。しかし、周囲は障害者への接し方や指導の仕方が判らず戸惑っている。直接指導する社員だけでなく、広く役員も含めた社内向けに障害についての理解を浸透させる方法はないか。	
→ 「精神障害者の雇用と関わり方」や「社内外の研修会」などタイムリーな情報提供を行い、また役員や管理者には人権研修など、社内外からの正しい精神障害者に関する理解と協力促進を計画的に行うことが大切です。 また、本人の障害特性や職場での配慮事項などを従業員等に理解してもらうことは大切ですが、一方で他の社員と違う特別扱いをされることに強いストレスを感じる人も居ます。必ずしも病気の症状や障害の特性を多く伝える必要はありませんので、本人が求める職場への配慮をよく確認した上で、従業員に伝えた方がよいでしょう。	
③ 採用活動	500人規模/製造業
(内容) これまで人材紹介会社から身体障害者を採用したことがある。今後も障害者の採用を進めたいのだが、身体障害者の紹介が得にくくなっている。知的/精神/発達障害者の採用を勧められたが、未経験の障害部位であるので社内でも不安の声が上がっている。どのような採用活動をすればこれらの障害の方をスムーズに職場に迎えることができるか知りたい。	
→ 知的/精神/発達障害者の雇用は未経験の企業も多く不安があります。3障害の特性を正しく理解することで不安感の軽減を図ることが必要です。 人事部門を中心に経営会議、管理者会議等を用いて計画的に「障害についての正しい認識」を浸透することで社員としての共通認識を持つことが大切です。また、採用には 障害者就業・生活支援センター、区市町村障害者就業支援センター等の公的な支援機関で、障害者の特性、訓練履歴を含めた相談から採用後の継続した定着支援まで幅広く対応していますので、活用をお勧めします。なお、その他に有料の人材紹介会社もあります。	
④ 先行事例の紹介	5,000人規模/人材紹介業
(内容) 障害者雇用を進めるにあたって、社内でもパンフレットの「印刷業務」「折込業務」「封入業務」「発送業務」といったボリュームのある業務を創出する計画がある。事業化にあたって先行事例の収集をしたいと考えており、実際に同様の業務を行っている企業を見学したい。	
→ 自社計画の事業に近い業務内容の先行企業を1~2社見学して、導入から管理に至るまで日々のご苦労を含めて直接指導者から実態を吸収し、必ず自社に置き換えて活用することをお勧めします。 SACECでは、企業経験豊かなアドバイザーが、可能な限り企業紹介と種々のノウハウの紹介、相談もいたします。	
⑤ 特例子会社設立について	3,000人規模/医療業
(内容) これまで自社で障害者雇用を進めてきた。各部署には障害者を配置することができたが、障害者雇用のさらなる拡大を検討していく中で、特例子会社を設立する計画がある。どのような手順で特例子会社設立にこぎつけばよいかアドバイスがほしい。	
→ 設立は一部門に任せず、準備プロジェクト・チーム等を立ち上げ経営責任者を最初から置き、会社の総力で、どこでどんな仕事を、いつから、何名で…等経営計画を具体的にしてから社長決裁の手順となります。留意点は障害者問題を特例子会社に一任する風潮が生まれ、当事者意識が薄れ、また価格、効率化等について関連企業と同列であることを求める等の傾向が後で増すなど、親企業の支援が減少しないような対策が必要となることです。	
⑥ 差別禁止/合理的配慮について	200人規模/情報サービス業
(内容) 障害者雇用促進法の改正により、企業には障害者に対する差別禁止と合理的配慮の提供義務が生じた。当社でも障害者が働いており、改正法の対応が必要と感じている。どのような対応をするべきか知りたい。	
→ 詳細は厚生労働省が策定した指針によって理解を深めるべきですが、要点は、差別禁止については従業員の募集から退職までの全ての段階における「障害を理由とする差別」が対象であること、合理的配慮に関しては、その提供は過重な負担とならない限り事業主の義務であること、障害者からの申し出又は把握した事実に対し、指針の具体的設例を参考に誠意ある対処が求められること、そのための相談体制を社内に設け、充分周知すること等です。 万一紛争が生じた場合、一義的には企業内労使機関による自主的解決が求められているため、基本的に労使間の情報共有も重要です。 なお、不幸にして生じかねないハラスメントの問題は、「障害者虐待防止法」の定めによることとされています。	

SACECのご案内

貴社の障害者雇用達成を お手伝いします!

一般社団法人 障害者雇用企業支援協会

(Support Association for Corporate Employment of the Challenged : SACEC)
サセック



SACECの考え方

- ★ 行政のみに委ねない、民間企業自らの努力による進展をサポートします。それは、
 - ・これから取り組もうとする企業へのアドバイスです。
 - ・先進企業の貴重な経験を教わることのお手伝いです。
- ★ こうした活動は、利益を求める場であってはならないと考えます。ですから、
 - ・この趣旨に賛同して下さる企業などの会費が活動基盤です。
 - ・活動に必要な実費以外は頂きません。

SACECではこんな事業をやっています

会員限定事業

● 企業担当者のための催し

初任者講座 多くの企業で障害者雇用の担当者を選任し配置しますが、それまで「障害者雇用」は勿論、「障害者」について全く未経験で、未知の領域に戸惑う方がおられます。

SACECでは会員企業で原則経験1年未満程度の担当者の皆様を対象に、年4回以上10人程度の小規模で対話を重視した1日コースの講座を、会員企業を会場として開催しています。

内容は、会場となる企業の障害者雇用現場見学の他、経験豊富なアドバイザーによる障害者雇用担当者の心構え、基礎知識等のレクチャーや、出席者による質問・悩みなどと、それに対する意見を交わすことに特色があります。

実務者講座 障害者雇用担当者もある程度経験を積んでくると、知識は豊富になりますが、次第に壁を感じたり、疑問に直面したりします。そのような場合、他社の経験者と意見交換を行うことは、思わぬヒントを得るなど貴重な機会となります。

SACECでは、3年程度の経験者を対象に「初任者講座」と同じような手法で、この講座を年2回以上開催しています。

企業見学会 障害者雇用に関しては、先発企業の工夫と努力によって様々な優れた手法が開発されてきました。そしてこうした企業の多くは、これから障害者雇用を進めようとする企業に対して極めてオープンに接しておられます。

SACECでは、このような先進企業のノウハウを、後発の皆様へ伝えて頂くことの仲立ちを、事業の大きな使命の一つと考え、“百聞は一見に如かず”の実践である企業見学会を年2回以上開催し、現場を見ることによって指針を得て頂くこととしています。

会員セミナー 障害者雇用に関する制度は、改正されたり判りにくかったりしますし、また制度以外でも企業として知っておくべき情報があります。SACECでは年1回以上、こうした場合に専門的な立場の人を招くなどして、セミナーを開催いたします。

● 企業経営者のための催し

経営者セミナー 障害者雇用を特化された使命としておられる特例子会社の顧問・相談役等を含む経営者はもとより、一般企業において障害者雇用を所管する役員・部門長などを対象として、障害者雇用と業績との調和等の問題を取り上げたり、或いは障害者雇用に限定されない話題を通じての交誼の拡大など、その任にある方々のニーズにお応えするため、年1回以上開催いたします。

● 広報事業

SACECニュース その時々の特ピックスとして、最新の厚生労働省発表等や、SACEC諸行事、営利以外の各種セミナー開催情報などをお知らせするもので、毎月ご登録頂いた会員の窓口アドレス宛、E-mail形式のニュースをお届けし、会員内必要部署へ転送して頂いています。

ホームページ 一般にご覧頂いていますが、会員専用ページを設け、パスワードによりご利用頂いています。

一般事業

● 協会基本事業としての障害者雇用相談

SACECは旧日経連「障害者雇用相談室」を源流とした協会であり、企業が障害者を雇用されるに当たっての様々な問題に対する助言その他のお手伝いを基本事業としています。

対象は問題をかんじておられるすべての企業で、相談はまずお会いして実情を伺うことから始まります。通常、直面される問題は次第に具体化し、それに沿ったアドバイスをさせて頂くことになります。

入会の有無に無関係ですが、会員として頻りに情報交換して頂く方が、より詳細なアドバイスが可能と感じています。

● 障害者雇用企業のネットワーク構築事業（各種連絡会）

全国特例連絡会

正式名称は「全国障害者特例子会社連絡会」です。旧日経連が創始した事業をSACECが継承し、原則として毎年1回全国の特例子会社宛にご案内して開催しています。この連絡会には毎回全国広くから参加され、厚生労働省幹部による障害者雇用の現状説明と、直面する諸問題への地域としての取り組みや、障害者雇用に関する諸制度の在り方への意見などが各地域ごとに発表する内容等に対して、高い評価を頂いています。

首都圏連絡会

障害者雇用数が集中し、また広域の経済圏が形成されている首都圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）で企業の障害者雇用を経営側として支援する組織の間では、以前から企業間の横の連携が必要であると考えられてきましたが、毎年原則として1回開催されるこの連絡会を中心に、最近関係が密接化しています。この連絡会は上記の地域に所在する、一般企業、特例子会社を問わず障害者雇用企業に呼びかけて開催されるもので、特色として毎回各地域からの代表とされた企業が、自社の雇用の歴史、理念、実態や様々な工夫などを発表することが挙げられ、又とない情報提供と勉強の場として好評を得ています。毎回の開催は各地域が持ち回りで、SACECは共同事務局として共催の立場です。

その他各地域連絡会

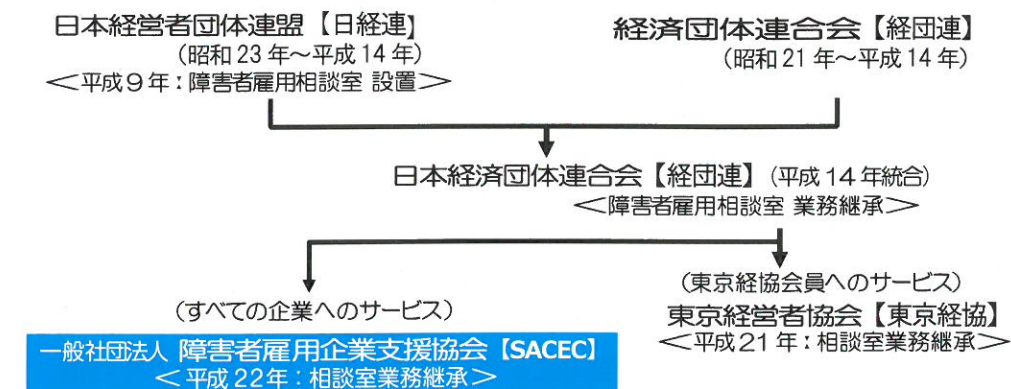
その他、東京都区部、同多摩地域など各地域に所在する障害者雇用企業が、事情の共通する地域内での雇用活動などの面で情報を共有し、連携を深めるための連絡会を開催することについて、SACECは運営に協力しています。

● 関係機関への事業協力

SACECは、経団連や東京その他経営者協会が経営の立場から行う障害者雇用の推進に関する事業をはじめ、公的又は非営利で行われる障害者雇用促進の事業に協力しています。

公的な事業の例としては、高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う「障害者職業生活相談員資格認定講習」、東京労働局や東京都が行う各種セミナー等への講師派遣など、非営利事業への協力例としては公益財団法人日本財団の事業などがあります。

SACECこれまでのあゆみ



- 平成9年、企業の障害者雇用相談に応じる体制として、日経連（日本経営者団体連盟）の中に「障害者雇用相談室」を設け、相談業務を開始（アドバイザー配置）
- 平成14年、日経連と経団連との統合により、経団連（日本経済団体連合会）「障害者雇用相談室」となる。
- 平成21年、経団連の組織改革の結果、障害者雇用相談業務は東京経営者協会に引き継がれ、「東京経協経営労務相談室」の所管となる。アドバイザー4名により「障害者雇用企業相談室」を常設。
- 平成22年、東京経協アドバイザーが兼任の形で「障害者雇用企業支援協会（SACEC）」設立。

ご入会について

会員の構成

正会員をもって「一般社団法人及び一般財団法人に関する法律」の定める「社員」とします。

- 正会員 当法人の目的に賛同して入会した、障害者を雇用している法人。
- 賛助会員 当法人の目的に賛同し、理事会の承認を受けて入会した法人及び団体。

会費（入会金は不要です）

- 正会員 年額 50,000円以上
 - 賛助会員 年額 50,000円（ただし、個別ご相談）
- 初年度の年会費については、ご入会時期により次のとおりとします。

・4月～9月ご入会 全額 ・10～12月ご入会 1/2額 ・1～2月ご入会 1/4額 ・3月ご入会 不要

入会申込

- 「入会申込書」及び「会社概要」(*)にご記入いただき、ご郵送ください。
(※ いずれも添付をご使用、又は下記当協会ホームページからDLして頂けます。)
- 事務局からご連絡を差上げた後、年会費を下記にお振込みください(*)。
(※ 請求書が必要な場合は、その旨お申し出ください。)
- 会費振込口座
・みずほ銀行神田駅前支店 普通預金 2240274 ・口座名義 一般社団法人 障害者雇用企業支援協会

一般社団法人 障害者雇用企業支援協会 (SACEC)

住所 101-0035 東京都千代田区神田紺屋町34 東和神田ビル403
TEL 03-3252-1900 FAX 03-3252-1901 Email shienkyokai@ion.ocn.ne.jp
HP <http://www.sacec.jp/index.html> 又は、協会名 又は SACEC