

誰もがいきいきと働き暮らす共生社会の実現に向けて ～「障がい者支援ガイドライン」を策定～

電機連合 総合産業・社会政策部門 社会政策部 河崎 智文

はじめに

電機連合は年齢、性別、障がいの有無、育児・介護などの家族的責任等の事情にかかわらず、誰もがいきいきとやりがいを持って働き続けることができる職場環境の整備に取り組んでいます。その一環として、2022年7月に「障がい者支援ガイドライン～誰もがいきいきと働き暮らす共生社会の実現に向けて～」を策定しました。ガイドラインの活用を通じて、障がいへの理解をさらに深め、労使による障がい者支援の取り組みをより一層進めていくことを狙いとしています。

本稿では、策定の背景、主なガイドラインの内容、および今後の展望などについてご紹介します。

1. ガイドライン策定の目的 ～障がい当事者と障がい児・者をもつ 家族の双方を支援～

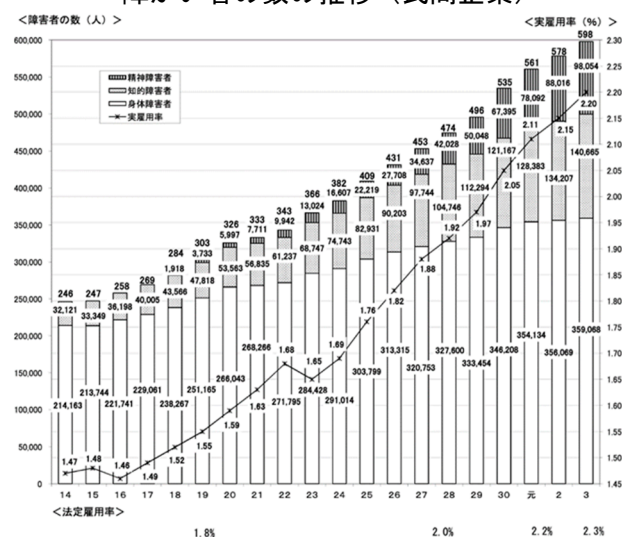
本ガイドラインで示す障がい者支援とは、一つは障がい者雇用の推進であり、もう一つが障がい児・者をもつ家族の両立支援です。したがって、障がい当事者はもとより、障がい児・者をもつ家族も支援することとしています。

(1) 障がい者雇用の推進

まず障がい者雇用ですが、厚生労働省の統計によると、2021年に民間企業で雇用される障がい者の数は約60万人、実雇用率は2.20%と10年連続で過去最高を更新し、着実に進展しています（図表1）。

図表1 実雇用率と雇用されている

障がい者の数の推移（民間企業）



出所 厚生労働省「2021年障害者雇用状況の集計結果」

ただ、障がい者雇用は量的には進みつつあるものの、就労後の職場定着や能力の発揮（キャリア形成の支援）などといった質の面で課題が残っているのが現状です。さらには、雇用の場における合理的配慮の提供や差別禁止の義務化、精神障がい者の雇用促進など、この間の法改正による対応も求められます。

雇用率の達成など障がい者雇用の促進は一義的には会社の責任ですが、その達成を契機とする職場環境の整備は労使共同の責任といえます。また、障がいのある人が直面する就労するうえでの困難さと障壁を一人ひとりの特性や場面に応じて取り除いていく、いわゆる合理的配慮への関与は、職場を熟知した労働組合だからこそできることだと考えます。よって労働組合としても、法令

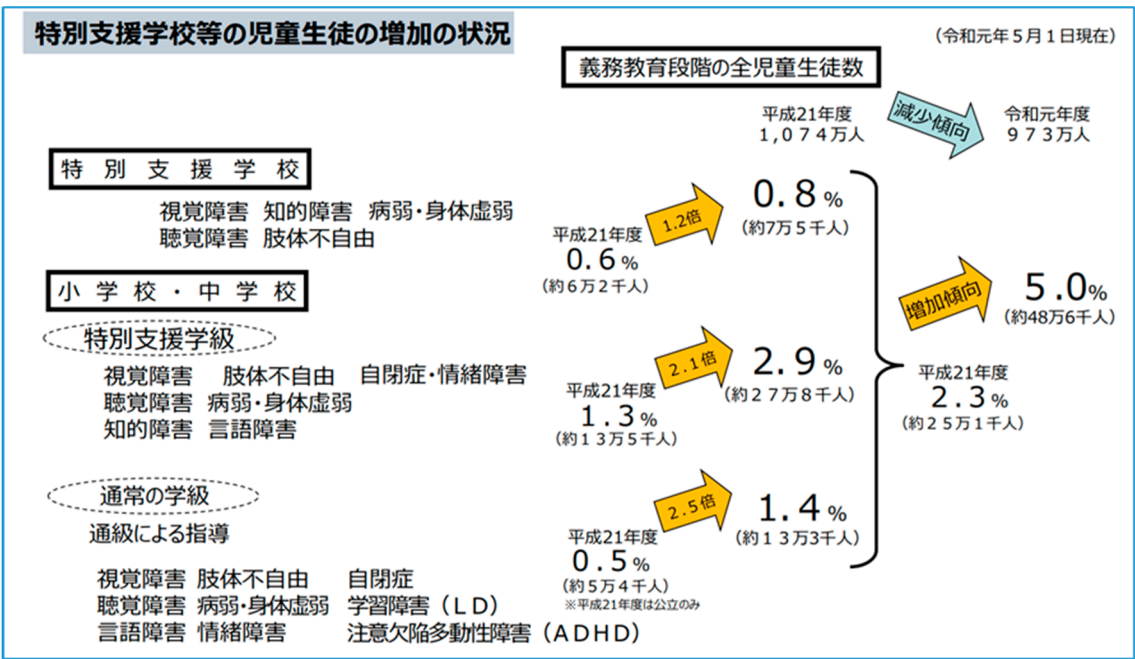
遵守はもとより、雇用の質を高めるべく積極的に
関与していくことが求められます。

（２）障がい児・者を持つ家族の両立支援

次に、障がい児・者をもつ家族の両立支援につ
いてです。近年、医療の発達や障がいの捉え方が
広がっていることなどを背景に、子どもの数が
減っているにもかかわらず、支援を必要とする子

は増えています。文部科学省の統計によると、
2019年現在で、特別支援学校の児童生徒は10年前
の2009年の1.2倍、特別支援学級では2.1倍、通常
の学級に在籍して通級による指導を受けている
子は2.5倍といずれも増加し、総数では23.5万人
増と急増しています（図表２）。こうした数値をふ
まえると、当然のことながら障がい児・者をケア
しながら働く人も増えていると推測されます。

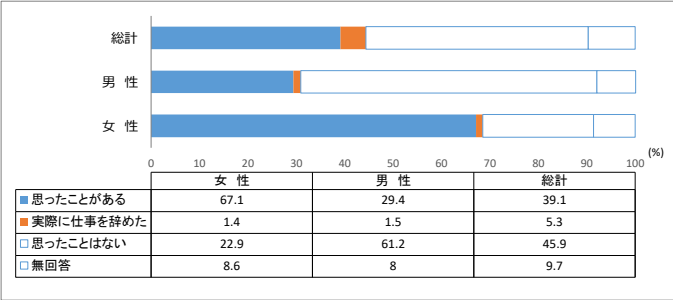
図表 2 特別支援学校等の児童生徒の増加の状況



出所：文部科学省 特別支援教育の現状等

連合の調査によると、障がい児・者の支援のため
に仕事を辞めざるを得ないと思ったことがある
人は39.1%、実際に辞めた人5.3%を合わせると
半数近くに上ります。とりわけ女性の場合は、
男性の29.4%に対し、倍以上の67.1%と7割近く
に達しており、特に女性で厳しい状況がうかがわ
れます（図表 3）。

図表 3 障がい児・者の支援のために仕事を
辞めざるを得ないと思ったことの有無



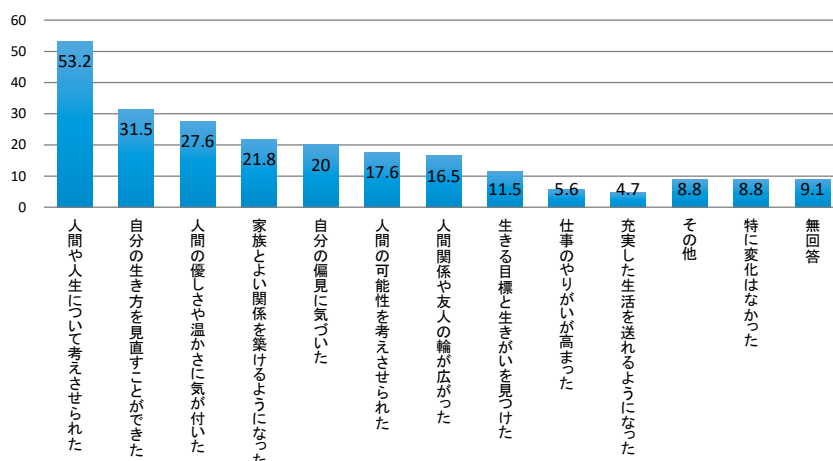
出所：連合「障がい児・者を支援する人の意識と実態に関する調
査」（2017年）

近年、法的には改正児童福祉法、医療的ケア児支援法が成立し、離職防止に向けた家族支援などが盛り込まれたものの、現状では学校への送迎や長期休暇中の対応などの行政サービスはまだ不十分です。まずは職場において両立支援を推進し、障がい児・者をケアしながら働き続けられる環境を整備することが必要です。

また、先ほどの連合の調査では、障がい児・者の支援を行ったことによる生活の変化も聞いています。回答では「人間や人生について考えさせられた」(53.2%)を筆頭に、「自分の生き方を見直すことができた」(31.5%)、あるいは「自分の

偏見に気づいた」(20%)「人間の可能性を考えさせられた」(17.6%)などがあげられ、多くの人がポジティブな変化があったと答えています(図表4)。日々の支援を通じて体得したこれらの気づきは、障がい児・者をもつ家族だからこそ新たな発想を生み出す可能性を秘めており、多様性を受容する職場環境づくりの原動力になると考えます。こうした人材が両立の難しさから退職となれば、企業にとっても大きな損失です。労使が一体となって両立支援を進めていかなければいけません。

図表4 障がい児・者の支援を行ったことによる生活の変化(4つ以内選択)



出所：連合「障がい児・者を支援する人の意識と実態に関する調査」(2017年)

2. ガイドラインの内容

ガイドラインの具体的な項目は図表5の通りです。策定にあたっては、積極的に障がい者支援の取り組みを行っている加盟組合企業などを中心にヒアリングを行い、好事例として紹介しています。また、ガイドラインとは別枠で「実践編」として、障がい種別ごとに配慮・支援すべきポイントを示しました。

本稿ではその項目のなかから、いくつかご紹介します。

図表5 ガイドラインの項目

- 労働組合取り組みガイドライン
 - ・労使で話し合う場の設置
 - ・職場の理解促進
 - ・合理的配慮の提供
 - ・情報アクセシビリティ確保への対応
 - ・支援体制の整備
 - ・外部機関との連携
 - ・苦情処理・紛争解決の援助
 - ・障がい児・者をもつ家族への両立支援
 - ・政策・制度要求実現に向けた取り組み
- 【実践編】障がい種別ごとの支援

（１）労使で話し合う場の設置

ガイドラインでは、障がい者雇用をはじめとする障がい者支援について相互理解や課題認識の共有などを目的に、各企業労使において定期的に協議する場を設置する（あるいは既存の協議の場における付議事項とする）こととしています。具体的には、障がい者雇用率や採用計画、合理的配慮や理解促進の取り組み、および苦情処理の状況などについて、労使で協議・対応することを求めています（図表６）。

この項目では好事例として富士電機労働組合の取り組みを紹介しています。富士電機労働組合

では特例子会社である富士電機フロンティアと年に１回、経営懇談会を実施し、障がい者雇用の状況や採用計画などの確認を行っています。開催にあたっては、事前に11ヵ所ある事業所ごとに組合員や指導員などから幅広く意見を聞き、上がってきた意見の確認を行ったうえで、その内容を懇談会で議論するなどきめ細やかに対応しているのが特筆すべき点です。また、組合員に対しては労働組合の機関紙を通じて懇談会の内容を報告し、障がい者雇用の大切さなどについての理解促進と周知を行うなど、職場全体の機運の醸成を図っています。

図表６ 主な協議・確認項目

項目	協議・確認事項例
障がい者雇用	障がい者雇用率、採用計画等
職場の理解促進	障がいに関する理解促進の取り組みの実施（状況）や取り組みの効果等
合理的配慮	障がい者からの合理的配慮の申出や採用後の事業主による障がいの確認手続きがスムーズにできる体制になっているか、障がいの種別に応じた合理的配慮の実施状況等
支援体制	「障害者職業生活相談員」や「企業在籍型職場適応援助者」など専門人材の配置・連携などの支援体制の状況や支援内容等
苦情処理	障がい者からの「差別禁止」「合理的配慮」に関する苦情に対応するための体制になっているか、利用状況や苦情への対応状況等

（２）合理的配慮の提供

2013年の障害者雇用促進法の改正により、合理的配慮の提供が事業主に義務付けられました。労働組合としても本人のプライバシーへの配慮および意向をふまえたうえで、積極的に関与することが求められます。

ガイドラインでは、労働組合の立場から、本人はもとより、職場の関係者（同僚や指導員など）にも話を聞くなどして実態を把握するとともに、労使の話し合いの場で課題の共有と対応策の確認を行い、必要に応じて、実施されている合理的

配慮の内容の見直し・改善を求めることとしています。

当事者の希望する合理的配慮措置が、費用・負担の程度や企業規模等の観点から「過重な負担」であった場合、事業主は、法的には措置義務を負いません。しかしながら労働組合としては、障がい者と話し合い、その意向を十分尊重したうえで、何らかの措置（代替措置）が実施されるよう、事業主（使用者）に確認することもお願いしています。

さらには近年、デジタル化が進展する中で、情

報アクセシビリティに配慮されていない環境が、障がいのある人にとって新たな障壁を生む可能性もあります。そのため、ガイドラインでは情報アクセシビリティ確保の観点も盛り込みました。具体的には、業務のデジタル化への対応やテレワークの実施により就労形態を変更する際は、業務上必要なシステムを誰もが利用できるになっているか、また必要な情報に誰もがアクセスできるようになっているか、合理的配慮の観点から確認することを求めています。特に職場のICT製品やサービスを変更する場合など、事前に障がい当事者が立ちあう機会をつくり、確認してもらうことなども記載しています。

また、この項目では好事例として、精神障がいのある人を積極的に雇用しているソシオネクストの取り組みを紹介しています。精神障がいのある人は体調の波が懸念されるため、体調管理が欠かせません。ソシオネクストでは専用のシートを活用して1日2回、朝の始業時と昼休み明けに自己申告形式で4段階の体調チェックを行い、体調が悪いと申告した場合は支援者が個別に確認し、無理して業務を行うことを防いでいます。

雇用者のなかには医療機関等に通院している人も少なくありません。そこでこの会社では、年次有給休暇とは別に「積立型通院休暇」として年6日を付与しています。このように安心して通院できる環境を整備することも就労継続にあたり重要であり、注目すべき点だといえます。

（３）障がい児・者をもつ家族への両立支援

健常児の子育ての場合は成長とともにケア負担は軽減されるのに対し、障がいのある子どもの場合、必ずしもそうとは限りません。むしろ身体の成長とともに、あるいは症状が悪化してケア負担が増すなど、育児の長期化が健常児との大きな違いの一つです。

障がい児・者を家族にもつ場合も、要件を満たす限り育児・介護休業制度の利用は可能です。しかしながら、同制度が想定していない事情もあり得ることから、柔軟な制度の設計・運用が求められます。例えば、家族が重度障がいを有する場合、介護が必要な期間は、介護休業制度の想定する期間よりも長くなる可能性があります。そのため、介護短時間勤務制度の利用期間（法的には利用開始から3年）を長く設定すること等の検討が必要となるでしょう。

他方で、常時介護（看護・介助）が必要ない場合、介護休業制度の対象にはなりません。定期的な通院や、療育・学校・通級等への付き添い、突発的な事態（学校からの呼び出しなど）への対応が頻繁に求められる場合があります。実際に職場からは、「特別支援学校の送り迎えで通勤時間が往復4時間となり、短時間勤務を取得している」

「療育は平日しかなく、通院や学校対応等で休暇を費やしている」などの声が寄せられています。このような事情については、柔軟な働き方（フレックスタイム制やテレワーク）の導入・適用、あるいは休暇制度（家族看護休暇など）の取得事由や取得方法（時間単位取得など）を柔軟にすることで、仕事との両立がしやすくなると考えます。

したがって、ガイドラインでは、障がい児・者をもつ家族への両立支援は家族の障がい特性や程度により対応ニーズが異なることを想定し、労働組合として組合員の個別のニーズ・事情を把握したうえで、会社に対して、柔軟な働き方・休暇制度の導入、あるいは既存制度（育児・介護休業制度など）の拡充や柔軟な運用を求めることとしています。

また、組合員の中には、障がい児・者を家族にもつことを言い出せない人が一定数いると考えます。そのためガイドラインでは、両立支援の整備とともに、当該制度が障がい児・者を家族にも

つ従業員も対象であることを含む周知をお願いします。

3. ガイドラインの副題に込めた想い

ガイドラインの副題を「誰もがいきいきと働き暮らす共生社会の実現に向けて」としました。障がい者支援の取り組みは職場内に限らず、社会におけるさまざまな制度、仕組み、あるいは私たちの意識にある「障壁」を取り除くことも重要です。電機連合も社会の一員として、共生社会に向けて取り組みを進めていかなければいけません。

そのためには、まず、障がいを知らないが故にある（かもしれない）無意識の障壁に気づくことが大切ではないでしょうか。ガイドラインでは、手話でコミュニケーションがとれるサイニングストアを立ち上げたスターバックスの取り組み、障がいを価値と捉え「寝たきりの先輩」たちとともに商品開発に奔走する、分身ロボットOriHime（オリヒメ）の開発者である吉藤オリィさんの取り組み、そして重度障がいのある社員が特別支援学校で「出前授業」を行い、障がいがあっても多様な働き方ができることを子ども達に身をもって示すOKIワークウェルの取り組みを紹介しています。

これらの取り組みを紹介することで、障がいのある人とは一方的に支えてもらう側の人ではな



外出困難な人が遠隔で操作しサービスする
分身ロボットカフェの様子

く学び合う存在であること、障がいの有無にかかわらず人がもつ可能性は無限であること、あるいは障壁とはむしろ自らの側にあることなどの気づきとなって、共生社会の実現に向けた一助になればと考えます。

4. 今後の取り組み

障がい者支援ガイドラインの策定をふまえ、今後はリーフレットの発行やシンポジウムの開催を通じて理解促進を図るとともに、職場点検活動などを行い、取り組みを強化していく予定です。また障がい児・者をもつ家族の両立支援については、当事者がどのようなことに両立の困難さを抱えているのか、より具体的な声を集め検討を進めていくこととします。

「今後も障がい者支援のフロントランナーであり続けてほしい」。これはガイドライン策定にあたり、電機連合OBから寄せられたメッセージです。電機連合の地方組織である神奈川地協は、今からさかのぼること半世紀前の1973年、障がい児をもつ一人の組合員の声を受け、障がい者福祉活動をスタートさせました。その後、1996年には社会福祉法人「電機神奈川福祉センター」を設立して就労支援を行い、これまで多くの利用者を企業へ送り出しています。また、同センターの取り組みは先進事例として取り上げられ、障害者総合支援法の「就労移行支援事業」や「定着支援事業」、そして障害者雇用促進法の「就業・生活支援センター」など、現場での取り組みがモデルともなりました。

こうした先輩方のDNAをこれからも受け継ぎ、ガイドラインの策定をひとつの契機として、電機連合は障がい者雇用、そして障がい児・者をもつ家族の両立支援の取り組みをより一層強化していきます。