

きらりとてくまてく

第3号

特集

「職場の理解」について



合理的配慮とは

障害があるけど働きたい、と思っている方を応援する機関誌

『きらりとてくてく』。

今回は、創刊号で行った「働く上での不安アンケート」第3位の「職場の理解」を取り扱いたいと思います。

「職場に受け入れられている」という実感は、働き続ける上で誰にとっても大切なものです。

特に障害者の方にとっては、「病気や障害を理解してもらえるのか」という不安が大きいのではないのでしょうか。



ところで、この不安に大きな影響を与える法律が今年の4月から施行されていることを、皆さんはご存じですか。

2013年、障害者雇用促進法という、障害者の雇用に関する法律が改正され、2016年4月、つまりこの春から施行されました。



改正の大きなポイントは、企業に対する『障害者への合理的配慮の提供』の義務化です。

合理的配慮とは、「障害者ひとりひとりが働きやすくなるよう、その状況に応じた変更や調整を、会社のお金や労力等の負担がかかり過ぎない範囲で行うこと」です。

職場における合理的配慮の具体例には以下のようなものがあります。

通院日は仕事を休ませてもらう。



作業に集中できるよう、職場環境を整えてもらう。（個室を用意する等）



出勤時間を調整してもらう。



体調が悪いときに、小休憩を取らせてもらう。



作業の説明を口頭だけでなく、紙に書くなど視覚化してもらう。



業務中に飲料水を携帯させてもらう。



職場でも内服薬や頓服薬を飲めるよう理解してもらう。



職場の上司に仕事に関する相談ができるよう、定期的に面談をしてもらう。



同じ職場の従業員に、障害と配慮事項を周知してもらう。



他にも厚労省のHPに様々な合理的配慮例が掲載されています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/

この法律の言いたいことは「障害者は企業に対し、働く上で必要な配慮事項を伝えることができ、企業はその対応を無理のない範囲で考えて、実行しなければならないということです。」

ここで大切なことは、「働く上で必要な配慮を整理しておくこと」です。

自分にとっての「働く上で配慮が必要なこと」は具体的にどういった配慮なのか、就職の際にきちんと説明できるよう、整理しておく必要があります。

「何が自分の配慮点なのか」については、上のような具体的事例から考えてみてもよいでしょうし、実体験を通して整理がしたい方は、就労移行支援事業所などで職業訓練を受けながら、支援者と一緒に整理してみるのもよいでしょう。



さて、改めて「職場の理解」というテーマについて考えてみたいと思います。

「職場に受け入れられている」という実感は、

何をもって得られるのでしょうか。

先程説明をした「合理的配慮」は、

そのきっかけに過ぎません。

働き続ける上での安心感は、

「お互いを尊重しながら、働き続ける」

ことで初めて得られるのだと思います。

要は、配慮を受け、理解を得るとともに、その中で

実際に働くことができるのかどうか、が問われるのです

ひとつ言えることは、仕事を続けるために、
皆さんだけが頑張らなければならないのではなく、
会社にも協力を改めて求められるようになった

ということです。

仕事を続ける中で苦労はたくさんあると思いますが、
会社に相談し、配慮を求めながら働く事ができるのです。

そうやって働き続けていく中で、
「職場に理解されている」という実感は
得られていくのだと思います。

次号予告：

第4号は「仕事のブランクの不安」について考える予定です。