

Ⅲ 団体の業務遂行能力

当社がこの取り組みを進めるうえで大切にしていることは、事業者と障がい者の方の双方が理解し合える時間を持ち、気持ちを表す環境をつくることにあります。その過程には「業務上の理解」「労働条件等の調整」「スタッフ間のコミュニケーション方法」「作業方法のレクチャー」等があり、障がいのレベルや作業環境上での不具合、障がいに対する受け止め方の個人差等を含めて考えると迅速な問題解決ができないことが数多くあります。雇用開始前に一定の環境づくりや条件を満たす必要があり、また定期的なミーティングも肝要となります。

障がい者雇用に際しては労働環境・サポート体制を確立し、一時的な雇用ではなく従事者として長期就労ができるようなハード・ソフト面の整備を調査・実施していきます。特に障がい者本人が職場で困っていることに対し、他のスタッフが工夫して緩和していくといった、スタッフの意識改善が重要であると考えています。

	障害内容	職務例	サポート
身体障害	・視覚障害 (全盲・弱視・視野狭窄 等)	・ヘルスキーパー (企業内理療師) ・事務職 等	・就労支援機器の使用 (拡大読書器・PC音声化ソフト・ 点字ディスプレイ等)
	・聴覚障害 (ろう・難聴 等)	・事務職 ・店頭販売業務等	・支援手法、機器の使用 (手話・筆談・口語・FAX・メール等 目で確認できる情報を保障)
	・肢体不自由 (上肢下肢の障害・体幹障害・ 運動機能障害)	・事務職	・個人状況に合わせた配慮 (通勤方法・移動経路等・時差出勤 等)
	・内部障害 (心臓機能障害・腎機能障害・ 呼吸機能障害 等)	・事務職	・治療機器の装着 ・定期通院・時差出勤の承認 ・正確な状態の理解
知的障害	・知的発達の遅れ 等	・定型業務 ・事務補助 ・介護補助	・作業工程の細分化及び反復練習 ・家族、支援機関との連携
精神障害	・統合失調症 ・そううつ ・神経症 等	・事務一般	・ストレスの回避 ・支援者の配置 ・家族、支援機関、医療機関との連携

【雇用条件の検討】

検討項目	方法
賃金	基本的には健常者と同様に能力や実績に応じて決定。
労働条件	障がいに応じた配慮を求められる。
就業形態	短時間就業や時差出勤・在宅勤務の検討も必要

【募集及び採用】

『募集時の利用機関』

- ・ハローワーク(公共職業安定所)
- ・障害者雇用情報センター
- ・新聞・雑誌
- ・地域障害者職業センター
- ・都道府県障害者雇用促進協会
- ・民間の人材紹介機関への求人

Ⅲ 団体の業務遂行能力

【雇用管理と定着】

障がい者へは特別な扱いは必要ないものの、障がいにあわせた周囲の配慮が必要であり、まずは、スタッフ間の理解から、担当業務の確立（仕事に対するモチベーションの維持・責任レベルの上昇）を行い働きやすい環境を整えることが、長期雇用へ向けてのポイントになるものと考えています。

『施設での就業』

施設運営業務内での検討（職務の見直し）

各職務の細分化、分業化を行い再構成する。

①ひとつの業務を細分化し分担する。

②アウトソーシング（委託等）している業務を見直し雇用を創出。

③障がいの状況に合わせた勤務形態（フレックス等）を導入する。

【障がい者の雇用事例】

当社では本施設でも障がい者の雇用を検討しています。現在のところ、事務・窓口対応を中心に想定していますが、障がいの状態や能力・実績により、業務の制限を設けることなく、従事して頂くことを積極的に考えております。また、将来において障がい者スポーツに関するイベント企画や大会運営においても、大きな役割を担う様な意欲の高い人材を選定・採用できるよう心掛けていきます。

障がい者雇用に関しては、ノーマライゼーションの精神より、業務内容や就労時間、日数を打ち合わせし検討していきたいと考えております。

Ⅲ 団体の業務遂行能力

2 コンプライアンス、社会貢献

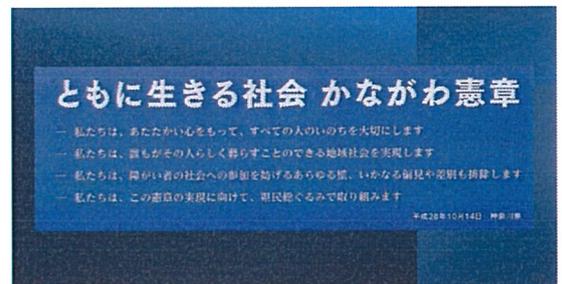
- (4) 障害者差別解消法及び神奈川県当事者目線の障害福祉推進条例に基づく合理的配慮など、「ともに生きる社会かながわ憲章」の主旨を踏まえた取組についての考え方

【「ともに生きる社会かながわ憲章」の実現に向けて】

平成 28 年に「津久井やまゆり園」において発生した大変痛ましい事件を経て、神奈川県はこのよ
うな事件が二度と繰り返されないよう、「ともに生きる社会かながわ憲章」を定めました。

その中で、障がい者一人ひとりの立場に立って考
え、行動する「**当事者目線の障がい福祉の推進**」が
「ともに生きる社会かながわ憲章」の実現につながる
という考えのもと、令和 5 年 4 月 1 日には「神奈川県
当事者目線の障害福祉推進条例」が施行されました。

本施設運営にあたり、県の代行者である指定管理者と
して、「ともに生きる社会かながわ憲章」の趣旨を理
解した上で、日々の業務にあたります。



(4) - 1 当事者目線の障害福祉に対する理解

「神奈川県当事者目線の障害福祉推進条例」の内容を踏まえ、スタッフ一人ひとりが当事者目線の
障害福祉を理解し、障がいを持った方々と接することが出来るように取り組みます。

◆当事者目線の障害福祉とは・・・

- ・障害のある人に関係するすべての人が、**本人の気持ちになって考える**
- ・本人の望みや願いを大事にする
- ・障害のある人が、**自分の気持ちや考えで、自分に必要なサポートを受けながら暮らせる社会をつくる**

◆当事者目線の福祉を進めるためには・・・

- ・障害のある人が、されてうれしいことを増やしていく
- ・障害のある人が、されると嫌なことをなくしていく



(4) - 2 多様かつ個別性に対応する合理的配慮

個々の状況に応じた質の高い対応をする為に、対応手順マニュアル化を図り、スタッフ研修内容に取り入れる
ことで、スタッフ間での周知・対応の平準化を図ります。

一方で、多様かつ個別性の高い状況に対応する為には、マニュアルに沿った対応だけではなく、一人一人が
障害者の視点に立ち、相手の立場に寄り添った対応をする姿勢が求められます。

本施設で実施する**障害者武道（スポーツ）体験教室**や**障害者との交流、研修**を通じて、**日常的に接点を持つ体制を整える**ことで、質の高い応対ができるよう取り組みます。

Ⅲ 団体の業務遂行能力

物理的環境への配慮

- 段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、携帯スロープを渡す等
- 配架棚の高いところに置かれたパンフレット等を取って渡す
- 障害者の歩行速度に合わせた速度で歩く

意思疎通の配慮

- 筆談、読み上げ、手話、展示、拡大文字等のコミュニケーション手段を用いる
- 意思疎通が不得意な障害者に対し、絵カード等を活用して意思を確認
- 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や二重否定表現などを用いず具体的に説明

ルール・慣行の柔軟な対応(変更)

- 順番を待つことが苦手な障害者に対し、周囲の理解を得た上で手続きの順番を変更
- 立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の理解を得た上で、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意

福祉関連団体との連携(授産品の販売・就労支援)

- 県内の障害者福祉団体や福祉作業所と連携を図り、授産品の販売や就労体験を実施します。
- 障害者作成の授産品の販売を定期的に行うとともに、職場体験や簡易業務の委託発注、団体活動状況の情報発信など、就労支援にも協力

Ⅲ 団体の業務遂行能力

2 コンプライアンス、社会貢献

(5) 外国人、障がい者、高齢者等誰もが円滑に施設利用するための、コミュニケーションにおける工夫及び必要に応じた支援の方針

本施設運営にあたり、県の代行者である指定管理者として、年齢・国籍・職業・社会的身分等に関わらず、全ての人々に平等で公平な運営を行います。また、外国人も障がい者も、**誰もが円滑に利用できる環境の整備**や、**武道を通して交流する機会**を創出し、「みんなで利用でき、楽しめる施設」を目指して運営します。

そして、正当な理由がない限り、老若男女・ハンディキャップ・職業・信条・国籍などにより施設の利用を拒否・制限することはいたしません。あらゆるサービスのアクセシビリティを向上させ、**“違い（多様性）”に対応する利用案内、情報発信**など機能的・人的支援等の対応により、公平な利用環境を提供します。

基本的な考え方

【平等利用の確保の原則】

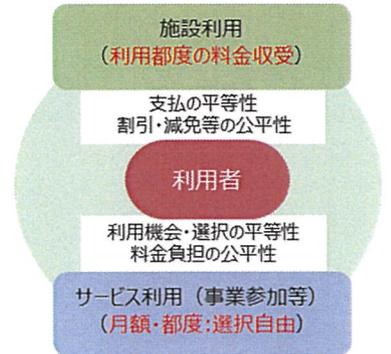
透明性のある公平な利用を確保し、特定の団体による既得権的な独占利用を排除するために、**利用許可・承認は県の規定等を遵守**します。また、教室等は先着順や抽選等、公平かつ明確な説明が可能な方法により決定します。



【都度徴収の原則】

利用料金額についても**条例に定められた単位・金額での設定を基本**とします。

自主事業等、指定管理者が独自に行う事業や付加サービスの享受に関する料金支払い(受益者負担)を除き、通常の施設利用においては利用料金のみで利用できる設定とし、**施設利用にかかる料金収受は利用時又は申込毎の都度徴収を原則**とします。



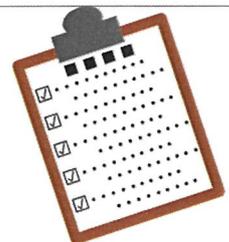
【全ての利用者に平等な接客対応】

利用者との直接対応・電話対応において不当な差別的扱いをしないため、**スタッフに接客対応の徹底**を図ります。また、各種サービスの提供に際しても、相手によって変化することのないよう、採用時の教育研修時よりスタッフへの意識啓蒙に努め、特にハンディキャップのある方の公平な利用確保に配慮します。



【平等・公平な利用のためのチェック・実行体制】

平等・公平な施設運営を継続させるために、総括責任者による「平等利用に関するチェックリスト」を作成し、定期的な履行確認と改善を行います。また、新たな利用申し込みのシステムや利用規定の策定、利用調整会議の実施等、県民の平等利用の実現のため、より効果的な対応策を常に検討し、提案していきます。



【公平な情報の提供・収集】

全ての県民に対し、有益な情報をタイムラグなく伝達することができるように、施設掲示版やホームページ、SNS 等を活用した**リアルタイムな情報伝達**と、**アンケート等による情報収集**を行います。

