

j. union株式会社

j. union株式会社

【テーマ②】  
障害種別の特性に合わせた配慮ポイント  
職場内障害者サポーター事業 出張講座

2025年12月23日  
職場内障害者サポーター事業  
運営事務局

事業概要 : 労働組合を専門としたコンサルティング事業  
従業員数 : 118名（2025年12月現在）  
実施部署 : 経営企画本部 人事・総務グループ  
部署障害者数 : なし

開催日	令和7年12月23日	受講人数	オンライン 55名
-----	------------	------	-----------

■ 講座内容

- ① 障害者雇用の現状と考え方
- ② 障害種別の特性・配慮ポイント
- ③ 合理的配慮と適切なコミュニケーション

■ テキスト

障害者の定義

18～49歳は全体の10%であり、就労している人がほとんど  
身体障害者にこだわった採用はやめ、求職者市場に目を向けるべき

障害特性・配慮点を知るー発達障害

発達障害の定義  
発達障害とは、生まれつき脳の機能に異常があり、コミュニケーション能力や学習能力に障害がある状態を指す。主に自閉症スペクトラム障害、学習障害、ADHDなどが該当する。近年、社会の認知度が上がり、働き手としての活躍の場も広がっている。

発達障害の特性  
・コミュニケーション能力の低下  
・学習能力の低下  
・集中力の低下  
・計画性の低下  
・感情のコントロールが難しい  
・物事にこだわって作業に没頭する  
・多動性や衝動性がある

配慮ポイント  
・コミュニケーションの機会を設ける  
・学習のペースを調整する  
・集中力を高めるための環境を整える  
・計画性を助ける  
・感情のコントロールを助ける  
・物事にこだわって作業に没頭するのを認める  
・多動性や衝動性を活かす

きっかけ

感想

これから

当社は障害がある社員の採用に向けて、2025年10月・11月にトライアル雇用を実施しました。今後、職場で活躍に導いていくために、障害がある社員との協働が円滑に進むように障害者雇用に必要な知識を得たいと考え、出張講座に申し込みました。

障害者支援に関する制度や配慮のあり方について学び、日常の業務でも小さな気づきや思いやりが大切だと感じた（活動促進事業部 社員）。合理的配慮の範疇、どこまで配慮すべきかや本当に対応が必要なのか？について、対話が大事だということが理解できてよかったです（ソリューション事業部 社員）。

同じ働く仲間として、相手の立場や状況を尊重するスタンスをもち、思い込みをせず、対話を通じて分かりあっていきます（共想グループ 社員）。障害特性に留意しながら、障害がある社員が孤立してしまわないようにコミュニケーションをとっていきます（人事・総務グループ 社員）。