

平成29年度  
障害者雇用職場改善好事例

# 奨励賞

## 株式会社DTSパレット (東京都中央区)

経営層・社員向け勉強会の開催により、免疫機能障害者についての社内理解を促進し、着実に雇用拡大。免疫機能障害者に偏見なく、協働する社員として自然に接し、十分な能力発揮につなげる。



- 1 雇用促進
- 2 定着促進
- 3 社内理解促進
- 4 不安の軽減



### [ 事業所の概要 ]

システムインテグレーションを主業務としている「株式会社DTS」の特例子会社として、平成23年に設立。設立当初から免疫機能障害者を雇用。現在、免疫機能障害者6人、精神障害者11人、知的障害者5人など、計27人の障害者を雇用している。

**従業員数 29人**

### [ 業種および主な事業内容 ]

サービス業  
印刷業務（オンデマンド印刷、パンフレット作成、名刺作成）、PCオペレーション業務（データ入力・集計）、文書管理業務（保存文書のPDF化）、メール業務（メール仕分け・配送）などを実施。

### [ 障害者雇用の経緯 ]

親会社のDTSでシステムエンジニアでの採用活動を進めていたが、応募者が少なく、雇用拡大が難しかったため、平成23年に特例子会社設立を決定。設立時6人だった障害者は27人となり、現在は当初1人だった障害者職業生活相談員を10人に増員し、月1回の定期相談を全員に行うなどにより定着促進を図っている。

### [ 紹介内容 ]

免疫機能障害

#### 【従事作業】

印刷業務、PCオペレーション業務、文書管理業務、メール業務など

### [ 障害者の雇用形態・勤続年数 ]

雇用形態	正社員	週の労働時間に変動なし	20人
		週の労働時間短縮などの変動あり	3人
	正社員以外 (契約社員など)	週の労働時間が30時間以上	4人
		週の労働時間が20~30時間未満	
		週の労働時間が20時間未満	

勤続年数	~2年未満	9人
	2年~3年未満	2人
	3年~4年未満	7人
	4年~5年未満	3人
	5年以上	6人

## 取組みの概要

偏見への不安などから、障害を非開示で就職している免疫機能障害者が多い中、経営層・社員が勉強会で障害についての理解を深め、必要な配慮を行うことにより、免疫機能障害者が安心して就業継続できている。また、過度な配慮は行わず、「会社員としての接し方」をするといった「ナチュラルサポート」を得られる環境であることが、免疫機能障害者の管理者・障害者職業生活相談員としての活躍につながっている。

## 企業の声



## 坂本 孝雄さん（株式会社DTSパレット 代表取締役社長）

免疫機能障害を開示して応募してきた現社員との採用面接の中で、「免疫機能障害のある方は、偏見などから障害を非開示で就職している人が多いこと」、「きちんと健康管理ができていれば、健常者と同等の戦力となり得ること」を知りました。

もともとの企業風土ともマッチし、実際、管理者や障害者職業生活相談員として、特例子会社の設立から現在まで、他の障害のある社員を気づかいながら働いてくれており、会社にとって欠かせない戦力となっています。

DTSパレットでは、社名のとおり、さまざまなカラーを生み出す画材のパレットのイメージにマッチした、さまざまな力を発揮してくれる人材を採用してきました。さまざまな色が混ざり合って、新しい色をつくり、その交わりが大きな力を生み出しています。

いまでは数多くの業務を受託し、DTSグループの1企業として職責を果たすまでに成長することができました。

まだまだ、これに甘んじることなく、会社、一人ひとりの可能性のさらなる拡大を目指して、社員一同、成長を続けていきたいと思えます。

## 社員の声



## Aさん【勤続約4年】

免疫機能障害への理解が十分でない会社では、通院の際、上司や同僚達に気をつかいながら休暇申請をしなければなりません。DTSパレットでは、有給休暇とは別に、月2回の通院休暇が取得できるため、会社や同僚達の顔をうかがうことなく通院ができます。

また、同じ免疫の病気でも、それぞれ違った症状が出ることも理解してもらい、常に個々の症状に合った働き方を提案してくれています。

私の場合は、さまざまな合併症を引き起こしてしまうため、現在は週3日勤務のうち1日は在宅勤務とさせてもらうことで、体調悪化を防ぐことができています。

DTSパレットは非常に働きやすい環境で、このような会社が増えていけば、以前の自分のように常に周りの目を気にして生活をしなくても、自分らしく生活できると思えます。

## Bさん【勤続約3年】

私は血友病Aであり、両足首の出血が頻繁にあります。これに関しては、会社に血液製剤を保管し、緊急の場合は業務中に輸注（血液製剤を点滴によって投与すること）を許可してもらっているため、助かっています。

また、力仕事や長時間の立ち作業もさけるように配慮してもらっています。

さらに、通勤時間が片道1時間30分以上で、両足首にたいへんな負担がかかりますが、週1～2回の在宅勤務を許可してもらっているため、通勤中の出血のリスクが減り、たいへん助かっています。

DTSパレットのように、障害の重さが理解されにくい内部障害について理解がある企業が増えるとよいと思えます。

今後とも、体調の安定を優先しつつ、楽しい人生が送れるように働いていきたいと思えます。



## [ 改善前の状況 ]

## 【生じていた課題】

親会社のD T Sでシステムエンジニアでの障害者採用を進めていたが、応募者が少なく、雇用拡大が難しかったため、平成23年に特例子会社設立を決定。

設立準備中、D T Sで免疫機能障害者を採用し、特例子会社の管理職に抜擢することを考えたが、まずは免疫機能障害についての経営層・社員への啓発が必要な状況だった。

## 改善策

## 1

## 1 雇用促進

## 3 社内理解促進

親会社の全役員、関係社員を対象とした勉強会を開催。免疫機能障害者が安心して働ける環境整備の在り方について、社内コンセンサスの形成を図る。

## ①経営層への勉強会の実施

親会社の株式会社D T S西田公一社長自らが「障害について知りたい。勉強会をしよう!」と呼びかけ、免疫機能障害のある社員(後藤課長)、ハローワークの雇用指導官、医療機関担当者を講師として、親会社の全役員を対象とした勉強会を実施した。

## ②社員向け勉強会の実施

「実際一緒に仕事をするのは社員同士。トップが理解しただけでは不十分」との考えから、後藤課長が講師となつて、約200人の関係社員を対象とした勉強会を実施した。

## ③社内報への掲載

社内報に障害などに関する記事掲載をし、社内理解を促進。



## [ 改善後の効果 ]

勉強会などの社内啓発活動により、経営層から関係社員まで、障害についての正しい理解が促進された。

また、ももとの企業風土と相まって、社員が免疫機能障害のある社員に偏見なく、自然に接しており、免疫機能障害のある社員の十分な能力発揮や雇用拡大につながっている。

## 社員の声



## Cさん【勤続約5年】

免疫機能障害の特性を把握したうえで、障害に対する偏見もなく接してくれるので、過度な制限を受けず、自由に仕事をさせてもらっています。月2回の通院休暇制度があることも、働きやすい要因の1つです。

そして、障害特性や得意なことなどを考えて仕事が割り当てられており、個人がチャレンジできる企業だと思います。また、研修やO J Tなどにより、メンバーへの教育を推進できる企業だと思います。

今後は、自分の視野を広げて、能力を高めつつ、他社員への教育を手助けできるような働き方をしていきたいです。

## 現場担当者の声



## 後藤 正善さん (管理部企画課課長)

## ～免疫機能障害のある方の理解と受入れについて～

免疫機能障害のある方は偏見などから障害を非開示で就職していることが多く、免疫機能障害のある方の社会進出のために、当事者として何かできないかと考え転職。就職活動中、D T Sとご縁がありました。

免疫機能障害のある方の中には、障害を理解してもらえないのではないかという不安から、1歩踏み出せなかったり、障害を非開示で就職し、職場で配慮を求められずに離職している人も多くいます。

D T Sでは、面接から入社7年目の今日に至るまで、特性への理解以上に過保護な視点で見られたことがなく、全員が「会社員としての接し方」をし、自然体で業務に当たることができています。このように、免疫機能障害のある方が普通に当たり前で働ける環境を広げていくための努力を今後も続けていきたいです。





## [改善前の状況]

### 【生じていた課題】

免疫機能障害についての社内理解促進、雇用拡大とともに、免疫機能障害のある社員が安心して長く働けるための環境整備が必要だった。

### 改善策

## 2

### 2 定着促進 4 不安の軽減

免疫機能障害者が十分に能力を発揮し、安心して就業継続できるように、休暇取得への配慮や定期相談を実施。

#### ① 休暇取得への配慮

有給休暇とは別に、月2回の通院休暇の取得を可能とした。

#### ② 定期相談などの実施

障害者職業生活相談員による月1回の定期相談を実施。

また、上司からの声かけや、主治医との意見交換を行い、免疫機能障害のある社員と医療機関が緊密な接点を持っているかを日常的に確認している。



## [改善後の効果]

休暇取得への配慮や定期相談の実施などにより、免疫機能障害のある社員が適切な治療や助言を受けながら、安心して働くことのできる環境が整備された。

また、DTSパレットでは、部長、課長、リーダー（業務チームの責任者）10人が障害者職業生活相談員の資格を取得しており、このうち6人が免疫機能障害のある社員となっている。みんなそれぞれの職責を果たしており、免疫機能障害のある社員が管理者や障害者職業生活相談員として会社の屋台骨を支えている。

## 社員の声



### Dさん【勤続約2年】

DTSパレットは、通院休暇を月2回取得でき、月1回の定期相談で体調面も話すことができるので、働きやすいです。

また、職場内やグループ会社の方に障害についての理解があり、「障害があるから」といった偏見なく接してくれますし、免疫機能障害のある社員が多いので気軽に相談もできます。

さらに、「免疫機能障害」のイメージだけにとらわれず、本人の意思・やる気を尊重してくれる環境で、本人が納得できるような話し合いもできます。のびのびと仕事ができ、成長できる環境です。

これからも、障害があっても、健常者と同じように働いていきたいと思えます。また、「障害者はこんなにも能力・やる気がある」ということをわかってもらえるように働いていきたいと思えます。

## 現場担当者の声



### 後藤 正善さん（管理部企画課課長）

#### ～免疫機能障害のある方にとってのナチュラルサポートとは～

免疫機能障害は、それぞれの症状により生活のしづらさ、働きづらさが異なるため、感染経路や障害等級に関わらず、障害特性に応じた配慮が求められます。

免疫機能障害の感染経路は「職務遂行に関係した障害状況」とは無関係で、本人から言う必要はありません。

もちろん周りから聞いてしまうといったことは絶対にあってははいけません。

私は、「障害について周囲から特別な配慮を受けず、過度に心配されることなく働ける」環境づくりに最も力を入れています。他社の免疫機能障害者を雇用している企業の担当者の方が、「理解ある無関心が必要」とおっしゃっていましたが、私も同感です。

特性への理解以上の過保護なあつかいをする必要はなく、「特別な配慮をしないことが配慮」すなわち「ナチュラルサポート」が必要であると思えます。

こうした考えから、免疫機能障害に対する差別、偏見が起こらないよう、周りに正確かつ丁寧に正しい知識を伝えていく、また万が一、何か課題が生じたとしても、自分達が率先して対処していくことが、免疫機能障害のある方の雇用促進のためには、とても重要だと思っています。