

第4回 東京の雇用就業を考える有識者会議 参考資料

～ANAグループの障がい者雇用の取り組み～

(一社) 東京経営者協会
副会長 梶田 恵美子

【記述例】精神障がい：統合失調症

必要確認項目	記述例	確認ポイント
① 名前	空野 太郎	
② 障がいの内容 (種類、特性など)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 集中力が続かない ■ 同時に2つの作業を行うことが苦手 ■ 共同作業が得意でない ■ 臨機応変な対応や手際よく処理することが苦手 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 障がいの<u>特性</u>を確認するのが目的
③ 障がい起因の 不便・不都合	<ul style="list-style-type: none"> ■ 周囲とのコミュニケーションが難しい ■ 感覚過敏がある。周囲の大きな音や雑音などに敏感になり集中力が低下し不安や緊張感が極度に高まる。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 障がいによってできないことを確認。障がいに起因しないものは不要。 ■ 個人により、障がいに起因する感情特性や行動特性も記載
④ 配慮要望事項 配慮不要事項 (業務上、仕事上)	<p>配慮要望事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 集中力を高めるため、一時間に一度、5分間の休憩をはさみたい。 ■ デスク配置に配慮がほしい (周囲の目が気になるため、一番端にしてほしい) ■ 指示をもらう際は、一つひとつ業務が完了してから指示してほしい ■ 共同作業が苦手のため、一人で完結できる仕事を希望 ■ ひとりで落ち着いて休憩できるよう、周囲の人と休憩時間をずらしたい (閑散時間帯に休憩時間を取りたい) ■ 会社での全員参加の会食などはなるべく控えたい <p>配慮不要事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 通院は土日または月1度の有休対応できるため配慮不要 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業務、仕事に関するもの以外は不要。 ■ 配慮不要なこともあれば記載。
⑤ 障がいに関する 情報開示範囲	<ul style="list-style-type: none"> ■ チーム内メンバーに開示 配属時は、上司より障がい特性や配慮についての説明をしてほしい。 業務上、必要に応じてチームメンバー以外にも自ら説明する。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ なぜ開示が必要か開示目的を伝える ■ 障がい情報を誰まで共有するか確認。 (チームメンバーへの共有を推奨)
⑥ サイン	2023.4.1 全日 空雄 (上司) / 空野 太郎 (対象者)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日付と確認者(上長と本人)のサイン



ANAユニバーサルスタンダード検定 始動！



ANAユニバーサルスタンダード検定とは？

障がいへの理解を深め、「お客様に寄り添ったサービスの充実」と「個々の違いを活かし合い、誰もがいきいきと働くこと」を実現させたい、という思いから生まれた検定です。



- この検定は、「ユニバーサル対応力」を総合的（知識・スキル）に図ることができる検定です。
- 検定は**3段階のレベル**があります。**ブロンズ、プラチナ、ダイヤモンド**の順に検定を受けていただくことで理解が深まります。
- 各達成レベルに必要な知識・スキルは、ANAウィングフェローズ・ヴィ王子の障がい「**当事者講師**」が評価します。
- **お客様**への適切なサポートを習得することで、自信と心の余裕が生まれ、**お客様の満足や新たな価値創造**に繋がります。
- **ともに働く仲間**の障がいを正しく理解し、個々の違いを活かし合うことで、**誰もがいきいきと働ける強い組織づくり**に繋がります。