

# 高齢障がい者（知的障害）の継続雇用に於ける合理的配慮の具体的事例

○相原 信哉（旭電器工業株式会社 企業在籍型職場適応援助者）

## 1 はじめに

日本社会における労働力人口は年々高齢化が進み、それに伴い定年延長や継続雇用が課題となっている（図1）。障がい者雇用においても少子高齢化とともに高齢障がい者が増加している。これらを踏まえて当社における具体的事例から継続雇用時の合理的配慮のあり方について検討する。



図2 PDCAサイクル

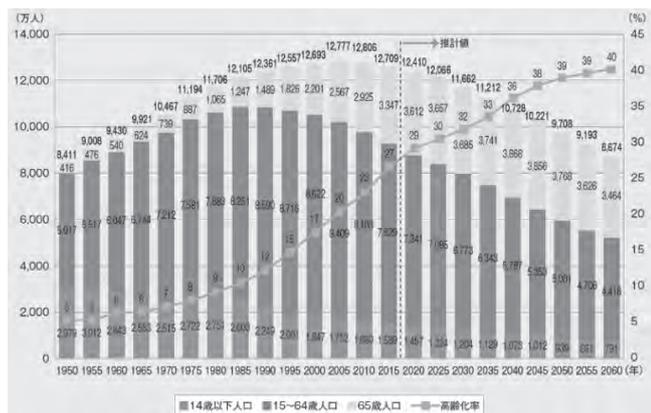


図1 年代別労働力人口と高齢化率

## 4 作業方法の見直し（事例1）

作業中の不安全を取り除くためにその作業を細分化して、各工程におけるリスクを数値化して不安全要素を切り取ることが必要になる。ここでは当社の製造工程で活用している安全リスクアセスメントシート（写真1）により要素分析と課題解決に向けた足がかりとする。

写真1 リスクアセスメントの例

## 2 背景

当社は配線器具製造業として1947年7月に創業して以来、多数の障がい者を雇用してきた。背景にあるのは創業者が地元の教師であったこと、創業時に関わった社員に元教師の方が従事していたことがあり、社会的弱者に対する理解のある社員が存在していたことにある。

戦後まもなくで学校を卒業しても働く場所がなく、困窮した地元の障がい者を暖かく雇用してきた。そんな中で、高齢化の波とともに定年後も当社で継続雇用を希望する障がい者が出てきた。当然ながら加齢による衰えや障害の進行から、製造現場での従事が困難となってきた。そこで社内の人事課に企業在籍型職場適応援助者を配置して高齢障がい者にとって働きやすい職場作りを検討することとなった。

## 3 配慮の合理性向上（スパイラルアップ）

障がい者を雇用する場合、その障害の内容や程度から職務遂行において一定の配慮が必要となる。しかしその配慮は合理性が必要となるため、その合理性について検討することになる。雇用者側で行った配慮が必ずしも最適な配慮である場合が少なく、実施後にその結果を評価して再考することが大切である。そこでPDCAサイクル（図2）を回して常に配慮の改善を継続的に実施する。

ここでは除草作業において使用道具を草刈鎌としていたところを手鋏（てくわ）に変えて草を刈るから草を抜くに作業方法を改めて、刃物による怪我の防止に努めた。また作業中に土埃や雑草で目に怪我の恐れがあるとの意見を取り入れ、安全眼鏡の装着を義務つけた。これらの対策を実施した結果を検証して不安全リスクが低下したことを数値化して変化点管理（確認）を行った。

上記の実施した結果を基に作業手順書を改訂して、仕組みに落とし込み不安全作業の撲滅を図った（写真2）。

写真2 改訂された作業手順書

## 5 ツール（道具）の見直し（事例2）

障がい者が従事している作業の1つにシュレッダー作業がある。これは専用の裁断機を用いて社内各部署で出る機密文書を細かく裁断して機密性の保持を行い廃却するものである。この作業に安全性を高めるために市販の裁断機に二重のロック機構や安全表示を施して作業をしていた。詳細は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構『令和元年度職場改善好事例集（p.34）』を一読いただきたい。

その後、以下の3つの理由から裁断機を更新した。

- ・作業の安全性の向上
- ・文書の機密性の確保
- ・作業効率向上と負担軽減

裁断機を更新したことによる障がい者の一番の恩恵は立ち作業から座り作業に変わったことで体への負担が減ったことである。高齢障がい者が長時間この作業に従事できるようになったことが結果的に雇用者側でもメリットとして生かされた（写真3）。



写真3 新しい裁断機による作業の様子

この作業においても事例1同様に作業手順書の変更を行い継続的な安全性の確保に努めた（写真4）。

| 業務手順書 |                                | 裁断（シュレッダー）作業   |               |
|-------|--------------------------------|--|---------------|
| 管理番号  | GT-J-保05                       | 第2版  | ページ 1/2       |
| 制定日   | 2020年4月8日                      | 公布日  | 2020年4月8日     |
| 適用範囲  | 守衛所の医務室にある裁断機<br>使用に係る作業に適用する。 | 関連規程・基準類   | 立案部署 管理部 人事課  |
| No.   | 業務遂行ステップ                       | 遂行内容   | 遂行上のポイント（図等）  |
| 1     | 作業前の準備                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・裁断機右後ろの波動スイッチをONにする。</li> <li>・操作盤の電源スイッチを押して青色に点灯することを確認する。</li> <li>・裁断くず取り出し口の扉を開けて容器にゴミ袋を装着する。</li> <li>・必要に応じて折り畳み椅子を使用する。</li> </ul> |               |
| 2     | 作業の実施                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・投入口から用紙を投入して裁断する。</li> <li>一度に裁断出来る用紙の枚数は<br/>A3 --- 12枚<br/>A4 --- 17枚</li> </ul>   | ホチキスは取らずにそのまま |

写真4 改訂された作業手順書

## 6 作業能力の見える化

作業遂行能力は各障がい者によって異なる。また、若年の間は経験年数により、能力の伸びが期待できるが高齢障がい者の場合は能力の低下が見られる。これを1年に一度、各作業種に応じて4段階で評価し、表にまとめて見える化を図る。この表を当社では「力量管理表」（図3）と呼んでいる。能力の見える化を図ることはどの障がい者にどんな配慮が必要であるかが客観的に把握することができ、合理性の根拠となる。

| 氏名 | 等級    | 清掃・除草            |                   |                   |              |              | 日用品管理           |          |            |
|----|-------|------------------|-------------------|-------------------|--------------|--------------|-----------------|----------|------------|
|    |       | 厚生センターのモップ掛けが出来る | 厚生センターの更衣室の掃除が出来る | 厚生センターのトイレの掃除が出来る | 管理棟2Fの掃除が出来る | ゴミを分別して廃棄出来る | 在庫管理表の作成・設定が出来る | 細部作業が出来る | 不足品の手配が出来る |
| ■  | 必要な力量 | ●                | ●                 | ●                 | -            | ●            | -               | -        | -          |
|    | 実力計画  | ●                | ●                 | ●                 | ●            | ●            | -               | -        | -          |
|    | 実績    | *                | *                 | *                 | *            | *            | -               | -        | -          |
| ■  | 必要な力量 | -                | -                 | -                 | -            | ●            | -               | -        | ●          |
|    | 実力計画  | -                | -                 | -                 | -            | ●            | -               | -        | ●          |

図3 力量管理表とその力量項目

## 7 成果

評価・検証された配慮を実施することで高齢障がい者、雇用者の双方にメリットが生まれ戦力として活躍できる職場作りができた。また、各作業を切り出し、事例同様すべての定形作業を手順書にすることができた。これにより、今後、想定される高齢障がい者の増加に対する働きやすい職場作りの基礎が整備できた。

## 8 まとめ

一見、健常者から見れば単純作業でここまで細かく手順書に落とし込む必要があるのかと考えることもあるが障がい者目線に立って見れば客観的で分かり易い手順があることで安心して働ける職場作りに繋がっていることがわかる。また、配慮の必要性をいろいろな角度で数値化し、見える化をすることで周囲の理解も得やすくなることがわかった。

高齢化と共に今まで出来ていたことが出来なくなってきたときには出来ないことを責めるのではなく、出来ることを高い精度で確実に出来る「しくみ作り」が必要ではないだろうか。

### 【参考資料】

総務省 統計データ（年齢別労働力調査）

### 【連絡先】

相原 信哉 e-mail : aihara@asahidenki.com