

特例子会社における精神障害等を有する社員に対する定着支援の事例報告

－アセスメントと実際の支援との関連－

高坂 美幸（MC Sハートフル株式会社 精神保健福祉士）

1 問題と目的

当社の精神障害者社員（以下「当事者社員」という。）に対するアセスメントに基づき、疾患関連よりも、心身の「健康」に対するセルフマネジメント力の向上に焦点化した支援が有用であると考えられた。その具体的な支援方法として、第22回職業リハビリテーション研究・実践発表会では、アセスメント項目をモニタリング項目として使用した支援経過を発表した¹⁾。そこで本発表では、当社における支援経過を振り返り、①モニタリング項目の有用性の個人差を検討すること、②当事者社員に対する支援事例を通じて、定着支援における個別化の課題を明らかにすることを目的とし、最後に、これらを通じて、アセスメントと実際の支援との関連を検討する。

2 モニタリング項目の有用性における個人差の検討

(1) 方法

- ① 対象者：当事者社員5名（男性3名、女性2名、平均年齢36.5±6.5歳、平均在職月数24±14カ月）。
- ② 対象期間：2015年1月5日から6月30日の6カ月間とした。
- ③ 分析手続き

全体のモニタリング項目出現回数：全対象者が使用したモニタリング9項目（①服薬実績、②入眠時刻、③起床時刻、④睡眠時間、⑤中途覚醒頻度、⑥睡眠満足度、⑦日中の眠気、⑧業務満足度、⑨職場満足度）に関して、対象期間における面接記録（103件）を用いて出現回数を集計し、上位3位を求めた（「入眠」項目は「就寝」「入床」を含めた）。また、時期によって出現頻度にどのような変化があるのかを検討するために、2カ月ごとの集計期間で再集計した（表1）。

個人のモニタリング項目出現回数：個人によってモニタリング項目の有用性がどのように異なるかを検討するために、対象者ごとに9項目の出現回数を集計して上位3位を求めた後、表1の集計期間に対応する個人の上位項目を参照し、順位にかかわらず対応する項目を除外した。この手続きによって残ったモニタリング項目のうち、3つの集計期間に重複して（2回以上）出現した項目の出現回数を再集計して、上位3位を求めた（表2）。

(2) 結果と考察

① 全体の特徴（表1）

全体に出現したモニタリング項目は、「入眠時刻」、「日中の眠気」、「睡眠満足度」の順に多かった。また、

「日中の眠気」はすべての集計単位で出現した。一方、集計単位ごとに出現した項目を参照すると、先に挙げた3項目に「起床時刻」を加えた4項目に限定された。これらのことから、まず「日中の眠気」は、業務遂行の主な阻害要因のひとつと考えられることから、対象者に共通して、定着支援場面において有用なモニタリング項目であったことが示唆された。また、上位3位に含まれた4項目は、客観的なデータと主観的な評価を含んでおり、双方をバランスよくモニタリングすることが有用であることが示唆された。さらに、「日中の眠気」以外の3項目はいずれも「日中の眠気」に影響を与えると考えられることから、「日中の眠気」を検討する時に有用であったことが示唆された。

表1 モニタリング項目の出現回数順位（全体）

集計期間	上位1位	上位2位	上位3位
2015/01~02	入眠時刻	日中の眠気	睡眠満足度
2015/03~04	睡眠満足度	起床時刻	日中の眠気
2015/05~06	入眠時刻	日中の眠気	起床時刻
合計（回数）	入眠時刻（78）	日中の眠気（69）	睡眠満足度（67）

② 個人の特徴（表2）

9つのモニタリング項目の有用性における個人差に関して、対象者に共通して使用回数の多かった項目を除いた後に再集計した結果、睡眠満足度といった主観評価項目が多く残った。また、残った項目数が複数あった者（多数群：ケースB、E）と、そうでなかった者（少数群：ケースA、C、D）の存在が認められた。両群の特徴として、多数群の第1位項目は「睡眠満足度」であったのに対して、少数群の第1位項目は「職場満足度」または「業務満足度」であった。これらのことから、多数群においては、表1にある上位項目を用いながら、他のモニタリング項目を関連づけて振り返りが行なわれたことが示唆された。その一方、少数群においては、他のモニタリング項目が十分に活用されなかったと同時に、全体に出現回数の多かった項目を使用しながらも、振り返りの時にモニタリングの標的が個別化されていた可能性が示唆された。

表2 モニタリング項目の出現回数順位（個人）

ケース	sex	面接件数	上位1位	上位2位	上位3位
A	f	27	-	-	-
B	m	7	睡眠満足度	職場満足度	業務満足度
C	m	21	職場満足度	-	-
D	f	17	業務満足度	-	-
E	m	31	睡眠満足度	睡眠時間	-

3 事例を通じた当事者社員の定着支援における個別化の問題に関する検討

(1) 方法

- ① **対象者**：前項の考察に基づき、モニタリングの標的が個別化されていた可能性が考えられる少数群（ケースA、C、D）の3名とした。
- ② **対象期間**：2015年1月5日から6月30日の6カ月間とした。
- ③ **分析手続き**

前項の集計期間に対応する面接記録（ケースA：27件、ケースC：21件、ケースD：17件）を閲覧し、表2の上位モニタリング項目を基準としてエピソードを選定し、収集期間ごとにまとめた。なお、ケースAに関しては、各集計期間において個別にもっとも出現回数の多かったモニタリング項目（1～2月：起床時刻、3～4月：入眠時刻、5～6月：入眠時刻）を基準としてエピソードを選定した。

(2) 支援経過

- ① **ケースA**（40歳代女性、統合失調症、勤続月数38カ月）
ケース情報：入眠・起床時刻のばらつきは大きい、スケジューリング機能の不全が勤怠に大きな影響を与える、当社にて短期間の休職経験あり。

面接記録の概要：【1月～2月】起床時刻にばらつきがあった、余暇の過ごし方が影響していると思う（#1）／起床時刻は、仕事のある日は安定していると思う（#6）

【3月～4月】外出した日は、興奮してなかなか寝つけなかった（#9）／記録上、入眠時刻が早まった、実感とも一致していた（#20）【5月～6月】外出後は興奮して朝まで眠れなかった（#22）／新たな交友活動に伴って、入眠時刻が遅くなった（#25）／記録上は入眠時刻が早まっているが、実感では遅くなっていると思う（#26）

- ② **ケースC**（30歳代男性、不安障害、勤続月数25カ月）
ケース情報：睡眠習慣はおおむね安定、職場の対人交流が勤怠に大きな影響を与える、当社にて休職経験あり。

面接記録の概要：【1月～2月】職場満足度は職場での対人交流に依存する（#2）／職場満足度は職場内の対人交流によって変化する（#4）【3～4月】職場で自分が注目されていると思うと焦る（#9）／人と話す職場満足度は上がる（#10）研修生の業務体験を見て、自分の職場満足度が下がった（#12）【5～6月】気分の変化が生じると内容にかかわらず職場で話す回数が減る（#14）／職場で思ったことを言えなかった（#19）／どんな職場の問題も、（自分が変わらないなら）変わらない（#21）

- ③ **ケースD**（30歳代女性、うつ病、勤続月数19カ月）
ケース情報：入眠・起床時刻のばらつきは大きい、職場では対人交流が必要な場面やルーティン業務以外に対して強い緊張と不安を訴える、勤怠は安定。

面接記録の概要：【1月～2月】業務が忙しい時に強い

焦りが生じ、冷や汗や手汗をかくことが増えた（#3）／慣れている業務では業務満足度が上がった（#5）【3月～4月】職場で人前で話す場面で緊張したが、その後気分を引きずらず業務に集中できた（#9）／起床時にその日の業務が円滑に進むか不安で考え込むことがあった（#12）【5月～6月】久しぶりの業務に気忙しさを感じた（#14）上司が不在で不安があった（#15）

4 考察

ケースCでは、半年を通じて自身の勤怠に影響を与える要因を同定したことによって、共通モニタリング項目のうち、当該要因との関連性が低い項目は使用されなくなったと考えられた。その一方、ケースAでは、取り上げるモニタリング項目は特定されていたものの、スケジューリング機能の改善にはつながらなかった。このことから、本ケースの問題を明確化し、本ケースの訴えとその問題とを関連づけるような支援者の働きかけが必要であった可能性が示唆された。また、ケースDでは、記録と訴えに不一致が見られ、面接場面では不安の訴えが多くみられた。このことは、本ケースの特性である「できていないところ探し」を、支援者が面接場面で促進していた可能性が示唆された。

5 総合考察

報告の目的は、モニタリング項目の有用性における個人差を事例を通じて振り返り、アセスメントと実際の支援との関連を検討することであった。全対象者が多用したモニタリング項目の結果から、「睡眠満足度」と「日中の眠気」の双方が、当事者社員にとって有用な指標であったことが示唆された。また、これらの主観評価は、「入眠時刻」と関連づけることが、睡眠習慣を振り返る時に有用であったことが示唆された。その一方、モニタリングの共通項目の有用性には個人差のあることが示された。事例を通じてこの個人差を振り返ったところ、支援標的が焦点化されたために関連性の低い共通項目の使用回数が相対的に減ったケースがあった一方、記録よりもその時々当事者社員の訴えを優先して焦点化したために、モニタリング結果が十分に活用されなかったと考えられた。今後は、セルフマネジメント力の向上に対して、支援者は個別の問題を明確にし、既存のモニタリング項目の変化をその問題に関連づけて当事者社員とともに検討する必要がある。

【文献】

- 1) 今野雅彦他：「精神障害者雇用の推進における課題と対応」取り組みⅡ、第22回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集、p. 139-142（2014）

【連絡先】

高坂 美幸（MC Sハートフル株式会社）
e-mail：miyuki.kosaka@mcsg.co.jp

障害者権利条約に伴う指針への対応と取り組み I

○笹川 俊雄（埼玉県障害者雇用サポートセンター センター長）
林 善宏（SAPハピネス株式会社）

1 埼玉県障害者雇用サポートセンターの概要

埼玉県障害者雇用サポートセンター（以下「サポートセンター」という。）は、平成19年5月に、全国初の障害者雇用の企業支援に特化して設立された埼玉県独自の組織であり、平成27年で9年目を迎えている。

設置主体は埼玉県産業労働部就業支援課であり、民間企業の障害者雇用を推進するため、企業に対して障害者に適した仕事の創出方法、雇用管理や各種援助制度などに関する助言や提案を行い、円滑に障害者雇用が出来るように支援することを目的としている。事業所は埼玉県さいたま市浦和区の埼玉県浦和合同庁舎別館1階に所在する。

スタッフは、企業出身者を中心に、現在センター長を含めて21名が従事しており、企業の障害者雇用や支援等に携わった経験と専門性を活かした活動を展開している。

2 研究会の概要と進め方

埼玉県に本社を構える特例子会社は、平成27年8月現在、23社あり、社数で全国順位4位までに拡大してきている。サポートセンターでは、年2回の特例子会社連絡会とは別に、特例子会社を対象に毎年研究会を開催しており、各企業が抱えている問題や、今後予想される課題と対応について情報の共有化と次世代のスタッフ育成等を行っている。

平成27年度は、平成26年の障害者権利条約批准・発効に伴う障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針と平成28年4月に施行される改正障害者雇用促進法及び障害者差別解消法を受けて、「障害者権利条約に伴う指針への対応と取り組み」というテーマで実施、研究会の取り組み状況と参加代表企業の取組事例を実践報告することとした。

研究会ではアンケートを実施し、事前に各社の現時点での対応済み内容と抱える課題、疑問や質問等について声を寄せていただいた。開催は平成27年6月から10月にかけて計5回、参加企業は、県内の特例子会社を中心に合計20社、42名の参加となった(表1)。

第1回の基本的知識の理解については、埼玉県立大学教授の朝日雅也氏に講師を依頼し、講義と質疑におけるアドバイスをお願いした。

第2回から第4回については、代表事例として参加企業中3社に取組状況を報告していただき、質疑応答も含めて参加企業における今後の取り組みの参考にすることとした。

第2回は、(株)JR東日本グリーンパートナーズ代表取締役社長の松井信乃氏に、第3回は、SAPハピネス代表

取締役の林善宏氏に、第4回は、(株)マルイキットセンター取締役社長の堀口武夫にそれぞれお願いした。最終回の第5回は、基本的知識を踏まえて、今後の取り組みについて各社の発表の場としていただき、参加企業における情報の共有化を図ることとした。

表1 研究会参加企業名と参加者名

企業名		参加者名(敬称略)	
1	(株)ハロー	下山良弘	小林 護
		高見春香	
2	(株)西友サービス	高橋人志	今村 達
		川村富男	
3	(株)エム・エル・エス	宮腰智裕	藤倉 修
		岡本達夫	
4	(株)マルイキットセンター	堀口武夫	
5	あけぼの123(株)	大久保智美	岡田久留美
6	(株)アドバンテストグリーン	秋山圭一	今野美奈子
7	(株)UACJグリーンネット	山崎誠三	滝日 繁
8	(株)シンフォニア東武	山本幸一	椎山博司
		吉田潤司	
9	(株)西武パレット	磯 成次	井上武夫
10	(株)富士薬品ユニバーサルネット	片貝彰宏	御園弘之
		高木恒夫	高橋 実
11	(株)JR東日本グリーンパートナーズ	松井信乃	柳田友規
12	(株)MCSハートフル	今野雅彦	岡田祐子
		水井手裕二	
13	ウエルシアオアシス(株)	折原直道	
14	SAPハピネス(株)	林 善宏	阪井好生
15	ボラスシェアード(株)	加知方真美子	
16	(株)栄光アース	川野公孝	濱本与志生
17	(株)マーノ	清水久美子	岩田広志
		稲葉加代子	
18	(株)沖ワークウエル	石川英美	
19	首都圏新都市鉄道(株)	田沼良洋	
20	三菱マテリアル(株)	千田香澄	

3 代表企業の取組事例

(1) (株)JR東日本グリーンパートナーズの取り組み

(株)JR東日本グリーンパートナーズは、東日本旅客鉄道(株)の特例子会社で、平成20年に設立。主な業務内容は、1. 制服の管理業務、2. 印刷サービス業務、3. 植栽管理業務、4. 乗車証等の発券業務、5. メールセンター業務等で、戸田本社、南浦和事業所、大宮事業所、新宿事業所の4事業所で業務を行っている。平成27年8月現在で、合計従業員数は53名、内障害者数は28名（内訳：知的障害者27名、精神障害者：高次脳機能障害1名）である。

① 障害者差別禁止指針への対応と取り組み

配置、昇進、降格や職種変更や形態の変更等において、人事制度における評価制度の客観的な手法等の整備が課題として挙げられていた。

② 合理的配慮指針への対応と取り組み

募集及び採用時の項目では、面接時の就労支援機関の支

援者の同席を実施しており、労働契約書についても必ず説明を行っている。高次脳機能障害者の受入れについては、担当医師やリハビリテーション担当医師と面談を行い、採用後は、ジョブコーチの支援も実施している。

知的障害者の採用後の項目では、業務指導や相談に関して、業務自体を指導員と障害者との組合せで行っており、作業日誌の相談記録欄の活用も行っている。また、毎月社長との個人面談を実施しており、「困りごとはいつでも指導員に相談」をルール化している。相談内容は、ミーティング等において指導員間で共有化。支援機関の支援者との支援者会議も開催、情報提供を行っている。

本人の習熟度に応じた業務上の配慮では、入社後は戸田本社へ配属し、基幹業務の制服の管理業務（ピックアップ業務）を全員が経験、その他の業務については本人の能力や適性を見ながらの配置を行っている。また障害特性で、集中して作業することが得意な障害者や一人作業での環境の方が活躍できる障害者への配慮も行っている。

業務指示や作業手順の明確化については、指導員研修による指示や手順の統一化と共に、マニュアルの作成を行っているが、「文字を大きく、少なく、必要に応じて、ふりがな、写真・図を活用」を基本として配慮している。

出退勤時刻・休憩・休暇に関する項目では、1時間の休憩時間を45分と15分に分割して体調に配慮すると共に、午前・午後各1回トイレタイムを設けている。年次有給休暇も、1日及び半日単位での取得が可能であり、通院・体調等への柔軟な対応を取っている。また、体調が不調な時は、座り仕事を中心に行うように配慮を実施。肥満対策として「体調管理帳」も活用している。

(2) SAPハピネス(株)の取り組み

SAPハピネス(株)は、ヒューマンアセツ(株)の特例子会社で、平成23年に設立。川口本社と草加事業所の2拠点で業務を実施。平成27年8月現在で、合計従業員数は48名、内障害者数は19名（内訳：身体障害者1名、知的障害者11名、精神障害者7名）である。同社は平成26年、厚生労働省の「精神障害者等雇用促進モデル事業」に参加、平成27年には「精神障害者等雇用優良企業」の認証を受けている。

参加企業を代表して、SAPハピネス(株)代表取締役の林善宏氏が、「障害者権利条約に伴う指針への対応と取り組みⅡ」として、業務上の工夫や、配慮への取り組みについてのノウハウを具体的に本発表会で発表することとした。

(3) (株)マルイキットセンターの取り組み

(株)マルイキットセンターは、(株)丸井グループの特例子会社で、平成15年に設立。主な事業内容は、1. 用度品のピックアップ業務、2. 商品検品業務、3. 事務サービス

業務を戸田市にある本社で行っている。平成27年8月現在で、合計従業員数は48名、内障害者数は36名（内訳：身体障害者9名、知的障害者27名）である。

①障害者差別禁止指針への対応と取り組み

用度品のピックアップ業務は、知的障害者を中心に、商品検品業務と事務サービス業務を聴覚及び知的障害者で行っている。

賃金、配置、昇進、昇格、降格等については、業務遂行能力に応じて定められた社員等級と年2回の評価に基づいた実績評価や自己申告制度等で実施している。会社設立時から目標管理制度や評価制度、表彰制度を整備しており、能力と適性を基本として運営を行っている。

教育訓練では、能力と技能の向上を目的に「キットセンターライセンス制度」を導入し、全員を対象にOJTを中心とした技能認定や教育を行っている。また、支援スタッフからの提案により、不得意業務に対する新たなサポートツール（治具等）を開発し、業務改善につなげている。

②合理的配慮指針への対応と取り組み

特に聴覚障害者の対応では、募集及び採用時は、手話検定資格を取得した通訳が出来る支援スタッフが同席し面接対応を行っている。採用後は、定期的に手話通訳士が同席する面談を行っている。評価等でじっくり会話が必要な場面も手話通訳士の同席をお願いしている。

その他の配慮では、コミュニケーション面でミーティング時の手話やパソコンの活用による情報保障の配慮や、安全管理面では、パトライトや電光掲示板の設置による緊急時の連絡を実施している。また、年2回、全員を対象とした震災訓練と、安否登録研修も行っている。

4 おわりに

障害者差別禁止条約の批准・発効に伴い、平成27年3月、厚生労働省より障害者差別禁止指針と合理的配慮指針が示されたが、平成28年4月から改正障害者雇用促進法と障害者差別解消法とが、施行・適用されることとなっている。

この法律の理念である「共生社会の実現」のためには、企業の担当者として基本的知識の理解がまず求められている。何をすべきか、また何をすべきでないのかを正しく知ると共に、対応・未対応の項目の棚卸と改善が急務である。

また、企業内における周知徹底では、研修や社内広報誌等での啓発と共に、相談窓口と担当者の明確化、相談者のプライバシー保護措置、不利益取扱い禁止規定の対応等の課題もある。障害者は、保護の対象から権利行使の主体となる背景を踏まえ、事業主は、一層のコミュニケーションへの配慮とノウハウの蓄積が望まれる。

【備考】本資料では、障害者の「害」は「害」の字で表記。

障害者権利条約に伴う指針への対応と取り組みⅡ

○林 善宏（SAPハピネス株式会社 代表取締役/企業在籍型職場適応援助者）
阪井 好生（SAPハピネス株式会社）
笹川 俊雄（埼玉県障害者雇用サポートセンター）

1 SAPハピネス株式会社の概要と業務内容

SAPハピネス(株)は、平成23年11月、ヒューマン・アセット(株)の特例子会社として設立、埼玉県川口市所在の川口本社と草加市所在の草加事業所の2拠点で展開している。

平成27年8月現在で、合計従業員数は48名、内障害者数は19名（内訳：身体障害者1名、知的障害者11名、精神障害者7名）が在籍している。

ヒューマン・アセット(株)の本社は川口市に所在、サンキョー(株)のグループ会社として昭和51年に創業。現在はサンキョー(株)が運営している業務を受託、従業員数は830名で、遊技場18店舗、ボウリング場2店舗、飲食店3店舗での営業を行っている。

川口本社業務の第1はクリーニング業務で、平成25年5月より、遊技場で使用する布ベルトのクリーニングを開始。平成26年8月以降、遊技場のお客様用おしぼりとグループ会社で運営の老人介護デイサービス事業所におけるリネンのクリーニングや飲食店のおしぼり、エプロン等のクリーニングを追加。さらに平成27年2月より遊技場の制服のクリーニングも手掛け、業容を拡大している。

第2はグループ会社の各営業店で使用している空気洗浄機のセル・フィルター洗浄及び製品管理業務。第3はリサイクル業務で、グループ会社の各営業店における使用済みペットボトルと空き缶を有価物として回収し洗浄する業務。その他、POP制作物の補助業務としてグループ会社の各営業店で使用するPOP制作物の裁断やパウチ加工等の業務を行っている。

また、草加事業所業務の第1は駐車場巡回及び駐輪場整理業務で、SAP草加店の駐車場4ヶ所（延836台）の巡回と各駐輪場の自転車整理業務を、また第2は施設内の清掃業務で、SAP草加店の各営業店のエントランスの床清掃、ガラス拭き、トイレ掃除、灰皿清掃、タバコ吸殻回収等の業務を行っている。

2 差別禁止指針への対応と課題

(1) 募集及び採用・賃金・配置

募集については、障害者は、障害の程度に関わらず応募を受け付けている。また、採用における労働契約書は、共通の書式を使用。賃金では、社員は月給制、パートは時給制としている。

配置では、川口本社・草加事業所共に障害者の中から

リーダーを1名指名し配置している。川口本社では当日の業務量により個別に対応しているが、草加事業所は、個々の能力と希望を確認し、清掃関係と巡回関係に配置している。また、本社と草加事業所との人事交流も行っている。

(2) 昇進・降格

制度は検討中。

リーダーの登用基準や本人の特性を考慮した配置等、人事制度全般の整備が今後の検討課題。

(3) 教育訓練

OJTは、業務知識・技能の向上、取組姿勢や仕事をすることの価値や達成感醸成をねらいとして実施。組織の一員として成長するための布石としている。

OFF-JTは、全員参加での同業他社見学の実施や指導員研修も行っている。また、外部スタッフ(精神保健福祉士)によるカウンセリング及びSST(社会生活技能訓練)を、平成26年度から指導員と精神障害者を対象に開始、今年度は全員を対象に実施している。

(4) 福利厚生

会社の福利厚生のサービスに全員が加入。また、会社が企画するイベント等は全員参加で行っている。

健康管理面で、精神障害者の就労継続支援・健康評価システム(SPIS)を導入。企業側の当事者理解、当事者の自己理解、支援者との迅速な連携、相互間のコミュニケーション等をねらいとして、精神障害者5名を対象に本人の承諾を得て試験的に実施している。

(5) 職種変更

本人希望を考慮しながら、川口本社と草加事業所間の職種変更を実施している。

(6) 雇用形態の変更・退職の勧奨

行っていない。

(7) 定年

社員は60歳で、以降65歳まで継続雇用制度を適用。パートは定年制なしで、積極的差別是正措置として規定しているが、同条件での制度設計も検討課題。

(8) 解雇

実績なし。

(9) 労働契約の更新

平成25年4月施行の改正労働契約法における無期労働契約への転換に対応している。

3 合理的配慮指針への対応と課題

募集・採用時の配慮は、面接時には、極力本人の家族、福祉施設の担当者、特別支援学校の教諭等の同席を要請している。その際は、本人情報の補足説明や障害特性、配慮事項等の適切なアドバイスを頂いている。

採用後の配慮では、業務指導や相談に関する担当者を決めて、本社に3名、草加事業所に1名配置している。指導員は毎週1回、当事者とのミーティングを実施。また毎月1回、代表取締役と指導員と当事者で3者面談を行い、情報の共有化を図っている。

通院・体調に関する配慮では、通院日は公休・有休対応とし、休日出勤や早出残業は行っていない。また、短時間勤務者については、勤務日・勤務時間等の調整の配慮もしている。睡眠時間や怠業がないか等の自己チェック支援を行い、夏場は規定休憩以外にも適宜休憩を入れている。また、業務用サーキュレーターやウォーターサーバーを設置し、夏場に限らず水分摂取を奨励している。

その他の配慮では、草加事業所では、コミュニケーションの円滑化を目的に、昼食時に随時席替えを実施、また、終礼時ミーティングでは、業務を振り返り、良かった点についてお互いがほめあう機会作りを行っている。

川口本社と草加事業所は距離的に離れているため、会社としての一体感の醸成のためには、共通の教育訓練やイベントへの参加等の工夫が課題。

(1) 身体障害(肢体不自由)

採用後の配慮では、業務指導や相談に関し、担当者を定め、障害者職業生活相談員が、リハビリも考慮し、余裕を持って仕事に従事できるように業務指導を行っている。また、移動頻度の少ない場所に配置、業務量を調整し、重い物の運搬、雑巾を絞ること等については、他のメンバーや指導員が支援している。

制服のズボンは、自宅で着用し通勤することを認めており、エプロンの着脱については他のメンバーの補助で支援している。また、自家用車による通勤も認めている。

(2) 知的障害

採用後の配慮では、本人の業務の得手・不得手な分野を指導員が見極めて業務量を調整し、得意な分野を見つけ出し、段階的な業務の割り当てを行っている。

また、障害特性で共同作業より一人完結型の業務を好む傾向がある場合は、配置での配慮も行っている。

作業手順の明確化については、制服のタタミ業務では、

指導員が治具を作成、また、制服に顧客毎のマーク(色)を縫い込み、顧客識別を分かりやすくしている。

清掃業務では、ガラス等の拭き掃除の仕方を、図入りのマニュアルを作成、業務に際しては、指導員が声掛けをしながらペース配分を調整している。

指導員は、障害特性を理解する勉強会への参加や週1回のミーティングで個別特性の理解と共有化を図っているが、今後業務毎の理解しやすいマニュアル作成や作業手順のタイムスケジュールの整備や、社会・会社のマナー・ルール等の教育の推進が課題。

(3) 精神障害

採用後の配慮では、当日の業務内容を指導員が朝礼時に発表し、優先順位に沿った業務を指示すると共に、予定終了時間を告げている。また、その日の体調により調子の良し悪しがあるため、指導員は、調子の良い時は業務量を調整、逆に調子の悪い時は無理をさせないようにその都度指示を出しながら業務を行っている。

指導員は、障害者が体調不良になった際に、対処できるよう配慮事項などの勉強会を実施しているが、今後はピアサポート体制の整備も課題。

(4) 発達障害

採用後の配慮では、障害特性に配慮し、共同作業より一人作業を重視する場合には、一人で完結できる業務の割り当てや、先々の予定を伝えると不安になってしまうメンバーに対しては、当日の明確なことに絞って指示を出すようにしている。

車を使用する配送業務担当の場合は、指導員が3カ月間、運転指導し、独り立ち時には短距離運転から始める等の配慮を行っている。

また、指導員自身も発達障害の特性について理解を深めながら他のメンバーに対して、コミュニケーション能力に困難さを抱えていること等の障害の内容や必要な配慮を説明・伝達し共有化している。

(5) 高次脳機能障害

採用後の配慮では、高次脳機能による障害に加え、年齢や持病に関する配慮も検討し、腰痛や疲れやすさへの対応として、昼食後に使用できる簡易ベッドを配置している。

【備考】本資料では、障害者の「害」は「害」の字で表記。

合理的配慮提供プロセスに関する研究

○眞保 智子（法政大学現代福祉学部 教授）
亀井 あゆみ（障害者就業・生活支援センター トータス）

1 はじめに(先行研究と本研究の意義)

障害者雇用に関わる現場で、差別禁止・合理的配慮提供をどのようなかたちで実現していけばよいのか、このテーマについて地域で障害者雇用に関わる有志と議論するなかで「地域における差別禁止・合理的配慮提供プロセスに関する研究会」（以下「本研究会」という。）は活動を始めることとなった。障害者雇用に関わるだれもがもっている問題意識から企業の人事担当者、支援機関の就業支援員、弁護士と研究者がその都度議論に参加する形式をとりながら今日にいたっている。

配慮をすることにより職場において障害者が円滑に業務を遂行できること、職場での定着がなされること、安定的な職業生活を営むことが可能になることなどについては、すでに多くの先行研究で知見が積み重ねられている。一部であるが例えば、早い段階では、手塚直樹・松井亮輔(1984)¹⁾、手塚直樹(2000)²⁾、自立支援法以前の福祉工場や授産施設と特例子会社を対象とした猪瀬桂二(2008)³⁾、自立支援法における就労継続支援事業（A型）と特例子会社を対象に、キャリアに注目して、職場におけるOJT(on-the-job training)から仕事能力形成の方法とそれを促すマネジメントについて言及した眞保(2010)⁴⁾、アンケート調査、ヒアリング調査ともに行い分析し、貴重な知見を示した独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター編(2013)⁵⁾。

近年では、就職件数が飛躍的に伸長している精神障害者に関する研究もなされている。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター編(2014)⁶⁾他である。しかし、今改正法の「合理的配慮」を実際の雇用の場で、取り組んだ事例についての報告はまだほとんどない。

厚生労働省は、平成26年6月に「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」での議論を報告書（以下「在り方報告書」という。）としてまとめた。その後、平成26年9月から労働政策審議会の障害者雇用分科会において指針について議論を行い平成27年3月に「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮提供指針」が策定された。われわれの研究会での議論は、こうした一連の厚生労働省の発表を踏まえながら、これらと並行して本研究会メンバーが、それぞれの立場で実際に障害者雇用に関わり、募集・採用前の合理的配慮提供に向けての調整とその後すなわち採用後の調整を記録した。

現在は事例を収集している段階であり、限定的な事例からではあるが、まずは新規採用から採用後にいたる合理的配慮提供プロセスはどのようなものとなるのか、検討する材料を提供することに意義があると考えている。

2 方法

障害者雇用に関わる本研究会のメンバーが、改正障害者雇用促進法、報告書を精読し、今後実際の企業採用に際して、どのように合理的配慮を提供していくことが望まれるのか検討を重ね、実際の障害者雇用の現場で、合理的配慮提供のため、障害のある労働者と企業、支援者が、採用にいたる活動の中で、「合理的配慮提供プロセス」を明確にするために一定の書式の作成に至り、そのフォーマット（定型書式）を提示する実践研究である。

なお、データは全て個人や企業が特定できないよう加工がほどこされている。

3 現段階での成果と考察

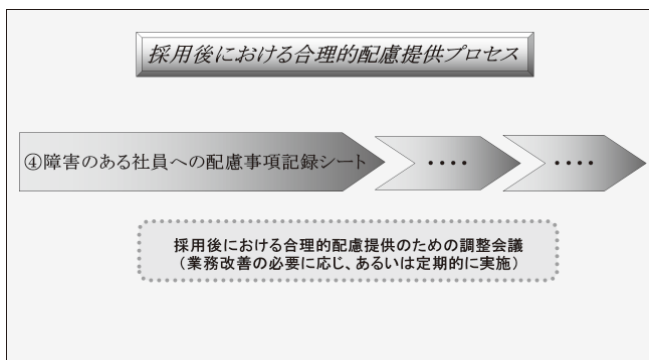
本研究会では、実際の雇用の場面に際して、合理的配慮提供のために、障害のある労働者（採用前の呼称として）と企業との調整の場で必要な「視点」や留意点の洗い出しを行い、それらを採用活動過程で使用するフォーマット（定型書式）に反映し、議論と改定を重ねてきた。

(1) 事例収集できた障害種別について

「合理的配慮提供指針」の別表に示された9つの「障害区分」のうち「難病に起因する障害」を除く8つの障害区分で収集でき、障害区分ごとにケースに基づき、そのケースにおける合理的配慮提供プロセスを例示することができた。

(2) 募集・採用前、採用とその後のプロセス

本研究メンバーが関わる採用は、必ず実習の合意を得てから行われた。その理由は、次の図の「募集及び採用に当たって合理的配慮提供のための調整会議」の際により納得性の高い、すり合わせを可能とするためである。障害のある労働者にとって採用から採用後の合理的配慮提供にいたる調整プロセスは、以下のとおりである。



障害の状態や職場の状況が変化することもあり、「必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認する」ことが求められていることから、上記、採用後における合理的配慮提供のための調整会議を記録する④「障害のある社員への配慮事項記録シート」は調整会議を行うたびに新規のシートを使用して、その状況における新たな配慮事項を記入する。「障害のある社員への配慮事項記録シート」の蓄積は、障害のある社員（採用後の呼称として）と企業との合理的配慮提供のプロセスの記録となる。

本研究のフォーマット（定型書式）は、そうした活動を通じて作成した第一版である。障害者雇用の現場は日々動いており、その中で新たに想定していなかったケースも発生している。誠に個性が高く、まさに「ひとりひとり、あるいは企業ごとにそれぞれの事情を勘案して」取り組まなければならないことを再認する。だが一方で多くの現場が経験する事象抽出への努力もまた怠ってはならないと考えている。今回のフォーマット（定型書式）は、障害者雇用の現場で合理的配慮提供の在り方を検討する途上の最初の小さな一歩にすぎない。この報告を通じて多くの方々よりご高見を賜れたら幸いである。

【参考文献】

- 1) 手塚直樹・松井亮輔：「障害者の雇用と就労」光生館（1984）
- 2) 手塚直樹：「日本の障害者雇用—その歴史・現状・課題」光生館（2000）

- 3) 猪瀬桂二：知的障害者が働くための職場環境づくり—特例子会社と授産施設における成功事例の分析から「日本労働研究雑誌No. 578」、17-31、日本労働研究機構（2008）
- 4) 眞保智子：知的障害者の職場における能力開発—自動車部品を組立てる雇用型福祉工場と特例子会社の事例から「キャリアデザイン研究Vol. 6」、p. 49-67、日本キャリアデザイン学会（2010）
- 5) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター編：障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する調査研究「調査研究報告書No. 115, 1-3」独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター（2013）
- 6) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター編：精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究「調査研究報告書No. 117」独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター（2014）

【連絡先】

眞保智子（しんぼさとこ）
 法政大学現代福祉学部
 〒194-0298 東京都町田市相原町4342
 E-MAIL : shimbo@hosei.ac.jp