

# パネルディスカッションⅡ

## 障害者雇用の現場で実践する合理的配慮

### 【司会者】

眞保 智子

(法政大学 現代福祉学部 教授)

### 【パネリスト】(五十音順)

酒井 和希

(株式会社エヌ・エフ・ユー 第1事業部ふくし事業課 課長)

湯浅 善樹

(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

中央障害者雇用情報センター 障害者雇用エキスパート)

米田 一夫

(株式会社カシマ 代表取締役社長)

# 障害者雇用の現場で実践する合理的配慮

法政大学 現代福祉学部  
教授 眞保 智子

平成 25 年（2013）年に改正された障害者の雇用の促進等に関する法律により合理的配慮義務が明文化されて 4 年が経過いたしました。

しかしながら、一言に「合理的配慮」といっても、障害のある方ご本人の心身の特徴や、目的や場面、その人を取り巻く環境によって、必要になる合理的配慮の内容や程度は異なってきます。これまで障害者雇用を行ってきた企業は、雇用にあたり一定の配慮をしてきた経験があります。改正法がもとめる「合理的配慮」を進める上で今後必要とされることはどのようなことでしょうか。

また、配慮を行う行政や事業者の側にも人的・技術的・金銭的資源の限界があるため、過度な負担でない実現可能な配慮を検討していく必要もあります。

障害のある労働者との開かれたコミュニケーションのために大切なことは何か。「合理的配慮」はコストなのか、それとも能力開発への投資なのか。本ディスカッションでは、実際に障害者雇用の現場において実践されてきた合理的配慮の具体的事例を確認しながら、合理的配慮を提供するための有効な方法について検討していくこととします。

# 障害者雇用の現場で実践する合理的配慮

株式会社エヌ・エフ・ユー 第1事業部ふくし事業課  
課長 酒井 和希

## [就労（職業）体験時]

- ① 支援員(担当教員)及び本人から提出いただいた『プロフィール』にて内容確認
- ② 事前アセスメントと同時に職場環境の見学をし、支援員(担当教員)と共に確認  
基本的には、本人の申し出により検討⇔その場で協議  
\*支援員より申し出られた配慮内容をご本人が断られるケースも多々あり
- ③ 就労体験のふり返りにて、有効な配慮かどうかの確認を都度実施

## [採用時]

- ① 事前実習を必須としているので、実習期間中で配慮に関しては確認しながら実施した上で、本人・支援員(担当教員)・配属先社員、必要に応じて主治医及び産業医の見解を参考に実施
- ② 採用後についても、必要に応じて①を実施

## [合理的配慮について気を付けていること]

- ① 本人が自分で言えること
- ② “配慮してあげている”・“配慮してもらって当然”という感情論にならないようにすること  
“この配慮で更なる能力を引き出したい、頑張ってもらいたい”・“配慮以上の努力・工夫をしよう”という関係性が築けるよう特別扱いにならないように
- ③ 配属先からの自発的な取組みに繋がるように
- ④ 義務としての配慮にならないように
- ⑤ 出来ないことは出来ないもので、一緒に他の方法を考える（必要性も含めて）
- ⑥ あまり『配慮』という言葉も含めて、前面に出さない様に
- ⑦ 必要以上のことはしない

## [配慮の実施例]

- ① 通勤時間を外した勤務時間
- ② トイレ時間の確保
- ③ エレベーター点検・修繕期間の業務場所の変更
- ④ 業務指導方法の工夫
- ⑤ 共有ロッカーではなく個人ロッカーの使用
- ⑥ 窓口から離れた席の配置
- ⑦ 在宅勤務
- ⑧ 駐車スペースの確保
- ⑨ スポットクーラーの設置

根本には、お互いを理解することで、事前発生的な『配慮』が出来るように

『配慮』が『配慮でない』こと、働く社員すべてが働きやすい職場であることを目指したい

# 障害者雇用の現場で実践する合理的配慮

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
中央障害者雇用情報センター  
障害者雇用エキスパート 湯浅 善樹

情報センターの相談記録を「合理的配慮」のワードで検索した内容を集計したものです。

2013 年度に在り方研究会の開催あたりから相談が入り始めた。法施行直前の 2015 年度後半が相談のピークであり、当時は法解釈の質問や、自社の合理的配慮についての全般的な質問が多かった。

講演依頼も相談件数と同様で、2015 年度後半と 2016 年度前半がピークであった。2017 年度に入り相談件数は落ち着いたが、内容は当事者の申出に関するような具体的内容に変化してきている（図 1）。

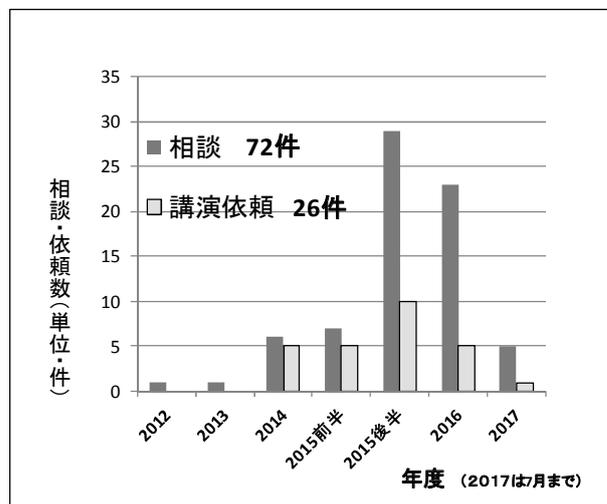


図 1 合理的配慮の相談及び講演依頼の推移

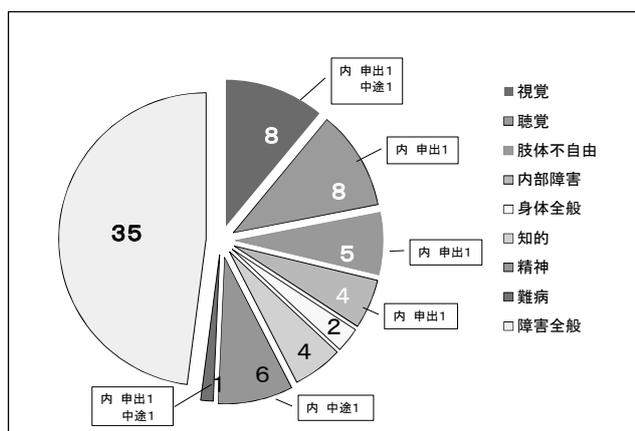


図 2 障害種別件数

障害種別を見ると、障害全般に係る質問が 35 件。種別ごとの質問では、視覚・聴覚が各 8 件でトップ。次いで精神の 6 件内部障害の 5 件と続いている。やはり、物理的な合理的配慮が先行しているようだ。枠外に申出とあるのは本人申出によるもの、中途は入社後に障害となった方の相談案件（図 2）。

相談内容は、支援機器に関するものが 18 件と飛び抜けている。次いで相談窓口の人選や運営方法が多く、関連する社内への周知方法に関する点もご相談が多かった。また、過重な負担に関する相談は本人申出による個別具体的なものが殆どで増える傾向にある。採用試験時の支援機器活用などの質問も増えている（図 3）。

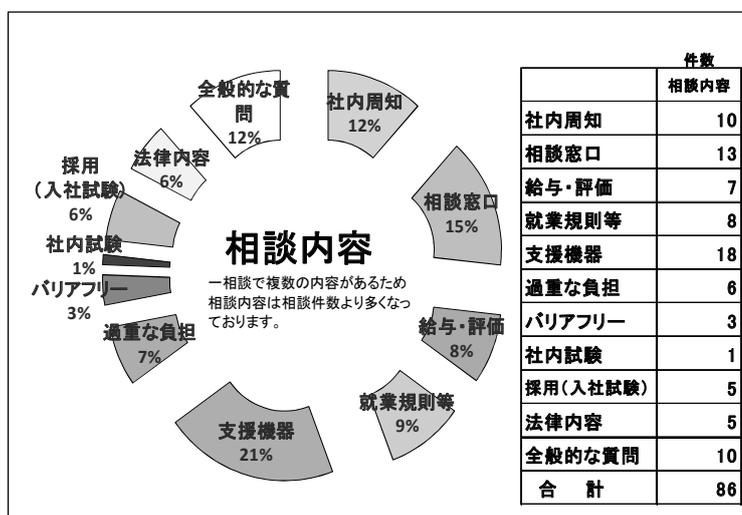


図 3 相談内容

# 障害者雇用の現場で実践する合理的配慮

「人を活かさないのは、会社が悪い」

－障がいのあるなしにかかわらず平等に成長の機会あり－

株式会社 カシマ  
代表取締役社長 米田 一夫

- |                        |   |
|------------------------|---|
| ■事業所名                  | 株式会社 カシマ (株式会社ノーリツ グループ)  |
| ■所在地                   | 茨城県かすみがうら市上稲吉 1830-1  |
| ■従業員数                  | 62名   |
| ■採用方法                  | 高等特別支援学校・支援ネットワークからのご紹介<br>・面談(第三者立会い)⇒工場見学⇒実習体験希望確認⇒実習(2週間)⇒評価⇒評価面談(第三者立会い)<br>⇒本人・会社判断合致⇒採用 |
| ■障がい者雇用状況 (平成29年8月末現在) | (1) 精神障がい者7名 知的障がい者6名 (うち重度障がい者2名)<br>(2) 雇用率 25%<br>(3) 雇用形態 正社員(フルタイム)<br>(4) 有給取得率 58%     |

## 1 事業内容

当社は、株式会社ノーリツのグループ会社である株式会社アールビーの100%出資子会社です。部品加工メーカーであり、給湯器部品、システムバス部品、建築部品のプレス板金、溶接、組立加工を行っております。

## 2 採用前の取組み

当社は採用面接時に第三者(当人の特性を理解されている先生、支援員様)を交えて応募者の特性を理解する事から始め、実際に作業をしていただく職場を中心に工場の視察をしてもらい、その後ヒヤリングで感触を確認し本人の希望があれば実習(単純繰り返し作業)をしていただきます。実習後に本人の意思確認と会社側の評価をもとに採用の決定を行い、会社側で採用可否の判断が難しい場合、本人の意思を聞きながら実習の延長を行います。実習を担当した職場のリーダーと本人の適性などを話し合い、場合によっては本人の合意を得て職場を変更しております。

## 3 作業上の取組み

次に作業ですが『だれにでもできる化』を基本として記憶作業にならないようマニュアル(写真付)を準備し、リーダーと共に『やってみせ⇒言って聞かせ⇒させてみる』を繰り返し、速さなどは問わず手順どおり作業ができるよう訓練してもらいます。上手く出来ないなどの事情には、やりづらさ、難しさの感触、感覚が人それぞれ違う事が原因である場合が多く、それを克服するためには真因を見つければなりません。本人と話し合い、思考してやりやすい環境・道具・作業ポイントへの改善が必須です。改善して上達してもらおう事がリーダーの仕事の本分であり改善によって好結果が得られれば本人、リーダーもモチベーションアップに繋がり共に成長する事ができますし、一体感も生まれます。いかにお互い成功体験を作れるかがその後の『働きがい』に繋がると思います。

## 4 作業外の取組み

その他にも障がいのある方と出来るだけ多く対話する機会をとるため会社行事として花見・暑気払いでのBBQ大会、有志での社員旅行、忘年会、各種ボランティアへの参加、障がい者2名と役員2名でのランチミーティング(3ヶ月に一度巡回)を行い終了後には相談、要望アンケートを実施し課題等に対応します。また、管理職抜きのQCサークル活動など幅広くコミュニケーションの場作りを行っています。

## 5 おわりに

弊社役員におきましては、生活相談員、企業在籍型職場適応援助者の講習に参画し障がいについての理解を深め配慮のできる会社を目指し『共存共栄』することを目的とし、思いやりのある人の集まりでありたいと考えております。『社員が生き活きと働ける会社』を目指し努力を続けていきます。