

しごとサポート!

第39号

※障害のある方が安心して働き続けることができるように、仕事に関する相談や支援を行っている文京区の支援機関です。



企業座談会

～障害者と共に働くということ～

Part3 一緒に働く工夫

(左から相澤氏・柳氏・金川氏・松田氏)

今回の取材に先立ち、当センター登録者の方に「企業の障害者雇用担当者に聞いてみたいこと」のアンケートを取りました。その中で特に多かった質問のカテゴリーとして、「障害理解」と「配慮事項」が挙がり、現場での合理的配慮(※1)に対する考えや取り組みについて伺いました。

◆合理的配慮とは

相澤氏(高木工業株式会社・以下「相澤氏」)

合理的配慮の義務化がスタートした際に、何から始めたらいかがかわからず、ハローワークに通って話し合いを重ね、最終的に社内で覚書を作ることになりました。配慮事項の項目をいくつかピックアップし、その中で本人が配慮してほしいことを記載し、それに対して会社が可否を回答します。更新があれば、内容を訂正して再度提出してもらっています。

柳氏(高木工業株式会社・以下「柳氏」)

定期通院に行きたい、とか、いっぺんに指示せずゆっくり伝えてほしい、とか。

――一方で、覚書を取り交わすだけでなく、それ以上に日頃のやり取りや気遣いの積み重ねがあると言います。

柳氏 例えば、「本人に合わせてスケジュールを組み立てる」、本人と相談しつつ、ちゃんと集中できるように「休憩のはさみ方を決めていく」、など。ただ、こうした部分は特に覚書としては交わしていないですね。

――本人に応じてその都度、検討を重ねている様子がかげます。

金川氏(渡辺パイプ株式会社・以下「金川氏」)

指示を受けるときにメモを書くまで待ってください、という配慮事項を聞いたことがあります。それは障害のある方だけではなく、必要な方であれば誰でもやると思います。「障害がある」というよりは、できる

だけその人を見て、どういう問題を持っているかとか、どんな人なのか、に合わせて動くようにしています。

松田氏(株式会社Tomorrow Step・以下「松田氏」)

障害の有無や手帳を持っている・持っていないに関係なく、職場にはいろいろな人がいると思います。大切なことは、あまり身構えずに、その人に合わせた対応をすることではないかと思っています。

――互いに関わり一緒に働きながら、必要な配慮へのアプローチを築いていっているように感じられました。その中で、具体的な配慮事項の事例も挙げていただきました。

松田氏 例えば、緊張されると、音とか光に敏感になる方がいらっしやいましたので、緊張が取れるまで、耳栓やサングラスをつけて勤務いただいたことがありました。

柳氏 あとは、前もって、調子が悪い時のサインを教えていただいたこともあります。話しかけられても返事が少なくなりますとか。私たちはその体調不良のサインに気づきたいので。



社員に清掃の仕方をレクチャーする柳氏(左)一人一人の様子を見つつ、それぞれに合った配慮をその都度話し合っている。

◆めざしている障害者雇用

—最後に今後の展望について教えていただけますか？

金川氏 会社独自で本人を支援できるようなモデルを作り始めています。必ずしもすぐに入社してもらう選択肢だけではなく、採用前に一度面談を行って、どこかでまず訓練をした方がいいのかとか、そんなことも含めながら話し合っています。半年とか1年とか、ある程度訓練をしてもらい、それから採用面接ができるような仕組みも作ってるところです。

柳氏 当社は、雇用率にどうやってアプローチしているか話し合いながら雇用を進めています。ただ雇うことはできないので、ちゃんと仕事を用意して、仕事をお任せできる方を雇用して。その中で、少しずつ現場に混ざって働けるような環境を作っていけたらと考えています。そして、各部署から少しずつ仕事をもらいながら、さらにはそこへ所属してもらって・・・というような形で広げていきたいです。

相澤氏 一気に進めたいという気持ちもありつつ、そこは丁寧に焦らずやっていくものだと思っています。

松田氏 私は、今までは採用する立場でしたが、今度は企業へ送り出せるようにしていきたいと思っています。それも、“農業”っていうキーワードで。障害のある方が得意分野とされるフィールドで戦力として雇用し、一緒にきちんと農業を取り組みたいと考えている企業と手を組んで進んでいきたいと思っています。そして、少しずつそれを真似してくれるところが出てきて、農業の分野で活躍する方が増えてくれたらいいな、と願っています。



当事者の方と一緒に農作業を行う松田氏(右)

— 謝辞 —

37号～39号では、3社4名の方へ取材にお応えいただきました。渡辺パイプ株式会社の金川様、高木工業株式会社の相澤様、柳様、株式会社Tomorrow Stepの松田様、快くご対応いただきまして誠にありがとうございました。

この場をお借りして感謝申し上げます。

※1「合理的配慮」とは、障害のある人とそうでない人の機会や待遇を均等に確保し、障害によって生じる社会的バリアを取り除くための配慮のことを言います。(※2 厚生労働省ホームページ参考) 主に就労の現場においては、本来のパフォーマンスを発揮しやすくするために必要な工夫を意味します。

※2〈参考URL〉厚生労働省ホームページ
雇用の分野における障害者への差別禁止・合理的配慮の提供義務
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html

Information

令和8年7月から障害者の 法定雇用率が引き上げられます

これまでも段階的に引き上げられていた法定雇用率ですが令和8年7月より、現行の2.5%から2.7%に引き上げられます。また障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員40人以上から37.5人以上に変わります。区内企業で雇用についてご相談のある方は当センターへお気軽にお問い合わせください。

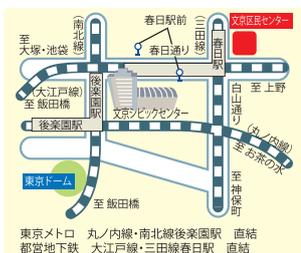
※〈参考URL〉厚生労働省ホームページ 事業主の方へ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html#01<https://www.mhlw.go.jp/content/000859466.pdf>

編集後記

これまで3号に渡って、障害者雇用で担当者による座談会の内容をお伝えしました。全体を通して感じられたことは、一緒に働く仲間のことをよく見て、よく知る、ということです。手帳の有無や障害種別などよりも、むしろ社員一人一人の特性やキャラクターに焦点が当たっています。コミュニケーションを重ね、それぞれの強みに気づく中で、自然と配慮やサポートが形成されているように感じられました。そのためには就労までの準備性、双方のマッチング、そして関係機関同士の連携も非常に重要な要素になってくると考えられます。

今年度は、複数の企業様との座談会を行い、一個人としての関わり方や考え方を学ばせていただいたと感じています。

(書き手:本橋佳伶)



就労支援のお問い合わせ

TEL 03-5805-1600 FAX 03-5805-1601

E-mail : daihyo@bunkyo-shuroushien.jp

文京区障害者就労支援センター通信「しごとサポート」 第39号(令和8年3月2日発行)

発行:文京区障害者就労支援センター

毎回、障害のある人の「働く」を発信していきます。次号もご期待ください。