

重度訪問介護利用者の 働き方と企業による配慮 の好事例集

目 次

- 1 事例集作成の背景と目的
- 2 雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業
- 3 事例

1

就労支援特別事業により就職が実現、会社の柔軟な考えのもと自分らしく働く

藤村 光 さん
株式会社トレンド

2

就労支援特別事業を利用しながら、グループホームで仕事を続ける

清水 日出男 さん
株式会社バンダイナムコフィルムワークス

3

職業訓練校でスキルアップ 諦めないことが大切

大西 満子 さん

4

大切なのは、自分の考えを明確にして会社と対話をする

金村 和美 さん
株式会社神戸デジタル・ラボ

5

障害のある人となない人が共生する社会に 働き方を次の世代に繋げたい

松本 まゆみ さん
シスメックス株式会社

1. 事例集作成の背景と目的

令和5年6月現在で、民間企業で雇用されている障害者の数は20年連続で過去最高[※]となるなど、就労する障害者は着実に増加しています。また、福祉施策と雇用施策が連携し、障害者の通勤中や職場における支援を進めてきており、障害者の就労中の支援についても着実に進展を見せています。

近年のICTの発展や個人・企業の価値観の多様化、新型コロナウイルス禍を経た就労環境の劇的な変化などを踏まえ、障害者の就労を取り巻く環境も大きく変化しています。こうした中、「障害者の日常及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正するための法律案に対する付帯決議」では、特に重度障害者の就労中の支援を一層推進するため、「重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉との連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること」と指摘されています。

しかし、現状、重度障害者がどのように働いていて、企業等からどのような配慮を受けているかなど、重度障害者の就労の実態は十分に把握されているとは言えない状況です。

こうした背景のもと、重度障害者がどのような支援を活用しながら、どのように働いているのかを把握するための実態調査を行いました。そして、その調査結果から、障害の特性に合わせた働き方を実現している障害支援区分6の当事者やその方を雇用する企業を抽出し、ヒアリングを行いました。ヒアリングにおいて、重度障害者の多様な働き方や企業による就労中の支援の事例を把握し、好事例集としてとりまとめました。

本好事例集では、重度障害者の働き方や企業による配慮を広く周知し、重度障害者の就労の推進を図ることを目的とし、5名の当事者の働き方及びその方を雇用する4つの企業が行う就労中の配慮について掲載しています。

※厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」より

2. 雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業

「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」（以下「就労支援特別事業」と言います）は、重度障害のある方に、通勤中や職場等において必要な支援を行う、市区町村の事業です。令和2年に厚生労働省において制度が創設され、各市区町村で順次導入されています※。

企業等で雇用されている方が就労支援特別事業を利用する際は、雇用されている企業が（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」と言います）の障害者雇用納付金制度に基づく助成金をセットで利用することで、通勤中や職場での介助を受けるために要する経費の補助を受けられます。

本事例集では、就労支援特別事業を利用しながら就労している2名の働き方についても掲載しています。

※令和5年10月1日時点で77の自治体が導入済み、もしくは準備中

就労支援特別事業のイメージ

対象者

以下の要件を満たす者

- ①重度訪問介護、同行援護、行動援護の利用者
- ②民間企業で雇用されている者 又は 自営等で働く者

事業内容

地域生活支援促進事業を実施する市区町村に居住する重度障害者等が通勤中や職場での介助を受ける際に必要な費用について支援が受けられます。

（市区町村）
特別事業に
よる支援

通勤中の介助
（4か月目以降※）



職場等における支援
（食事・排泄の介助、姿勢の調整、喀痰吸引等）



※ 企業に雇用される事業利用で、事業主がJEEDの助成金を利用する場合

地域生活支援促進事業を利用している障害者を雇用する事業主が、雇用する重度障害者等のために職場介助者・通勤援助者を委嘱（重度訪問介護等事業者に委嘱した場合に限る。）した場合に、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）において、その費用の一部を助成します。

（JEED）
助成金に
よる支援

通勤中の介助
（3か月目まで）



業務に関連する介助
（機器の操作・入力、文書の作成・朗読等）



※自営・請負等の方は、JEED助成金の対象外であるため、通勤中の介助、職場等における支援及び業務に関連する介助の支援を特別事業により受けられます。

事例①

就労支援特別事業により就職が実現、会社の柔軟な考えのもと自分らしく働く

藤村 光 さん、株式会社トレンド（島根県松江市）

藤村さんは、「松江市重度障がい者等就労支援特別事業」と（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）の助成金を利用して、通勤中や職場における介助を受けながら働いています。藤村さんの就職の経緯や働き方、会社が行っている配慮について、藤村さんと株式会社トレンド 徳田社長に聞きました。

POINT!

- ・ 藤村さんは就職に当たって「就労支援特別事業」の利用を希望され、当時制度が未整備であった松江市に働きかけを行いました。藤村さん、会社、市役所など関係者の尽力が実り、藤村さんの就職に合わせて制度の導入が実現しました。現在はこの制度により、通勤中や職場における介助を受けながらデザイナーとして働いています。
- ・ 株式会社トレンドは、障害の有無にかかわらず、各社員の事情に合わせた柔軟な働き方を提供しており、その一環として、藤村さんに在宅勤務、勤務時間の調整、ベッドやストレッチャーの導入等の環境整備等を行っています。

藤村 光（ふじむら ひかり） さん

年齢：20代 障害：脊髄性筋萎縮症（SMA） 職業：デザイナー

雇用形態：正社員 勤続：1年目 勤務日数等：週5日/1日6.5時間

障害の程度：手指を使ったPCの操作は可能。四肢や体幹の筋力が弱く、車椅子を使用している。PCのセッティングや姿勢調整等はヘルパーの介助が必要。

気管切開をしていて、自発呼吸もあるが、仕事中は人工呼吸器を装着。

利用している障害福祉サービス：重度訪問介護（入浴介助、見守り等）



株式会社トレンド

所在地：島根県松江市嫁島町 11-22

設立：2007年

従業員数：5名

事業内容：デザイン制作、オンデマンド大型出力、3Dデータ制作・3Dプリント



藤村さんに聞きました！

Q.トレンドに入社したきっかけは何ですか？

大学の講義にゲストスピーカーとして徳田社長が登壇されて、トレンドについてお話を聞いたのがきっかけでした。トレンドの事業内容に興味を持ち、大学3年生の時にインターンシップにおいて仕事を体験させていただいた上で、入社を決めました。元々デザインに興味があり、趣味としてやっていましたが、就職活動の際は業種を絞らずに考えていました。結果的にデザインの仕事に関わることができています。

トレンドを選んだ決め手は、インターンシップで働いてみて、「圧倒的に働きやすいな」と感じたことと、「自分のやりたいことにチャレンジできそう」と感じたことです。

私は在宅勤務も活用しつつできるだけ出社をしながら働きたいと思っていましたが、私のような重度の障害がある人を雇用するに当たっては、「出社」か「在宅勤務」のどちらか一方のみを選択する必要がある企業が多い印象でした。ただ、インターンシップ中に徳田社長と働き方を相談する中で、私の希望する働き方を実現するためにはどのようにすればいいのかを一緒に前向きに考えてくださいました。現在は出社と在宅勤務の両方で働くことができています。

また、少人数の会社なので、自分のやりたいことを自分発信でチャレンジできそうな雰囲気にも魅力を感じました。

Q.就労支援特別事業を利用したきっかけは何ですか？

トレンドに就職することがほぼ決まり、社長とどんな働き方がいいのかを相談する中で、「やはり通勤や職場での介助がないと難しい」となり、私が相談支援専門員に相談したことがきっかけでした。

当時、松江市では「重度障害者等就労支援特別事業」が実施されていませんでしたが、相談支援専門員が松江市の担当者に掛け合ってください、私が就職するタイミングに向けて制度を整えてくださいました。

この制度がなかったらそもそも就職することは難しかったと思うので、制度を整えてくださったことは本当にありがとうございました。

Q.どのような仕事をされていますか？

基本的にパソコン作業で、お客様のイメージに合わせて2Dのデザインをしたり、お客様が3D化したいものの写真や画像を元に、3Dの図面を作成したりしています。

入社するまでデザインについて専門的に学んだことはありませんでしたが、インターンシップの際に先輩社員に教えていただいたり、入社後も勉強を続けたり、今も学んでいる最中です。

Q.どのように働いていますか？

週5日の勤務で、4日は出社し、1日は体調面を考慮して在宅勤務をしています。勤務時間は1日6.5時間です。他の社員さんは基本的に7時間勤務ですが、私の場合は食事やトイレ休憩に長めの時間が必要なので、昼休憩を30分長くもらっています。このように、トレンドは各社員の事情に合わせて勤務形態や勤務時間を柔軟に設定してくれています。

また、会社の配慮として、オフィスにベッドや移動用のストレッチャー、段差解消用のスロープを設置してもらっています。ベッドは、長時間座っていると体に負担がかかるので、横になってパソコンで作業できるようにするために設置していただきました。休憩中はパーテーションで目隠しをしています。作業をしているときはパーテーションを外して、他の社員さんとコミュニケーションを取れるようにしています。ストレッチャーは、トイレや食事などのちょっとした移動の際に使っています。車いすに乗るのはセティングなども必要ですが、ストレッチャーだと気軽に移動ができて快適です。

Q.仕事ではどのような介助を受けていますか？

就労支援特別事業とJEEDの助成金を利用して、通勤や職場での介助を受けています。

出社する日は、ヘルパー事業所の車で自宅から会社まで送迎してもらっています(※)。職場については、パソコンのセティングや車いすからベッドの移乗、痰の吸引、姿勢の調整、水分補給などの介助をしてもらいます。私が作業をしている間、ヘルパーさんには少し離れたソファなどで待機していただき、介助が必要な際に近くに来ていただいています。

在宅勤務の日もヘルパーさんに自宅に来てもらい、出社の時と同様に介助をもらっています。

藤村さんの1日の流れ（出社時）

8:30～9:00	ヘルパーの送迎で出社
9:00	始業
9:00～9:15	PC セット、環境調整
9:15～9:30	朝礼
9:30～12:00	デスクで作業
12:00～13:30	昼休憩
13:30～15:00	ベッドで作業
15:00～17:00	デスクで作業
17:00	終業、ヘルパーの送迎で帰宅

Q.今後はどのように働いていきたいですか？

今の働き方を続けていけたらいいなと思っています。入社して1年ほど経ちますが、こんなにもスムーズに働く環境に馴染めるとは思っていませんでした。通勤や職場で介助が受けられて、また会社にも柔軟に配慮をしていただいて、私としてはすごく自然に働いています。

Q. 障害がある方がより働きやすくなるためには？

私の場合は、松江市が就労支援特別事業を導入してくれて無事に就職することができましたが、制度を導入している自治体はまだ全国的に多くありません。少しでも早く、より多くの方がこの制度を使えるように、多くの自治体で実施されていくことを願っています。

また、こうした制度を実施している場合でも、障害のある方からすると、どのような制度があって、どのような支援を受けることができるのかなどの情報を得ることが難しい場合があります。障害のある方がこうした情報を簡単にいち早く得ることができるように、国や自治体では支援情報についての周知広報を工夫していただけると助かります。



※ 就労支援特別事業及び JEED の助成金における通勤中の支援は、原則、公共交通機関による通勤が対象となっていますが、松江市の就労支援特別事業では、ヘルパー事業所の車両による送迎も、支援対象として認められています。

なお、当該車両については、道路運送法上の適切な手続きを経ています。



Q.藤村さんのほかに障害のある方を採用したことはありましたか？

いえ、今まで藤村さんのほかに、障害のある社員はいませんでした。ただ、社員の中に、障害のあるお子さんがいらっしゃる方がいて、その子をきっかけに施設にボランティアに行ったり、特別支援学校の職場体験を受け入れたり、会社としては障害のある方に関わりはありました。

採用については、障害の有無にかかわらず、その人にどんな能力があるか、会社にどういった価値をもたらしてくれるかを見ています。藤村さんの場合は、インターンシップの時からそうでしたが、吸収力がとてもあり、前向きな姿勢も持ち合わせている部分にポテンシャルを感じました。

Q.藤村さんが働きやすくなるように、どのような配慮をされていますか？

職場環境で言うと、長時間車いすに乗っているのは負担がかかることだったので、藤村さんの入社に合わせてオフィス内にベッドを設置し、横になって休憩したり仕事をしたりできるようにしました。ストレッチャーや段差解消用のスロープなども設置しました。

また、働き方で言うと、藤村さん本人が、できるだけ出社したいという意向であったので、週4日は出社、残り1日は在宅勤務としてもらっています。勤務時間も昼休憩を長くしてもらっています。

ただ、これらの環境整備や働き方の調整は、障害があるから行っている、というわけではなく、あくまで一人の社員が働きやすい環境で働いてもらうために行っているものであって、藤村さんを特別扱いしているつもりではありません。ベッドは、他の新入社員のためにデスクを置くのと同じ感覚で設置しました。在宅勤務は各社員が事情に応じて選択できるようになっていて、県外在住でフルリモート勤務の社員もいます。

障害の有無にかかわらず、社員が働きやすいよう、社員の個別事情に応じて柔軟に働き方を提供したいと考えています。

Q.就労支援特別事業や JEED の助成金を利用して職場にヘルパーが入るに当たって苦労はありましたか？

いえ、特にありませんでした。ヘルパー事業所とは、社内でヘルパーさんが目にする社外秘の情報の取扱いに関する約束は交わしましたが、調整が必要なことはそれくらいでした。

ただ、助成金を利用するに当たっての事務手続きは、県内で

初めての事例であったということもあり、少々手間がかかった部分はありました。社内でも初めての取組だったので、社長の自分がきちんと理解しないといけない、と思い、自分が窓口になって手続きを進めました。

Q.藤村さんを採用したことで、会社にとってどのような変化がありましたか？

良いことしかないなと思っています。実は藤村さんが初めての新卒採用で、他の社員はみんな先輩になります。他の社員からすると、かわいい妹ができたような感じです（笑）藤村さん本人も非常に積極的に前向きな性格なので、先輩社員も刺激を受けているのか、毎日の朝礼や打合せ時に、前向きな発言が増えたような気がします。会社全体の士気が高まった感じです。

Q. 今後の障害のある方の雇用に関するお考えを教えてください

トレンドで働きたいと言ってくれる人がいれば、障害の有無にかかわらず門戸は開かれています。

また、障害のあるお子さんがいらっしゃるご家族、特にお母さんの就労に課題があるのではないかと個人的に考えています。障害のあるお子さんがいらっしゃる方にどんな課題があるのか、何度かそういった親御さんとお話する機会を持ったことがあります。皆さん口をそろえて「親の就労が難しい」とおっしゃっていました。障害のある方ご本人の雇用はもちろんですが、今後は、そのお父さん・お母さんの雇用も積極的に行っていきたいと考えています。



<Column> 松江市 就労支援特別事業の導入

松江市障がい者福祉課の担当者に、当時の制度導入の経緯についてお話を聞きました。

Q.就労支援特別事業を導入した経緯を教えてください

2021年に就労支援特別事業の通勤支援の部分を開始していましたが、職場介助に関する支援は未導入でした。そして、2022年の冬に、藤村さんから「職場介助の部分も導入できないか」とご相談いただきました。

藤村さんやトレンドさんの熱意を受け、市としても力になりたいと思い、要綱の作成や予算措置を進め、藤村さんが就職する2023年4月に事業を開始することができました。

藤村さんからは、「この制度によって就職することができた」と伺い、大変嬉しく思いました。現在、藤村さんを含めて2名の方に特別事業を利用いただいています。より多くの方に利用いただけるよう、市としても引き続き周知・広報をしていきたいと思っています。

事例②

就労支援特別事業を利用しながらグループホームで仕事を続ける

清水 日出男 さん（千葉県千葉市）、株式会社バンダイナムコフィルムワークス（東京都杉並区）

清水さんは、「千葉市重度障害者等就労支援特別事業」を利用しながら、入居するグループホームで映像制作に関連した仕事をしています。清水さんの働き方や、会社が行っている障害のある社員への配慮について、清水さんとバンダイナムコフィルムワークス コーポレート本部人事部様に聞きました。

POINT!

- 清水さんは、長年アニメ制作に携わってこられました。10 年ほど前に筋萎縮性側索硬化症（ALS）を発症し、グループホームに入居してから在宅勤務をしながらキャリアを継続してきました。就労中は障害福祉サービスが利用できないことから、介助がなくとも仕事ができる短時間での勤務をされていましたが、令和 5 年 7 月からは、「千葉市重度障害者等就労支援特別事業」を利用することにより、就労中も介助を受けることができるようになり、現在はフルタイムで働いています。
- 株式会社バンダイナムコフィルムワークスは、障害のある社員に対して、障害特性に合わせた柔軟な配慮を行っており、その一環として、清水さんに対して、在宅勤務のための社内ネットワークのセキュリティ整備や光熱費の補助、フレックスタイム制度の導入、時短勤務、サポーターの配置等を行っています。

清水 日出男（しみず ひでお） さん

年齢：50 代 障害：筋萎縮性側索硬化症（ALS） 職業：映像制作

雇用形態：正社員 勤続：19 年目 勤務日数等：週 5 日/1 日 7.5 時間

障害の程度：足の指のみ動かすことが可能

利用している障害福祉サービス：共同生活援助（グループホーム）、重度訪問介護（24 時間）



株式会社バンダイナムコフィルムワークス

所在地：東京都杉並区荻窪 4-30-16 設立：1976 年 従業員数：573 名

事業内容：アニメーションなどの映像コンテンツおよび映像関連サービスの企画・製作・販売および著作権・版権の管理・運用

清水さんに聞きました！

Q.清水さんのキャリアについて教えてください。

大学卒業後、世界一の映像作品を作ることを目指し、映像制作会社の「株式会社サンライズ」に入社しました。

そこで 10 年ほど映像制作に携わった後、「バンダイビジュアル株式会社」に転職しました。その後、「株式会社バンダイナムコアーツ」に社名変更され、2022 年 4 月には前職の株式会社サンライズが株式会社バンダイナムコアーツの映像事業と合併し、現在の「株式会社バンダイナムコフィルムワークス」（以下「バンダイナムコフィルムワークス」）となりました。

今から 10 年ほど前、筋萎縮性側索硬化症（ALS）を発症しました。発症後は、自宅での在宅勤務をしていましたが、病気の進行に合わせて、2016 年に、自宅より介助を受けやすいグループホームへ入居することにしました。2017 年には気管切

開の手術を行い、術後は体力が落ちましたが、時短勤務にさせてもらったおかげで比較的早期に復帰できました。現在もグループホームでの在宅勤務によりキャリアを継続しています。

Q.どのようなお仕事をされていますか？

元々、アニメの企画やプロデューサー、品質管理、ジャケットや冊子のデザイン制作、最終的な映像作品に仕上げるマスター制作などに携わって来ました。

10 年ほど前に病気を発症してから、字幕作成、仕様書のチェック、画像チェック、製品のパッケージの文字校正、作品のデジタルアーカイブなど、作品の品質管理に関する仕事をしています。現在は足の指のみを動かすことができるため、ベッド上で障害者用のパソコンを使って足の指でマウスを操作し、文字を打ったりして作業をしています。

Q.どのように働いていますか？

病気を発症した当初は、家族や友人に手伝ってもらいながら、自宅で在宅勤務をしていました。グループホームに入居してからも在宅勤務を続けていますが、仕事中は重度訪問介護を利用することはできないため、介助のすきまの短時間で勤務をしていました。

2023年4月に、千葉市が就労支援特別事業を開始し、私も同年7月から利用を開始しました。この制度により仕事でも介助を受けることができるようになり、勤務時間を延ばすことができました。

Q.就労支援特別事業を利用したきっかけはなんですか？

千葉市が就労支援特別事業を開始して、担当してくれている相談支援専門員から紹介を受けたことがきっかけで利用を開始しました。市との調整や手続きも相談支援専門員が行ってくれました。障害があっても働くことを行政に認めてもらえたような気持ちになり、嬉しかったです。

Q.仕事中はどのような介助を受けていますか？

重度訪問介護事業所のヘルパーの介助は24時間受けていて、仕事中の時間は就労支援特別事業として、仕事以外の時間は重度訪問介護として介助を受けています。

まず始業前にヘルパーさんに、パソコンを操作できるようにモニターや足の先へのマウスのセット、姿勢の調整などをしてもらいます。仕事を始めてからは随時、痰の吸引や水分補給、食事やトイレの介助等をしてもらっています。

清水さんの1日の流れ(グループホームでの在宅勤務)

～10:00	訪問看護によるケア PCで作業ができるようにヘルパーがセッティング
10:00	始業メールを送信
10:00～13:30	ベッドでPC作業(随時ヘルパーによる介助)
13:30～14:30	昼休憩、リハビリやマッサージなどを受ける
14:30～18:30	ベッドでPC作業(随時ヘルパーによる介助)
18:30	終業メールを送信

Q.働くに当たって会社からどのような配慮がありますか？

在宅勤務ができるように、社内ネットワークのセキュリティを整備してくれました。自宅で仕事をしていたころは、在宅勤務手当として光熱費の補助もしてくれたため、家計を気にせずエアコンが使ってとても助かりました。

また、現在は障害者用のPCで作業していて、障害者用PCでは社内のシステムに入れないため、メールの転送、勤怠記録の登録、資料のスキャンやアップロード、宅配便の手配などを行ってくれるサポーターを配置してくれました。

さらに、当時はまだ導入されていなかったフレックスタイム制での勤務を会社が承諾してくれたおかげで、朝に訪問看護に

よるケアを受けてから勤務を開始できています。

Q.今後、どのように働いていきたいですか？

今の働き方をなるべく長く維持したいと思っています。

また、私には目標があります。それは、「障害に関する意識啓発動画」を制作することです。

昨今、障害も含めた多様性を認める考え方が広まりつつありますが、いまだに障害に対する差別的・区別的な意識が残っていることも事実です。世の中の人に、色々な障害があることを知ってもらった上で、障害者とのように接していくと良いのかを考えてもらいたいです。将来的には、障害のある人への差別的・区別的な意識がなくなり、「障害者」という言葉もなくなってほしいと思っています。当事者ならではの、世界一の作品を作ります。

Q.就労意欲があるものの就労が実現していない障害のある方にメッセージをお願いします。

まずは自分の意思をはっきりと表明することが大切だと思います。仲間を募って、周りや制度を変えてもらうことも重要ですが、一番大切なのは、自分を変えることです。

最近、私の仕事の師匠に「細かいところまで良く見てくれていて助かる」と褒められました。障害が発生するまでの私は、スピード重視で細かいことには興味がなく、周囲も私に対してそれを望んでいる、と思っていました。

しかし、障害が発生してからは、仕事内容が変わり、求められる資質も変わりました。それに合わせて自分を変えていくことが重要なんだと気づきました。

私のように中途障害があり、就労が難しくなった方がいらっしやったら、今の自分にできることや求められることにフォーカスして、自分の考え方を変えながら、自分に合った仕事を見つけてほしいと思います。



株式会社バンダイナムコフィルムワークス
人事部様に聞きました！

Q.障害のある方の雇用に関する考え方を教えてください。

バンダイナムコフィルムワークスは、「“いいもの”を作り続ける」を理念にしています。そして、その“いいもの”で、人と人との笑顔をつないでいくという考えのもと、障害の有無に限らず、様々な背景・事情を持った多様な方が活躍できる場を整えることが、バンダイナムコフィルムワークスの企業としての責任の一つだと考えています。

このため、障害のある方でも、能力や適性があり、活躍いただける方は採用しており、現在、清水さんを含めて3名の障害のある方を雇用しています。

Q.障害のある方に対してどのような配慮を行っていますか？

3名に対する配慮として共通しているのは、フレックス勤務制度があります。体調の波などに合わせて、勤務時間を柔軟に調整してもらうことができます。

また、その方の障害の種類や程度に応じて必要な配慮が異なるため、それぞれの障害特性に合わせた配慮を柔軟に行っています。

その一環として、清水さんには、以前は自宅、そして今はグループホームで在宅勤務ができるように、社内ネットワークのセキュリティの整備や、手術をされた後の短時間勤務、自宅で在宅勤務をされていた頃は光熱費の補助、業務に関するサポーターの配置などを行っています。

清水さん以外の方への配慮では、例えば精神障害のある社員については、周りの社員の障害に対する理解が重要となるので、同僚2名が「サポーター」となり、毎日、本人の気分や、服薬・睡眠の状況などを本人と共有して、その状況に応じて支援をしています。サポーターの選任に当たっては、本人が相談しやすいように、「同じ性別の人」、「年齢が近い人」、「業務上のアドバイスができるような経験が長い人」という条件で検討しました。ただ、全ての条件を1人でクリアするのは難しかったため、2人の同僚をサポーターに選任しました。

また、バンダイナムコグループ内の特例子会社である「株式会社バンダイナムコウィル」の中に、障害に関する専門的な知識を持つ有資格のスタッフがおり、バンダイナムコフィルムワークスにいる障害のある社員も、定期面談や困ったときの相談などが随時できる体制になっています。

このように、障害に理解のある同僚にいつでも相談できる体制や、専門知識を持つ特例子会社のスタッフに相談できる体制を取ることで、障害のある社員が働いていく上での安心感につながっていると考えています。

Q.障害のある方へ配慮を行う上での課題はありますか？

まずは、障害をはじめとする「ダイバーシティ（多様性）」に関する社員への啓発が必要であると考えています。

障害のある方にも能力を十分に発揮して活躍してもらうためには、障害に対する周りの社員の理解が必須です。現在は、障害のある社員のプライバシー保護に留意して、サポーターに選任した同僚をはじめとする一定の範囲において、当該社員の障害に関する情報共有を密に行っています。今後は、それ以外の社員においても、障害をはじめとするダイバーシティ（多様性）に関する理解を深めることで、様々な事情・背景を持った多様な方が活躍できる組織づくりを推進したいと考えています。

また、障害特性に応じて、その方ができる業務の切り出しを行うことも必要な配慮であると考えています。

例えば、突発的な状況変化に臨機応変に対応することが苦手だという人でも、プラモデルの組立やインターネットにアップロードされている違法作品を探すことなど、細かな作業を継続的に行うことが得意な場合があります。このような、その方の障害特性に応じた得意・不得意なことを理解し、その方の能力を発揮してもらえる業務を切り出していくことが重要です。

こうした業務の切り出しは、なかなか自然発生的には生まれてこず、意識的に行っていく必要があります。現在は社内の各部門と連携して、「これならあの方が得意そうだ」というものを都度切り出しています。これからも継続的に行っていきたいと考えています。

さらに、障害のある社員自身だけでなく、その方の支援をしている「サポーター」のケアも重要であると考えています。

この「サポーター」となっている社員は、障害に関する専門知識を有しているわけではないため、どのように支援すればいいか悩んだり、どうしても負担が掛かったりします。サポーターをケアするために、意識的にサポーターともコミュニケーションを取ったり、障害のある社員への支援方法について、特例子会社の専門知識を持つスタッフへサポーターから相談できるような体制を取ったりしています。

Q.今後の障害のある方の雇用について、どのように考えていますか？

今後、障害のある方をはじめとした多様な方に活躍してもらうために、社員に対してのダイバーシティの啓発を積極的に行いたいと考えています。

その上で、特例子会社の障害に関する専門知識を活用しつつ、バンダイナムコフィルムワークスとしても、障害のある方を積極的に雇用していきたいと考えています。

事例③

職業訓練校でスキルアップ 諦めないことが大切

大西 満子（おおにし みつこ）さん （大阪府門真市）

大西さんは、就労する前に職業訓練校に通い、さまざまなスキルを身に付け、百貨店に就職しました。大西さんの就職の経緯や働き方、会社が行っている配慮について、大西さんに聞きました。

POINT!

- 大西さんは、15歳の時にウィルソン病の診断を受けました。高校卒業後、職業訓練校に1年間通い、様々なスキルを身に付け、ハローワークの求人に応募して百貨店に嘱託社員として就職しました。1社目の百貨店が閉店するに伴い雇用契約満了となり、再び職業訓練校に通い、パソコンのスキルを磨いた上で、現在務めている百貨店に就職しました。
- 会社は、車いすでも使用できる机の用意などの環境調整や、勤務時間の調整などの配慮を行っています。

大西 満子（おおにし みつこ）さん

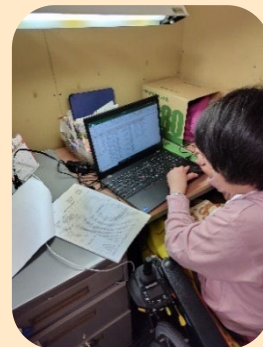
障害：ウィルソン病 職業：百貨店 事務職（人事） 雇用形態：嘱託

勤続：17年目 勤務日数等：週4日/1日5.5時間

障害の程度：手指を使ってゆっくりとPCを操作することは可能。

以前は独歩での通勤が可能だったが、病気の進行等により現在は電動車いすを使用。

利用している障害福祉サービス：重度訪問介護（食事、トイレ、入浴、着替え等の介助）



大西さんに聞きました！

Q.百貨店に就職したきっかけは何ですか？

15歳のときに、ウィルソン病の診断を受けました。高校を卒業した後、1年間、寮に入りながら職業訓練校に通いました。そこで、簿記、珠算、秘書検定、法人税、所得税などの勉強をしました。

職業訓練校を卒業し、20歳の頃に1社目となるA百貨店に嘱託社員として就職しました。百貨店を選んだのは、平日に休みを取れて、通院などに都合が良かったからです。また、この百貨店の始業は9:45で、他の会社よりも少し遅めだったことも理由のひとつです。障害によって通勤や業務の準備に時間がかかるため、始業時間が少しでも遅い方が助かります。

A百貨店では13年働きましたが、そのお店が閉店してしまうことになり、雇用契約が終了となりました。その後、障害者雇用の合同説明会に何度か参加し、いくつか選考を受けましたが、不採用が続きました。

就職活動がうまくいかないことが続いたため、パソコンのスキルを磨いて自分に付加価値を付けようと思い、再び職業訓練校に通うことにしました。入校には定員数が定められていて、筆記試験に合格する必要がありました。1回目の受験では不合格となり、2回目の受験で合格することができました。

職業訓練校に短期コースで3か月間通って、ExcelやWord等について勉強し、いくつか資格を取りました。

そして、たまたまその職業訓練校にB百貨店の求人案内が掲載されていて、その求人を紹介していただきました。人事の方と面接を経て採用となり、現在もB百貨店で勤めています。

Q.どのようなお仕事をしていますか？

人材開発部に所属していて、人事管理の仕事をしています。具体的には、派遣社員の名前、社員番号、所属部署、契約期間等が入ったリストの入力です。パソコンでExcelを使って作業をしています。

Q.どのように働いていますか？

以前は独歩で通勤できていましたが、5年ほど前に捻挫をしまい、またコロナ禍で百貨店も休業になり、通勤する機会がない期間があったことで、足の力が弱くなり、手押し車を押して歩行するようになりました。そして約1年前に、病気の進行により足の動きがさらに悪化して歩行が難しくなり、手押し車だと通勤中に膝をついて倒れてしまうこともあり危ない上に、通勤に時間がかかりすぎてしまうため、会社側から、電動

車いすで通勤してほしいと指示がありました。それを受け、2023年2月から、電動車いすが届くまで休職することになりました。市の補装具費支給制度の判定や、電動車いすの部品が揃うのに時間がかかり、2024年の1月に仕事に復帰できました。

勤務日数は週4日で、在宅勤務はしておらず、全て出社しています。1日の勤務時間は5.5時間です。11時に勤務を開始して、18時に終業です。昼休憩は1時間30分取っています。

まず朝7時から9時まで、重度訪問介護のヘルパーに来ていただき、食事や洗濯、着替え等の介助をしてもらいます。そして、私が通勤できるように、玄関の外に電動車いすをセットしてもらい、私は9時頃に家を出ます。

会社までは、電車を使って一人で通勤しています。電車に乗っている時間は30分程度ですが、乗車の際、駅員さんに手伝ってもらいが必要があり、駅員さんのタイミング等が合わないとき電車を何本か見送ったりするので、会社の最寄り駅まで1時間程度はかかります。

勤務場所は、百貨店のバックヤードの事務所です。駅から会社に移動するのも、エレベーターが混んでいると乗れなかったりして時間がかかり、会社に着くのはだいたい10:45頃です。パソコンを自分で立ち上げ、11:00に勤務を開始します。

PCで作業をし、15:30頃から休憩を取ります。朝食をしっかり摂るので、昼ごはんは食べないことが多いです。たまに休憩中は店内を回り、ウィンドウショッピングを楽しんでいます(笑)

17時頃に休憩から戻り、18時まで作業を行います。

帰りも電車を使い、19時30分頃に自宅につきます。家に着く時間も、電車にすぐ乗れるかどうかで時間が前後します。

家に着く頃にヘルパーが玄関で待っていて、食事や着替え等の介助をしてくれます。

大西さんの1日の流れ(出社)

7:00~9:00	ヘルパーによる朝の介助
9:00~10:45	通勤(電車)
10:45~11:00	PCのセットアップ
11:00	始業
15:30~17:00	休憩
17:00~18:00	業務
18:00	終業
18:45~19:30	帰宅(電車)
19:30~21:30	ヘルパーによる夜の介助

Q.働くうえで会社からどのような配慮がありますか？

電動車いすでも使用できる机を用意してくれたり、手元で簡単に電源のオン・オフが操作できるライトを購入してくれたりなど、作業環境の整備をしてくれています。

また、私が車いすのまま休憩できるように、休憩室の椅子を移動して、私のための休憩スペースを作ってくれました。

さらに、勤務時間についても、元々は10:15に始業でしたが、電車にスムーズに乗れない日は遅刻をしてしまうこともあったため、11:00始業にするように会社が提案してくれました。以前よりはゆとりをもって通勤できるようになったので助かっています。

Q.今後、どのように働いていきたいですか？

元々、嘱託社員として1年ごとに雇用契約を更新してきましたが、少し前に、定年までの長期雇用契約になりました。体調に気を付けながら、定年まで働きたいと思っています。

Q.就労意欲があるものの就労が実現していない障害のある方にメッセージをお願いします。

自分のスキルアップのために努力することが大切です。

私は職業訓練校に2回通い、スキルを身に付けたり、資格を取ったりしました。こうして何かしらのスキルを身に付けることで、仕事を探す際の幅が広がると思います。

また、身に付けたスキルを業務に直接的に活かすことが難しい場合でも、「上昇志向、成長志向がある」ということをアピールする材料にもなります。

また、諦めずに続けることも大切です。2回目の職業訓練校への入校の際、一度は筆記試験に落ちてしまいましたが、諦めずに勉強し続け、2度目で合格することができました。あそこで諦めていたら、今の会社に出会うこともなかったです。

就職活動に当たっては、うまくいくことばかりでないと思います。それでも諦めずにチャレンジし続けてほしいと思います。



事例④

大切なのは、自分の考えを明確にして会社と対話すること

金村 和美 さん、株式会社神戸デジタル・ラボ（兵庫県神戸市）

金村さんは、就職活動時に、自宅でも勤務できれば働けることを会社に伝え、当時会社になかった在宅勤務制度を導入してもらった上で、株式会社神戸デジタル・ラボに就職しました。金村さんの就職の経緯や働き方、会社が行っている配慮について、金村さんと株式会社神戸デジタル・ラボ 経営戦略本部 島村部長に聞きました。

POINT!

- 金村さんは、就職活動時の採用面接で、体力的な問題から毎日の通勤が難しく、週何日かは在宅勤務できれば働けることを当時の社長に伝えました。会社には在宅勤務制度はありませんでしたが、会社は金村さんの入社に合わせて制度を導入し、金村さんは就職することができました。
- 株式会社神戸デジタル・ラボは、障害の有無、学歴、国籍等を問わず、本人の能力や魅力に着目して採用を判断しています。フラットで風通しが良い社風のもと、社員同士がお互いに助け合いながら仕事をしています。

金村 和美（かねむら かずみ） さん

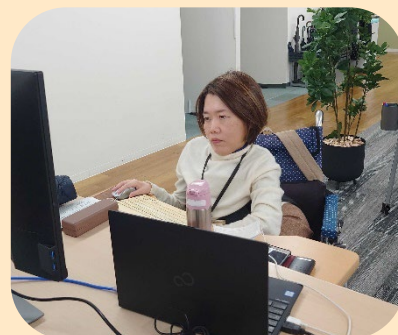
年齢：40代 障害：脊髄性筋萎縮症(SMA) 職業：システムエンジニア

雇用形態：正社員 勤続：20年目 勤務日数等：週5日/1日7.75時間

障害の程度：手指を使ったPC操作は可能。腕を上げることは難しく、PCのセットアップやドアの開閉等は他の社員の支援を受けている。

利用している障害福祉サービス：重度訪問介護

（食事、トイレ、入浴介助、夜間見守り等）



株式会社神戸デジタル・ラボ

所在地：神戸市中央区京町72番地 設立：1995年 従業員数：162名

事業内容：ITコンサルティング、システムおよびアプリ開発・運用・保守

Webプロモーション、情報セキュリティサービス



金村さんに聞きました！

Q.神戸デジタル・ラボに就職したきっかけは何ですか？

大学でシステム関係の勉強をしていて、卒業に向けて就職活動をしました。当時は今よりも障害者の就職のハードルが高く、うまくいきませんでした。自分に付加価値を付けるために大学院に進学し、システム系の知見をより深めました。大学院を卒業する際、障害者の就労支援を行っている、「社会福祉法人プロップ・ステーション」の代表に相談したところ、神戸デジタル・ラボの当時の社長を紹介していただきました。

その時にはすでに新卒採用の期間が終了していましたが、社長は面接を実施してくれました。社長は面接で「なんで普通に

応募しなかったの？応募してくれたら他の学生と同じ様に採用していたのに。」とおっしゃってくださいました。

私から社長に、障害があり毎日会社に行くことは体力的に難しいため、週の半分は在宅勤務したいことを伝えました。当時は会社には在宅勤務制度がありませんでしたが、私の入社に合わせて在宅勤務制度を導入してくれることになり、入社を決めました。

また、面接では社長以外の方ともお話をし、「この人たちと一緒に働きたい！」と直感的に感じたことも、入社を決めた大きな要因でした。

Q.どのようなお仕事をしていますか？

システムエンジニアとして、Web システムの保守・開発を行っています。PC での作業がメインで、顧客や同僚などとはメールや電話、オンライン会議等でコミュニケーションをとっています。

Q.どのように働いていますか？

入社当初は、週 5 日のうち 2 日は出勤、3 日は在宅勤務をしていました。当時のオフィスが入っていたビルのトイレはバリアフリーでなかったため、近隣のビルのトイレを使い、トイレ介助として出勤日の昼に 1 回、自費でヘルパーに来てもらっていました。

今はコロナ禍も経てほとんどが在宅勤務になっており、出勤するのは半年に 1 回程度です。

自宅では、仕事をしている時間以外は重度訪問介護のヘルパーに来ていただいている、食事、トイレや入浴の介助、就寝中の見守りをしてもらいます。朝 8 時までヘルパーがいてくれて、私は自分で PC のセットをして 9 時 30 分に業務を開始します。昼休憩中に食事やトイレ介助のために再度ヘルパーに来ていただき、昼休憩が終わる頃にヘルパーは事業所に戻ります。業務終了後、再びヘルパーに来ていただき、夜の介助を受け、朝まで見守りをしてもらっています。

出勤する際は、自分で電動車いすを使って通勤しています。数年前に会社が移転した際、トイレをバリアフリーにしてくれて、現在は出勤した際も気兼ねなくトイレにいけるようになりました。

金村さんの 1 日の流れ(在宅勤務)

～8:00	ヘルパーが朝の介助
9:30	始業
12:00～13:30	昼休憩、ヘルパーが食事・トイレ等の介助
18:30	終業
18:30～	ヘルパーが夜の介助（翌朝 8 時まで）

Q.働くに当たって、会社からどのような配慮がありますか？

まず、就職する際に在宅勤務制度を導入してくれたのは、とても大きな配慮だったと思います。

職場の環境面で言うと、出勤をしていた頃は、車いすでも入れるように席の場所を配慮してもらっていました。本社を移転する際にトイレの改修をしていただき、私が車いすでも利用できるようにしてくれたことありがとうございました。

また、同僚が日頃から細かな配慮をしてくれるのも助かっています。近くにいる人が私に気づいて声をかけてくれて、上着を脱がせてくれたり、物を取ってくれたりなど、自然と気にかけてくれます。コロナ禍以前は、顧客への訪問が必要な時には同僚に代わりに訪問してもらって、内容は後ほどフィードバックしてもらうということもありました。

一方、業務に関しては、良い意味で「特別扱い」をされずに自然と働いています。緊急で対応が必要な時にも、他の同僚と同じ様に「金村さん、今対応できる？」と声をかけてくれます。障害のない方とも平等に扱ってくれていて、私にとっては居心地がいい働き方です。

Q.今後どのように働いていきたいですか？

病気の進行によりだんだんと手の動きが弱くなってくるので、働き続けられる限りは働いていきたい、と思っています。

Q.今後就職を考えている障害のある方に対してメッセージをお願いします。

まずは、諦めずに自分に合う企業を探し続けることが大切です。就職活動をしていると何社も断られたりして、すぐく落ち込むことがあると思います。それは障害のない方も一緒なので、めげずにチャレンジしていくことが大事だと思います。

また、自分に合った働き方ができる会社に出会うためには、どのような働き方であれば働けるのかを自分で明確にした上で、会社にしっかりと伝えることが重要です。私が社長に「毎日出勤するのは難しいです」とはっきり伝えたことにより、会社側は、在宅勤務を導入できないか模索してくれました。その時に私が「がんばって毎日通勤します」と言っていたら、きっと体を壊して長続きしなかったと思います。会社側は、障害のある人がどのような働き方であれば働けるのか分からないだろうし、障害者側も、企業がどこまで対応してくれるか分からない。障害者側がしっかりと自分のニーズを持った上で、会社側にそれを明確に伝え、コミュニケーションを取ることが大切です。



株式会社神戸デジタル・ラボ
島村部長に聞きました！



Q.障害のある方の雇用に関する考え方を教えてください

神戸デジタル・ラボは、障害の有無や国籍、学歴等を問わず、その人の能力や魅力、やりたいことに着目して採用を判断しており、金村さんを含めて複数名の障害のある方がおります。金村さんが入社した時も、金村さんが大学院で学び、専門性の獲得など自分磨きをされていたので、当時の社長が金村さんのその姿勢に魅力を感じて、障害の有無に関わらず採用したのだと思います。

その上で、金村さんの入社時に在宅勤務制度を導入したように、その方に合わせた環境調整が必要なのであれば、それをすればよいのではないか、と考えています。

Q.障害のある方に対してどのような配慮を行っていますか？

障害の有無も含めて、社員それぞれにプライベートな部分で様々な事情があるのは当たり前のので、みんなで助け合いながら、仕事とプライベートを両立することが重要だと思っています。そのため、社員それぞれの事情に応じて柔軟に働くことができるように、各チーム内で助け合いながら仕事をするという雰囲気を、社風として作っています。

例えば、親の介護で休暇を取ったり、子どもの迎えのために1時間抜けたりなどが普通に行われていて、他のメンバーがその分をフォローしています。「みんなお互い様」という感じです。他のメンバーに助けてもらった人は、自分が頑張れる時は頑張ろうと、モチベーションの向上にもつながっていると思います。

また、こうした働き方を制度面からもバックアップするために、育児や介護などの事情に応じた短時間勤務制度や休暇・休業制度など、福利厚生を充実させています。社員を採用する際には、これらの福利厚生が充実していることをしっかりと伝え、社員が抵抗なく利用できるような雰囲気醸成に努めています。

Q.障害のある方へ配慮を行う上での課題はありますか？

現状、金村さんを含めて複数名の障害のある社員がおり、それぞれとコミュニケーションを取りながら、それぞれへの配慮を考えていくことができます。

しかし、障害といっても種類や程度は人それぞれです。現状、弊社は必ずしもすべての状態の方に対応できていると思っておりません。障害のある社員が今後増えていった際に、どのよう

にしたら、それぞれの個別事情に応じて対応できるのか、考えていく必要があると思っています。

また、障害のある方にとって、どのような配慮があったらより働きやすいのかは、会社側のみですべて把握することは難しいため、本人としっかりとコミュニケーションを取り、ニーズを汲み取ることが大事です。そのために、障害のある方が会社に対して「こういうことをして欲しいです」と言いやすい雰囲気を作っていくことが必要だと考えています。

Q.今後の障害のある方の雇用について、どのように考えていますか？

冒頭でも話したように、障害があるかないか、という考え方ではなく、「この人の魅力は何だろう」という視点で採用を判断しています。

例えば、最近の新卒採用ではスカウト型で採用を行っており、会社側から学生に対してアプローチします。その中で、障害のある方や、過去に不登校であった方などもおりますが、そういった方についても、「こういうことはできないのではないか」という固定観念は外し、「この人はどんなことができるのだろう」だったり、「これからどうなっていきたいのだろう」ということに着目して、接点を持つようにしています。

これからも、障害の有無に関わらず、活躍してくれそうな方、一緒に働きたいと思える方は、積極的に採用していきたいと思っています。

もしかしたら、障害のある方の中には、「自分は障害があるから働くことはできない」と思い悩み、初めから就労を諦めている方がいらっしゃるかもしれません。

そういう方には、金村さんが自分磨きをして神戸デジタル・ラボに出会ったように、障害があっても、ご自身の努力や持っていたら、という魅力によって、働ける会社に出会うことはできるんだ、ということを知っていただける場が多くあるとよいな、と願っています。

事例⑤

障害のある人とない人が共生する社会に 働き方を次の世代に繋げたい

松本 まゆみ さん、シスメックス株式会社（兵庫県神戸市）

松本さんは、在宅勤務と出社のハイブリット勤務により働いています。松本さんの就職の経緯や働き方、会社が行っている配慮について、松本さんとシスメックス株式会社人事部 宮崎部長に聞きました。

POINT!

- 松本さんは、在宅勤務と出社のハイブリット勤務により働いています。また、出社時に1日3回、トイレや上着の着脱などのためにヘルパーの介助を受けています。
- シスメックス株式会社は、ジョブ型雇用を実施しており、求められる職務上の役割を果たすことができる方を、障害の有無にかかわらず採用しています。障害のある社員に対しては、それぞれの障害特性に応じて、その方に必要な配慮を個別に行っています。

松本 まゆみ（まつもと まゆみ） さん

年齢：30代 障害：脊髄性筋萎縮症(SMA) 職業：事務職（人事）

雇用形態：正社員 勤続：15年目 勤務日数等：週5日/1日7.75時間

障害の程度：筋力はPCをなんとか持てる程度で、PC操作は可能。

利用している障害福祉サービス：重度訪問介護

（トイレ、入浴、就寝、起床の介助、家事全般、夜間寝返り等）



シスメックス株式会社

所在地：兵庫県神戸市中央区 設立：1968年 従業員数：3,148名

事業内容：臨床検査機器、検査用試薬ならびに関連ソフトウェアなどの
開発・製造・販売・輸出入



松本さんに聞きました！

Q.シスメックスに就職したきっかけは何ですか？

大学生の時に、就職活動で障害者向けの就職フェアに参加しましたが、障害者雇用としての選考だと、「障害によりどんなことができないのか」という観点に比重が置かれている印象で、大学で学んできたことや自分の強みについて聞かれることがなく、自分にはしっくりきませんでした。そのため、一般の就職セミナーに参加したところ、シスメックスに出会い、医療に関わる仕事という点でも興味を持ちました。

選考を受けたところ、面接でお話した採用担当の方の雰囲気

が良く、この人達と働きたいと思いました。また、会社に車いすトイレがあるかどうか確認し、問題なさそうだったので、ここで働くイメージが湧きました。実際に自宅から会社まで車いすで移動してみて、問題なく通えそうだったため、シスメックスに入社することにしました。

Q.どのようなお仕事をしていますか？

人事を担当しており、海外出向者サポート、福利厚生業務を経験し、現在は嘱託社員の契約、派遣社員の管理、出向社員の契約、労務費の管理等を行っています。手の筋力は、PCをなんとか持てるほどで、作業はPC作業や電話対応がメインです。

Q.どのように働いていますか？

コロナ禍前は週5日間、すべて出社をしていましたが、現在はコロナ禍を経て、月の50%まで在宅勤務が可能になったので、週2日は在宅勤務、3日は出社をしています。いつ在宅勤務にするかは、自分で選択することができます。ミーティングはオンラインで行われますし、資料を印刷することもあまりないので、仕事をする上で出社が必要な業務はあまりないですが、やはり対面のほうが話しかけやすいですし、ずっと家に籠るよりは、出社の日もあるほうが自分に合っています。

出社の日は、電動車いすで電車を利用して通勤しています。家から会社までは片道1時間ほどです。大学生の頃は2時間かけて通っていたので、それに比べればすごく短く感じています。コロナ禍前は、混雑しているラッシュ時間帯に電車に乗る必要がありました。人が多い時間に車いすに乗ると、人にぶつかってしまって自分も危ないですし、周りの人にも怪我をさせてしまうかもしれないので、気を遣っていました。現在はフレックスを利用し、混雑を回避して出社することができています。

また、トイレを利用するのに介助が必要なので、朝、昼、夕方の3回、事業所のヘルパーに会社に来ていただいて、トイレや出退社時の上着の着脱などの介助をしてもらっています。

松本さんの1日の流れ(出社)

～8:30	ヘルパーによる朝の介助
8:30～9:30	通勤（電車）
9:30	始業、ヘルパーによる介助（トイレ・上着着脱）
12:00～13:00	昼休憩
13:00	ヘルパーによる介助
17:00	ヘルパーによる介助（トイレ・上着着脱）
17:45	終業

Q.働くに当たって、会社からどのような配慮がありますか？

ヘルパーが介助のために会社に入ることを認めてくれたのは、元々会社にそういった規定があったわけではなく、当時の人事担当の方が配慮してくださったものです。会社にそこまでしてもらえるととは思っていなかったため、とてもありがたいです。

また、普段の業務では、同僚が様々な配慮をしてくれます。現在、席はフリーアドレスですが、私は毎日荷物を動かすのが大変なので、「松本さんはフリーアドレスだと大変だね」と皆が言ってくれて、固定の席をもらっていたり、物を取り出しやすいようにキャビネットの位置を考えてくれたりしています。こうした同僚の配慮に助けられていて、すごくありがたく感じています。

設備面では、私のいる本社は元々バリアフリーだったので困ることはなかったです。さらに、会社の研修センターが本社とは別の建物として作られた際、建物の中に車いすでも移動できるスロープが設置されていて、感動したのを覚えています。私

の存在が少しでも会社のアイディアにつながっていたら嬉しいなと思います。

今のところ、仕事中に体調が悪くなって横にならないといけない、といったことはないのですが、休憩スペースを作ってもらったりはしていませんが、その分、体調管理には気を付けていて、平日は基本的に仕事に集中して、他のことはあまり無理に詰め込まないようにしています。

Q.障害がある方がより働きやすくなるためには？

どうすれば働きやすくなるか、という観点から少しずれますが、障害のある人となない人で共存できるようにしたいなと思っています。

大学入学の際、大学に私のために休憩スペースを拡大してもらったことがあります。その際、大学の職員から「これにより、このスペースを使えなくなった人もいる。お互い譲り合って、共存しているということは覚えておいてね」という話をされたことがあります。私も、確かにそうだな、と思いました。

もちろん、障害のある人が困らないように、福祉制度の面で支援をしていただくことは必要ですし、ユニバーサルデザインのようにすべての人にとって便利な物、というものは歓迎ですが、それ以外の社会における場面では、障害のある人となない人が、お互いに譲りあって共生していくことが大事なことじゃないかと思います。

Q.就労意欲があるものの就労が実現していない障害のある方にメッセージをお願いします。

そうですね、だんだん私も次の世代のことを考えるような年代になってきたのかなと思っています（笑）

これからは、働きたくてもなかなか実現できていない人たちとお話をする機会を持っていきたいなと考えています。私も先輩たちが作ってくれた道があって、今のように働けているんだと思います。私の経験を、次の世代の方が参考にしてくださったら嬉しいです。





Q.障害のある方の雇用に関する考え方を教えてください

シスメックスは、障害の有無にかかわらずフラットな考え方で採用を判断しています。障害者雇用としての採用枠もありますが、会社としてジョブ型雇用を実施していて、会社が求めている役割を果たしてもらえる人材であれば、障害の有無にかかわらず採用します。現在、松本さんを含め、障害のある方が35人ほどいます。人事部門をはじめ、研究開発部門など、職種や事業所に関係なく点在している形です。

また、グループ全体でも障害者雇用促進のため、2017年に「シスメックスハーモニー株式会社」を設立し、2018年に特例子会社の認定を受けました。現在、70名程度の障害のある方が働いています。

Q.障害のある方に対してどのような配慮を行っていますか？

全国に事業所があり、また、障害の種類や程度によって必要な配慮が異なるので、その方にとって必要な支援を、各部門や各事業所において柔軟に検討して実施しています。例えば身体障害の方がいる事業所では、その方が休憩できるようなスペースを設けたり、身体障害以外の方がいる事業所では、その方が上司や同僚に相談しやすいスペースを設けたりしています。

松本さんが社内でトイレ・上着着脱の介助を受けるためにヘルパーを利用することも、柔軟な個別対応の一環として行っています。

Q.障害のある方へ配慮を行う上での課題はありますか？

会社の共通理念としては、役割を果たせる人であれば障害や性別等を問わずに採用し、業務に割り当てていくという考え方を持っていますが、必ずしも社内の全ての部門や社員に浸透しきっている状態ではありません。障害のある人の雇用に関することは人事部門の仕事だろう、と思っている部分が実際はまだあります。この理念と現実のギャップを埋めていくことが必要だと考えています。

また、松本さんの話にあったように、同僚による配慮が自然に生まれている職場と、まだ経験がなくイメージが湧いていない職場との差があります。地道な道のりですが、各職場で、障害のある方へどのような配慮を行ったら良いのか、経験やノウハウを蓄積し、少しずつ全社的に広めていく必要があると思っています。

Q.今後の障害のある方の雇用について、どのように考えていますか？

今は採用に関しては人事部門が主導で行っていて、各部門で必要な役割を人事部門が聞き取り、候補者を集めて選考をする、という形になっています。しかし、今後さらに組織を拡大していくに当たり、採用のイニシアチブは各部門において行われていくべきだと考えています。

その上で、障害のある方から応募があった際に、その方に求める役割としての適性があるのであれば、障害があることが採用できない理由になるのではなく、採用するためにはどうしたらよいのか、という考え方を全社的に広めていく必要があります。

現在はそれを、人事部門を中心に、一部の人で考えている状態なので、全社的なノウハウに昇華させていきつつ、引き続き、障害の有無にかかわらず、役割に応じた適切な人材を採用していきたいと考えています。

4. あとがき

本好事例集は、障害の特性に合わせた重度障害者の働き方や、企業が行う障害のある社員への配慮の事例を、少しでも多くの方に知っていただくことを目的に作成しました。

作成に当たっては、働いている重度障害のある当事者や企業の人事担当の方など多くの方にお話を伺い、就労支援特別事業の利用を含めた様々な働き方や、企業における重度障害のある人の雇用の考え方や配慮の工夫など、たくさんの新たな気づきを得ることができました。

具体的には、検討委員会において、以下のような意見がありました。

- ・ 重度障害のある当事者に合った働き方や、その人にとって必要な配慮を検討する上では、当事者と企業とが密にコミュニケーションを取り、双方の工夫で歩み寄りながら解決方法を模索していることがわかった。
- ・ 重度障害のある人が働く上で、最初から企業による完璧な配慮ができなくとも、当事者と企業が互いにコミュニケーションを重ね、尊重し合いながら、当事者にとって最適な職場環境が整えられていく過程が重要である。
- ・ 障害者雇用は、組織としての対応力がある規模の大きな企業を中心に進んでいる側面があるものの、規模の小さな企業においても、企業と当事者双方の尽力により重度障害のある人の雇用が実現している事例があった。当事者と企業の双方の創意工夫・努力により、規模の小さな企業においても重度障害のある人が自分らしく働ける環境を整えられることが明らかになった。
- ・ 障害が重度であることや介助が必要な状態のみを捉えて、採用は困難と判断する企業も一定あるものと思われるが、今回話を伺った企業では、いずれも「重度障害者」としてではなく、「企業にとって必要な人材」として本人の持つ能力や魅力に着目して雇用していた。
- ・ どの業種でも人材不足が進む中、重度障害のある人も含めて、能力・魅力のある人材を登用していくことは、企業の経営上の課題、ひいては人口減少による人材不足に直面する日本社会の課題解決に資するとともに、多様性を活かしたイノベーションの創出など、企業のみならず日本社会全体に大きな効果をもたらすものと考えられる。

本好事例集の作成にご協力いただいた当事者と企業の皆様に心から感謝するとともに、重度障害のある人が、「働きたい」という意思を気兼ねなく率直に発信することができ、それに応えることができる社会を醸成するための一助となることを願っています。

重度障害者の就労中の支援の推進方策の検討に関する調査研究

検討委員会 座長 曾根 直樹

本冊子は、厚生労働省「令和5年度障害者総合福祉推進事業」の課題番号8「重度障害者の就労中の支援の推進方策の検討に関する調査研究」の一環として、重度訪問介護利用者の働き方や、その方を雇用する企業が行う配慮の好事例を、今後就労を考えている当事者や、障害のある方への配慮を検討されている企業等に向けてまとめたものです。

令和5年度障害者総合福祉推進事業

重度障害者の就労中の支援の推進方策の検討に関する調査研究

発行日：令和6年3月

編集・発行：PwC コンサルティング合同会社