

## 障害者雇用における企業の「合理的配慮」の方法と費用に関する研究

眞保, 智子 / SHIMBO, Satoko

---

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

科学研究費助成事業 研究成果報告書

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

5

(発行年 / Year)

2020-06-08

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 2 年 6 月 8 日現在

機関番号：32675

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2019

課題番号：17K03963

研究課題名(和文) 障害者雇用における企業の「合理的配慮」の方法と費用に関する研究

研究課題名(英文) The study on method and cost of "reasonable accommodation" of companies on employment of persons with disabilities

研究代表者

眞保 智子 (SHIMBO, SATOKO)

法政大学・現代福祉学部・教授

研究者番号：10341794

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、企業の合理的配慮提供の方法と負担の程度の実態を把握し、企業の費用を構成する要素を明らかにすることを目的としている。障害者を雇用するために障害者雇用促進法に基づき設立される特例子会社10社へのインタビュー調査を行った。その結果、精神障害者は「見た目では捉えにくい障害」であり、再発・再燃だけでなく回復することも含めて「状態が変動する障害」であり、雇用期間を通じて不安定要因に対する対応が必要であることが明らかになった。不安定要因に対する対応について企業の困難度を測るため「行動対応」項目、「雇用管理」項目からなるツールである「RP：reflection paper」を開発した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の成果は、障害者雇用における合理的配慮提供の実態を把握し、それを踏まえ発達障害や精神障害者など雇用管理に工夫が必要な労働者への合理的配慮提供方法の構築と合理的配慮を行う企業の費用を把握する目的で、企業の困難度を測る指標となる「行動対応」項目、「雇用管理」項目で構成されたツールである「RP：reflection paper」を開発した。

障害者の雇用の質の向上に寄与し、先行研究が示した企業の機会費用に配慮する施策を検討するための基礎資料を提供するとともに、指導が強化されている企業に対する労務管理上の支援策の構築にも資すると考える。

研究成果の概要(英文)：This study is grasp the actual conditions of the method of providing reasonable accommodation and the degree of burden of the company, and to clarify the factors that constitute the cost of the company. The present study uses an interview survey on 10 special subsidiary companies. According to the results of the survey, people with mental disorders are "disorders that are difficult to recognize visually," and "disorders in which the condition changes," including recovery as well as recurrence. In addition, according to the results of the interview survey, it became clear that it is necessary to deal with the instability factors throughout the employment period. In order to measure the degree of difficulty for companies to deal with instability factors, we have developed "RP: reflection paper" which is a tool consisting of "action response" items and "employment management" items.

研究分野：労務管理

キーワード：障害者雇用 合理的配慮 精神障害

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

日本の障害者雇用促進法は、一定割合以上の障害者を雇用することを事業主に義務付けた「割当雇用制度」に基づき、雇用できない事業主から納付金を徴収し、それを財源として障害者を多数雇用する事業主に対して調整金や報奨金、各種助成金を支給する「障害者雇用納付金制度」の二本柱からなる。しかし、これまでの経済学研究の知見からは、障害者雇用に際しての企業の機会費用を「障害者雇用納付金制度」によって吸収しきれてはならず、企業負担を調整し企業間の公平性を担保する制度の目的が十分に達成されているとは言い難い。そして、2013(平成25)年の法改正による差別禁止・合理的配慮提供義務は、差別禁止法制を採用している米国での研究から、企業が負担する機会費用への配慮がないと障害者雇用の促進に十分に寄与しない可能性がある。障害者雇用にかかる機会費用について配慮する方策を検討するためにも企業や障害者への効果的な就労支援の仕組みを構築するためにも“合理的配慮”提供の「方法」と“過重な負担”でない限りとされている「負担の程度」を個別企業がどのように捉え対応するのか明らかにする必要がある。

そこで、筆者は2014年(平成26)年から、法の施行までに必要な地域での障害者雇用の方法を議論する中で、企業の人事担当者、支援機関の就業支援員、弁護士と研究者をメンバーとする「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」を立ち上げ、実際の雇用の場で、改正法の趣旨に合致した合理的配慮提供を検討しながら個別企業の障害者雇用の事例を蓄積し、分析した結果をもとに合理的配慮提供プロセスの構築と企業が合理的配慮提供を適切に円滑に行うためのツールの開発を行ってきた。

この研究の結果から、(1)障害者が必要な合理的配慮を申し出ることによって提供されることになっている採用前の合理的配慮提供は、職場や職務の実際の情報が乏しい状況では、障害者から網羅的に申し出が行われる傾向にあること、(2)インターンシップを行い職場と職務の実際の情報がある場合は、実際の職務遂行を念頭に効果的な合理的配慮提供の調整がなされること、(3)インターンシップを行い、障害者、支援者、企業の3者で合理的配慮提供の調整がなされた場合は、就職後の定着がよいこと、が明らかになっている。これらを踏まえ本研究では、明らかになった合理的配慮提供プロセスシートをもとに、より多くの企業で障害種別ごとの事例を収集し、“合理的配慮”提供の「方法」を明らかにする。さらに、“過重な負担”でない限りとされている「負担の程度」を個別企業がどのように捉え対応しているのか把握する。

### 2. 研究の目的

本研究は、障害者雇用促進法2013(平成25)年改正法により規定された、“合理的配慮”提供の「方法」と“過重な負担”でない限りとされている「負担の程度」の実態について、企業への調査により明らかにすることを目的とする。

### 3. 研究の方法

本研究は、企業の合理的配慮提供の方法と負担の程度の実態を把握し、企業の費用を構成する要素を明らかにすることを目的としている。障害者を雇用するために障害者雇用促進法に基づき設立される特例子会社10社へのインタビュー調査を行った。(精神障害のある従業員への合理的配慮に関する調査)得られた結果から発達障害や精神障害者など雇用管理に工夫が必要な労働者への合理的配慮提供方法の構築と合理的配慮を行う企業の費用を把握するツールを開発する。

### 4. 研究成果

#### (1) インタビュー調査の結果

身体障害者は、設備の整備等により費用が明確であり初期のセットアップコストが大きい。知的障害者は、初期訓練費用は大きい雇用が継続するに従い低減する傾向である。精神障害者については、早期離職が少なく、雇用継続のための合理的配慮を検討する必要がある。

#### 配置

仕事の量とレベルの調整と現場の管理者による目標とフィードバックにより個別に見極め仕事の幅を広げる、新しい仕事に挑戦するなどの能力開発が知的障害者、精神障害者、発達障害者に対し模索されていた。

#### 仕事の可視化

と不可分であり、知的障害者、精神障害者、発達障害者に対して、優先順位の明確化、手順書・指示書による可視化(言語化、図表化、構造化)などが行われていた。

#### 管理者のマネジメント力

に関わり、本人の状況に応じた仕事の量とレベルの調整、肯定的かわりによる良好なコミュニケーションによるモチベーションの向上について注力されていた。

#### 日常の体調管理

日常の体調チェックは特に精神障害者では必須と捉えられていた。また厚生労働省の合理的配慮提供指針に基づき相談窓口の設定(不安を軽減し定着に資する)がなされていた。相談体制としては、外部委託もあったが、現場を知るOBの登用や精神保健福祉士、作業療法士、臨床心理士などの専門職とともに配置するなど充実させている。精神障害者については、勤務時間や通院、服薬に関する個別的な調整も行われていた。

## 従業員の理解醸成

行動特性の把握と配慮して欲しい事項の理解のための研修などを相談窓口に配置した専門職や外部の支援機関の支援者などからの対応についての事例検討なども行われていた。

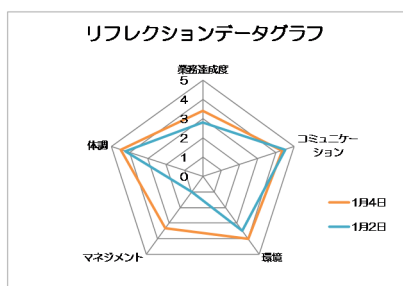
精神障害者は「見た目では捉えにくい障害」であり、再発・再燃だけでなく回復することも含めて「状態が変動する障害」である。雇用期間を通じて不安定要因に対する対応が必要であり、この点に雇用管理の困難さがあることがあらためて確認された。

## (2) 雇用管理ツールの開発

インタビュー調査で明らかになった雇用管理の困難さの具体的構成要素とコストを明らかにするために先行研究で示されている「職場以外の人間関係や生活態度に問題がある場合への対応」や「対人トラブルを起こしかねない他罰的な傾向がある場合への対応」など6項目で構成される「行動対応」因子、「労働時間の変更など本人の障害特性に応じた労働条件の調整」や「通院や服薬状況を含めた体調の把握」など8項目で構成される「雇用管理」因子とされた企業の困難感を測ることができるように設計し、企業の人事担当者、支援機関の就業支援員、弁護士と研究者から助言を得て「R P : reflection paper」を開発した。紙幅の関係から一部を提示する。

### < 日次入力画面 >

Reflection paper			
日付	社員名	佐藤 太郎	
2020年1月4日	社員No.	A0001	
出社時刻	出社	9:00	
退社時刻	退社	18:00	
業務達成度	自己評価	自由記入	評価基準
環境整備	2		
データ入力1	3	Excelデータ入力	5 質・量ともにこなせた
会議準備表作成	4		4 質は保てた
会議資料印刷	5	10部印刷	3 量はこなせた
データ入力2	3		2 支障がある
			1 重大な支障がある
平均	3.4		
コミュニケーション	自己評価	自由記入	評価基準
あいさつ	4		
報告	4	データ入力の報告をした	5 気持ちよくできた
連絡	5		4 よくできた
相談	4		3 できた
いいところ探し(自分)	5	集中してできた	2 あまりできなかった
いいところ探し(周囲)	4		1 できなかった
平均	4.3		
環境	自己評価	自由記入	評価基準
シフト・労働時間	4		5 全く問題はない
休憩時間	5		4 問題はない
音・空調・照明など	4		3 少し気になる
人間関係	3		2 気になる
			1 問題がある
平均	4.0		
マネジメント	自己評価	自由記入	評価基準
声かけ	3		5 大変満足
業務量・配属など	4		4 満足
フィードバック	3		3 適切
			2 不満 1 大変不満
平均	3.3		
体調	自己評価	自由記入	評価基準
血圧	4		5 全く問題はない(服薬済)
睡眠時間	4		4 問題はない
服薬	5		3 少し気になる(服薬忘れ)
集中力	5		2 気になる(一部忘薬)
			1 問題がある(服薬出来ない)
平均	4.5		
気分指数	95		その日の気分 (-10~150)
今日の気分			



一時データに追加  
日付 2020年1月4日 データ群出 データ削除

© 2019-2020 Reflectionpaper/制作 Grp. v1.0

### < 日次データ管理画面 >

社員No.	出社	退社	業務達成度				コミュニケーション				環境				マネジメント				体調						
			環境整備	データ入力1	会議準備表作成	会議資料印刷	データ入力2	あいさつ	報告	連絡	相談	いいところ探し(自分)	いいところ探し(周囲)	シフト・労働時間	休憩時間	音・空調・照明など	人間関係	声かけ	業務量・配属など	フィードバック	血圧	睡眠時間	服薬	集中力	気分指数
A0001	09:00	18:00	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	110
A0002	09:00	18:00	3	4	5	2	2	3	4	4	2	5	2	3	4	2	3	4	1	4	5	2	3	2	44
A0003	09:00	18:00	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	5	4	150
A0004	09:00	18:00	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1
A0005	09:00	18:00	1	2	3	4	5	5	4	3	2	1	2	3	4	5	3	4	3	4	5	2	1	5	45

## (3) 研究の意義

障害者の雇用の質の向上に寄与し、先行研究が示した企業の機会費用に配慮する施策を検討するための基礎資料を提供するとともに、指導が強化されている企業に対する労務管理上の支援策の構築にも資すると考える。

## (4) 今後の課題

調査企業および支援機関において、実際に運用していく中でデータを蓄積し、その分析により合理的配慮提供による企業のコストについて分析し、より精度を高めていく必要がある。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 0件／うち国際共著 0件／うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 眞保 智子	4. 巻 2
2. 論文標題 障害者雇用における合理的配慮への課題 - 柔軟な労働時間と多様な働き方の観点から	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 職業リハビリテーション	6. 最初と最後の頁 34-37
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 眞保智子	4. 巻 31巻2号
2. 論文標題 「障害者雇用における質の向上への考察 - 企業コミュニティの日本的雇用慣行に注目して-」	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 『職業リハビリテーション』	6. 最初と最後の頁 14-17
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 眞保智子	4. 巻 No.685
2. 論文標題 「障害者雇用進展期の雇用管理と障害者雇用促進法合理的配慮」	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 『日本労働研究雑誌』	6. 最初と最後の頁 4-19
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 眞保智子	4. 巻 39巻第4号
2. 論文標題 「障害者雇用進展期のインセンティブと合理的配慮」	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 『発達障害研究』	6. 最初と最後の頁 340-348
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計1件

1. 著者名 眞保 智子	4. 発行年 2019年
2. 出版社 日本法令	5. 総ページ数 224
3. 書名 改訂版 障害者雇用の実務と就労支援～「合理的配慮」のアプローチ	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----