

雇用環境整備士資格講習会第Ⅱ種（障害者雇用） の講師への質問・回答（まとめ）

【平成 24 年 10 月 15 日付の講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【1】障害者雇用について教えてください。半年契約で週 5 日フルタイム勤務していた人が精神面のトラブルにより休業。有給休暇消化後は無給の状態では在籍している。経営者は現在の契約期間が満了した後は契約更新せず雇用を打ち切りたい方針だが、本人（の家族も含め）は契約更新を希望している様子。医師からの診断書も提出されておらず、いつ復帰できるか不明。本人には入院前に口頭で契約更新する予定はないことを伝えているが、このまま退職として問題はないのでしょうか？

【回答】

ご質問を拝見しましたが、最初の契約の内容が明確でなく今のような状態なのかよくわかりませんが、結論から言うと、今回の質問に関しては労働者の雇い止めは問題ないと思われれます。できれば、初めの契約の時に、①契約の更新の有無、②更新の基準を労働者に書面で明示しておくべきではなかったかと考えられます。今後に関しては、労働者が労務不能であれば、雇用契約の更新ができないことを伝えて、今は体調の回復に専念するようお伝えしてはいかがでしょうか。

【2】発達障害の説明の中で、発達障害が三つ組みの障害だとの説明がありましたが、ADHD や LD は三つ組みの障害とは関係があるのでしょうか？

【回答】

自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群、ADHD、LD などが発達障害に含まれます。このうち相談例の多い広汎性発達障害のうち高機能自閉症、アスペルガー症候群を中心にご説明しました。高機能自閉症、アスペルガー症候群の方々には「三つ組の障害」としての特徴が知られています。また、これらの広汎性発達障害の特性を持つ方が ADHD などの傾向を持っている場合も多くみられます。

【平成 25 年度 7 月～ 8 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【3】既に就労している従業員につき、発達障害と思われる様な言動が見られた場合、会社として本人に医療機関への受診を勧めることは可能ですか？
強制することは法的に違反となるかと思えます。発達障害二次障害者としての認定となることを本人としては受診を拒むことが十分考えられると思えます。どのような対応をしたら良いのでしょうか？

質問者：企業管理部勤務

【回答】

その従業員の方の具体的な状況がわかりませんので、一般的なお答えしかできませんが、言動だけでは医療機関への受診を勧める理由にはなりません。仕事に影響を与えているのであれば、定期面談の中で仕事のパフォーマンス上困っていることがないかどうかを確認することから始めます。職務の適性と体調管理について本人の話を聞き、会社の見解を伝えます。産業医がいれば面談を依頼して、産業医の意見も参考にして受診の必要性を伝えます。

【4】発達障害者を含む障害者を雇用したものの、障害者本人の症状が悪化したり、他の従業員も雇用した障害者の言動や接し方がストレスとなり、メンタル疾患を患ってしまった様な場合、会社の責任はどこまで問われるのでしょうか？

質問者：企業管理部勤務

【回答】

障害者本人の症状が悪化したときは医療機関の意見を求めます。職場での定着に問題が生じているのであれば、障害者職業カウンセラーやジョブコーチなど、専門の支援者の協力を仰ぐのがよいと思えます。会社が責任を問われるのは適切な対応を行わず、放置したときです。早目の対応を心がけてください。

【5】「発達障害」だけでも症状、対応が多様化している中、会社としての対応の基準（セクハラ・パワハラの基準もそうですが、グレーゾーンの基準）が欲しいと思えます。その基準が提示されないと企業として前向きな採用に不安が残ります。

質問者：企業管理部勤務

【回答】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページでは発達障害者の雇用管理に関わる事例や資料を掲載していますので、適宜ご活用ください。

埼玉県では「青年期・成人期の発達障害を理解し支援を広げるサポートブック」を発行するなど地方自治体の取組みも進んできています。

今後発達障害への理解はさらに進んでいくものと思われませんが、発達障害者の職場定着のためには職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用が有効と言われています。ジョブコーチの配置に対しては助成金の活用も可能ですので、さまざまな情報を今後ご案内していきたいと思います。

【6】先日の講習会は、私にとっては非常に感じる講習会でした。四国の田舎で大都市や工業地帯でも無いこの、人口8万人足らずの交通機関も不便な地域に置いても、石井理事長の講義は、身近なものに感じられました。私は、東京の大手の派遣会社に勤務して居りましたが、非人道的な派遣社員に対する会社の方針に、耐えられず退職して故郷の地で、小さい人材業を営んで居ります。

会社の事は、とも角、過疎が進み、高齢化しつつある地域ですが、何とこの講習会で話された人達の多い事。本当の身体障害者の人達は、NPOである程度救われて居ますが、普段気がつきにくい「発達～」 「適応～」 で就職が困難な、或いは、離職率が高い、周りの人達と旨く付き合う事が出来無い。

私は、私なりに、話しをして、そんな人達の応援をして来ました。私は、石井理事長程理論的には知識が有りませんが、余りにも話しに来たがる人達が多いのには驚いて居ます。お金や法律だけでは、この人達は救えません。先生の話して自分が、体験した事と、重なる部分が多いのも驚いて居ます。此れからも、微力ながら、そんな人達の支援をしたいと思いますが、社員にも講習会にも参加させてとも考えて居ますが、東京だけの開催では、小さい会社なので中々、行かせる事が出来無い。私も、先生の話しをもっと拝聴したいのです。色々和多忙でしょうし、むずかしいとは思いますが、もっと東京だけで無く地方でも開催して欲しいと思います。

質問者：会社経営者

【回答】

発達障害の傾向のある人たちの存在に気づいておられたのは人材業界に携わる方ならではないと思います。非人道的という言葉も使われておりましたが、人材を扱う派遣会社や人材紹介会社でも育児・障害・エイジレスへの適切な対応をしている会社はございますし、派遣で働く労働者にとっても適切な派遣会社等を選びたいという想いはあると思いますので、本機構でも今後人材を取り扱う業を行う会社への適正認定等を通じて国民に周知し、当該対象者への支援を考えております。地方都市での開催のご要望もいただきありがとうございます。今後ご要望に応じて地方都市での開催も検討してまいりますのでよろしく願いいたします。地方での講習会・セミナー開催のご要望を多数頂戴しておりますので、今後は全国的に開催ができるよう努めていきたいと考えております。

【7】身体障害者を採用する上で、支援ツールがあるとパフォーマンスを引き上げやすいことは理解できたが、このようなツールは障害者側が持っていることは多いのか？それとも企業側が準備することが多いのか？

質問者：会社経営者

【回答】

支援ツールは障害のある人が個々の状況に合わせて選択し、使用しているものです。マウス代替え装置等の小さい物は個人で持参することができますが、持参するのが難しいもの、あらかじめ職場に用意してもらい、セッティングしてもらうことが好ましい支援ツールについては本人の希望により企業が用意することが多いと思います。

例：視覚障害のある人が利用する音声読み上げソフト等。

【8】クローン病についての情報を頂ければ大変助かります。

質問者：社会保険労務士

【回答】

クローン病は一般にはあまり知られていない難病です。後日、ご質問者には個別に参考資料を送付することで回答とさせていただきます。

【9】障害者手帳を持っていて、障害者として求職される方に対しては、職場スタッフの協力を求めることは大いに可能で、職場がまとまるという、その経験もありました。もし、求職者が手帳は持っているけれど、それを提示（公開）しない場合、（障害者であることを申し出ない場合）や、又は本人が発達障害という認識がなく、採用後本人の言動などから発達障害の可能性のある時の対応はどのようにしたらよいのでしょうか。

質問者：病院関係者

【回答】

障害を開示して求職するかどうかの選択権はご本人にあります。求職者が障害を開示しない場合は一般採用としての採用基準で可否を判断せざるを得ないと思います。障害を開示する場合のメリットを丁寧に案内することで障害を開示することを決断する人も少なくありません。時間をかけて話し合うことが必要と思われれます。本人が発達障害という認識がない場合の対応が一番難しいと思います。質問①でも回答しておりますように、定期面談などの機会に時間をかけて話し合い、職務の適性と体調管理の点から時間をかけて話し合っていく必要があります。

【平成 26 年 1 月～ 2 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【10】当社は人材派遣を行っており派遣元として、各企業へ派遣しています。派遣スタッフの中に障害をもった方がいて、長く勤務されている方は、周囲（派遣先）の配慮も行きとどいているが、勤務して6か月程度の派遣スタッフには離職につながらない様に今後どのような配慮が必要でしょうか？（障害は感音性難聴4級）
なお現状の業務内容は書類精査、PCの入力などの事務職ですが派遣契約のための業務終了などにより他の派遣先へのマッチングも含めて回答願います。

【回答】

聴覚障害4級の方への配慮は次のような事柄が挙げられます。
電話対応の配慮（取次だけでも電話対応をして欲しいと希望する職場がありますが、ご本人にとっては負担となります）
仕事の指示はできる限り文字情報で行います。メールによる指示がよいと思われませんが、口頭で説明する場合もできる限り文字情報を提供するのがよいでしょう。
パソコンを使用する事務に就いている場合、業務上の問題は特に見受けられませんが、朝礼の内容や打ち合せの内容をメモや文書で渡すと、ご本人の安心につながります。
周囲とのコミュニケーションに困っていないかを派遣会社の担当者が定期的にフォローしてあげてください。
などが、離職につながらないよう一般的に配慮すべき事項となります。
他の派遣先へのマッチングまでは答えようがありませんが、上記理解がある派遣先の開拓（または派遣先に雇用環境整備士が居る場合は、貴社整備士との連携体制を整えておく等）と派遣会社のフォローによりマッチング精度を高めていくしかないと思われま

【11】講義の内容と異なるかもしれませんが、一般就労だと「競争原理」を弁めた上で働く必要が有ると思います。働く発達障害の人達は「競争原理」についてどうお考えでしょうか？又、「競争原理」を乗り切る為の方法は存在しますでしょうか？

【回答】

発達障害のある人たちの就労を考える場合、ご本人の選択肢として環境（特性への配慮）か処遇の二者選択となるケースが多いと思います。現在の障害者雇用枠で就業する場合の処遇は決して十分なものとは言えません。もちろん諸条件は企業にもよりますが、発達障害のある人が特性を理解してもらい、十分なサポートを受けられる環境というの特例子会社等での就業が中心となります。その場合の賃金では自立して生活できるだけの金額には到りません。そのため自立して生活しなければならない人は、自己の特性を理解してもらって働きたいと考えながらも、生活のためにやむなく一般就労を続ける人が多いと思います。発達障害のある人は療育手帳の対象となる人から高学歴の方まで幅が広いので、全体

を通して回答するのは不可能ですが、一般就労で就業する発達障害の人はなんらかの不全感を感じています。しかし、特性も個々に異なり、不全感の原因もさまざまだと思います。つまり「競争原理」は十分に理解していますが、その「競争原理」に対応するためにはどのように乗り切ったらよいかわからないという状況にある方が多いと思われる。

【12】 障害者を雇用したことがない会社と求職者のニーズが合っているというお話がありました。その通りだと思いますが、そんな時に会社側の雇いたいインセンティブは、どんなものがあるのでしょうか？ペナルティである他は金銭以外の要素で、どんなことが後押しになるのかアドバイスを頂けたらと思います。

【回答】

法定雇用率は企業に課せられた義務で、法定雇用率に達しない場合は従業員数 201 名以上の企業に対し、納付金制度があります。この納付金制度は平成 27 年 4 月より従業員数 101 名以上の企業に拡大されます。

再三の指導にも関わらず法定雇用率が達成できない場合は障害者雇用率未達成企業として企業名が公表されますので、特に一般顧客向けの商品を提供する企業にとっては大きなイメージ低下につながります。企業名公表だけは避けたいと考える企業が多数だと考えられます。逆に障害者雇用率の平均を大きく上回る企業は CSR に熱心な企業として企業イメージが高まります。

企業が法定雇用率を達成したいという直接の理由としては、公的機関の業務の受注に関してコンプライアンスが入札の条件の一つになるということがあります。障害者雇用率もコンプライアンスの条件の一つとなります。

【平成 26 年 7 月～ 8 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【13】 現在メンタル不調を理由に、長期にわたり休職している社員がいます。また、今は落ち着いて勤務となっていますが、メンタル不調により通院している社員は複数います。先般、障害者雇用枠で一名雇用しましたが、障害としては「うつ病」でした。当社では障害者雇用率を達成していないため、引き続き募集・採用に向けた努力を行っていますが、現在すでに社員として勤務しているメンタル不調者が、手帳を取得してくれれば非常にありがたいと思っています。とはいえ、「手帳を取得してください」とは切り出せずにいます。もしいい対策方法があればお願いいたします。

質問者：匿名

【回答】

多くの企業から同様のご質問をいただく内容です。

企業として障害者雇用に取り組む、障害のある社員が働きやすい環境の用意に努めるというメッセージを発信するところからスタートします。自社の障害者雇用への取り組みを社員全員に知ってもらい、その中で手帳を持っていると障害者雇用の対象となり、必要な配慮が可能となること、手帳を持つことにより人事上の不利益はないことなどを説明します。どこの起業も共通のご苦労されている事項だと思いますが、時間をかけて取り組んでいく必要があると思います。雇用環境整備士を中心に自社の意識統一へ取り組む等もその一環です。

【14】テキスト P41 の上段の囲み（職場でできる対応）4行目の漠然とした質問より具体的な質問を――の部分。

具体的な質問をすることはとても良いと思うが、「はい」で結末する質問は良くないのではないかと思います。その方とのコミュニケーションを構築するためにも…。「はい」以外の言葉を促すように誘導してはどうかと考えます。

質問者：国立大学総務部

【回答】

質問者の方のおっしゃるとおりです。雇用環境整備士の皆様には障害のある方の答えやすさを考慮し、始まりはYes/Noで答えやすい質問をしていただくことと、そこから会話を続けて、コミュニケーションをとっていただくことを期待いたします。

【15】障がい者の就業状況について。テキスト P17

就業というのは、一日勤めても就労なのでしょう。例えば三か月定着でできたのが何人いるかといったデータも欲しいのですが。

質問者：国立大学総務部

【回答】

参考サンプルになりますが、埼玉県の「障害者離職状況調査報告書（平成 23 年 3 月）」によれば、県内の障害者全体では3ヶ月未満の離職は 25.8%ですが、障害別にみると身体障害者：22.7%、知的障害者：16.1%、精神障害者：35.2%となっています。離職理由は上位から「人間関係がうまくいかなかった」22.1%、「労働意欲減退」18.1%、「能力不足」15.1%、「病気・けが」14.4%、「仕事が合わなかった」14.0%、「事業の廃止・終了」13.7%、「勤務態度がよくなかった」12.4%、「障害の進行」10.7%、「労働条件の不満」10.0%、「契約期間の満了」9.4%等となります。（回答は3つまで）

この調査は支援機関299、企業181の訪問による聞き取り調査です。障害の種類や状況で個々の障害者の課題が異なりますので、この結果の読み取り方には慎重を期す必要があると思いますが、ご参考までにご案内させていただきました。

【16】 障害者→障がい者 ※害ではありません。（個人の思いですが…）

質問者：国立大学総務部

【回答】

本質的な部分に関わるご質問ありがとうございます。近年「障がい者」という表記を使用する自治体が増えてきています。本来は「障碍者」と表記されていたのですが、常用漢字の改訂で「碍」という字が使用されなくなったという背景があります。「障」は「差し障り」という意味合いがあるので「しょうがい者」という表記を使う人もいます。いろいろな意見がありますが、実際の当事者の方々には「名称だけ変更しても何も変わらない」という意見があり、現状ではさまざまな主体がそれぞれの考えに基づき『障害』についてさまざまな表記を用いているというのが現状です。

本機構のテキストには公的機関出典の資料を掲載しておりますので、表記統一のため『障害者』を使用させていただきました。

なお参考までに、「障害を持つ方」と「障害のある方」という表現では、「障害のある方」という表現が使われる傾向にあります。

【平成 27 年 1 月～2 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【17】 就業規則を入社時に説明してないときにトラブルになった事例を教えてください。

質問者：社会保険労務士

【回答】

就業規則は入社時に配布または社員が閲覧できるように配慮されていると思いますので、内容について特段の説明をしていないからといってトラブルになったという事例は記憶にありません。労働法規の範囲内の事由かと思いますので、障害者に限ってトラブルになるというケースはないかと思います。

【18】 障害者の方への給与水準で参考になるデータなどあれば見せて下さい。一般の方への給与とどれくらい差があるものでしょうか？

質問者：社会保険労務士

【回答】

参考までに平成 26 年度東京労働局・ハローワーク主催の障害者就職面接会の求人票によれば、パートタイム時給 870 円～月給 48 万円まで様々です。障害のある方だからという給与体系ではなく、仕事内容に応じた設定です。

【19】私自身精神障害者として民間企業に障害者枠で勤めてきた当事者でもあります。そこで質問なのですが、障害者社員には仕事を与えられないケースがままあると思うのです。

企業からみれば、法定雇用率にさえ貢献してくれたらいいということなのでしょうが、仕事を与えられずただ座っていること程、社会人として苦痛なことはありません。このような「障害者社員＝社内ニート」問題について何か処方箋的なアドバイスはありませんでしょうか。

もちろん、何らスキルを持たない障害者社員にとって職歴を作る意味では法定雇用率を達成したい企業と双方にメリットがある場合もあるでしょうが、「働く」というのはそれだけではないと思います。双方がイキイキ働く環境を実現するために、ご意見ご助言をお願い致します。

質問者：社会保険労務士

【回答】

ご意見の通り、障害者雇用で入社したけれども十分な仕事の量を与えないという話をよく聞きます。第三者を介して、仕事を増やして欲しいと依頼することにより状況が改善されることがあります。社内に相談に乗り、問題解決のための調整をしてくださる方がいれば迅速な対応が可能だと思います（例えば、障害者専門の社労士を設置していたり、雇用環境整備士を社内に設置しているなど障害者のための相談窓口を設ける）。

外部機関としては、管轄のハローワークの雇用指導官が就業後の障害者に対する職場適応、職場定着指導に係る助言及び指導を行います。職場で仕事を与えて欲しいと要望しても改善されない場合には担当の行政指導官に相談してみることをお勧めします。

【20】弊社で一般枠で採用された発達障害の者がいます。マニュアルがありそれを元に説明しました。

全て自分の手で書き出し、マニュアルを再作成した。それを活用して業務を行うことができている。しかし一方で、「引継ぎ時にマニュアルがなかった」と言ったり、人の陰口を事務所内で言っている。上司が離席時にこれら発生するケースが多く、会社の上役に言っても理解されない。そうしているうちに社内外に悪い影響が出てきている。

このような場合どうすれば良いのでしょうか？

質問者：企業人事担当者

【回答】

お話によれば、元々マニュアルがあったが、それを本人に渡さずにマニュアルに基づいて口頭で業務を説明した。その内容を本人が自分で書き出して、最終的にマニュアルと同じ内容のものを作成した、という理解でよろしいでしょうか。

引き継ぎ時に完成されたマニュアルをもらえなかったため、「引継ぎ時にマニュアルがなかった」と思っている可能性があります。本人の理解では、「引継ぎ時にマニュアルがなかった」ので、聞きながら「自分で作成した」と思っていることが想像できます。どんな内容の陰口かわかりませんが、業務の引き継ぎや指示に関しちょっとした行き違いが発生しているかもしれません。業務上の問題があれば、直して欲しい点について率直に指摘するのがよいと思いますが、その前に別室に呼び、何か困っていることはないか、あるいは不満に思っていることはないかと話を聞くのも一つの方法です。

【21】 昼休み雑談、噂話が苦手と講義の中で説明がありましたが、弊社内では雑談はできる、(人の) 噂話が好きというかよくしているケースがあります(事務所内で)。
※同じ職場内で、同僚の身体的特徴の悪口や、過去の失敗を挙げて批判する。
一般の紹介予定派遣から社員になった者ですが、どのように対応したら良いでしょうか。

質問者：企業人事担当者

【回答】

同じ職場内で同僚の身体的特徴の悪口や、過去の失敗を挙げて批判するのはよくないことで、あなたの評価を下げます、と率直に伝えるのが最善の方法です。但し、大勢の社員の前で注意することは避け、別室に呼び、穏やかな口調で説明することをお勧めします。

【22】 知的障害者、精神障害者、聴覚障害者各々どんな仕事に就労されている(職種)が多いのか教えて下さい。

質問者：行政庁担当官

【回答】

知的障害者は製造加工業に従事する方が多く、精神障害者は疾患の状況により現場での作業に従事する方もいれば、事務職や専門職に従事している方がいます。聴覚障害者は生産工程・労務に次いで、専門的・技術的職業、事務職等で就労しています。詳細は下記の内閣府のホームページの職業別従事状況をご覧ください。

http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h24hakusho/zenbun/zuhyo/zuhyo1_32.html

http://www8.cao.go.jp/shougai/data/data_h26/zuhyo42.html

(印刷用 <http://www.jee.or.jp/workshop/qa1502-b.pdf>)

【23】前職（3年半前）で残業がひどいときは月に200時間を超過し、会社に泊まりがけで仕事をすることも多々ありました。体調を崩し管理職を外して欲しい、契約社員に戻してほしいと社長に何度も相談しましたが、全く意に介さず逆にパワハラのような扱いを受けました。睡眠時間は週に10時間程度。心療内科に通院し、服薬しながら勤務していましたが、疲労の為、意欲の低下や飲酒量に増加等、様々な身体症状も出現し、勤務に耐えられない状態になりました。過労でODし、未遂で終わりましたが、翌日より休職しました。泣き寝入りの状況で転職しましたが、現状でもまだ調子が回復していないと感じることがあります。今から安全配慮義務違反、健康配慮義務違反として賠償もしくは訴えることはできますか。

質問者：医療機関関係者

【回答】

労働契約法第5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ、労働することができるよう必要な配慮をするものとする」と定められています。従って、使用者の安全配慮義務は、労働契約という契約に基づいて発生するものですので、使用者に労働者に対する安全配慮義務に違反があった場合は、民法第415条の債務不履行があったということになります。債務不履行に基づく民事の損害賠償請求権の時効は10年（民法第167条）とされていますので、3年半前のことについてはまだ時効にかかっていないこととなります。ただし、労基法第109条で「使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他の労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならない」とされていて書類の保存義務が3年の時効にかかり、会社に書類が残っていない可能性があります。そうすると、法律上は、会社に安全配慮義務違反があったとして会社の責任を追及することは可能ですが、3年半前のことについて会社の過失を立証することが事実上難しくなります。もちろん記録をしっかりと取っていて会社の過失を十分立証できるのであれば問題ないかと思いますが、この点だけ注意が必要です。

【24】障害者雇用を実際に社内で行うために、まずは何かしらの実務的な経験を得る必要があると考えています。

私は平日働いており、他に週末は移動支援や発達障害の子どもたちと遊ぶデイサービスのボランティアをしたりしていますが、より就労支援に携わることのできるような、週末に活動できるボランティア、又はNPO等の団体があったら情報をお知らせください。

質問者：匿名

【回答】

週末に積極的にボランティア活動をされているのは素晴らしいかぎりです。全国には様々な障害者団体、当事者会があり、就労を考えるセミナー等も開催されています。発達障害についても大人を対象とする各団体ではピアサポートを始めとする様々なイ

ベントが開催されていますので、参加しやすい日程、場所を探してみてもどうでしょうか。発達障害に関するセミナー情報をまとめて掲載している Web サイトなども活用してみるとよいかもしれません。

【25】 社員が中途障害になった時、会社の設備等のハード面がどうしても予算の関係で改善できない場合はどのようにこの先雇用を進めていけばよろしいのでしょうか。

他、どうしてもハード面が障害者さんの要望通りにするのが難しい場合は、本人にも財政状態など正直に伝える事は正しいのでしょうか。

質問者：匿名

【回答】

対象の中途障害を持たれた社員の方の状況の詳細（障害内容や等級など）がよくわかりませんが、条件を満たせば、「障害者作業施設設置等助成金」が利用できるかもしれません。この助成金は障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主が、その障害者が障害を克服し作業を容易に行うことができるように配慮された施設、または改造がなされた設備の設置・整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。各都道府県に高齢・障害者雇用支援センターが設置され、障害者雇用納付金制度に基づく申請の受付を実施していますので、問合せてみてはいかがでしょうか。

（参考）独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ

https://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/sub01_institution02.html

【平成 27 年 7 月～8 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【26】 職場内で採用し勤務しているが、本人は気づいていないようだが、「もしかして発達障害では？」という職員がいます（職種：介護職員）。粹にはめたりということではなく、もしそうであれば、法人にとっても本人にとってもお互いに発達障害だと共通認識をした方がいいと思いますが、どのように確認していけばよいのでしょうか。本人・家族はやはり認めたくないという事実があるように思え、話を進めることができません。

質問者：病院事務担当者

【回答】

仕事上で発達障害と思われる特性を原因として問題が発生しているならば、職場での問題や悩みを解決するために本人にカウンセリングを勧めてみるのも一つの方法です。医療機関以外にカウンセリングを受けられる場所としては大学の心理臨床センター等があり、職場での悩みなどに幅広く対応してくれます。カウンセリングにより発達障害の可能性を示

唆され、受診に結びつくケースもあります。

ご質問者は兵庫県内の法人のようでしたので、兵庫県内で本人が相談する窓口は兵庫県精神福祉センター、ひょうご発達障害者支援センター、神戸市民の場合は各区精神保健福祉相談や神戸市こころの健康センターなどがあります。

【27】精神障害者雇用義務化について質問です。企業において、メンタルヘルズ指針などで復職に際して取り決めを行っているところがあります。（当院においてもそうですが）通院しながら、働いている人で自ら障害者手帳を申請しない人もいます。そのような場合ですと、法定雇用率に算入できなくなると思います。フォローして勤務してもらっている企業としては、何も報われない事になるのでしょうか？また手帳をとるように指示してしまうと、その人の個人の尊厳をそこなう事になりませんか？

質問者：病院事務担当者

【回答】

「企業としてはメンタルヘルスケアの観点からサポートしていきたい、また障害者雇用についても個々の障害を十分に理解しサポートしていきたいので、手帳保有者は申し出てほしい。」という内容を個人に対してではなく、全社員に周知を行うのが宜しいでしょう。

【28】アスペルガー症候群についての対応で悩んでおります。（特にチーム医療における医療現場での事です）症状については、働くうえで必要な事が欠けているという事になると思いますが、そのような人を雇うにあたって、具体的にどのように接していけば良いのか、どのように仕事の指導をしていけば良いのか教えて頂きたいと思っております。

質問者：病院事務担当者

【回答】

個々に状況が異なりますので、このご質問だけではその方に対してどのような対応がよいかはお答えしかねますが、一般的には本人にわかりやすくストレートに伝えることです。テキスト 62 頁の「職場ではどのように対応したらよいか」を参考にしてみてください。

【29】適正事業者認定を取得するには、雇用環境整備士が社員 100 人に対して 1 人という事を求めているのでしょうか。それとも事業所に 1 人以上いれば良いのでしょうか。また、認定を受けるにあたっては、法定雇用率を下回っている事業所は申請できないという事になりますか。

質問者：病院事務担当者

【回答】

一般社団法人日本雇用環境整備機構が認定する適正事業者認定制度のことだと思いますが、認定種目に対応できる雇用環境整備士資格者が、社員 100 人に 1 人以上の割合で社内に設置されている（労働者派遣事業を営む事業所に限り、派遣しているスタッフ 5 名を社員 1 名と計算可）ことが申請要件になります（社員 200 人なら 2 名以上の整備士が設置されていること）。

第Ⅱ種の障害者雇用環境整備事業者の認定はこれから受け付けますが、法定雇用率を下回っているかどうかは審査項目になりますが、各種審査項目の総合判断での認定となりますので、法定雇用率を満たすかどうかのみで判断するつもりはありません（H27. 9 月時点）。

●雇用環境整備適正事業者認定制度要綱

<http://www.jee.or.jp/authorize/authorize-rule.pdf>

●雇用環境整備適正事業者認定制度パンフレット

<http://www.jee.or.jp/authorize/authorize-panf.pdf>

●詳しくは本機構ホームページ参照ください

<http://www.jee.or.jp/authorize/authorize.html>

【30】 発達障害であろうと思われる同僚に対しての対応について教えてください。本人は発達障害であることに気付いていないが、まわりは多分そうだろうと思うケース。この場合、本人に「君は発達障害？」と聞くのも難しいですし、周りが思うだけで、違いかもわからない。こういう場合は、どう対応すべきでしょうか。しっかり発達障害だと認定（医者に）されれば対応もしやすいのですが、それが出来ないためこういう時の対応方法を教えてください。

質問者：大学就職課担当者

【回答】

前述の最初の質問と同様に、業務上の問題があり本人が悩んでいる様子があれば解決のための一つの手段としてカウンセリングを受けることを勧めるのも一つの方法です。検査を受けない限りは診断がつきませんが、発達障害の傾向があると仮定して、対応(明確で具体的な指示等)してみると、物事がうまく回るようになるかもしれません。

【31】テキスト P17（スライド P6）の障害者の就業状況で、常用雇用の範囲はどこまでですか。就労継続 A 型は、常用雇用以外との説明がありましたが、就労先のタイプによって分けるのでしょうか？

一般的には雇用契約や週の時間数によって分けると思うのですが。また、就労移行支援事業所はどちらに入るのでしょうか？（この表の統計比はどちらに入っているのか）

質問者：匿名

【回答】

常用雇用以外で知的障害の方等が多く就労する福祉就労、特に通所しながら授産的な活動を行う就労継続支援 B 型についてご説明しました。就労のための知識や技術を習得できる事業所としては、就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型とありますが、このうち就労継続支援 A 型事業所では雇用契約に基づく就労が可能である者に対して雇用契約を締結します。週 30 時間以上の勤務時間で常用雇用となります。常時使用する労働者とは、大まかに言うと、期間の定めのない常用雇用者、1 年以上雇用される労働者、週の労働時間が通常の労働者の 3 / 4 以上働く労働者の事を指します。

資料は「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査」（厚生労働省）からの抜粋となります。

ちなみに平成 24 年度の全国平均賃金は就労継続支援 A 型：月平均 68,691 円、就労継続支援 B 型：月平均 14,190 円です。

【32】以下、テキストからの質問 4 点です

①P16 スライド 4 枚目より：これから発達障害者専用の障害者手帳は発行されるのでしょうか？

質問者：学生就職支援関係者

【回答】

発達障害に特化した手帳は現在ありませんが、今後も発行される予定はないものと思われます。

【33】②P22 スライド 15 枚目より：企業でヘルスキーパーとして働く人もいるとのことですが、ヘルスキーパーというよりも、むしろ法定雇用率を上げるために仕方なく雇っているという側面はないのでしょうか？

質問者：学生就職支援関係者

【回答】

視覚障害のある方の中にはあん摩・マッサージ等の資格を取る方がいます。施術を提供する場として企業内で提供すること、つまり企業に雇用されることを望む方は少なくありま

せん。企業としては法定雇用率の維持かもしれませんが、視覚障害のある方が雇用されることを望み、企業内の従業員がマッサージを提供されることによりリフレッシュすることができ、良い意味での循環ができていけるのなら雇用の一つの方法と思います。公共交通などフィジカル・メンタル面で負荷の高い業種の企業内もしくはグループ内の労働者向け福利厚生サービスとして運用されている所もあり、常にキャンセル待ち状態にあるほど利用頻度が高いと言われていています。

【34】③P42 より：医師の「頑張れ」は違法とあります。ついつい定型発達障害の人にも「頑張れ」と言ってしまうことがあります。どのような声かけがふさわしいですか？
(人にもよると思いますが・・・)

質問者：学生就職支援関係者

【回答】

「定型発達」か「発達障害」か、個々の状況が異なりますので、正解は一つではないと思います。発達障害の有無に関わらず、その方の心身の状況を考えることで声かけの内容は変わってくるでしょう。個人的には「頑張る」というよりも「現在できるベストを尽くしましょう」等とお声掛けしてみるのがよいでしょう。

【35】④P59 より：発達障害者の話を聴く社員が疲弊してしまい、配属先の社員へのフォローが必要だとあります。こうした配属先の社員に対するフォローはどのように行っているのですか？また、雇用環境整備士としてできることはありますか？

質問者：学生就職支援関係者

【回答】

疲弊している配属先の社員に対するフォローとしては、まずその社員の話を聞いてあげることが大事です。雇用環境整備士の皆様は率先してフォローしていただくようお願いいたします。また、将来的には担当者一人に任せるのではなく、職場全体でフォローできるような仕組みの構築が必要だと思います（役員・人事・総務などの雇用主要部署や管理職の地位にある方などと強調して、理解を深め職場環境の整備をしていく）。

【36】「発達障害者の試用期間を倍ぐらいにした方がいい」と言われていましたが、企業側の立場からの意見ですが、当事者に配慮されていない意見ではないかと思いました。トライアル雇用期間の当事者の立場は不安定で、常に評価をされている状態であると思います。会社側の都合で、いつでもクビが切れる期間を延長する扱いを、発達障害者だから行った方がいいというのは、いかがなものかと思いました。もし、受講者が企業に対して、そのようなアドバイスをすれば、不安定な立場に追い込む可能性もあると感じました。

質問者：匿名

【回答】

講義中において説明不足の点があったかもしれませんが、試用期間は一般的には3ヶ月と定めている企業が多いものの、中には半年間の試用期間を設けている企業も少なくありません。発達障害のある人の中には新しい環境や仕事に馴染むのに時間がかかる人が多いのですが、逆に短期記憶は弱くとも長期記憶には強く、仕事の手順や進め方に慣れれば問題なくこなせる方も数多くいらっしゃいます。短期間での見極めでは苦手な部分だけが目立ち、本来の能力が理解されない場合も考えられますので、多少時間をかけて本人の特性と仕事の定着の度合いを見極めることが、長く働いていただくことにつながると考えます、という説明趣旨だったのですが失礼いたしました。

障害者知識者養成講座での質問・・・回答：石井京子

【37】配布スライド「発達障害の人を採用するために面接官、就業支援者が知っておくべき知識者養成講座」より、以下質問です。スライドの27枚目について：外部支援者を活用する際、守秘義務をどのようにして担保するのでしょうか？

質問者：学生就職支援関係者

【回答】

外部支援を導入する場合には、外部支援を導入する職場なのかどうかという企業としての判断が初めに発生すると思います。業務の定着のためにジョブコーチを導入する場合は、障害者職業センター等が支援を受ける当事者と企業の双方の同意を得ながら支援計画を作成します。何か懸念材料があれば、その段階で話し合われるでしょう。

【38】テキスト「発達障害の人の面接、採用マニュアル」より、以下4点質問です
①P32について：発達障害のある学生は、どのようにしてコミュニケーション能力を磨いていけばよいのでしょうか？有効な技法があれば教えてください。

質問者：学生就職支援関係者

【回答】

部活動、サークル活動、アルバイト、ボランティア、趣味の活動など、さまざまな人と接する機会を増やすことを奨励しています。できれば様々な年代の方と関わる経験をしておきたいところです。

【39】 ②P37：現在、障害者雇用枠というくくりでインターンシップを行っている企業はどれだけあるのでしょうか。また、インターンシップの選考フローは定型発達者と同じなのですか？

質問者：学生就職支援関係者

【回答】

P37の著者の示すインターンシップと同じかどうかわかりませんが、私の知る限りでは東京には障害者雇用枠でのインターンシップという位置づけの有期雇用契約を取り交わす企業が数社あります。障害者雇用枠への応募の選考フローと同じで、障害と欲しい配慮について尋ねられるほかは、一般の選考フローと変わりはないと考えます。

【40】 ③P48より：男性特有、もしくは多く見られる行為障害はありますか？

質問者：学生就職支援関係者

【回答】

行為障害は、「状況にそぐわない不適切な行動で、しばしば他者もしくは本人にとって有害である行動」のことを言います。癩癪（かんしゃく）を起こす、暴言を吐き怒りをぶつける、口喧嘩をする等の言葉での攻撃（行動）と、何かを壊す、態度で強迫・威嚇する、喧嘩をする等の身体での攻撃（行動）、の2つに分けると捉えやすいです。子どもの頃は自分の状況を上手く伝えられないため定型発達の方でも行為で示してしまうこと（行動化）が多いのですが、徐々に言葉で伝えられるようになると行動化は減ってきます。しかし、自分の気持ちを上手く伝えられない（ゆえに理解してもらえない）発達障害の場合は、大人になっても行動化が起こりやすい状況にあります。行為障害は男女ともに認められますが、男性の方がパワーが強く言葉や身体を使っての行為に威力（迫力）があるため、女性よりも目立ってしまうのです。また、社会的な性役割において攻撃的な態度は男性に許されている面もありますので、男性の方が行為に訴えやすい傾向があると言えます。

【41】④P132 より：「いきなり大きな課題を突き付けるのではなく、謎解きをするかのよ
うに、わかりやすい問いを一つ一つ繰り返して、解いていく方法が有効です」とありますが、
コーチングのスキルを用いて気付きを促すやり方がよいのでしょうか？（考えるのが
苦手な人もいて難しいかもしれませんが・・・）

質問者：学生就職支援関係者

【回答】

確かに考えること自体が難しい方もいらっしゃいますので、全てにおいてコーチングで言
われるように、答えは全て自分の中にあるという訳にはいかないと思います。コーチング
ではなくティーチングになるかと考えます。答えが出せない場合でも、様々な事も模索し
すぎるが故に答えが出せず、混乱してしまうという人がいらっしゃいます。そういう場合
でしたら、気づきのヒントを投げかけて絞り込んでいくコーチングのやり方も有効かと思
います。柔軟にかつ臨機応変に切り替えていく支援・指導の在り方が求められる事になり
ます。

【平成 28 年 1 月～2 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【42】支援機関の活用として、障害者雇用の職員以外に支援機関を何らかの形で紹介する
ことは可能ですか？
※就労支援機関など、会社では話しにくいと本人が判断した場合等個人的なことについて。

質問者：病院総務課担当者

【回答】

講習会の中では障害者雇用で就労中の方々が利用できる就労支援として、障害者職業セン
ター、地域の就労移行支援センター等の他に、利用した就労移行支援事業所の就業開始後
の支援をご紹介しました。発達障害の診断をまだ受けていない方で、現在の就業や生活に
何らかの問題を抱えている方は発達障害者支援センターに相談することができます。

【43】今回は障害者ということでしたが、難病指定の場合はどうなるのでしょうか。
難病指定になると障害者手帳はないらしく、企業側は報奨金(?)を受けとるだけのメリ
ットがないと聞きます。
企業側はどう考えていて、支援側はどのように支援すればいいのでしょうか。

質問者：大学就職課担当者

【回答】

「難治性疾患患者雇用開発助成金」は平成 25 年度より難病のある方の雇用促進モデル事業
として平成 25 年度より開始されました。企業は障害者雇用率の達成が最優先になりますの

で、難病指定でも雇用率に換算できる障害者手帳を持つ方が選考に進みやすい現状があるかと思えます。また、これらの雇用開発助成金には受給要件があり、すべての企業が受給できるわけではありません。平成 25 年からは、全国 15 か所のハローワークに「難病患者就職サポーター」が配置され、難病相談・支援センターとの連携による就労支援が行われています。

【44】講義の中の事例で紹介されていた発達障害のケースが、実際に職場の中で類似したケースとして実在する場合、健常者として既に雇い入れている者に対して、唐突に発達障害を疑っているとも通告できず、対応に苦慮します。その場合の契機としてはどうすることが妥当でしょうか。

質問者：学校法人人事課担当者

【回答】

発達障害の傾向のある方はどの職場にも存在すると思われます。職場全体でセミナーや勉強会などにより発達障害についての理解を進める中で、ご本人が自分の苦手さを知るきっかけになるのがベストと考えます。業務上で特性からの課題が多いようであれば、発達障害者支援センターに相談し、ご本が直面している困難な状況の課題整理および対応のあり方や具体的な方法についてアドバイスを得ることができます。

【45】一般の方でも発達障害の（後天？）性は多かれ少なかれあります。

①東京都最低賃金現在 907 円は障害者の雇用の拡大を妨げるように思います。除外申請を提出しても、せいぜい 1 年間。1 年程度ではあまり変化はみられない（担当官によって 3 年間あると言うが）（ヘルスキーパーでも）。

大企業はイメージアップで雇用できるが、（CM）中小企業には雇用する原資もままならない。一般雇用も最低額と大差ない時給です（協働で仕事をするには、ハードルが障害者には高くなる。まわりのスタッフの受け入れが大変）。

障害者枠の賃金体系があればいいのですが人権問題に発展してしまう。

賃金は労働の対価です。後天性の障害者は年々増加し、労働人口が減少する中、バランスのとれた（適正なコンセンサスの得た）共存の出来る環境が築ければ良いと思えますが。

質問者：学校法人医学担当者

【回答】

中小企業の職場での採用にはいろいろな難しさがあると思えます。特に店舗を多く抱える企業では任せられる業務の洗い出し、体調等に応じた短時間の勤務、就労未経験者も採用対象とできるように、委託訓練を利用した採用活動も行われるようになってきました。就労移行支援機関との連携により、障害のある方々を定期的に受け入れることができるよ

うな仕組み等もご検討いただければと思います。

【46】②障害者が職場で大きな問題を起こした時に保障はありますか？→破損傷害などの問題

※昔は高学歴社会ではなく、教育もオートメーション化していなかった。（誰でも頭がよくなれる）仕事も高学に分化していなかったので仕事内容も裾が広がった。どんな人でも仕事があった。どんな人でも受け入れられる人間性があった。

質問者：学校法人医学担当者

【回答】

特例子会社などの障害のある方を多く雇用する職場では、3～5名の社員に1名の指導員を配置している（業種、職種により異なります）ことが多く、大きな問題はあまり報告されていません。中小の職場で採用した障害のある社員の業務定着について課題がある場合は、障害者職業センター等の支援機関からの支援の導入（ジョブコーチの派遣）が有効です。

【47】調理の仕事で、就労に力を入れている企業は大阪でありますか。

大学とは違う専門学校での就労の取り組み方と、進み方また、どのように支援すれば良いか教えていただきたいです。

質問者：専門学校担当者

【回答】

全国に店舗を展開する企業では障害者雇用を全国各地で進めています。どこまで調理に関わるかは企業により異なります。企業実習を経験することで採用につながるケースが多いと思います。

高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービスで、業種別、障害別の雇用事例を見ることができますので、ご参考にしてください。

<http://www.ref.jeed.or.jp/>

【48】近年、大学での発達障害者が増えてきています。専門部署と連携しながら、就職支援をしていますが、ほとんどが就職できないまま卒業しています。今回、事例として挙げられたアスペルガー症候群などはコミュニケーションがとれ、IQも高いことから成功しているのだと思います。自閉症など知能が低い場合の成功事例があれば教えていただきたいです。

質問者：大学就職課担当者

【回答】

発達障害のある大学生の相談は数多く受けていますが、在学中から早目に準備をすることで、コミュニケーションが得意でなくとも就職活動がうまくいく方は多いと思います。時期としては3年生になった時点で、相談に来ていただき、方向性と具体的な活動スケジュールの確認、準備しておくべきこと（パソコンスキルの習得、ビジネス基礎研修等に参加、企業見学等）を行い、自己紹介文の作成、面接練習をお手伝いしています。その結果、ハローワーク主催の新卒学生就職面接会に参加し、内定を貰う学生もいます。

【平成 28 年 7 月～ 8 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【49】 支援機関の活用として、障害者雇用の職員以外に支援機関を何らかの形で紹介することは可能ですか？（就労支援機関など、会社では話しにくいと本人が判断した場合等個人的なことについて）

質問者：匿名

【回答】

講習会の中では障害者雇用で就労中の方々が利用できる就労支援として、障害者職業センター、地域の就労移行支援センター等の他に、利用した就労移行支援事業所の就業開始後の支援をご紹介します。発達障害の診断をまだ受けていない方で、現在の就業や生活に何らかの問題を抱えている方は発達障害者支援センターに相談することができます。

【50】 講義冒頭で、片付けが出来ない従業員にいくら注意しても直らなかったが、車椅子の職員を雇ったら机のまわりを片付けるようになった、というお話がありましたが、なぜそのように行動が変わったのか理解が不十分でした。教えていただきたく存じます。

質問者：匿名

【回答】

机周りや通路などに書類などを積み上げていることで、車椅子の社員が移動の際に困っている光景をみて、こういう障害のある方にも働きやすい環境を整備しなければと気付き、自発的に身の回りを片付けるようになったのだと思います。

【51】 職場に数年単位で休職をされている障害者（精神）の方がいらっしゃいます。次いつ、どのタイミングで出勤されるのか分かりませんが、出勤された際にはどのように声かけを行うべきでしょうか。

質問者：匿名

【回答】

ご本人の状況がわかりませんので、「〇〇さん、おはようございます」などの一般的な挨拶から始めるのがよろしいかと思えます。ご本人が変に意識しないよう、さりげなく普通に接するのがよいでしょう。

【52】ある特定のコミュニティ（例：職場や趣味関係）では楽しまれ、とても人気のある方ですが、別のコミュニティ（例：仕事とは直接関係のない委員会、ママ友関係など）ではどうしてもうまくコミュニケーションの輪に入ることができない。人の輪によって、性格が変わってしまい（変えてしまう？）苦勞している方への対応はどうしたら良いでしょうか。

質問者：匿名

【回答】

仕事などの目的のある会話や自分の興味にある会話は問題なくとも、雑談や目的のない会話を苦手とする方がいます。周囲の人が会話をうまく誘導できればそれに越したことはありませんが、必要最低限のコミュニケーションで済ませ、それ以上は無理しないようにするのも一つの方法と思います。

【53】P35の「仕事に関してはマニュアルが用意されていて-」とあり、細かければ細かいほど安心すると思えます、と先生が仰っておられましたが、実際、障害者のためにこのマニュアル通りの準備をすると、自分の仕事がほとんど進まず、結果的に「自分でやったほうが早かった・・・」という状態になってしまうと思えます。流れ作業であれば問題はないと思いますが、日・週・月毎に業務が変わっていく職場の場合、どのようにしたらよろしいでしょうか。

質問者：匿名

【回答】

基本的なマニュアルをベースとして、一人一人の従業員に合わせて、マニュアルにわかりやすく修正を加えている職場もあります。細かいことまで指示するマニュアルの作成が難しければ、写真や図などを多用するマニュアルにすることをお勧めします。一般的な業務マニュアル等とは細かさは違ってくるかと思えますが、最初の準備段階では多少の時間を費やすことになるかもしれません。

【54】 パーソナリティー、能力、知能（個体差） etc と障害であるという事の判断を JEE としては何を基準にしているのかを教示いただければ幸いです。

身障並びに知的の方は概ね、医療機関受診による裏付けがあると考えますが、障害者手帳を保持しない、例えば精神科で言う、ボーダーの方たちへの対応は、企業サイドとしては対応が困難ですし、ましてや中小企業にそれを要求する事は残念ですが無理だと考えてしまいます。その事をもって差別と言われてもという気がします。発達障害についても、医療機関に受診して初めて病名がついて初めて我が国では判断されているところですし、残念ながら家族も医療機関に、ましてや精神科医に受診する事さえさせない現状がある以上判断が困難な人物に対して逆差別になる危険も含んでしまうような気がしています。

質問者：病院関係者

【回答】

ご意見のように診断の有無が判断の基準となりますが、診断があっても環境に恵まれ、特に問題なく就業している方もいれば、ご自身の努力によりなんとか就労を継続している方もいます。当団体はなんらかの障害（未診断も含みますが、何らかの課題を自覚していること）があり、働きにくさを感じている方々の支援をするものです。ご本人の困り感と配慮の申し出が一つの目安であると考えます。

【55】 学校組織の中で「学生」として通用してきていても、就職活動を経て社会に出る段階になって障害（特に精神障害）がネックで本人が苦しみ、ひいては支援者・雇用者も相当の労力を割くこととなります。人によってはもっと早期から適切かつ継続的なサポートが受けられていれば、ここまで本人が苦しむことはなかったのではないかと思うこともあります。若年期から本人・家族が受けられる公的・私的支援はあるのでしょうか。現状への最善対応も重要ですが、未然に苦労を軽減することはできないものかとも思うのです。（親が子供の精神障害を認めたがらず、故に適切な支援を受けてこられず、結果として子供自身が苦しんでいるようです。）

質問者：大学就職課関係者

【回答】

小さい時から発達障害などの診断を受けている場合は、十分とは言えませんが、公的機関での療育を受けることができます。個々の状況にもよりますが、義務教育の中でも若干の支援はあります。保護者が熱心な場合には、民間の療育も利用します。親の会などに所属するとさまざまな情報が得られますが、親が熱心でない場合は、本人が自力で支援を求めていかなければなりません。現時点では大学生の利用できる就労支援サービスは非常に少ないのが現状です。

新卒ハローワークやハローワーク専門援助窓口の一部には専門知識のある就職支援ナビゲーターが配置されています。手帳未取得の在学中の学生であれば新卒ハローワークが最初

の窓口です。

卒業後はさまざまな就労支援機関を利用し、訓練を受け社会での就労に必要な力をつけて就職していくのが一般的です。

【56】 経営の余裕がない中小企業においても雇用環境整備をすべきでしょうか。通常就労者に対しても十分な環境整備ができていないような場合は経営の正常化が優先でしょうか。余裕が無い職場に雇用された障害者が、臆することなく（遠慮することなく）堂々と合法的配慮を要求できるものか、疑問を感じました。

質問者：匿名

【回答】

日本では雇用義務制度があり、従業員数 50 名以上の企業には障害者の雇用が義務付けられています。ある程度の数の従業員を雇用していることは、一定の経営力があるとみなされ、障害者の雇用が可能と見なしているように思われます。そのため、従業員数 50 名以上の企業で雇用が進んでいない企業に対しては行政からの指導が入ることもあります。一方で、極めて規模の小さい企業でも障害者の雇用に取り組んでいる企業もありますので、その企業の考え方と取組み次第と思われる。当機構では、育児・障害・エイジレスの方々の雇用環境の整備に向け、企業規模に関わらず職場の方々の意識を高めていただくための活動を続けてまいります。

【57】 障害者雇用義務の人数の算出にあたって「従業員」とはどの範囲までを指しているのでしょうか。（正社員、契約社員、派遣社員、業務委託当事業所は上記の雇用形態が存在します）。

質問者：企業担当者

【回答】

雇用保険に加入している従業員となります。

【58】 マニュアルの作成について、各業務において既存のマニュアルは存在しますが、障害者雇用にあたって専用のマニュアルが必要になってくるかと思えます。障害によって変わってくるかとは思いますが、具体的なサンプル等があれば参考にしたいと思えます。何か良い例はありますか。

質問者：企業担当者

【回答】

上記【質問 53】でもお答えしていますが、各々の障害者に合わせて追加、修正を行うのがベストと思います。高齢・障害・求職者雇用支援機構による平成 27 年度障害者雇用職場改善工事例の中にも「自分専用マニュアル」の例が掲載されていますので、参考になさってください。

http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/ca_ls/q2k4vk00000045b2-att/q2k4vk00000045fv.pdf

【59】 テキスト 72 ページ（左上）の就業好事例の解説にて、上司が障害者雇用の従業員にテンキー入力スピードをアップさせるため「毎晩 10 分間テンキーの入力練習をしてください」と指示し、従業員は職場と同じテンキーを購入したと講師の方がおっしゃいました。この場合、毎晩 10 分間のテンキー練習時間は業務時間に通算されることはなく、従業員が購入した職場と同じテンキーは恐らく自腹だったと思うのですが、労働法的には問題ないのでしょうか。

質問者：企業担当者

【回答】

一日 10 分間の入力練習は自己啓発として行うもので、また、職場と同じテンキーのあるキーボードは障害のある従業員が自らの意思で購入したものですので、問題はないものと考えます。但し、法律厳密に言えば、「練習をなさい」と指示・命令したのであれば自宅での練習は業務時間となりますのでご質問の通り問題となることもあるかと思いますが、今回の好事例解説では業務命令ではなく、「アドバイス」ととらえてください。

【60】 職場の定着支援について考えさせられました。面談の実施や環境の調整は特に初期において重要な対応だと想像しますが、中期以降に、より良く就業を続けてもらうための有効な配慮はありますか？例えばキャリアパスの提案や能力開発など

質問者：匿名

【回答】

職場定着については定期面談の実施(当初は週 1 回程度、その後月 1 回など)が有効です。外部支援を利用する場合も月 1 回職場を訪問してもらい、職場で困ったことの相談をします。何か問題が起きたときだけでなく、定期的に話を聞いてもらっていると大きなトラブルになる前に問題を解消することにつながります。

長期就業や定着を考えるとキャリアパスなどのキャリア形成、それに見合った人事制度などの整備が必要になってくると思われます。基本的には従来通りの枠組みでよいと思いますが、全てがそれに当てはまる訳ではないので、現状のものを拡張拡充する方向で検討さ

れることをお勧めします。

【61】将来的に職場全体で雇用を受け入れるシステムの構築を目指すとしたら、まず何が
できるでしょうか。管理者や指導者だけでなく、職場全体が、なるべく負荷なく受け入れ
られるための準備的な作業。

質問者：匿名

【回答】

職場全体の学習機会としては講演会や研修の開催からスタートします。特別支援学校から
実習生を受け入れ、採用につながったケースもあると聞いています。

【62】代名詞（あれ とかこれ とか）を多用することにより、業務指示が曖昧になりがち
な点は日本語に特有の問題でしょうか？発達障害の人に対する配慮について海外には海外
の独自の方法論があるのでしょうか？

質問者：匿名

【回答】

代名詞の多用は日本人の会話に多い特徴のように思われます。発達障害のある人の中には
外国語（英語、ドイツ語、中国語、その他）を学習し、日本語より理解しやすいと意見を
持つ人もいます。

米国では自閉症支援として、発達障害の子どもが抱えている認知のギャップを埋めて、子
どもの適応性を上げることにより、様々な技能を向上させていく TEACCH プログラムが有名
です。

【63】一般で採用したのですが、仕事を進めるうえで支障が生じ、病院をすすめ、発達障
害と診断されました。（人生で初めて）
一般社員と比べ、出来る事が出来なかったり、不自然な行動があったりします。
こういった場合、企業としてどういった対応をとったら良いのでしょうか？
手帳の交付や仕事のすすめ方に対して、また周りの社員に対して、どれ位開示をした方が
良いのでしょうか。

質問者：企業採用担当者

【回答】

業務指示やスケジュールを明確にし、業務指示を具体的かつ簡潔に出す等の配慮は多くの
職場で行われています。発達障害のある社員に関わらず、多くの社員にとって有効と思わ

れますので、対応方法を検討してみてもいいでしょうか。

他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮を説明することは、本人の希望を踏まえて行います。本人が現在の苦しい状況を改善するための方法を、一緒に話し合い、考えていく必要があります。

障害者職業センターでは職場にジョブコーチを派遣して職場での課題を解決するジョブコーチ支援も行っています。障害者手帳の有無は問わず、無料で利用できますので、このような外部支援を利用するのも一つの方法です。

<http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/tokyo/om5ru80000009i15-att/om5ru80000009i15x.pdf>

【64】 障害者枠で採用活動を行っています。採用した場合、現社員に対して、障害のことをどの程度、どうやって伝えた方がいいのか。本人と相談後決めた方がよいのでしょうか。

質問者：企業採用担当者

【回答】

基本的には本人と相談のうえですが、面接の際に開示及び開示の範囲について確認する企業が多いようです。仕事上で関わる部署にだけ開示する企業が多いようですが、すべてオープンにするのが基本としている企業もあります。特に職場で関わる人達を交えて、どのように意思疎通するのか、どのように指示するのか共通理解しておくことが大事でしょう。

【65】 障害者（主に新卒・第二新卒）の求人情報の入手方法や情報源で有益なものがあれば教えていただきたい。

質問者：大学就職課担当者

【回答】

平成 28 年度は 6 月末にハローワーク主催の平成 29 年 3 月大学等卒業予定障害者就職面接会が開催されました。新卒・第二新卒の方が参加できる面接会です。ハローワーク以外に民間でも新卒・第二新卒対象の就職面接会が開催されます。各企業の人事担当者と直接話ができる機会です。

【66】 弊社では、倉庫内作業として、モデムという機器に、マニュアルや、ケーブルなどを同梱、封入する作業などを、障害者雇用のメンバーも担当して作業しております。基本的に現場は、アルバイト作業員がメインで、作業しており、時給は最低で900円からです。一方で、障害者雇用枠で採用されている、メンバーも同様にモデムにマニュアル等を封入する作業を行っていますが、こちらは当県の最低賃金 817 円で行っております。アルバイトは、社員からの指示で動いており、障害者メンバーは、社員からの指示をサポートという指示者がいて、指示、管理されております。ほぼ同一の作業をしていますが、時給に開きがあります、確かにまったく同じ作業ではありませんがこの状態は、障害者差別禁止に触れるのか、同一労働同一賃金の考え方に触れるのかなど、講師先生の見解をいただければと、存じます。またそのような、問題が発生するとしたら、どのような事態から、発生するかなど、たとえば、親御さんからのクレーム等々、など、またその対処の仕方など、ご教授いただければ幸いです。

質問者：企業担当者

【回答】

サポーター配置という合理的配慮のコストを給料差に反映して構わないのか、という疑問だと思います。コストを本人に転嫁することによって事業主の負担が軽くなり、それによって提供できる配慮が大きくなっているなら、違法ではないと思います。そもそも合理的配慮のコストは全て事業主負担というルールはなく、コスト負担を考慮して過大な配慮は拒否できることから、そのように考えます。法的にも納得感としても、サポーターが障害者の就業に役立っているか検証し、障害者や親御さんの声も聴くことが重要だと思います。

【平成 29 年 1 月～2 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【67】 登録型派遣スタッフが障害を抱えている場合、「障害者の雇用の促進等に関する法律」で定められている雇用のカウントは派遣先、派遣元のどちらになりますか。

質問者：人材関連企業担当者

【回答】

雇用保険単位でカウントしますので、派遣元の派遣会社のカウントになります。

【68】 障害者の定義(テキスト P16)

障害者手帳の有無に限定されない。とありましたが、何を以て障害者と判断をするのか(やっぱり医師の診断書でしょうか)

質問者：雇用環境整備士

【回答】

その通り医師の診断となります。

【69】 障害者の就職件数の増加(テキスト P18)

精神障害増加は理解できるが、知的障害者の増加は何が主たる原因と考えられるか

質問者：雇用環境整備士

【回答】

特別支援学校の中でも実務と同様の職業訓練を行う科を持つ学校が増えてきています。これらの「就業技術科」を持つ特別支援学校の卒業生の就職率は100%に近く、知的障害者の就職件数に多く寄与しているものと思われます。

【70】 特性(身体感覚)への対応(テキスト P34)

「締めつけられる感覚」でどこまでがワガママでどこからが障害があるか…との判断ができるのか。仮にネクタイがダメな人がつけることになったらどうなるのか

質問者：雇用環境整備士

【回答】

実際に感覚過敏によりネクタイを締めるのが苦手な方は、通常の職場で欲しい配慮として申し出るようになりますので、本人の申告をよく聞いたうえで企業として判断することになります。個人差がありますので1分たりともネクタイを締めることができないか、短時間であれば可能なのかは本人に確認してみないとわかりません。本人の配慮要請について話を聞き、双方で話し合い、合議のうえで配慮事項として決定するというプロセスを取ります。(回答：事務局)

【71】 企業として障害者を雇用する際に、障害者雇用率のカウントをどうしても切り離して考えることは難しいです。

例えば障害者手帳がない難病患者も定義上、「障害者」ではありますが、現状積極的な採用は厳しいと考えておりますが、見解等ございましたら、お伺いできますと幸いです。

質問者：人材関連会社担当者

【回答】

障害者雇用率のカウントが優先というお声をよく頂きますが、今後の一億総活躍社会ではさまざまな働きにくさを感じている方々にも活躍していただく必要があります。雇用のスタイルも在宅でのテレワークなどの働き方が多様になることで、活躍できる場面が増えて

くることを期待しております。

【72】既に雇用しており、長年就労している障害者の方から仕事以外のこと(家庭こと)などを相談されることが多く、支援機関のお力を借りたいと考えております。採用前ですと就労移行支援機関を利用できますが、既に長年就労されている方について、支援機関を利用するにはどのようにすればよろしいのでしょうか。

質問者：人材関連会社担当者

一般的には障害者職業センターや地元の障害者就労支援センター、障害者就業・生活支援センターに支援を依頼します。会社で話しにくいことを相談できるようにと支援の導入を推奨する企業が増えています。

【73】顧問先の企業であった事例です。最近メンタル不調の従業員から「適応障害」の診断書が提出されることがありました。(複数件)

①もちろん、障害者としての対応を行っていますが、

(1)実雇用率の算定において「障害者」としてカウントできますか？

(2)そもそも「適応障害」というのは精神障害のどのジャンルに属するのでしょうか？ うつ病でしょうか？ 発達障害でしょうか？

質問者：社会保険労務士

【回答】

実雇用率の算定は障害者手帳所持者となります。「適応障害」とは「うつ病」とよく似ていますが、別の病名です。

【74】②手帳を取得することを嫌がる精神障害者の方についても雇用率算定上、障害者としてカウント可能ですか？

質問者：社会保険労務士

【回答】

上記(1)と同様実雇用率の算定は障害者手帳所持者となります。

【75】体調管理が苦手な人で北海道は冬の暖房があります。今現在就労継続支援 A 型で 20 名強のメンバーが働いていますが暑いと感じる人…に合わせると他のメンバーは寒い。他のメンバーに合わせると本人が暑いと。プレゼンではスポットクーラーですが逆の場合は？と悩んでいます。どうしたらよいでしょうか。

質問者：NPO 法人事務担当者

【回答】

職場で対応できることとできないことがあると思います。事業所等では合理的な配慮の提供義務がありますが、“過重な負担”にならないことという記載もあります。ご本人とよく話し合ってみてください。

【76】人数が多い職場だと、職場を持った職員が入職しても、同部署の人間しか障害者であることが分からないことが多く、対応等で悪印象を持ってしまう事がありますがどのように理解してもらう方法が良いでしょうか。

色の違う(一部)名札やリボンをつけてもらう等は差別になってしまうのでしょうか。あくまで本人の意思によると思いますが。

同職場の職員が障害をもった職員をわかった状態で仕事をする方が気持ちが違うと思うのです。少ない職員の職場であれば、差別問題にならないかもしれませんが、多人数だと部署数が多くなり、他部署との関係も大変になります。良い方法があれば知りたいのですが。

質問者：雇用環境整備士

【回答】

本人次第であっても、会社として合理的配慮を提供するためという方針の説明がなければ、色の違う(一部)名札やリボンをつけてもらう等だけでは他の従業員と差をつけることになりかねません。

各企業ではハートフル社員、Future Dream Member などと呼び方を決め、企業全体で障害者雇用に取り組んでいる企業も少なくありません。合理的配慮指針では社内における周知・啓発の必要性も示されていますので、ぜひ企業としての障害者雇用への取り組みを社内で発信していただきたいと思います。

例えば本機構で障害者雇用に優れた取り組みをしている企業を「適正事業者として認定」しております(詳しくは本機構 HP 参照)。このような認定取得に会社一丸となって挑戦する、そのためにはまず社内でこうしよう、こうしたいという社内発信をするとっかかりにするなども一案です。認定取得のためという大義名分を掲げて雇用環境整備に取り組んでみてはどうでしょうか。

【77】大学で学生への就職支援、インターン支援を行っておりますが、参考にさせていただきたいと思います。最後に、この雇用環境整備士は将来、国家資格になりますか？ そのための働き掛けは何か行っておられますか？ 是非、そうなることを願っています。

質問者：大学キャリアセンター担当者

【回答】

現時点で雇用環境整備士資格が国家資格になる予定はありません。ただ、育児・障害・エイジレスの雇用は現在も将来も国内の重要な問題であることに変わりありませんから、このような方々を受け入れる企業側が雇用環境の整備をするのは至極当然の世の中になることでしょう。その時にその舵取りをすべき専門知識者の養成という意味で雇用環境整備士の需要を、行政庁ならびに国民がどのように捉えるかによって整備士の必要性が変わることはあり得ます。社会情勢の変化に伴い、本機構として本資格の位置づけを常に検討していきたいと考えております。（回答：事務局）

【平成 29 年 8 月～9 月開催の講習会での講師への質問・回答】

・・・回答：石井京子・池嶋貫二

【78】本庁において勤務している職員で、「発達障害」と思われる職員が数名いますが、本人の「発達障害」に対する認識もなく、自覚もない状況であるため、診察を促す方法をご教示ください。

専門職（保育士・調理師）において、職場での業務に置いて、適正（適応性）に疑問がある場合、適性を客観的に判断していただく機関があれば、ご教示ください。

又、本人が生きがいを感じて働ける職種を判断できる機関があれば、ご教示ください。

質問者：行政庁職員

【回答】

根拠がないまま、診察を促すことは差別につながる恐れがありますので慎重な対応がよろしいかと考えます。

業務上でのトラブル（勤怠や勤務態度、職務遂行上でのミスや不祥事）があるならば、それをきっかけにして、面談を繰り返し本人の内なる声を聞いてあげるようにします。

その過程でストレスが高いようであれば、産業医面談を促すのも一つの方法です。産業医面談から専門医の受診につながることもあるかもしれません。

本人からの業務上の適性や職務遂行上の困難さについての申し出があった場合、発達障害について全般的な情報が得られるのは、各都道府県に設置されている発達障害者支援センターです。当事者、ご家族、関係機関等に向けて幅広い情報提供を行っています。在住地域にある、発達障害に対応する相談機関を紹介してまいります。

仮に発達障害の診断が出た場合は、各都道府県に障害者職業センターが設置されています

ので、職場定着等の目標達成に向けて、「職業相談」「職業評価」を行い「職業リハビリテーション計画」を策定します。就業中の方の場合は就業しながら必要なプログラムに参加することにより、個々の課題の整理ができます。

本人の働きづらさを改善するために、一緒に考え、適切な対応策を探してみてください。

【79】 障害者差別解消法について、企業において、

- ・「正当な理由」の正当性
- ・「合理的配慮」の合理性

上記2点の判断基準はどこにあるのでしょうか。または、誰が判断するのでしょうか。

質問者：企業担当者

【回答】

合理的配慮は、当事者本人と雇用主側との間で、今何が必要であるか、どの程度の実現性があるのか、どの範囲まで当事者にも協力してもらうのか、と建設的に話し合いながら、実現に向けて積み上げていくこととなります。個々に置かれている状況は同じではないという個別性が非常に高いことから、一括りにできないものと思われれます。そのため、法律の中には基準となるものは明記されていないと考えられます。

正当性についても同じことが言えるのではないのでしょうか。

【80】 私はリハビリテーション病院で障害者の就労支援を担当しております（身体・精神）。

今回、雇用環境整備士（第Ⅱ種障害者雇用）の講習に参加した目的は2つあり、

- ①平素雇用窓口の方々がどのような研修を受けているのか、又、現場でコミュニケーションをとるうえで、どのような準備が必要なのか（医療者側に）関心があった事
- ②交通事故や脳血管疾患の後遺症として、注意・記憶・遂行機能、失語症など目に見えない障害、所謂「高次脳機能障害」の方々の就労支援を学びたいと思った事です。

本日受講された雇用窓口の方々と医療・福祉の立場から会社に赴き、仕事の切り出しや、障害の理解と対応を主とする就労支援において、①の点から雇用の現場では我々医療・福祉の立場からももっと頑張らないと伝わらない、環境は変わらないという印象を持ちました。

そこで、②について質問ですが、高次脳機能障害者の社員（新規・復職含め）就労の現状と課題、現場での対応についてご教示頂けますと幸甚です。

今後、「障害の種類、精神障害」のスライドに高次脳機能障害を一層周知して頂ける事を期待しております。

質問者：病院関係者

【回答】

発達障害よりも古くから高次脳機能障害について、医療も福祉も深く関わり就労支援も行われています。特例子会社等では障害のある社員の雇用管理担当者として、ジョブコーチ、精神保健福祉士等の経験者を社員として採用することが多くなってきています。高次脳機能障害者の雇用例を耳にするものの、数的な要因もあるのかもしれませんが、まだ一般の職場では認知されていない所があり、本当に残念に思います。

本年度の冬季講習会（H30年1～2月）では高次脳機能障害について取り上げた講座を開催する予定でございました。ご希望に沿えるよう情報提供してまいります。

【平成30年2月～3月月開催の講習会での講師への質問・回答】

・・・回答：石井京子・池嶋貫二

【81】当団体の建物は古く、エレベーターがありません。行政による改装費用の補助等がありましたら、教えて頂ければと存じます。

※理想としては、千葉県にある保田小学校を改装した道の駅の様な作りを考えております。

質問者：団体総務部担当者

【回答】

設備等に関する助成金として、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が窓口となる作業施設設置等、通勤対策助成金などがあります。但し、助成を受けるための要件もありますので、機構の窓口と相談して活用して頂ければと思います。

障害者作業施設設置等助成金

http://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/sub01_institution02.html

【82】各種障害の方が、円滑に就業している業種について下例の様な場合について参考までに教えて頂ければと存じます。

・肢体不自由：デスクワークにおけるPCへのデータ入力

健康診断機関である当センターのどのセクションに就業してもらうことが当事者にとってストレス負担にならないのか判断の参考にできればと考えております。

特に知的と精神障害の適正セクションが分かりません。

質問者：団体総務部担当者

【回答】

個々に備わっているスキルや経験は違いますので、個人個人がこなせる業務（まずは現業務内での軽作業や事務軽作業）を切り出し、細分化・再構築していき、負担にならない

ように様子を見ながら分量を調整していくのがよいでしょう。

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービスでは障害内容と条件として雇用事例の検索ができます。積極的に障害者雇用に取り組んでいる企業の事例からヒントを得られるのではないかと思います。

障害者雇用事例リファレンスサービス <http://www.ref.jeed.or.jp/>

【83】 合理的配慮について

私は今回、就労支援者という立場として講習会に参加しましたが、支援している人の中には合理的配慮を“なんでも言えば配慮してくれる”と、履き違えしている方がいる。当然こちらで訂正はするが、支援している側としては危機を感じる。やはり正しい合理的配慮については一つ一つ正していくしかないのでしょうか？

質問者：病院関係者

【回答】

合理的配慮は、当事者本人と雇用主側との間で、今何が必要であるか、どの程度の実現性があるのか、どの範囲まで当事者にも協力してもらうのか、と建設的に話し合いながら、実現に向けて積み上げていくこととなります。個々に置かれている状況は同じではないという個別性が非常に高いことから、一括りにできないものと思われれます。そのため、法律の中には基準となるものは明記されていないと考えられます。

正当性についても同じことが言えるのではないのでしょうか。

【84】 医療機関で精神障害者の就労支援を（ワンストップ、無期限定着まで）をしています。IPS 理念を元に「健康管理、長く働き続けるため自分の特徴を知り説明、対処できるようにする」をコンセプトにしていますが、企業側、これからの障害者雇用社会の中、これは支援機関でやって欲しい！ということがあったら参考にするので教えてほしいです。

質問者：病院関係者

【回答】

当事者に対する支援（定着支援を含めて）は当然のことですが、雇用する側（同僚や上司など職場内で身近にいる存在）が、当事者対応から来る疲弊に悩まれる事案もよくあります。支援機関として障害者と一緒に働く方々の相談・助言を行う役目を果たして頂けることを期待いたします。

【85】 P41 スライド 10 の 5 つ目

実例です。

当院で採用した常勤スタッフが、精神障害の手帳を持っていました。(面接時には申告せず) 仕事をする上で、多少コミュニケーションに問題があるので、関係部署内である程度の障害内容を共有し、部署全体でフォローしようと考えたのですが、本人よりまわりのスタッフへの周知は不可との申し出があります。

この場合は、本人の意思を尊重し、周知することは難しいと考えるのですが、この事実を知らない者からの本人に対する苦情が増えてきたりして説明に困ります。

本人のプライバシー保護として情報共有によるフォローはどのようなバランスで行えば良いのか教えて下さい。

質問者：病院関係者

【回答】

基本的には、本人の意志を尊重しますが、現状起きている状況を説明します。将来的に本人がこうむるであろう弊害(評価の低下、信頼を失うなど)を心配していることを伝え、本人の意志を確認することが望ましいかと考えます。その上で、本人の意志を尊重した対応を行うこととなります。

ただ、状況によっては業務に支障が出た場合には、周囲の業務に関わる方々に障害を開示する必要があることを伝えます。業務上支障が続くことは、人事評価上でマイナスになる可能性があることも添えて、障害の開示について再考を促しましょう。

【86】 発達障害であるのではないかと思う職員がいた場合、やはり同じ部署の人達とのコミュニケーションもとれません。本人と何度か相談もし、仕事での取り組み内容やコミュニケーションをとれるように話をしますが、本人は、仕事への努力をしない為、出来ない事が多くなっていきます。

本人は、私にしか仕事の相談や対人の相談をしない為(何で自分は仕事ができないのか?自分は全く役に立っていないのではないか?仕事にやる意味がないのではないか?)その都度、本人のモチベーションをあげるように、また役に立っていないことはないのでアドバイスをします。ですが、本人は改善したくないようです。

仕事の内容や本人を見ている限りは発達障害と思いますが、本人からは自分が発達障害とは言ってくれない為、特別扱いができません。

また、発達障害なのかとは、こちら側から開くわけでもできない為、他の者達と同じ仕事をしてもらわないと評価が下がります。

このように本人に障害があると(ないかもしれませんが)言わない場合、どのような対応をするべきか?ご教示いただけると幸いです。

質問者：病院関係者

【回答】

個別事案につき詳細な状況がわかりませんので、「障害についての自覚もない、診断も受けていない」ものとする前提とさせていただきます。この段階では、障害を持っていると決めて向き合うことは、個人を侵害することになりますので、注意しておかなければなりません。そのため、現状では障害を確認できていませんので、健常者として対応することになります。業務に支障が出ると、本人の評価も立場も自ずと悪くなります。その状況を改善するためにと、話を聞くことから始めます。面談の際に不眠や体調不良があるようならば、医療機関の受診を勧めることも必要です。受診により、体調不良の原因が絞られてくると、専門家外来を案内することもあるでしょう。そこからメンタルヘルスを診ていただく方向に進めば、原因が判明し、何らかの具体的対処が明確になるものと考えます。

【87】 合理的配慮とは具体的にどのようなことですか？

質問者：企業担当者

【回答】

一言で言うと、障害者が職場に必要な配慮で、当事者本人が必要とする配慮のことです。障害により欲しい配慮は異なります。合理的配慮指針の別表には障害毎の配慮例が記載されていますので、ご確認ください。

【88】 個人的な離職理由の中で本人はどうして欲しいのですか？具体的な内容をご教示下さい。

質問者：企業担当者

【回答】

テキスト P24（スライド番号 16）「職場定着 継続雇用の状況」では主な離職理由（個人的理由）を紹介しました。「職場の雰囲気・人間関係」、「賃金、労働条件に不満」、「仕事内容が合わない」の3点があげられていました。改善が必要な事項（抜粋）にあるように「コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」、「能力に応じた評価、昇進・昇格」「能力が発揮できる仕事への配慮」が就業継続に向けての今後の課題となると思われます。

【89】 障害のある方はどの部分にモチベーションを感じるのですか？

質問者：企業担当者

【回答】

障害の内容や程度、または個人の性格等にもよるので、一概に固定できるものではありません。

せんし、障害があってもなくても人であることには変わりません。他から認められ、役に立っていること、目標の達成感を味わうことなどはみんなと同じです。

【90】本人のストレス状態の見分け方って具体的にありますか？

質問者：企業担当者

【回答】

毎日の声掛け、コミュニケーションを絶やさないことにより、変化に気付くことができるでしょう。

【91】本人が障害者としての申し出るタイミングとそれを周知する方法で良い方法がありますか？

質問者：企業担当者

【回答】

本人からの障害者である旨の申し出及び周囲への障害開示は個々の状況により異なり、本人と十分に話し合い、慎重に対応する必要があります。障害があることを申し出て欲しいのであれば、個別に尋ねて確認することはプライバシーの侵害になります。社員から申し出がない場合の確認方法としては、社員全員に対して合理的配慮の提供の申し出を行います。手段はメールやチラシ、社内報、回覧板の掲示などになります。

【92】知能障害者への専任指導者として気を付ける事は何ですか？

質問者：企業担当者

【回答】

わかりやすいように話しかける(難しい言葉を使用しない等)、一つずつ明確な指示を行うことです。

【93】他の労働者への説明はどの程度まで必要ですか？

場合によってはエコひいきと取られかねない時もあると思いますが？
すべてが理解できるかどうかがとても不安です。

質問者：企業担当者

【回答】

確固たる組織としての方針を持ち、それをしっかり説明して周知させること、当人がもつ困難さと配慮の必要性、そしてエコひいきでないことを曖昧にせず、伝えることが必要です。大きな責務ですが、これを行うことができるのが雇用管理整備士の皆様で、今後職場で大変重要な役割を果たしていくことは言うまでもないことでしょう。

【94】 障害者雇用を行う際、面接時などで重複障害の有無（履歴書に書いていない障害）を確認することは法律上問題ないか？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

採用面接時に会社が応募者に本人が申し出ない障害があるかどうかを尋ねることは、一般的には応募者のプライバシーを侵害することになります。人権侵害になりますので、避けたほうがよろしいでしょう。

【95】・テキスト P63（スライド P13）にある支援者について
①支援機関の元利用者でないと定着支援は受けられないか？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

・支援者について

障害者職業センター、自治体の障害者就労支援センターなどでは、登録することにより定着支援を受けることができますので、窓口に問合せみてください。就労移行支援事業所等の定着支援はその事業所で支援を受けた方が対象です。

【96】 ②定着支援を受ける場合、支援者（機関）によって支援期間の上限はあるのか？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

一般的には支援機関で定着支援を受ける期間は6ヶ月です。基本的な支援期間はあるものの、実際のニーズからも、今後より長期にわたる定着支援の提供が見込まれています。

【97】テキスト P61（スライド P9）の募集の要点に「障害別等の制限はしない」とあるが「〇〇障害のみ」など制限をかけると法律上問題があるか？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

・障害を限定した募集

求人内容については、障害の種別を限定した求人募集を行うことはできません。採用活動においては求人票上に性別や年齢を制限する記載をすることはできません。障害者の募集に関しては、「障害者手帳をお持ちの方」という募集になります。業務内容上、必要なスキルや経験を記載し、その業務に対応できる方を募集することになります。

【98】障害者雇用促進法改正のポイントの部分の、障害者手帳の有無に限定されないとありますが、外傷性てんかんで、自立支援手帳を持っている職員が居ます。現在も内服治療中です。

H30年4月からの法定雇用率の算定基礎の見直しに入るのでしょうか？

質問者：病院関係者

【回答】

改正障害者雇用促進法にあるように、「障害者の範囲は障害者手帳の有無に拠らない」という意味は、法令で示している雇用支援の対象範囲に関するもので、雇用率カウントの対象という訳ではありません。障害者手帳を取得している当事者が雇用率カウントの対象となるのです。自立支援手帳は、医療を受けるに当たっての支援の1つであって、雇用の分野とは異なるものとなります。

【99】身体障害の種類の中で、股関節等人工骨頭置換術をした職員がいますが、手術を受けた病院で、現在ではメジャーになっているため、手帳の発行はできないと言われ持っていない。法定雇用率には入らない疾患でしょうか？

質問者：病院関係者

【回答】

障害の認定については、疾患やその後遺症を有することで、日常生活や就労において多大な支障が認められるという医師の診断が基本となります。人工股関節置換術については障害認定基準の見直しがありました。平成26年4月以降申請分から見直し後の認定基準となっています。

【100】雇用ポイントの説明の中で、精神の方についてH30年4月より短時間労働者も条件付で1ポイントなるとありましたが、どんな条件の下に適用されるのか、また注意点等はありませんでしょうか。

質問者：企業営業担当者

【回答】

従来の規定では、0.5Pとなる短時間就労者であっても、平成30年4月より1Pとして捉える措置です。その対象となる精神障害者は、週20時間以上30時間未満の労働でも、雇用開始から3年以内か、精神障害者手帳を取得して3年以内の人が対象となります。但し、5年間の時限措置であることを忘れないようにしましょう。

【101】大学入試センター試験について、特別措置が受けられた基準はどのようなものだったのでしょうか。

質問者：企業営業担当者

【回答】

大学入試センター試験での受験上の配慮案内（障害のある方への配慮案内）に障害毎に配慮する事項が記載されています。「受験上の配慮申請書」及び診断書を提出し、審査があります。

大学入試センターの下記URLでご確認ください。

http://www.dnc.ac.jp/center/shiken_jouhou/hairyo.html

【102】雇用分野の合理的配慮について、募集及び採用時の支援機関の同席や時間の延長については、あくまで最初から障害者雇用として応募された時という認識で良いのでしょうか。仮に障害者ということ公表せず（手帳の提出をせずなど）、上記の配慮した場合、非公表＝隠したいという意志があるとなり、本人の望まない雇用の制限ということで違反となる可能性はあるのでしょうか。

質問者：企業営業担当者

【回答】

障害者求人への応募に当たり、障害をもつこと、それに対する配慮を望むことを申し入れがあった場合に見合う配慮を行う必要があるというものになります。

合理的配慮の提供の必要性を判断する根拠として適切であると考えられるのは、本人からの配慮要請（会社が行う障害者支援策を利用したい旨の申し出）です。障害の把握、確認ができない場合は、会社に合理的配慮の提供を示す根拠が得られないこととなります。特に本人が障害であることを把握していない場合に、会社が障害者であること

を前提とした合理的配慮の提供の手続きを進めることは、社員のプライバシーを侵害する恐れがありますので、十分に注意する必要があります。

【103】 発達障害らしきスタッフが何人か休職したり、仕事のコミュニケーションが上手く取れず悩んでいます。周りのスタッフも対応に困っています。(人事担当も含めて) この後の対応方法についてアドバイスいただけるとありがたいです。

質問者：行政庁職員

【回答】

業務上の問題については個々の面談の中で改善方法を繰り返し話し合っていきます。

【104】 現職員に手帳取得有無を確認しても良いものなののでしょうか？(法定雇用率の関係及び当事者への対応の有無などに活用するため)

質問者：行政庁職員

【回答】

障害の情報も機密性の高い個人情報となりますので、収集等の取扱いには注意が必要です。あくまでも本人からの自主的な申請によるものとなります。収集に当たっては漏れなく偏りなく全ての人を対象にして呼びかけ、その利用目的や管理を示さなければなりません。厚労省より「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」が出ておりますので、詳しくはハローワークにて相談できます。

【105】 社会福祉法人は、法定雇用率はどれか？
障害者雇用に関して、雇用率は事業者単位？法人単位？ハローワークへ報告もどの単位か？

質問者：福祉法人人事担当者

【回答】

基本は、規定人数以上の人を雇用している事業体全てが対象ですので、社会福祉法人も一般の企業と同じ、法定雇用率(平成30年4月以降は2.2%)が適用されます。
雇用率は雇用保険事業所単位になります。その法人が複数の事業所を保有していても、雇用保険事業所として1つの単位であれば、法人全体としての適用です。

【106】 納付金制度は、納付だけでなく多人数又は長期雇用での助成金などはないのか？

質問者：福祉法人人事担当者

【回答】

テキストの P24 (スライド 15) に記載されているように、雇用における助成金があります。雇用状況により要件等が違うので、詳しくは地域のハローワークや最寄りの高齢者・障害者雇用開発機構にお問合せください。

【107】 法定雇用率の計算法 (計算方法を教えて下さい) と雇用カウントの関係は？

質問者：福祉法人人事担当者

【回答】

法定雇用率の算定は、テキストの P22 (スライド番号 11) をご覧ください。

【108】 就職支援を視野に入れて伺います。

秘書検定や公務員試験対策の指導をしている中で

- ・ 文字を書くのが苦手
- ・ 要約出来ない

若者が増えて来た気がします。

昔と国語教育内容が違うので苦手感の多い学生が多いと言ってしまうとそれまでで、健常の範囲ならトレーニング次第で力を伸ばせます。

しかし乍らグレーゾーンあるいは障害のある若者にこのような事務的な作業をさせるにあたって当方が工夫出来ることとして (合理的配慮?) 何か助言をいただければお願いします。

質問者：大学関係者

【回答】

どのような障害特性を持っているのか、実際にどの部分で困難さに直面しているのか、事細かく聴取して、その中で補うことのできる箇所に、記入位置を整えるための定規等の治具 (ハード面) を準備したり、取り組み方や考え方などの指針 (ソフト面) を講じてあげることも 1 つの支援になるかと考えます。

例として、視覚認知がある場合は板書された内容をノートに筆記することが苦手ですが、パソコンを使用すれば板書の内容を入力できることが知られています。

【109】・発達障害としての診断はどこでどのように受けそれをどのように証明できるのか

・本人が就職の際それを明かすことによって有利・不利はないのか

・発達障害者を受け入れることの企業としてのメリットはあるのか

・企業内に発達障害者に対する対応部署はあるのか

難聴者（補聴器使用なら大丈夫）のものが手帳をとって障害者として就職すべきか、健常者として普通に就職すべきなのか、そのメリット・デメリットは

・ヘルニア等の持病を持っているがある企業に就職したいと考えている場合持病について事前に伝えておくべきか。

それによってその企業へ就職できないかもと不安を感じる者もいる

これも一つの障害と覚えてもらえるのか、仕事内容に合わないと考えられるのか

質問者：学校関係者

【回答】

障害を周知理解してもらい、配慮を講じてもらい働きたいと望むのであれば、障害を明らかにして障害者枠での就労となり、健常者として同じ待遇、同じ責務や評価の中で勤めたいと希望するのであれば、一般就労での働き方となります。但し、その場合は健常者としての位置付けになりますから、配慮が求めにくくなるかもしれません。

どちらを選ぶかは、本人の意思による所にもなりますし、雇う企業の受け止め方や考え方・姿勢により、受け入れの際にきちんと理解できるか柔軟な対応が取れるか分かれるものと思われます。

法的には、企業には従業員への安全配慮義務が課せられるので、雇用する人の健康情報を把握しておくこととなります。もし、就業中に持病等により事故に遭ったり、業務遂行に支障が出た場合、状況によっては企業に明らかにしなかったことが問われるかもしれません。

発達障害者（手帳保持）として受け入れる場合は障害者雇用でのカウント対象となります。雇用義務制度の下での雇用ではいかなる障害者も雇用されています。最近の傾向として、発達障害者の特性に注目して大量に採用する企業が出てきています。企業内に発達障害に対応する部署があるわけではなく、配属先の部署では受け入れの際に発達障害について初めて知識を得ることもあります。日々接することにより、お互いに学んでいきます。

障害の種類に関わらず、周囲に障害を明らかにし、配慮を講じて欲しい場合は障害者枠での就労が望ましいでしょう。

障害や疾患に関わらず、仕事に支障が出る可能性があるならば、伝えるべきでしょう。それによって面接選考の通過が低くなることもあるかもしれませんが、伝えずに入社し、万が一持病等により会社を長く休むことになった場合の周囲からの信頼低下のリスクを比較して考えることになるでしょう。

- 【110】①本人が発達障害であることの自覚、認識するまでのアプローチの仕方
②自他ともに共通認識のために、医療機関の受診をすすめたいがその誘導方法について
③発達障害の認定までの手順について

産業医と医療機関の役割

人格の問題もあり、本人及び周囲に発達障害である事の認識、どう伝えたらいいのか悩んでいます。

質問者：病院関係者

【回答】

本人からの申し出がない限り、会社が発達障害であるかどうかを個別に尋ねて確認することはプライバシーの侵害になります。通常的面談の中で、業務上うまくいっていないことがあれば、改善方法を一緒に考えていくというスタンスになります。個別に確認することはできませんので、会社全体に合理的配慮の申し出を呼びかけ、本人からの申し出を待つことになります。診断を受けて解決するわけではありませんので、業務上の問題の解決方法を一緒に考えていく中で、医療機関の受診が必要になるかもしれません。発達障害者支援センターでは企業からの相談を受け付けていますので、医療機関等も含めた最様々な情報を得られる最初の相談窓口という位置づけになります。発達障害の診断は精神科、心療内科を受診し、相談します。発達障害は本人や家族、周囲や上司などから得られた情報、さまざまな医学的検査、心理学的検査から得られた情報を元に専門家が知識と経験と診断基準を踏まえて多面的に判断します。産業医は企業内にあって従業員の健康管理を行なっています。メンタル疾患のため休職した場合の復職に際して、主治医と産業医の判断をもとに人事が復職の許可をするか否か、教科するのであれば条件をどうするかなど判断することになります。

【111】障害の認定手帳を持っている場合と診断書でよいとのことですが、自己申告ではだめですか？

手帳・診断書・意見書（医師による）以外に障害と認定できる資料はありますか？

高次脳機能障害の方で、業務・通勤で車を用いること、運動の適性に参考にして認知的検査があるか？

同じ事務所で勤務継続する場合、手帳をとり通常雇用から障害者雇用（雇用契約、労担との関係等もあるが・・・）の切り替えは可能か？

質問者：行政庁職員

【回答】

障害があることを証明するのは、障害者手帳、診断書、医師意見書になります。障害福祉サービス受給証も資料の一つと言えるかもしれませんが、この受給証の申請には医師意見書が必要です。

平成 26 年 6 月 1 日改正道路交通法施行により運転免許制度の一部が変更され、一定の病気に係る運転者対策が強化されました。高次脳機能障害のある方で、これから運転免許を取得しようとする方、免許をお持ちの方、これから更新しようとする方が自動車等の安全な運転に支障を及ぼす恐れがないかを個別に判断をする場合があります。高次脳機能障害の症状により、自動車等の運転に支障や不安がある方、またそのご家族による運転免許の取得や更新に関する適性相談は各都道府県の免許センターなどに問い合わせいただくこととなります。

【112】発達障害は個人の長所・短所のように、誰もがあてはまる事例なのかと思いました。医師の診断が出ていない場合も合理的配慮が必要になると思いますが個人のわがままなのではないか（あつがり、さむがり、ネクタイくるしい等）と思われるときに、どのように判断して合理的配慮が必要、不要としたらよいのでしょうか。

質問者：病院関係者

【回答】

基本的に、雇用上での合理的配慮は、障害に対する配慮となるので、自ずと障害の診断・認定を受けていることとなります。

どこまでを合理的配慮とするかは、個人差があり個別性が高く、一概に決まった線引きは持ちにくいものとなります。そのため、相互の合意形成で認めるかどうか取り決めることとなります。物理面やコストや人員等の要件から求める配慮が過重とされる場合もありますので、慎重に考えていかなければなりません。

【113】重度の聴覚障害者（先天性）を雇用しています。

①発達障害の特性が多々あるかと思いましたが、発達障害は知的又は精神障害の類型としてしか認められない（障害者手帳も交付されない）のでしょうか？

身体障害に発達障害が伴っていても法定雇用率算定でダブルカウントはされませんよ。ね。

②出勤が安定せず、月 2～3 回は当日申出で休みます。有給休暇の限度を超え、給与控除になっても変わりません。家族とも疎遠で援助もない様ですが、経済的に問題がないのか心配になります。障害者に対する扶助などがあると思うのですが、標準的な経済状況を把握する手はないのでしょうか。

質問者：企業担当者

【回答】

先天性の聴覚障害で重度判定とのことですので、ダブルカウントと思われます。

他の障害を重複して持っていて(複数の手帳保持)も、カウント上の追加はされません。

発達障害の診断は、問題となっている症状、成育歴、生活歴、教育歴、既往歴、家族歴などに関する詳しい問診に加え、医師による診察、臨床心理士などによる心理検査・脳のCT・MRIなどの画像検査、生化学検査、生理学的検査などを実施し、各診断基準も参照しながら多角的・総合的に行われます。

状況の詳細がわかりませんので、一般的な傾向としてご紹介すると障害心理の面から、聴覚障害を持つ人の中には、情報隔絶の中にいることによりこだわりが強い、融通が利かない、感情の起伏が大きいなどの傾向が見られることがあります。

先天性とありますので、20歳前（年金制度に加入していない期間）に、初診日のある病気やケガで、法令により定められた障害等級表（1級・2級）による障害の状態にあるときは障害基礎年金が支給されます。

各自治体でも種別と等級により障害者手当が支給されます。

いずれも申請により、認可されるものです。但し、本人に受給しているかどうか、経済状況を確認することはプライバシー性が高いので、質問することは避けたほうがよいでしょう。

【平成30年8月～9月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【114】精神障害で手帳が交付されていない者を障害者雇用率にカウントする方法について躁鬱病その他の障害を持っているが、手帳は交付されていない者をカウントする場合、どのような診断書等の証明する書類が整えばいいのか。

質問者：大学総務部担当者

【回答】

障害者と見なす要件として、障害者手帳以外に医師の診断書や判定書も要件として見ますが、診断書・判定書でも自治体の指定医や産業医及び判定機関等による診断書や判定書が求められます。雇用率カウント対象の要件は複雑で、基本条件として障害者手帳を所持していることとなります。厚生労働省のホームページでも《「障害者」の範囲》として、「障害者雇用率制度の上では、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を実雇用率の算定対象としています（短時間労働者は原則0.5人カウント）」と記載されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html

さらに、雇用率から関連してくる納付金制度における障害者としての計上についても参考としてご案内します。

「納付金制度における精神障害者とは、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方のみです。なお、有効期限を経過した期間や、精神障害者保健福祉手帳の交付に際し断続した期間のある場合、その間は障害者として計上することはできませんので、ご注意ください。

ただし、更新を申請中の場合は、医師の診断書（精神障害者保健福祉手帳用）、又は精神障害を支給事由とする給付を現に受けていることを証する書類の写し（年金証書及び直近の年金振込通知書又は年金支払通知書など）をもって更新の手続きが完了するまでの期間に限り、継続して、精神障害者であると見なして差し支えないこととしています。」

（出典：平成 30 年度 障害者雇用納付金制度「障害者雇用納付金申告書、障害者雇用調整金・在宅就業障害者特例調整金支給申請書記入説明書」

「(6) 申告申請の対象となる雇用障害者の範囲と障害者の確認方法」より抜粋
発行：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構)

ここで言う「診断書（精神障害者保健福祉手帳用）」とは、精神保健指定医その他精神障害の診断又は治療に従事する医師による診断書で、精神障害による初診日から6ヶ月を経過した日以降に作成された診断書と示します。

診断書以外では、障害年金を受給していることを証明する書面類ということですが、どちらも更新申請中ということなので、実質手帳申請していることを意味します。

【115】息子（29歳）が発達障害ですが、うちの会社で運転手として働いています。親の会社なので甘えがあるのか、自己中心的な考えなのか、当日仕事を連絡無しでドタキャンすることがあります。なので、そういう事があっても体制に影響のない仕事しか任せることができなくて困っています。一方、業界の若手で作る組織では、会長職をきちっとこなしているようです。親と離れれば仕事も責任持ってこなしていくのかな？と思うこともありますが、後継者としてどうなのでしょう。

質問者：企業担当者

【回答】

後継者としてどうなるかまでは答えようがないのですが、どんな形にしろ自活していかなければなりません。その上で、自分の障害について、得手不得手について自覚して受容できているのか気になる所です。また、それらをしっかり受け止めた上で、多くの人と協力し合い、支えられ生きていくことなると思いますので、自分と取り巻く周囲の人らの関係構築をどのように感じておられるのか、じっくりお話されてもよろしいかと思います。障害特性をもつ経営者もいらっしゃって、優秀な周囲の人らに支えられて、役割をこなしているという話を耳にすることもあります。自分の事をしっかり受け止め、周囲と良好な関係を築くための意識が伴うかどうかの方が基本なのかもしれません。

【116】 人事異動について

採用後、発達障害の疑いのある職員を異動させようとした際、異動させようとした部署の管理職から受入の了承をなかなか得られず、同一部署の期間が長くなりがちです。(同一部署3～5年ぐらい)

このような状況はある程度やむを得ないでしょうか。解決策等あればご教授ください。(各管理者への理解を深めさせる教育等)

上記は、メンタル疾患のある職員の異動も同様の悩みがあります。(発達障害以外の原因で)

質問者：学校関係者

【回答】

異動に関しては、当然のことですが異動元・先、そして本人の意向を汲んで、妥当性をもって行うこととなりますが、了承いただけないのは、それなりの理由があるのかもしれませんが、それを明らかにして不安を解消し、配属先の開拓と協力要請を行うことが望ましいと考えます。

障害者雇用への取組については、組織（経営層含む）の意志が強く明確になっていないと、組織の末端にまで伝わりにくいものです。そこを明確にして、取組を進めていくことが重要です。

【117】 法定雇用率の引き上げについて

採用後に、職員自身から発達障害等精神障害を有する手帳を持っていることを報告してもらう合理的？効率的？な手段がありましたら、ご教授願います。

質問者：学校関係者

【回答】

この質問については、大変多くの企業よりお問合せを受けます。

該当する本人自らの申し出でわかるもので、強いて求めることは強制強要となり、後々になってトラブルの素となります。当事者の立場では、申し出をすることにより、雇用労働条件が不当な扱いに変わるのではないかと、周囲に知られて居づらくなるのではないかと、不安を抱えていることがあります。その不安を解消するためには、申し出をすることにより、メリットとして合理的配慮を提供できること、その他様々なサポートの措置や仕組みを用意して社内全体に向けて発信することが好ましいです。

中には、障害があろうが健常者と同等に扱ってほしいと強く望み、申し出をしない人もいます。その場合は、本人の意志を尊重し、同等に取り扱わなければなりません。本来あるべき配慮もしづらくなること、業務上でもそれなりの評価を求められることとなりますが、当事者に考えてもらい、納得して決めてもらうしかありません。これらのことを、全

での従業員に知らしめて検討してもらうことになるでしょう。詳しくは、厚生労働省のプライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインのページをご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaiasha02/pdf/78.pdf>

【118】 発達障がいのある方がいきいきと働くためには、ご本人の家族との連携も大変と感じました。実際にご家族との連携をされている企業等の取り組み事例をお伺いしたいです。また、企業における障害者虐待の通報事例をもっとくわしく知りたいです。特に、「放置等による虐待」が認められた事例の証拠を知りたいです。

質問者：企業担当者

【回答】

職場によっては、毎日業務日誌を本人が記入し、その内容を上司が確認する形をとります。特に知的障害のある社員では、その障害の程度が重く、言葉によるコミュニケーションが困難である場合などは、職場からの連絡事項を家庭に伝える手段として、さらに担当者が家での様子を知る手段として、連絡帳を活用することがあります。しかし、一方で会社は学校とは異なり、一人一人の社員に時間をかけなければならないとなると、担当者の負担も少なくありません。本人自身でコミュニケーションができる場合は職場からの連絡事項は基本的に本人が伝えますし、会社に対しても本人から伝えるようにしていくことが望まれます。

都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等については厚生労働省「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果報告書で報告されていますが、事細かな事例はまだ掲載されておりません。

【119】 障がい者雇用にあたり、環境整備のために障がい者雇用報奨金等を使って整備した場合、障がいのある社員への通知は必要なのでしょうか。

人事評価の方法について、健常者同様の制度にプラスして障がい種別に応じた個別の評価制度を設けることは可能でしょうか。

質問者：企業担当者

【回答】

環境整備にあたって拠出金の原資が障害者雇用報奨金であることを伝えるかどうかは職場の判断と考えます。

個々の目標設定の達成度に応じた評価は可能ですが、障害種別に応じた評価となりますと、障害を理由とした差別的な取り扱いともなりかねません。

【120】採用から定着までを支える公的な支援機関として、ハローワーク、就業生活支援センター、職業センター、移行支援事業所、継続支援事業所、相談支援事業所など様々あることは理解できましたが、これらの支援機関は雇用環境整備士としてどのような場合にどのような方法でそれぞれ相談・連携・協働できるのでしょうか？また、関連職種としてジョブコーチ・職業カウンセラー・就労支援員など様々あることを理解できましたが、これらの関連職種と雇用環境整備士として、どのような場合にどのような方法でそれぞれ相談・連携・協働できるのでしょうか？これらを予め理解しておくことで、雇用環境整備士として様々な機関や職種の方々へアクセスしやすくなったり一緒に取り組みやすくなったりすることができるので、質問させていただきました。

質問者：企業担当者

【回答】

雇用環境整備士の役目としては、障害についての理解だけでなく、職場側の事情に精通し、働きやすい職場に整備して障害者雇用を促す役割を担っていただくことです。

列挙されている支援機関やその要員の方々は、文字通り障害をもつ当事者の生活・就労を助けることを主とした目的としています。これらの方々も雇用側の支援も行いますが、さらに職場の中または雇用する側の立場の中から、障害者雇用を先導していく役割を担ってもらうことを整備士資格に込められています。活躍が考えられる事例として、就労上トラブルがあって、外部の専門職・機関のサポートを得ようとした場合、職場との橋渡し役になり、当事者と職場、支援者とを円滑につなぎ合わせることも役割になるかと思います。他の場面でも、雇用促進のための先導者として立ち振る舞っていただくことを期待しています。

先に受講されました講座は基礎であり、その入口に過ぎません。さらに障害者やその就労について学び、専門知識の習得と経験を重ねて頂くことを願います。

【121】障害者の雇用を考えると、1つ大きな悩みとなるのは、障害をオープンにして働くのか、クローズのまま働くのかということです。

現在、高校で就職を担当していますが、ここ数年、毎年1～2名、障害を抱えた生徒が就職していきます。個人的にはオープンにして企業にもその後の支援をお願いする方がよいと思うのですが一方で就職のチャンスが狭くなってしまうという心配もあります。

高校生の就職の場合は、学校と企業の信頼関係が大きく、クローズで就職した生徒がトラブルの対象となった場合、難しい対応をせまられることもあります。

今日のお話の中で、当事者への指導ということがありましたが、学校現場でもそのような視点で、本人や家族と向きあう必要があるのかと感じています。その際どのようなことに気を付けて話し合っていけばいいのでしょうか。

質問者：学校関係者

【回答】

オープンにするかクローズのまま就職、就労するかは大変悩ましい課題で、これまで当事者を始めとする多くの方々から投げかけられている質問です。双方共に仕事も人間関係も良好な形にある時は問題ありませんが、何かしらのトラブルが生じた時、その起因となることが障害特性や関係するものであると、採用時の速やかな告知がなかったことが問われることとなります。

障害あることのみを理由にしての不採用は法的にも禁止されていますが、業務遂行に影響を及ぼす可能性があるのに、敢えて告知しなかったことになると、状況によっては解雇事由に値することもあります。本人のみならず、学校も既知であった場合には、企業との信用面で支障が伴う恐れも出てくるかもしれません。企業にも、障害あってもそれを見越した形での雇用に受け止める所があれば、不慣れな点から及び腰になってしまう所もあります。

本人にも保護者にも、オープン／クローズでの就職で起こり得るメリット・デメリットはきちんと伝えて、よく考えてもらうことが必要です。また、障害の事だけではなく、当該職場や就労への適性も明らかにして指導を行わなければならないかもしれません。但し、学校の事情はあれど、本人がクローズでの就職を強く希望する場合は、その決断を尊重して任せるしかないようにも思います。これも1つの考えですが、学校としても難しい舵取りが求められます。そのためにも、学校組織全体で勘案巡らせて、1つの方針を打ち出して頂くしかないかと思われます。学校としての方針をどう置き、当事者・保護者・企業らの調整をどのように行っていくのか、迷わないように事前に決めておいた方がよいかと考えます。

【122】採用側が障害者に対してのメンタルヘルス対策は学ぶことができました。逆の場合の対応はどのようにしたらいいですか。

精神障害者の方からハラスメントを受けた場合です。相手の妄想、気分障害により担当者のメンタルがやられてしまう場合、また一緒に働いている周囲の他の障害者への仕事に支障を与えた場合 etc.

「私は障害者だから・・・」との理由で、こちらの意見をにごしたりする場合など、どのような対応をしたらよろしいですか。

質問者：企業担当者

【回答】

当事者のみならず、支える周囲の従業員の健康を維持することも組織の役目です。従業員一人だけに当事者の面倒を見させることは、重荷になることもあり、同じような事案は他社でもよく発生していることを聞きます。1人で支援するのではなく、組織全体もしくはは

チームとして、支援できる体制の整備が望ましく考えます。

ただ、職場内だけでは、どうしていいかわからない状況になることも発生します。その際には、速やかに外部の支援機関に相談して、一緒になってトラブル対応に当たる必要があります。当事者はもちろんですが、周囲の従業員も疲弊してしまえば、事業遂行や人事的にも組織は痛手を被ることになります。

業務内容や配属場所を工夫し、当事者と周囲の他の従業員との間に一時的に距離を置くような形を取り、専門支援職（就労支援機関の支援員、障害者職業センターのジョブコーチやカウンセラー等）に間に立ってもらって、当事者のヒアリングを行い、じっくり練り直す場などの機会を設けることも1つの方法かもしれません。妄想や気分障害が強く出ている場合は、産業医、主治医にも相談し、対応方法を考えていく必要があるかと思われます。

【123】・スライド P17

“相談者からの相談に対応する体制の整備が義務”と記載ありますが、具体的にはどこまでの準備が必要なのでしょう。

・スライド P22

平均勤続年数が知的・精神において減少していますが、何か理由はございますでしょうか。

質問者：企業担当者

【回答】

相談者からの相談に対応する体制の整備（スライド P17）とは、相談や苦情に対応する窓口を設置し、窓口の連絡先を広く周知することが必要です。

<障害者相談窓口担当者の配置助成金>の制度もあり、その受給に際し設置要件が明記されています。助成金を受給申請するしなに関わらず、それに則った形で対応できる窓口を準備すればよいでしょう。詳しくは、障害者就労支援機関や都道府県労働局、地域にある（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の窓口にお尋ねください。

【124】 障害であるかどうかのポイントがあるのでしょうか。ご説明のあった特性は健常者であっても当てはまってしまうことが多いように思われます。

質問者：学校関係者

【回答】

障害であるかどうかについては、本人が困っているかどうかということが前提となります。本人が困っていなければ、当然本人は障害とは認識していません。障害者手帳の対象となるだろうと思われる程度の障害を持っていても手帳を申請していない人もいます。環境がうまくフィットして問題なく働くことができている人も少なくありません。障害者手帳を取得した方々は自分の特性を自覚し、尚且つ、一般の職場で求められるパフォーマンスを

発揮するために支障があるので、合理的配慮を受けるために、手帳を申請し、障害者雇用枠での就労を選択する方が大多数です。

【125】 発達障害者を大量雇用した会社があり、5人に1人の支援担当者をあてがえて、業務対応ができるようにさせるとのことですが支援担当者の精神状態が心配になるところです。発達障害者に仕事を教えこむことは、並大抵のことではないと思います。大量雇用した会社の支援担当者は支援期間を短期交替して、精神を保つようなことをしているのでしょうか。また、支援を担当する人のメンタルをどうしているのでしょうか。

質問者：団体関係者

【回答】

特例子会社などを中心に発達障害者を大量雇用する会社は増えています。そのような職場の健常者の社員は支援専任です。少なくとも経験や適性を見込まれて支援担当者として配置されていますので、職場を円滑に運用できているようです。支援する社員にかかる負担も見越して運営していますので、支援担当の社員同士でフォローし合い、心身ともに維持できるように取り組まれているようです。当事者の採用選考にあたっては、就労経験があることを重視し、支援機関からの推薦により選考を行うと聞いておりますので、支援機関のアセスメント等を参考に慎重な選考を行っているものと思われま

【126】 就業規則・給与規定について

一般（特例子会社でない）企業において、「障害者契約社員」という採用枠を設定し、障害者雇用は原則この枠で行っている事例がありました。

- ・勤務時間は一般の契約社員と同じ
- ・業務内容は一般社員とシェア

以上の条件で、昇給や昇進の要件が一般と異なるものです。特に法・規則上問題ないもの

でしょうか。

質問者：団体関係者

【回答】

障害を理由とする差別は禁止されていることから、他の一般の契約社員と同様の勤務時間と業務であれば、昇給や昇進の要件は同じであるべきですが、仕事の内容等により、昇給や昇進の要件が異なることはありえます。障害者の方との契約の内容、採用企業の就業規則・給与規定の内容により判断が異なるのではないかと考えられます。

【127】 人事評価について

採用後に障害がわかり、これを職場に伝えた事例

- ・現場レベルでは、業務内容に一定の配慮がされています
- ・その上で、正規雇用を維持している
- ・ただし、人事評価基準は他社員と共通なので、どうしても低い評価になってしまう（割り振られた業務が、本来正社員が行う業務の目標値より低いため）

→今後昇給に影響する可能性も

この状態の1. 解決法、2. 事例ありますでしょうか。

※講義中で「未整備」とありましたが何か情報があればお願いします。

質問者：団体関係者

【回答】

採用後に障害がわかり、これを職場に伝えた事例は多く聞いています。正規雇用の維持は当然ですが、現在担当する業務が、本来社員が行う業務の目標値より低いため人事評価基準が低くなるのは致し方ないことかと思われます。個人面談により、目標設定と評価基準についてしっかり話し合うことが望まれます。

業務上の支障に対しては一定の配慮と同様に、特性から起こりやすい課題を解決、改善するためには、発達障害のある方向けの就労支援カリキュラム等の受講が効果があると思われます。このカリキュラムは東京障害者職業センター等で実施されているもので、在職中の方も現在の職場で適応する方法を身に着けるために必要な講座に参加することができます。

また、日頃の真面目な働きぶりにも関わらず、障害特性により一般の昇給・昇格試験に合格できない当事者の事例報告も増えてきています。一般の職場で働く障害のある社員の増加に伴い、各企業は今後の対応を検討していかなければならないところに来ていると思われます。

【128】 一億総活躍社会、働き方改革、高齢化という社会において、本資格はとてもフィットするものだと思いますので、ぜひ、国家資格、せめて厚労省か総務省公認資格にしたい。

障害者は様々な免除制度があります。私は障害者第2級ですが、免除制度を調べて手続きを行うのは大変です。ぜひ講習会の項目に加えていただきたい。

質問者：団体関係者

【回答】

障害のある方への様々な助成制度は各自治体による制度もあります。サービスごとの受給

要件がありますので、詳細については個々に確認していただくのがよろしいと考えます。各自治体の発行物で障害者向け福祉サービスの内容と利用方法などをまとめ、紹介するもの「福祉のしおり」等がありますので、各自治体でご確認ください。講義の中に一例として取り入れるかどうかについては、今後の検討とさせていただきます。

【129】 障害者は外来通院が必要ですが、その外来には丸一日を要することが大半です。そうなると基本的に有給日数を超過することがあります。その場合の疾病手当の申請は企業側が示すべき。こうした措置があることを講習会にも入れてください。

質問者：団体関係者

【回答】

障害の有無に関わらず、傷病休暇制度があり、通院のための休暇はこの傷病休暇で処理できる企業もあります。病気や怪我などで休職中に申請できるのが傷病手当金です。傷病手当金は連続する休暇の4日目から対象になりますが、月に1回程度の定期的な通院であれば対象となりません。疾病手当が何を指すものなのかわかりませんが、各企業の就業規則をご確認ください。

【130】 現在発達障害のパート社員を雇用しております。仕事は覚えられず、「簡単な作業」とこちらが思っている、本人にとっては難しい作業のようで、いくつか諦めざるをえません。元々いた作業所の担当者の方とも連携していますが、本人は趣味の話は普通に受け答えをしていますが、仕事の話になると急に混乱します。そのような特性なのでしょう。こちらとしても長く働いていただきたいので、どうにか適した業務を案内したいと思えます。

質問者：企業担当者

【回答】

作業内容は本人がわかりやすいように教えるのが基本です。ひとり一人の社員がわかりやすいマニュアルを用意し、その社員の特性に合う教え方をします。元々いた作業所の担当者とも連携しているとのことですが、仕事への定着支援として、ジョブコーチにより支援を導入してはいかがでしょうか？各都道府県にある障害者職業センター等所属のジョブコーチは就業開始して月数が経過してからでも利用することができます。

【131】現在、当職場で就労している職員（25歳、男性、発達障害、てんかんで精神保健福祉手帳2級）に障害者職業センターよりジョブコーチの方が定期的に来訪して下さっています。私は今年の4月より障害者雇用の担当として着任しました。来週、ジョブコーチの方が、これまで面談対応していた総務部の管理者と私、2人と面談をしたいと連絡をいただいております。

この間、私が職員本人と面談を数回行った際に、本人が近況や考えている事などを文章にして（PC入力して印刷A4用紙1枚）提出してくれています。本人が同席しないジョブコーチとの面談に、本人作成の文章を見せて良いものでしょうか。本人の承諾を得て、使用することが適切でしょうか。

ジョブコーチの方との情報共有で、留意することをご教示いただきたく存じます。

私が担当者として今回のジョブコートの方とお会いするのは初めてとなります。担当のジョブコーチは2名ということで、1名の方とは既にお会いしました。

質問者：団体担当者

【回答】

ジョブコーチとの面談はその職員の方が長く安定して働くために、今後の支援計画について雇用主と相談するものです。本人の現状をわかってもらうために、その文章を見せると説明し、本人の承諾を経て使用するのがよいと思われます。ジョブコーチの方も担当替えや異動がないとも限りません。複数のジョブコーチの方々と情報を共有しておくことが望ましいと思います。

【132】能力や適性がわからない新卒採用の場合、何を基準に合否を判定すれば良いのでしょうか。（面接官の心理的な“否”をなくす為には）。

質問者：匿名

【回答】

新卒採用の有無に関わらず、選考過程にインターンシップ（実習）を組み込む企業が増えてきています。数日間から2週間の連続する実習期間を職場で過ごすことにより、体調面を含めて職場環境への適応度を測ることができます。障害者雇用では採用前に職場実習を実施する企業が増えてきましたが、新卒採用でも有効な方法の一つと考えます。

【133】会社が必要と考えた開示範囲と本人が希望した開示範囲が異なり、本人の希望に沿った結果、トラブルが生じた場合、その責任とその後の対処はどうすれば良いのでしょうか。

質問者：匿名

【回答】

障害の開示については、組織としての方針を事前に取り決めておき、採用段階から双方の意向を摺合せ、開示範囲に関してのメリット・デメリットを説明し、十分に話し合います。その上で、本人の意思を尊重することになります。

万が一トラブルが生じた場合は、再度双方で話し合い、開示範囲の拡大も含め、対処方法を話し合います。その後も問題が生じた際には迅速に話し合いを行い、その都度対応していくこととなりますが、協議した内容とその結果を双方で確認し、記録に残しておくといでしょう。

【134】 名簿登載に関する単位取得の評価について

今回の障がい者雇用に関していえば、仕事柄長年、障がい者の社会生活あるいは保健医療の現場から支援するお仕事もさせていただいておりました。そうしたこともあり、直接、援助者と患者さん（クライアント）という関係で関わっておりましたので、国家資格等も含め、（社会福祉士、精神保健福祉士など）大学や社会人になってからもそれらに関する単位や知識を習得してきておりますが、何か別に評価や単位を既に習得していると認められることもあるのでしょうか？

質問者：病院関係者

【回答】

当講習会には国家資格等をお持ちの専門家の方々にも多数ご参加いただいております。一般の職場における障害者雇用の現状をご理解いただくことで、企業や団体においての障害者雇用の取り組みの推進や、当事者に対する合理的配慮の提供という点においてベストなアドバイスのできる人材としてのご活躍を期待しております。単位制度は現状において、習得にかかる勉強をした「時間」に対してのみ単位数に変換しております。

【135】 法定雇用率について

最近、ニュース等でも取り上げられ、大きな問題となっておりますが、法の施行元である国や行政機関での法定雇用率の水増し報告が多数報告されている中で、障がい者の方をはじめ、育児者、エイジレス雇用者を差別なく安心して働ける職場環境を整備することは民間企業含め、当然のことと考える一方で、国や行政機関が不正・水増し報告を長年されてきていることについて、果たして法定雇用率についての定めは実態に合っていないとも感じられました。雇用環境の整備・雇用率の向上促進は必要であるとしても、今後実情に合った法定雇用率の見直し、雇用支援対象者も含めた雇用環境整備・受け入れの促進など抜本的に見直されることはないのでしょうか？

質問者：病院関係者

【回答】

中央省庁の障害者雇用水増し問題を受けて、国家公務員試験において初めて、障害者選考試験が実施されることになりました。(2019年2月実施予定)今後も障害者雇用は促進されることが予想され、就業する障害者の増加につれて、職場で障害雇用についての知識を有する人材は益々必要とされています。当団体としては、国の雇用義務制度の今後の変遷を確認しながら、一般の職場の雇用環境整備に引き続き取り組んでまいりたいと思います。

【136】精神保健福祉手帳に関して

現在の手帳制度ではどのようになってるか分かりませんが、以前の制度までですと他の障がい者手帳と違い、有効期限が設けられていたかと記憶しています。雇用義務者ということに関していえば、手帳所持者ということですので、疾病の回復などにより、次回の手帳の更新により手帳所持者とならないということになる方もいるかもしれませんが、当然その場合は法定雇用率上の雇用義務者としてはカウントできなくなるという理解でよろしいでしょうか？

質問者：病院関係者

【回答】

身体障害者手帳は、その障害が永続することを前提とした制度です。手帳を交付する際に、将来、障害程度に変化が予想される場合は、都道府県知事又は指定都市の長が、再認定の期日（手帳交付時から1年以上5年以内）を指定し、その方に、その期日までに身体障害者診断書・意見書を再度提出していただき、障害程度を改めて診査することです。その結果、障害程度に重大な変化が認められた場合には、先に交付した手帳と引換えに、新しい手帳を交付することになります。同じ等級で手帳の更新がされることもありますし、等級が変更になることもあります。疾病の状況が改善され、手帳の更新がされないこともあります。

精神障害者健康福祉手帳は都道府県知事又は指定都市の長が精神障害の状態を認定して交付するもので2年ごとに更新が必要です。更新しない場合は法定雇用率の算定対象にはなりません。厚生労働省のホームページに記載されている内容を以下に抜粋します。《「障害者」の範囲》障害者雇用率制度の上では、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を実雇用率の算定対象としています(短時間労働者は原則0.5人カウント)。

【137】雇用環境整備士の職務内容として、作業療法のようなリハビリテーションに関する知識・技術をもった人物が有用であるように思えるが、実際に作業療法士等のリハビリ職種で雇用環境整備士はいるのか？

質問者：大学関係者

【回答】

受講者全員の保有する資格を把握しておりませんが、本講習会には精神科医師、臨床心理士、精神保健福祉士、言語聴覚士、社会福祉士等の専門家の方々にご参加いただいております。肢体不自由の障害者のリハビリテーションに関する専門家のアドバイスはもちろん重要です。本雇用環境整備士は、雇用の現場や管理する立場での知識を加味したもので、従来からある当事者支援をより拡大した位置付けになります。障害について作業療法の効果や実際の職務への適用検討及び助言など障害をもつ当事者について、よく知るリハビリ関連の専門家が、さらに雇用管理する立場から見た当事者支援の領域まで視野を広げて、活動して頂くことを期待しております。

【平成 31 年 1 月～ 3 月開催の講習会での講師への質問・回答】

・・・回答：石井京子・池嶋貫二

【138】精神障害者である短時間労働に関する算定方法の特例措置に関して質問です。これまでかかわった精神障害者においては、働く意思があっても週 20 時間以上の壁を超えることができずに、就労できないでいるケースが多く見受けられます。

『障害者雇用率の算定や障害者雇用納付金の額などの算定において、精神障害者である短時間労働者は実人員 1 人を「0.5 人」と算定しているところですが、一定の要件を全て満たす場合は、実人員 1 人を「1 人」として算定できるという特例処置』ができましたが、これは今現在就労できている精神障害者と彼らを雇用している企業はその利益を享受できるものの、結局のところの処置では週 20 時間以上の壁を超えることのできない精神障害者は依然として就労には至らないままです。

厚労省は本特例の設定根拠を『精神障害者の職場定着率は、週 20～30 時間勤務の場合が最も高く、また、精神障害者は知的障害者に比べて、就職時に短時間勤務であっても、就職後に 30 時間以上勤務に移行する割合が高いというデータ（平成 29 年 12 月 22 日第 74 回労働政策審議会障害者雇用分科会資料 1-2）』としていますが、週 20 時間未満の勤務の場合、そもそも障害者雇用率等の算定に入らないため、実際に雇用されている人数自体が少なく、また雇用されていてもそれは障害者雇用枠ではなく一般枠としての雇用であり、週 20 時間以上勤務の雇用と同列に比較することはできないのではないのでしょうか。

質問者：企業担当者

【回答】

平成 31 年 2 月 19 日に開催された第 85 回労働政策審議会障害者雇用分科会の資料によれば、週所定労働時間 20 時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設が盛り込まれています。精神障害者については障害の特性から、中長期にわたり現行の雇用率制度の対象となる働き方（週所定労働時間 20 時間以上の勤務）に移行できない者や、こうした働き方を求められること自体がストレスに繋がる者も一定数見られること、また週所定労働時間 20 時間未

満の就労であれば働ける者や、働く意欲をもって前向きに就職に取り組めるようになる者が一定程度見られ、結果として、週所定労働時間 20 時間以上の勤務に移行していく者、安定的に長く働き続けられる者等も多く見られるところである、とあります。これらを踏まえ、雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週所定労働時間 20 時間以上の労働者を対象とする枠組みを維持しつつ、短時間であれば就労可能な障害者等の雇用期間の確保を支援するため、週所定労働時間 20 時間未満の雇用障害者数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給することが適当であるとしています。

障害者雇用の多様化として、「超短時間雇用」という考え方も出てきていますので、今後の動きを見守りたいと思います。

【139】 法定雇用率に難病患者が含まれていませんが、いずれ含まれますか？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

現時点では、難病そのものだけでは雇用率対象とはなっておりません。あくまでも雇用支援対象の位置づけであり、障害者手帳の取得がカギとなります。ただ、平成 31 年 2 月 13 日付けの労働政策審議会障害者雇用分科会意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」においても、雇用率対象としての難病の今後について一部取り上げられているように、将来においては何かしらの変化もあるのではないかと期待を込めています。

詳しくは、下記の厚労省発表の当該意見書をご覧ください。

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書 ～今後の障害者雇用施策の充実強化について～

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03594.html

【140】 昨年より、高等特別支援学校の学生の実習を受け入れ新採用しました。スタッフは、初めから“障害がある人”という位置づけなので、対応も比較的良好です。問題は、おそらく発達障害があるだろうと思われる職員で、診断されていない場合、スタッフに対しどのような指導をすれば良いのかで困っています。例えば、「あのスタッフは多分発達障害があると思うから、覚えられない時は、違う方法を考えて」等と指導しても良いものでしょうか？

質問者：病院関係者

【回答】

明確になっていない段階で、障害の有無に関わるような事を示すことは、当人の知る所になった場合、人権等毀損のトラブルに至ることも考えられますので、この段階で持ち出すことは避けるべきです。

新スタッフへの指示命令や相談支援の対応担当（複数名で優先順位も）を決めてしまい、それを周囲にも周知させ、縦ライン系統を限定してしまう運用を取る方法も考えられます。仮に、その二者の間で接触等のやり取りがあり、新スタッフが困惑するようなことがあれば、直ちに正規の指示命令者に相談報告するように、回避策を周知しておくことが望ましいです。

【141】 発達障害と診断されている方を雇用しています。数年が経ちますが、なかなか出勤が安定せず、週 11 時間、週 3～4 日（月 3 h・水 3 h・金 3 h・土 2 h）でも勤務が続きません。出勤してくると問題なく、時間以上に残って仕事をしたがりますが、次の勤務日には休む。突然バタッと休むので、最小限の仕事しかお願いできません。ご本人は、物足りない仕事内容かと思いますが、アテにできないので、どんどん仕事を制限していくこととなります。今日の講義を聞いていて、その者が発達障害として当てはまる場所がありません。周囲の職員たちは、休まれると自分達の対応に原因があったのかと気にしたりするのですが、常にとっても優しく、声かけも十分なので、それが原因とも思えません。本人も「有難い職場」と言っているのですが、この突然バタッと 1 週間 2 週間と休まれるのはどうしたらいいものなのでしょうか。

質問者：病院関係者

【回答】

発達障害という診断を受けても、個々に状況が異なりますので、雇用されている方がどのようなタイプの方なのか説明を聞いて判断をするのは難しい状況ですが、可能性の一つとして考えられるのは、発達障害のある方の特徴としては感覚過敏と鈍麻の影響です。疲れやすさは感覚過敏により常にストレスフルな状態であることが影響していますが、一方で鈍麻により疲れていることを感じにくい方もいます。出勤したときには張り切って仕事に取り組みますが、疲れていることに気付かず頑張ってしまうと、次の勤務日までに疲れが回復しないことが考えられます。また、発達障害のある方の中には睡眠障害を持つ方もいます。睡眠障害のために服薬していますが、服薬管理、睡眠管理が上手くできていないことも考えられます。長期の就業安定のためには、本人の健康状態を見極め、同意を得たうえで、医療機関等からの体調管理に関する情報を得るのも一つの方法です。

【142】当病院での看護・介護職員で発達障害ではないかと考えられる者がいます。主な特徴として、報告、相談、連絡ができないことが多く、周囲職員からの不安もあり、夜勤は不可とし、日勤での対応に切り替えて、現在トラブルは少なくなりましたが、昨年患者の簡単な身の回りのケアをしている際に、不注意で患者に怪我をさせてしまいました。本人は患者に絆創膏など簡単な措置をして終了させてしまったため、他職員もその事実を知らず、患者の家族からの指摘で初めて発覚し、組織全体として謝罪を余儀なくするなど大事になってしまいました。本人は反省した様子もなく普段と変わりません。現在ベテランといわれる勤務年数に差しかかろうとしておりますが、今後新人への指導等を任せることができる程の技量が身につかないと思います。一般職員としての勤務ならば一通りこなせる状況ですが本人は今後も現職を継続して働きたいとのことです。一度、医師等に相談すべきでしょうか。

質問者：病院関係者

【回答】

社員から申し出がない場合、会社が発達障害と思しき社員に発達障害であるかどうかを個別に尋ねて確認することや、診断を受けるようにと伝えることもプライバシーの侵害になる可能性があります。現在、夜勤シフトを外す等、職場で可能な限りの対応をされているようですので、本人の成長を促すうえで、勤務年数も鑑みて期待される役割期待等を話してきかせます。診断を受ければ終りではなく、診断を受けた後、周囲も協力し、本人も努力することにより、苦手な部分をどのように改善していくかが最も重要です。本人が報告、相談、連絡ができないことの把握から、公的な職業リハビリテーションサービスの利用の申し出があれば、合理的な配慮の提供の必要性を相談する根拠となります。いずれにしても、定期的に面談を実施し、就業継続していくために、できることを増やしていく必要があることを話し合っていく必要があります。

【143】現在当社では、はじめての障害者雇用に取り組もうとしています。産業医等、外部機関（産保センターetc）との関係、仕事内容の決定等にあまり触れていませんでしたが、現状他の企業では、仕事内容を決定してから採用されているのでしょうか。現在 50 人未満の弱小企業です。産業医も居なく、いつも担当医（健診等をたのんでいる）しかいません。産保センターで継続に話を進めていくのは少し難しく感じています。このような場合、雇用環境整備士はどのような立ち回りをすべきでしょうか。両立支援コーディネータ等と同じような立ち位置と考えて良いのでしょうか。現在、両立支援コーディネータ、両立についての制度等は社内では策定・周知している状態です。健康経営優良法人認定も受け、内部の準備は揃ってきていると思います。ハローワークを通さなければ、助成金も出ない現状だと思います。知人の障害者を雇用したいとき等どうすれば良いでしょうか。

質問者：人事担当者

【回答】

両立支援コーディネータは疾病治療と就業との橋渡し役として、謳われている国の事業の1つです。疾病の延長線上には後遺症としての障害がありますから、雇用環境整備士は、疾病も含めたさまざまな困難さをもつ人の雇用を支えるという意味も込められているので、両立支援コーディネータも含めた大きな枠組みでの立ち位置にあると考えます。いずれにしても、困難さをもつ人と職場との間に立って、長く仕事が続けられるように環境を整えていく調整役であることは変わりありません。

これまでの就業事例も多くありますが、個々に事情は異なりますので、前例に縛られず新たな視点や観点をもって、踏み込んだ取り組みを生み出すことも、整備士の役割となります。

補足ですが、すでに採用が決定されている場合では、その定着のため役立つ「障害者雇用安定助成金」の活用も一例になるかと思います（但し、申請要件がありますので注意してください）。

【144】私も障害者手帳を持ち（身体）働いております。現在、大学のキャリア支援をする部署に勤めており、障害を持つ学生を担当することがあります。身体的障害を持つ学生に対しては私も上手く対応できていると思っているのですが、精神的障害を持つ学生へのアプローチに非常に苦勞しています。他部署との連携などは取っており、事前に配慮の必要な学生はリスト化されているのですが、たまに一般学生として就職相談をしていると「もしかして・・・」と思うこともあります。このような、いわゆる障害の疑いのある学生への対応、特に急な対応の際に注意すべき点などをご教授頂けませんでしょうか。

質問者：学校就職課担当者

【回答】

多くの教育機関においても同様に、何かしらの困難さを持っていると見受けられる学生への対応に苦慮されています。

基本は本人が自覚し、自ら望んでサポートを望む声を発してもらうこと、それを受けて対応する形が自然です。そうでない場合には通常に対応を取ることになります。

しかし、困難さを垣間見たり、その恐れがあると感じられるようなら、柔軟で細やかな対応に切り替えることが必要となります。一時的な支援が求められる学生と位置づけて、内部で周知情報共有しながら対応する形を取ります。その対応の中で、生活習慣の中での変調や体調面の不調を見出せば、それとなく医療へのつながりを試みることも考えられます。

【145】発達障害の疑いがある社員に対して（本人は発達障害であることを自覚していない）どのように自覚してもらえばよいのでしょうか？周囲がそれとなく配慮しているが、周囲のメンバーのストレスが高くなってしまいます。本人と面談しても認めません。有効な配慮の方法がわからず手さぐり状態なのです。

質問者：企業担当者

【回答】

同様のご質問は毎回非常に多く寄せられます。上記の質問でも回答しましたが、社員から申し出がない場合、会社が発達障害と思しき社員に発達障害であるかどうかを個別に尋ねて確認することや、診断を受けるようにと伝えることもプライバシーの侵害になる可能性があります。いずれにしても、定期的に面談を実施し、就業継続していくために、できることを増やしていく必要性があることを繰り返し話し合っていくことが大事です。

【146】障害（知的・発達）の可能性のある方への確認方法はどのようにすればよろしいのでしょうか？本人からの提示がない限りは、確認は難しいのでしょうか？面接・採用の際は本人から何の提示もなかったが、就業後に関係部署などからその可能性は本当はないのかと問い合わせが来ることがあります。一般就労してもらっているが、周りの方とギクシャクする場面などもあり、人事担当としては全ての方に気持ち良く働いて頂く為には確認が必要と思っておりますが、どう確認すればよいのか判断が付きません。

質問者：企業担当者

【回答】

前の質問にも回答しましたように、本人からの申し出がない限りは、確認は難しい状況です。企業としては、全社的に合理的配慮の提供の申し出を呼びかけることとなります。全社的な周知方法は、社内掲示板や回覧板に掲載する、社員全員に対して一斉にメールする、社員全員に対して、チラシ、社内報を配信する等です。全社的に周知を行い、その後は個人個人の申し出に対応していきます。

【147】 障害のある学生への合理的配慮について、私は学校機関に勤めているので就職支援にはハローワーク、学校生活については他大学の取り組みや JASSO での事例を参考にしています。どうかと本講師より直接アドバイスをいただいたことがあります。そこで、さらに質問なのですが、学校において合理的配慮をする場合、ここまでしかできないという結論を出した場合に、どこか専門家に意見をもらう場はありますでしょうか？ 配慮を求められた学生や保護者に学校の見解を示す前にチェックしてもらえる組織などあれば知りたいと考えています。やはり弁護士なのでしょうか。それとも外部支援機関で専門的なところがあるのでしょうか。

質問者：学校就職課担当者

【回答】

● 修学時の合理的配慮については文部科学省のホームページに事例の掲載があります。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/044/attach/1297377.htm

● JASSO（日本学生支援機構）ホームページには次の報告が掲載されています。

（1）平成 28・29 年度合同ヒアリング報告

https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/_icsFiles/af/fieldfile/2018/08/06/report2016_2017.pdf

（2）平成 30 年度（2018 年度）障害のある学生の修学支援に関する実態調査

https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/2018.html

障害者の希望する合理的配慮に関し、過重な負担となる場合は合理的な配慮の提供義務は負わないとなっています。企業、学校等各々の事業所で状況が異なりますので、他機関での判断は難しいものと思われませんが、全国に設置された発達障害者支援センターは、発達障害児（者）への支援を総合的に行うことを目的とした専門的機関です。発達障害児（者）とその家族が豊かな地域生活を送れるように、保健、医療、福祉、教育、労働などの関係機関と連携し、発達障害児（者）とその家族からのさまざまな相談に応じ、指導と助言を行っています。企業や学校からの相談も可能ですので、一次相談窓口として相談し、助言を仰いでみてもよいかもしれません。一方、障害者が申し出を行ったのにも拘らず、合理的配慮が提供されない、あるいは合理的配慮の不提供に関し合理的な説明がない場合は、申し出者は通報・届出窓口（市町村の障害者虐待防止センター）に相談・通報・届出を行うことができます。

【148】 加齢と人事の関係について

一般の日本企業においては、若いうちは現場の業務を経験し、やがて一定の年齢に達する頃には現場を退き管理職に就いてマネジメント業務に従事し、そして役職昇進に伴って給与も上がっていく・・・というのが慣例かと思いますが、知的障害や発達障害を持つ従業員にはマネジメント能力が備わっていない場合が多いため、このパターンが当てはまらずに苦慮しております。

障害者従業員が加齢等により第一線の現場の業務が困難になったときにその人をどう評価してどういうポジションに就かせるのか。従業員のモチベーション維持や給与待遇も絡めて、この課題に取り組んだ事例があれば好事例、失敗例問わず教えてください。また、弊社は特例子会社で知的障害や発達障害を持つ従業員が大勢働いていますが、同じ世代の従業員が多く、ほぼ同時に高齢化を迎えることが必至です。そのときの備えについて何かアドバイスをいただければ幸いです。

質問者：企業担当者

【回答】

一般的に、知的障害等を持つ方の中には加齢により就労意欲が乏しくなってくる方がいます。その場合は支援者も含めた個人面談を行い、就労継続について十分に話し合いを行います。また、大量採用を行った場合、同時期に高齢化を迎えることとなりますので、定期的に若い年代の障害のある方を採用していくことが重要です。設立してからの歴史の長い特例子会社が多く、事例を知っていると思いますので、個々に話を聞く機会を持たれることをお勧めします。

【149】 障害者社員同士のトラブルについて

知的障害や発達障害を持つ従業員が大勢いるため、従業員同士のトラブルが頻発します。そのトラブルの内容は、ある従業員が他の従業員に悪口を言われた、睨まれた、きつい物言いをされた、からかわれた、物を隠された、無視された、叩かれた、といった、小中学校でおこるいじめに類似しているものが多く報告されています。障害者従業員が多くいればそれだけ障害特性も多岐にわたり、お互いの障害特性に対する理解も難しく、それがいじめのようなトラブルの原因の一つであると考えています。

しかしながら、健常者に対しては障害特性を学んで理解するための資料が多くあり、いたるところで研修も行われている一方、知的障害や発達障害を抱えていても簡単に理解できるような資料や研修は乏しいため、障害特性を障害者同士でも理解しあえるツールや場を設けることの必要性を感じています。

そこで、①障害者同士のいじめはなぜ起こってしまうのか。②起こったときはどう対応するのがベストか。③未然に防ぐ方法としてどんな方法が良いか。④障害者に対して障害特性の理解を進めるにはどうしたら良いか。⑤会社としてどこまでトラブルに踏み込むか（SNS の利用を制限したり、プライベートの部分まで踏み込んだりしてもよいか）。⑥加害者に対してどこまで特性を考慮して処遇処罰を決めるべきか。

質問者：企業担当者

【回答】

知的障害や発達障害を持つ従業員が大勢いる職場では、従業員同士のトラブルの頻発が報告されます。支援するスタッフが該当従業員の話聞く、あるいは支援者にも協力を依頼し、対応することが一般的です。相性の悪い従業員同士が一緒のチームにならないように組み合わせには配慮している職場が多いと聞いています。

①障害者同士のいじめはなぜ起こってしまうのか。

障害者だからという訳ではなく、一般の職場や学校と同じように障害者同士のいじめはあります。

②起こったときはどう対応するのがベストか。

いじめる側、いじめられる側の席を離す必要があります。

③未然に防ぐ方法としてどんな方法が良いか。

原因がわかる場合には前もって座席の配置を工夫します。

（例：感覚過敏等により、相手の言動やしぐさ等が耐えられない場合等）

④障害者に対して障害特性の理解を進めるにはどうしたら良いか。

面談を実施し、他の従業員を理解する気持ちを持つよう繰り返し話をします。

⑤会社としてどこまでトラブルに踏み込むか（SNS の利用を制限したり、プライベートの部分まで踏み込んだりしてもよいか）。

大きな問題が生じているのであれば、全体に対して SNS の利用の自粛を依頼するのも止む無しではないかと思えます。会社としてプライベートな部分までは踏み込まず、支援者に任せることが多いようです。

⑥加害者に対してどこまで特性を考慮して処遇処罰を決めるべきか。

トラブルの内容と程度がわかりませんので、お答えしようがありませんが、大勢の社員の前で注意するよりも、個別の面談で繰り返し注意します。また、口頭での注意だけではなく、文書に残し、話し合い、取り決めた内容について、本人の署名と捺印を貰うと効果的と思われるます。

【150】障害者雇用促進法 別表

二 八 両年による普通話声の最良の語音明瞭度が50%以下のものと記載がありますが、この判定方法についての基準（距離や声量等）があるのでしょうか。また、特に基準がない場合については、医師の判断によるのでしょうか。

質問者：行政庁担当官

【回答】

現在、障害認定基準は下記のように明記されていますが、実際の検査については各医療機関において、聴覚検査法（語音聴覚検査）に従って実施されているものと考えられます。それによって得られた結果を元に、障害の等級が判定されることになります。

参考：愛媛県の身体障害認定基準より一部抜粋

<https://www.pref.ehime.jp/h20700/fukushi/syougai/documents/ninteikijun.pdf>

二 聴覚又は平衡機能の障害

1 聴覚障害

（1）聴力測定には純音による方法と言語による方法とがあるが、聴力障害を表すにはオーディオメータによる方法を主体とする。

（2）聴力測定は、補聴器を装着しない状態で行う。

（3）検査は防音室で行うことを原則とする。

（4）純音オーディオメータ検査

ア 純音オーディオメータは JIS 規格を用いる。

（途中省略）

（5）言語による検査

ア 語音明瞭度の検査語は、次に定める語集による。検査に当たっては、通常の会話音の強さでマイク又は録音機により発声し、その音量を適度に調節し、被検査者に最も適した状態で行う。

検査語はその配列を適宜変更しながら2秒から3秒に1語の割合で発声し、それを被検査者に書きとらせ、その結果、正答した語数を検査語の総数で除して、求められた値を普通話声の最良の語音明瞭度とする。

（「語音明瞭度検査集」は省略）

イ 聴取距離測定の検査語は良聴単語を用いる。大声又は話声にて発声し、遠方より次第に接近し、正しく聴こえた距離をその被検査者の聴取距離とする。

ウ 両検査とも詐病には十分注意すべきである。

テキストの補足 (24～25 頁)

障害者雇用納付金制度について

24 頁「100～300 人未満企業の軽減措置あり」

25 頁「常時雇用の労働者数が 100 人を超え 200 人以下の事業主」の記載のどちらが正しいのかというご質問を講習当日に受講者からいただきました。

障害者雇用納付金については従来常時雇用の労働者数が 300 人を超える事業主が対象でしたが、200 人を超え 300 人以下の事業主、100 人を超え 200 人以下の事業主と順次対象が拡大され、対象拡大された事業主に対し、各々軽減措置が実施されています。200 人を超え 300 人以下の事業主については平成 27 年 6 月 30 日まで軽減措置が実施されました。平成 27 年 4 月 1 日から常時雇用の労働者数が 100 人を超え 200 人以下の事業主も対象となり、現行の軽減措置は平成 32 年 3 月 31 日迄実施されます。

【令和元年 7 月～9 月開催の講習会での講師への質問・回答】

・・・回答：石井京子・池嶋貫二

【151】本人に自覚がないが、周囲から本人の言動を観察すると明らかに発達障害と思われる人がいます。専門医の診断を受けて障害を明確にした方が、本人の「生きにくさ、つらさ」が解消できるのではないかと思います。この場合、どのような方法で本人に障害を自覚するための方向性を伝えれば良いでしょうか。

質問者：学校関係者

【回答】

診断を受けても障害を受け入れられない人もいます。また、一般的に障害を受容するまでには長い年月を要します。ご本人の困り感の程度によりますが、日常生活や就労でうまくいかない場合、診断もその状況を解決するための一つの方法かもしれないとして、一緒に考えていこうというアプローチになるかと思います。しかしながら、家族の理解も必要ですし、信頼できる人からの働きかけが必須です。

年齢が 34 歳位までの方であれば、就職活動について新卒ハローワークが利用できます。全国 60 ヶ所の新卒応援ハローワークには大学などの新卒者や既卒者に対して就職支援を行う専門家がいます。この中には発達障害について詳しい知識を持つ専門家もいますので、対

象年齢の方であれば、このような公的機関の窓口を利用することで、適切なアドバイスを
得ることができます。

【152】すでに雇用し勤務している社員に発達障害が疑われる場合

- ①専門医の診断を受け手帳の交付を促すことは良いか？
- ②①がもし良くない場合人権等をシンガイせず上手に促す方法があるか？
- ③手帳の交付を受けた場合、障害者雇用としてカウントできるようになるか？

質問者：企業総務担当者

【回答】

会社が発達障害と思しき社員に発達障害であるかを個別に尋ねて確認することはプライバシーの侵害（人権侵害）になります。そのため、個人から申し出がない場合の確認方法として、社内全体に対して、合理的な配慮の提供の申し出を呼びかけることが基本です。当該質問は非常に多く頂く質問です。過去の講習会で頂いた質問への回答は当団体のホームページ上でも公開しています。

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

また、講習会で寄せられた主な質問と回答をまとめた書籍『発達障害の方と働くための教科書』（日本法令）が出版されていますので、ご参考になさってください。

診断を受けることが必ずしも手帳の申請、交付につながるかどうかはわかりませんが、手帳を申請し、交付を受けた場合は障害者雇用の算定の対象となります。

【153】テキストに「発達障害の特性を踏まえた対応をしてみると、すべての人にわかりやすくなるのでは？」との言葉がありましたが。私はそう言い切ってしまうのもどうか？と疑問に思いました。何でも明確にすることで、かえってやりにくいと感じる方もいるかもしれないと思うからです。

これとは少し違う例かもしれませんが、車いすユーザーにはわずかな段差が支障になる。しかしだからと言って全ての段差をなくしてしまうと視覚障がいがある方のなかには、そのわずかな段差を歩く時のたよりにしている方もいるので、今度はその人が困ってしまう。そんな例も耳にしたことがあります。

このような「合理的配慮の対立」が起こった場合の対処をどう考えたらよいか。

質問者：企業総務担当者

【回答】

日本で働く外国人労働者も増えています。多様な人材が働く職場では、明確で具体的な指示や何か変更を行うときの事前予告は有効と思われます。例示していただきました、車いすユーザーと視覚障がいのある方のニーズが異なることについてですが、現在横断歩道と

手前の歩道の段差は国のガイドラインで2センチとなっています。この高さは車いすユーザーが何とか乗り越えられることができ、白杖を頼りに歩行する視覚障がいのある方が、白杖により歩道と車道を識別できる高さです。合理的配慮の対立が起こったときは話し合いが欠かせません。双方の事情を考慮しながら、話し合うことにより折り合える方法を探っていくこととなります。

【154】事例でご経験やご存知でしたら教えていただきたいのですが、社員同士の業務のレクチャーや指導において、発達障がいがある社員同士で行う場合のメリット・デメリット、リスクについてご教示下さい。

質問者：企業担当者

【回答】

発達障害とひとくくりにされている中でも、自閉症スペクトラムの方とADHDの方ではまったくタイプが異なります。発達障害の複数の特性を併せ持つ方もいれば、同じ診断名でも個々に状況が異なります。個性豊かな方々の中には相性が合わない同士もいますので、社員同士の業務のレクチャーや指導が必ずしも上手く機能するとは限りません。また、レクチャーはできるが、指導は苦手という方も存在します。業務のレクチャーや指導を任せられるかどうかは、一人一人の適性を見極めて判断することになります。リーダー職を務めるには業務知識に加え、コミュニケーション力が必要となりますので、リーダー職を任せるにあたっては、本人の意向を確認することも必要です。

発達障害のある方が大勢働く職場で、リーダー職を置く職場もできました。その場合は、指導することによる負荷を軽減するために、個人の担当業務のボリュームを減らす必要があります。

【155】障がい者が長く勤めてもらうには、キャリアアップは必須ですか？又、それは本人のモチベーションにつながるものですか？そして、その制度やスキーム・仕組み作りで注意すべき事はありますか？

質問者：企業担当者

【回答】

発達障害のある方の中には目標や取り組みたいことを明確に持っている方がいます。経理職を目指し、簿記の試験に合格し、経理職を望んでも自分の希望がかなえられない場合、転職を考える方もいます。また、発達障害のある方の中には将来に対する展望が開けないといとも簡単にモチベーションが下がってしまう方もいますので、将来のことを話し合える面談は非常に重要です。同じ業務を長く続けていると、モチベーションが上がらないばかりか、飽きてしまう方もいます。いずれにしても個人面談の中で、将来のスキルアップ、

キャリアアップを示すことが長期就労につながると考えます。

【156】精神科医として治療に従事しています。就労移行支援事業所も増え、病状が安定すれば。就労に至る例も増えてきました。

ただ、特に若い方々に多いのですが、業務内容の単調さや経済的報酬も含めたモチベーション低下による数年での離職も少なくありません。

他方企業側からすれば、同一業務で特に生産性が著しく向上でもせねば、報酬のアップが困難であることは理解できるところです。また就業条件の向上目的として昇進を目指すとしても、コミュニケーション能力の欠如や他者マネージング能力の不足があっては、それも難しそうです。さらにAIの進化により、単純に作業員としての仕事は今後健常者であっても維持することは難しくなるとも言われています。周囲の配慮疲れによる発症事例もあります。以上をふまえて、発達障害を含む精神障害者の長期的な就業継続のためにどのようなオプションがあるものか、御教示頂ければ幸いです。

昇進を伴う昇給ではない、一分野を深めてゆくスペシャリストを高める方向を模索するのも一案でしょうが、それも長期的には後進を育てるためには昇任をさして変わらぬ能力が求められてくるようにも思えます。

質問者：医療関係者

【回答】

近年、発達障害のある方々の就職件数が伸び、新卒で総合職として採用される方、また正社員に登用される方も出てきています。正社員であれば、その企業の研修制度が整っていますし、昇格・昇進の機会も平等に与えられます。しかしながら、一般の研修の中には発達障害のある方が苦手とするグループワークが含まれていたり、昇格試験、管理職試験に挑戦しても、すべての項目で良いスコアを取ることを望まれると能力のアンバランスがある発達障害の方は辛くなります。不合格を繰り返し、気持ちが落ち込む方も少なくありません。

一方で、障害者雇用枠で比較的単純な作業に従事している場合、昇進・昇格だけでなく、よりスキルアップにつながるような業務を任されることも難しいのが現状と思います。自分のやりたい仕事が任されないと、本人の仕事へのモチベーションが下がり、体調を悪化させてしまう方もいます。

発達障害のある方が多く働く職場では、リーダー職を設け、チームのマネジメントを任せられることがあります。そのような経験は成長のために有効と思います。

発達障害のある方が成長するためには経験させてもらうことが何よりも重要です。しかし、発達障害のある方の教育・育成に企業がどのくらい力を入れているかという点、個々の職場での対応にとどまり、残念ながら、企業の取組についてあまり聞くことがないのが現状です。

自己のスキルの向上に熱心な方は資格を取得し、転職する方も出てきています。せっかく

採用した社員に長く働いてもらうためには、企業としての障害者雇用への取組みと姿勢を示す必要があると思います。障害のある社員が業務の質、内容、将来のスキルアップについてモチベーションを持って働くことのできる職場が増えることを願います。

【157】 クールダウンや休憩の時間の賃金はどうなるのでしょうか？

合理的配慮と待遇の関係についての情報源があれば教えてください。

質問者：企業経営者

【回答】

クールダウンは発達障害等のある方がパニックになったときに、静かな場所に移して落ち着かせることですが、頻繁にパニックを起こす訳ではありません。体調不良で少し休憩するのと同じ扱いになるかと思います。

過集中になりやすい人の場合は定期的に短い休憩を設定していることがあります。しかし、5分～10分の短い時間が多いようで、大目に見ている職場が殆どようです。

【158】 障害・疾病の安定性を面接面で見抜く有効的な質問とかありますか。

質問者：行政庁担当官

【回答】

一般の採用選考において、短い選考の過程の中で、障害特性を見抜く決め手となる質問等はないものと考えます。障害特性は1つでもなく多様であるため、全ての特性を見出すことは難しいでしょう。例えば、コミュニケーションの弱さをもつ人の場合は、対話の中で齟齬が生じたりして感じることもあるかもしれません。違和感を覚えても、それが障害起因かどうか判断しにくいと思います。反対にお話し上手な方でしたら、本当に障害があるのかとわからなくなってしまうでしょう。さらにボーダー近傍にいる人の場合は、障害とも言えなくなります。

正確に調べようとするには、障害者職業センターで実施されるような専門の職業評価検査などで、ようやく詳しい特性がわかるものです。

【159】 当事者を支援する方がつぶれてしまう事があるので、上司がそれに対するフォローが必要だと思うのですが好事例がありますか。

質問者：行政庁担当官

【回答】

上司自身も支援の役割を担い、当事者と現場支援者から情報収集したり、相談を受けたり

します。ガス抜きの位置づけになることです。上司と現場支援者の間では密な情報共有の機会をもつようにします。さらに人事部門など他部門にも役割を担ってもらいます。外部支援者とも連携を取るなど、中心拠点的な位置づけで活動してもらいます。

【160】産業医の意見は、どこまで企業に助言が出来るのでしょうか。（配置がえが望ましいと伝えたがみとめられなかった。）

質問者：行政庁担当官

【回答】

企業は産業医をどういう位置づけで見ているのかにもよると思います。医療的措置が必要と言われても、事業の諸事情のために重要度が抑えられることもあります。軽んじられている訳ではないでしょうが、医師の言葉にピンと来ない職場もあります。また、障害者雇用についての課題などもあまり意識されていない職場であると、医療面の声であっても反応しないこともあります。

【161】今勤務している職員の中に発達障害や精神障害があるのではとおもえるような行動をされる方がいらっしゃいます。その方が障害者手帳をもたれば、当方もそのような配慮ができるし、「障害者雇用」につながると思うのですがその職員が障害者手帳を自らうけられるようにすすめるには何かよい方法があれば教えて下さい。当方も言い方をまちがえると人権をきずつけてしまうし・・・
仕事ができず問題ありの職員に対し他の職員の不満もつものについて、どうしたものか。

質問者：医療関係者

【回答】

現時点では、確証がないので必ずしも発達障害と決めることはできないかもしれません。もしかすると、別の原因もあり得ることかと思えます。ただ、何かしらの職場不適合と見られる言動があり、職場で混乱を招いて、周囲は大変危惧されているものとお見受けいたします。

今の状況で言うと、健常者としての位置づけになりますので、健常者としての評価をし、管理職から指導していくことになると思います。状況を説明し改善を促すことになりませんが、それ自体をおろそかにするのであれば、それ相応の対応をするしかありません。

管理職との指導や面談等を繰り返す中で、相手が抱える悩みや不安が露わになれば、医療へとつなげて原因発見や緩和措置を取るよう促すことになり。ただ、無理強いをしてはいけません。

もしも発達障害の可能性を考えるのであれば、相手への指導・指示に障害特性を考慮した対応（簡単明瞭、優先順位、順序段取り、記録、随時確認など）を取り込んで執り行うよ

うにします。

【162】雇用率達成のために企業（高齢分野）に清掃で（本人）雇用されている現場担当者は清掃でも完璧を求められます。
本人は知的（発達）もあるため、現場の方は障害者に対する理解もなく多くを求めてきます。清掃現場では真夏でも経費節減のためにエアコンもきって仕事をさせられるのが現状です。人事の方と現場レベルのズレもあり、話し合いをもっても多くを求めてきます。本人に仕事ができな日にはかなり暴言もあるようです。「辞めてもらうよ」とか「給料減らすよ」とか「ふざけるんじゃないよ」とか。
そのまま御両親や、本人が住むグループホーム職員にその言葉がストレートに伝わっていることを現場の方は知りません。
現場の人手不足もあり、障害者を雇う現状にない場合、週1現場訪問をしても改善ありません。
もちろんマッチングもありますが、ハラスメント、虐待（暴言）にあたらぬか雇用している企業自体にもう少し理解していただける方法に困惑しています。

質問者：支援団体職員

【回答】

ご本人の気持ちもそうですが、ご親族他周囲の方々の判断によっては、課題が大きく取り上げられるかもしれません。人事部門と現場との認識のズレについては部門間のパワーバランスもあるので、今のままではすんなりと課題を共有し得るかは不透明と思われます。人事部門に現状から考えられるリスクをそれとなくお伝えして注意を促し、内部（経営層も含めた）で協議して頂いてもよいのではないのでしょうか。
それに、2019年5月、企業・職場でのパワハラ防止を義務付ける法案が成立し、大企業では2020年4月、中小企業は2022年4月に対応を義務づけられる見通しです。企業に対し、障害のある社員への暴言を改善していただくよう、申し出ることが必要になるかと思えます。人事の方と現場の方の意識のズレはあると思いますが、まずは会社としての対応ですので、人事の方に繰り返しお願いしていくのがよいでしょう。

【163】パワーハラスメントの具体的な改善例。（具体的な注意事項などがあれば助かります）

質問者：病院関係者

【回答】

2019年5月、企業・職場でのパワハラ防止を義務付ける法案が成立しました。大企業では2020年4月、中小企業は2022年4月に対応を義務づけられる見通しです。

ポータルサイト「明るい職場応援団」（厚生労働省）にはハラスメント裁判事例、他社の取り組みなど様々なハラスメント対策が掲載されていますので、ぜひご覧ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

【164】 障害者雇用の受け入れをひろげていくための広報事例など

質問者：病院関係者

【回答】

・障害者雇用のリファレンスサービス（高齢・障害・求職者雇用支援機構）では、障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例や、合理的配慮の提供に関する事例を紹介しています。雇用の経緯や取り組みの背景などにも触れられていますので、自社の参考になりそうな事例を探してみてもはいかがでしょうか？

障害者雇用のリファレンスサービス

[https://www.ref.jeed.or.jp/search_result.html?collection=jeed&page=0&size=20&sort=ref_year,desc&sort=url,desc&filterQueries=doc_type:ref&query=*&filterQueries=ref_jirei:\(0\)&filterQueries=ref_bunrui:\(3\)](https://www.ref.jeed.or.jp/search_result.html?collection=jeed&page=0&size=20&sort=ref_year,desc&sort=url,desc&filterQueries=doc_type:ref&query=*&filterQueries=ref_jirei:(0)&filterQueries=ref_bunrui:(3))

【165】 障害者雇用促進法の「雇用義務の率」の計算について質問いたします。

私どもの会社は「労働者派遣事業」を営んでいます。

会社スタッフ（総務、経理、営業等）は役員含み「15名」

派遣社員は「約300名」、総人員「約315名」です。

障害者は「スタッフ＝1名」、派遣社員「3名」です。

障害者雇用率は、派遣社員を含めると「 $4/315=1.2\%$ 」となり、スタッフのみで計算すると「 $1/15=6.6\%$ 」となります。

派遣業は派遣先からの要望で社員を派遣しますので、「健常者」を要望されれば健常者のみとなってしまいます。

私どもで障害者の方を登録しても、派遣先が無ければ、障害者の雇用が出来ません。

法律的にどのように解釈し計算すればよいのかをお教えいただければ幸いです。

質問者：企業総務担当者

【回答】

雇用率計算を行う場合、まずは企業の常用雇用労働者、短時間労働者の総数を算出します。実働している労働者数を割り出すことになります。

以下は、「高年齢者及び障害者雇用状況報告記入要領」内の「記入に当たっての注意事項」

の説明より抜粋要約しました。

○常用労働者：

1週間の所定労働時間が20時間以上であり、1年を越えて雇用されること（見込みも含む）本質問では、下記の事項も加えて該当するものと思われま

○登録型派遣労働者の場合は、

- （1）雇用されている期間が年間328日を超えていること
- （2）前後の雇用契約の間隔が、おおむね3日以下であること
- （3）雇用契約期間中に離職や解雇がないこと
- （4）1週間の所定労働時間が20時間以上であること

（1）から（4）を満たし、1年以上引き続き雇用される（見込みも含む）労働者を常用雇用労働者とします。

これらの労働者数の中に当該の障害者が何人いらっしゃるかどうかとなります。

納付金の場合、1年まとめてではなく、過去1年間において月単位で算出し、過不足数の合計で納付金が決まります。

詳しくは、ハローワークにて、「高年齢者及び障害者雇用状況報告記入要領」（厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク）をお取り寄せ頂き、記入方法をご覧ください。

「障害者雇用納付金申告書、障害者雇用調整金及び在宅就業障害者特例調整金支給申請書作成方法」（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）も合わせてご覧ください。

【166】 弊社で雇用している身体障害者2級の方の対応について

対象となる方は現在身体障害者2級の認定を受けており、右手と右足に麻痺があります。会社としては今までその方が安全に働くことが出来るよう、社内に手すりを設置したり駐車場から歩く距離が少なくなるよう会社の構内へ通勤車両の乗り入れを許可する等の対応をしてきました。しかし、ここ2ヶ月で病気が進行したようで、社内での転倒が頻繁にあり、労災となるケガをしてしまいました。また、休日ではありましたが、交通事故も起こしてしまいました。会社としてこの状況が大変危ないと感じ、産業医、主治医の意見を基に次の3つのお願いを対象者とそのご家族にしました。

- ①転倒防止の為つえ、歩行器等の補助具を使用してほしい。（今まで補助具の使用なし）
- ②通勤車は運転補助装置がついているもの（事故により車を買替える予定があったため）
- ③社員食堂は職場から少し歩く所にある事と急な階段があるため階段での転倒防止のため、お弁当を持ってきて自分の机で食べるようにしてほしい。

しかし、対象者からの答えは「①③は様子を見ていただきたい②は検討中」でした。

弊社はグループ全体で「安全はすべてに優先する」と決められておりますが、上記3点を対象者に強制してしまうと。不当な差別的取扱いや合理的配慮に違反してしまうのでしょうか？

このままでは、次にまたケガや事故が起きてしまいそうでこわいです。安全に働き続けていただくためにはどうしたら良いのでしょうか

質問者：企業人事担当者

【回答】

①と②に関しては合理的な配慮として、歩行器具の購入費用を使用者が払う場合、命令できるのではないかと考えられます。また③に関しては、お弁当を持ってきて自分の机で食べるようにしてほしいことを強制はできないと思われませんが、急な階段をスロープにするなどの対応が合理的配慮として求められるのではないのでしょうか。

【令和元年7月～9月開催の講習会での講師への質問・回答（まとめ）】

・・・回答：石井京子・池嶋貫二

【167】 今回は採用時点で障がい者自己認定されており（場合によっては障がい者手帳も取得されている）のが前提となっておりましたが、入社後に特性が表出してトラブルにつながるケースが当社で増えています。つきましては

- ①選考過程の面接が演習で発達障がいの可能性（・・・）を見つけだす技法や質問はありますか？

質問者：企業人事担当者

【回答】

一般の採用選考において、短い選考の過程の中で、障害特性を見抜く決め手となる質問等はないものと考えます。障害特性は1つでもなく多様であるため、全ての特性を見出すことは難しいでしょう。例えば、コミュニケーションの弱さをもつ人の場合は、対話の中で齟齬が生じたりして感じることもあるかもしれません。違和感を覚えても、それが障害起因かどうか判断しにくいと思います。反対にお話し上手な方でしたら、本当に障害があるのかとわからなくなってしまうでしょう。さらにボーダー近傍にいる人の場合は、障害とも言えなくなります。

正確に調べようとするには、障害者職業センターで実施されるような専門の職業評価検査などで、ようやく詳しい特性がわかるものです。

【168】 ②障がい者手帳（＝認定）取得を会社（・・・）と（・・・）して（・・・）積極的にご本人にすすめるべきか、できる限り回避すべきでしょうか？

質問者：企業人事担当者

【回答】

企業としては、経済面・倫理面・運営面などから見て、障害者雇用をどう捉えるかは千差万別です。法令や社会的意義などあるも、経営思想に左右される所でもあります。道義的にも従業員の安全配慮・健康配慮義務から、障害者手帳取得を呼びかけ続けることは必然と考えられます。

障害と診断されることと障害者手帳を取得することは別々の話です。障害診断されたから必ずしも障害者手帳を取得しないといけない訳ではありません。あくまでも自らの申請によるものとなります。さらに申請すれば絶対に取得できるとも言えません。医師の判断や申請後の審査により、交付されないこともあります。

企業としては、雇用率算定対象になるので取得を望みたいところですが、企業からの取得強要はできません。障害をもつ障害者と診断を受けると、公的な障害者福祉サービスを利用できますが、手帳を所持しないと利用できない経済的助成や公的支援サービスもあります。それを本人が知らない可能性もあるため、周知も兼ねて案内し続けることが必要かと考えます。

【169】 発達障害の新卒者（入社済）に障害者手帳の取得をすすめるも本人が障害者として生きる覚悟を定まらない。会社はどうしたら良いか。

質問者：企業担当者

【回答】

障害があることで、何事においても阻害される、差別されるという不安もあったり、一人

の人として扱ってほしいという思いがあるなど、その人が持つさまざまな背景から障害を認めたくないとか、手帳を持ちたくないと言われる方がいらっしゃいます。その抱える不安は個人により違いますので、そこを伺ってみて企業として応えられるものか検討してもよいかもしれません。

障害として診断されている場合、手帳が無くても法令上雇用支援対象となりますから、その旨をお伝えして必要ならば配慮の相談をします。その内容によっては周囲への周知も含めて協議し、さらには手帳の件もアプローチしてもよいでしょう。今後の業務遂行、日常生活の中で多くの支援が求められるようならば、手帳取得でないと受けることができない助成や公的支援サービスがあることも伝えます。

但し、手帳取得は義務ではなく個人の申請によるものなので、強要はできません。

【170】 上記のケースで社内公表の可否

質問者：企業担当者

【回答】

手帳のあるなし関係なく、職場内部での障害についての公表は、本人の意思を尊重して十分に話し合っ、どのように扱うかを決めることが基本です。特に、仕事を行う上で関わりのある人たちに対して、どう伝えるかは大事です。もし就業上の支援が必要となる場合には、どうしても伝えなければならないので、本人にその旨を伝えて考えてもらいます。良かれと思って職場独断の判断で公表しても、その内容によっては本人が不快や不適切と感じることもあります。障害者差別解消法への抵触やプライバシー等の問題で大きなトラブルが生じます。相談して取り決める内容については、下記の参考資料にも記載されていますので、参考にしてください。

参考資料：

障害情報の取り扱いについては、下記に詳しく記載されていますので、ハローワークや厚生労省ホームページ等から取り寄せてご覧ください。

「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインの概要 ー事業主の皆様へー」
(厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所（ハローワーク）)

【171】 発達障害をカミングアウトしての面接の話だか世の中の問題の99%は採用後のカミングアウト（本人からの申告又は使用者の判断）である。面接・質問で「できること」「できないこと」「発達障害者か否か」などがわかるテストなどはないか。

質問者：企業担当者

【回答】

一般の採用選考において、短い選考の過程の中で、障害特性を見抜く決め手となる質問等はないものと考えます。障害特性は1つでもなく多様であるため、全ての特性を見出すことは難しいでしょう。例えば、コミュニケーションの弱さをもつ人の場合は、対話の中で齟齬が生じたりして感じることもあるかもしれません。違和感を覚えても、それが障害起因かどうか判断しにくいと思います。反対にお話し上手な方でしたら、本当に障害があるのかとわからなくなってしまうでしょう。さらにボーダー近傍にいる人の場合は、障害とも言えなくなります。厳密な適性検査をすると通過する人がいなくなるでしょう。

正確に調べようとするには、障害者職業センターで実施されるような専門の職業評価検査などで、ようやく詳しい特性がわかるものです。

障害特性が表面化するのには、仕事の現場、つまり実践の中で見えてくるので、採用選考段階では表に現れることは少ないでしょう。

障害者枠で当事者を採用する場合には、少し長めのインターンや短期就労等を実施して、その期間中の就業状況や振る舞いを見ます。そこから得手不得手を明確し、見えにくい障害特性も明らかにして今後の可能性を見極め、職場とのマッチングを行うという方法をよく取られます。

【172】 発達障害の方を障害者雇用で採用した時、平均的給与額或いは、そのような場合の給与設定の考え方についてなにか情報をお持ちであれば教えて下さい。

質問者：行政庁担当官

【回答】

その企業もしくは団体等の賃金規定に基づき決定されているものと思います。正社員、正規職員であれば一般採用の方々と同じ賃金テーブルになります。年齢や階級の指標に当てはめますが、職務経歴にブランクのある場合はブランクの期間を差し引き、トータルの就業年数を元に指標に当てはめます。契約社員の場合も同様にその企業もしくは団体等の規定に基づいた賃金となります。障害のある方が多く働く職場で、作業内容が比較的単純な場合は、最低賃金に近い賃金で設定されている場合もありますが、障害者雇用が促進されて、人材不足が顕著となっている状況では、応募者が集まりにくく、採用できても、より待遇のよい仕事を求めて転職してしまうケースもあるようです。

【173】 障害のみを理由として昇任・昇格を阻むのは許されないとは思いますが、合理的配慮は求められる中で昇任・昇格の取扱いを民間ではどのように整理されているのでしょうか。事例がありましたらご教示下さい。

質問者：行政庁担当官

【回答】

昇任昇格試験を受けるに当たって、その資格や要件が備わっている場合、障害を理由に受験を拒むことは差別として捉えられることとなります。平等に機会を与え、実際に昇任昇格するに値する資質やスキルなどが備わっているかなどの本質的な部分で選考していくこととなります。

全体としては、まだまだ遅れている検討が進んでいない領域なので発達障害だけでなく、他の障害においても昇任昇格は健常者と同じように執り行われています。そのため、当事者にとっては不合格が続くと、自分の将来像が見えにくく、イメージできない状況です。障害への理解が進んでいる企業では、健常者とは別枠の職制など人事制度を設けている場合もあります。

【174】 自分の流儀に拘りがある社員へは、どのように対応すれば良いか？

→流儀は尊重しながらも、会社の求める事に合うように「合わない部分を修正する要求」や「合わない部分の指摘」は可能ですか？

質問者：企業担当者

【回答】

具体的な状況がわかりませんが、仕事のやり方に関し、過去に教わった仕事のやり方に拘り、新しい職場のやり方を受け入れられない人はいます。修正してもらうのであれば、なぜそれが必要かを説明し、その説明を聞いて本人が納得すれば修正は可能と思われます。いずれにてもよく話し合う必要があります。

【175】 多くのメンバーに働いてもらう上で、業務内容の事前通知だけでなく、1日のスケジュールを提供すべきでしょうか？

→本人に作ってもらってはイケないのか？

質問者：企業担当者

【回答】

障害のある方が多く働く職場では、スケジュールを全体に周知している職場が多いようです。個々に業務内容が異なるのであれば、個々に業務内容の事前通知とスケジュールの準備が必要になります。本人が一から作成できる場合もありますし、スケジュールのフォーマットを渡し、作成方法を教えれば完成できる場合もあれば、作成したものを渡すのがよい場合もあり、個々に状況とできることは異なります。朝その日の作業の優先順位を示せば問題なく取り組める方もいます。本人の状況に合わせて最も適切な方法を選択していただければと思います。

【176】どのタイプの発達障害でも、取り除くことは無理でも、他の一般の人と変わらない程度まで改善・成長できるものなのでしょうか？

質問者：企業担当者

【回答】

個々にタイプも業務上の課題も異なりますので、同じペースで改善・成長できるとは限りません。個々のタイプに合わせた適切な指導を行うことにより、比較的成長する場合があれば、ゆっくりだけでも少しずつ改善していく場合もあると考えます。

【177】P8 認知のかたより

1～4の特徴と起こりうる事例が記載されています。

私が発達障害のある職員とかかわっている中でどれもよく起こります。

質問は

①私が面接（1 on 1）をしている中でも1～4のことがおこり、会話、対応、次への動機づけに困る事があるのですが、1～4の時にどのような声かけや対応をしていったらよいか具体的に教示いただけると助かります。

質問者：病院関係者

【回答】

発達障害のある人の思考の内容は個々に異なります。代表的なタイプでは、自閉症スペクトラム傾向の強い人は自分の興味のあることは掘り下げるため、思考の内容が高度で難解です。逆にADHD傾向の強い人は考えが次々に溢れてくるためまとまりがつかなくなります。いずれにしても当事者は感覚や情報の受け止め方に偏りがあり、想像力に乏しいことを周囲が理解しておく必要があります。また、経験した回数や内容による経験値も思考に大きく影響すると言われていています。声かけや対応により、すぐに理解し、変化がみられるとは限りませんが、ポジティブな声かけを何度も繰り返して行っていくことが重要と思われます。

【178】②1～4の事例が起きた時に、かかわっているスタッフから陰性感情が生まれかわっているスタッフから相談されることも多いです。

1～4それぞれスタッフへ相談時にどのような指導をしたらよいか具体的に教示いただきたいです。

質問者：病院関係者

【回答】

当事者の認知や能力に偏りがある場合、当事者がこれまでに長い間努力してもできなかったことを克服するのは非常に難しいことです。周囲がその特性を知り、それに合わせた対応を行うことが大切になります。当事者に克服する努力を強いるよりは、周囲が問題の起きないような工夫（環境調整）をしていただくことがよいと考えます。周囲の方々が少しでも許容範囲を広げ、当事者に対しての適切な対応（穏やかな態度で、繰り返し指示を行う等）を行うことで、ゆっくりと成長していくことができると考えます。

【179】 P13 人事評価

当職場の発達障害の職員は目標管理シートの自己評価がすごく高いです。目標設定は妥当です。他に事務能力のチェックリストもありますが評価高いです。このような時どのように支援してますでしょうか？

質問者：病院関係者

【回答】

P13 人事評価

発達障害のある人の中には業務能力が高く、処理スピードも速い等、仕事上では非常に能力が高い人がいます。但し、発達障害の診断を受けているなら、何らかの能力にアンバランスが見られるはずですが、作業能力が早くとも、作業した分だけの疲れは出るはずですが、自分が疲れていることに気づかない人もいますので、疲労を貯めやすいかということも確認しておく必要があります。その他には、マルチタスクや業務の調整や交渉に苦手さを持つ人もいますので、本人に負荷がかかっているものはないか、定期的な面談でヒアリングするのがよろしいかと思われます。

【180】社内に少し気になる職員があり、その対応等についてご教授いただけると幸いに存じます。

20代、男性、大学卒、主事、入社5年程度（前職経験もあり）、一般就労

- ・しゃべるときにどもったり、おどおどするような傾向がある。
- ・相手がしゃべっている途中で、「あっ」、「あっ」、といった合の手(?)を入れてくる。
- ・自分自身のこと（家族・趣味など）について、自分から積極的に話をしてくれることがほとんどない。
- ・PCの電源のLEDがチカチカしているのを非常に気にして、見えないようにしている。
- ・あまり職場内で個人的な話をすることもなく、職場の飲み会やイベント等にも参加しない。
- ・自分で簡易なことと判断してしまうと、きちんと報告・相談をしないで、自分で勝手に行動してしまう傾向がある。
- ・まわりからの自分自身の評価を非常に気にしており、過去の自分の評価の悪さを納得していない。
- ・自分の能力・評価について、自分で都合よく解釈してしまい、注意されたことを忘れ
- ・やっておくように指示された内容を自分の判断で後回しにし、結局やるのを忘れてしまっていたことが多々あった。
- ・人間関係・職場内環境・自分の業務内容等、自分が納得していない事柄について、感情を抑えきれずに、語気を荒げることがあった。
- ・自分の間違えたことなどについて、申し訳ないという感情があまあり感じられない。そのことで他人に対して迷惑をかけても、悪かったという感情が見えてこない。
- ・業務としては一定の内容を黙々と実施することはできるが、スケジュールの作成や優先順位を判断することが苦手である。また、コミュニケーションが不足しているので、状況の報告相談ができず、期日を守れないことがあった。
- ・そのため、人事評価として業務評価は一定評価出来るが、コミュニケーション不足や報連相不足当によるマイナス面が大きかったことから能力評価でマイナスとなり、面接でもコミュニケーション不足を指摘され、その結果、主任への昇任試験に不合格となった。
- ・昇任試験に不合格となったことに納得がいかず、不満が大きくなり、人事担当や上司に質問事項等出し、面談を行った。結局不満が大きくなり、うつ病の診断書で1ヶ月程度病欠をした。（3月上旬から病欠、4月に異動で職場変更し復帰）。その際、発達障害の簡易検査を受けたようであるが、障害と認定されなかった。

本人は自分の能力評価に不満を抱えており、過去には以前の上司等に面談を申し入れるなどしている。（今回のこともそのことが影響していると考えられる節がある）

やや発達障害的な傾向が見られることから、本人のためにも一定の支援等にも繋げていけると良いと感じているが、本人が否定的であることもあり、どのように支援等に繋げていくべきか困難性を感じている。

質問者：団体総務担当者

【回答】

発達障害のある方の支援は困りごとと一緒に考えていくことです。しかし、発達障害の疑いだけでは支援してくれる機関はほとんどありません。全国の都道府県にある発達障害者支援センターでは、本人や家族だけでなく、学校や会社・支援機関など発達障害のある人にかかわる周囲の方からの相談やコンサルテーションを受けています。個々の直面している困難な状況について具体的に話を聞き、課題を整理したり、対応の在り方や具体的な支援方法についてのアドバイスが可能です。相談例としては、次のようなケースもあります。

「勤務態度はまじめであるが、独特な理屈があり、融通が利かないため、周囲の人と折り合いがつかないことがある。本人も困っているようなので何とかしたいと思うが、どう支援していいかわからない」

相談して必ず解決するとは限りませんが、ご本人の困りごとの解決策についてのアドバイスを得るために、一度発達障害者支援センターに相談してみたいでしょうか？

東京都発達障害者支援センター（TOSCA）www.tosca-net.com/

（参考）

よく問合せのある質問：

毎回の整備士資格講座において、よく投げかけられる質問があります。障害を思しき従業員が障害者取得できるか、障害者雇用率算定に加えることができるかどうかという問合せです。

<障害者手帳取得について>

医療機関において、手帳申請用の診断書に記述してもらい、それを各自治体の健康福祉関連の窓口を通して申請します。それをもって審査が行われ、判定されるというのが基本の流れとなります。内容によっては交付されないこともあります。

医療機関にて疾患や障害の診断があっても、即手帳交付とはなりません。あくまでも本人の申告によるものとなります。

詳しくは、各自治体の健康福祉窓口にて問合せをしてください。

<手帳を持たない方を雇用率算定に加えることができるかどうかについて>

精神疾患や難病をもっている人の場合、主治医から疾患の診断書等があるので、それで要件を満たしているのかどうか思案されている声を聞きます。納付金申請書作成の手引き書から、要件を満たす基準について取り上げていきます。

「障害者雇用納付金申告書、障害者雇用調整金及び在宅就業障害者特例調整金支給申請書作成方法（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）」より（P26, 27 参照）

身体障害者手帳を所持していない方については、

指定医の「身体障害者診断書・意見書」（これに準じたもの）又は産業医の診断書

によって確認することとして差し支えありません。

<診断書に記載されていることが必要な事項>

① 氏名、生年月日

② 障害名、障害の程度は身体障害者福祉法別表に掲げる障害に該当すること、障害程度等級

③ 障害固定又は障害確定（推定）年月日（内部障害）、疾病・外傷発生年月日（内部障害以外）

次に、

「高年齢者及び障害者雇用状況報告記入要領（令和元年6月 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク）」より（P20 参照）、身体障害者の該当要件があり、一部抜粋をしたものを下記に示します。

<身体障害者、重度身体障害者>

報告の対象となる「身体障害者」とは、原則として身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）に規定する身体障害者手帳の等級が1級から6級に該当する方及び7級に該当する障害が2以上重複する方です。「重度身体障害者」とは、このうち1級または2級とされる方及び3級に該当する障害を2以上重複して有すること等によって2級に相当する障害を有するとされる方です。

ここでは、「原則として・・・」とあるので、それ以外が上記のような要件が当てはまるものと思われます。それぞれの書類冊子は、ハローワークや都道府県の高齢・障害・求職者雇用支援機構の事務所で取り扱っていますので、お取り寄せ頂くか、各々のホームページよりダウンロードしてください。詳しくはハローワーク等に相談して頂くことがよいでしょう。

精神障害の雇用率算定についての問い合わせですが、過去に下記のような問合せがありました。

Q：精神障害で手帳が交付されていない者を障害者雇用率にカウントする方法について
そううつ病その他の障害を持っているが、手帳は交付されていない者をカウントする場合、どのような診断書等の証明する書類が整えばいいのかご教授願います。（2018年開催の第二種講座Q&Aより）

A：障害者と見なす要件として、障害者手帳以外に医師の診断書や判定書も要件として見ますが、雇用率カウント対象の要件は複雑で、基本条件として障害者手帳の所持していることとなります。診断書・判定書でも自治体の指定医や産業医及び判定機関等による診断書や判定書が求められます。

「納付金制度における精神障害者とは、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方のみです。なお、有効期限を経過した期間や、精神障害者保健福祉手帳の交付に際し断続した期間のある場合、その間は障害者として計上することはできませんので、ご注意下さい。

ただし、更新を申請中の場合は、医師の診断書（精神障害者保健福祉手帳用）、又は精神障害を支給事由とする給付を現に受けていることを証する書類の写し（年金証書及び直近の年金振込通知書又は年金支払通知書など）をもって更新の手続きが完了するまでの期間に限り、継続して、精神障害者であると見なして差し支えないこととしています。」

（出典：平成 30 年度 障害者雇用納付金制度「障害者雇用納付金申告書、障害者雇用調整金・在宅就業障害者特例調整金支給申請書記入説明書」内の「(6) 申告申請の対象となる雇用障害者の範囲と障害者の確認方法」より抜粋 発行：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

ここで言う「診断書（精神障害者保健福祉手帳用）」とは、精神保健指定医その他精神障害の診断又は治療に従事する医師による診断書で、精神障害による初診日から 6 ヶ月を経過した日以降に作成された診断書と示します。

診断書以外では、障害年金を受給していることを証明する書面類ということですが、どちらも手帳更新申請中にその代替として用いる手段ということなので、実質手帳申請していることを意味します。

【令和 2 年 1 月～ 3 月開催の講習会での講師への質問・回答】

・・・回答：石井京子・池嶋貫二

【181】 障害者雇用優良認定事業について

在宅就業障害者への発注は、業務委託形式に限定されますか。自社従業員のテレワークは対象外でしょうか。

【回答】

※今後、公表される国の雇用対策施策の詳細内容によっては、回答が異なるものになる可能性があること、ご了承のほどお願い申し上げます。

ご存知かもしれませんが、下記の URL に掲げているような在宅就業障害者支援を評価制度でも想定しているものと考えられます。これは外向けの発注となりますから、自社従業員のテレワークは対象とはならないものと考えられます。

<在宅就業障害者に対する支援（厚労省）より>

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000128291.pdf>

【182】 障害者虐待防止法に関連して、企業内において、障害者であることを秘密にしている場合で、健常の従業員が障害者と知らずに虐待を加えた場合、この法は適用されますか。

【回答】

障害者と知らずに虐待を加えた場合は、障害者虐待防止法の定義に当てはまりません。しかし、障害者であることが判明した後は、何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く必要があり、障害者虐待を発見した者に速やかな通報を義務付けています。事業所内で早急に障害者虐待防止等に係る具体的スキームを定める必要があります。虐待行為が暴行傷害にあたる場合は、刑事罰が科される場合があります。また民事上は不法行為に基づく損害賠償（慰謝料）請求をされる恐れがありますので注意が必要です。

【183】 障害者虐待防止法に関連して、企業内で、健常の従業員が障害者に虐待を加えた場合、企業は就業規則等に則り何らかの処分をおこないますが、そのうえで都道府県に届出る義務はありますか。

【回答】

事業主には当該事業所における障害者に対する虐待防止等のための措置を講じる責務がありますので、事業所内で早急に調査を行い、今後の障害者虐待の再発防止のための措置を取ることが重要です。虐待を加えた職員の処分はその措置の一つです。虐待を受けた従業員（及び家族）に調査の経過と再発防止のための措置について、丁寧に説明を行い、今後の再発防止を約束します。再発防止のための措置が取られない場合、あるいは当該従業員や家族がその措置に十分に納得できない場合は、当該従業員の側からあらためて窓口に通報することも考えられます。一般的な流れとしては、虐待を発見し、通報があれば、市町村、都道府県の窓口から、管轄の労働局に報告が行きます。労働局では監督権限等の適切な行使を行い、最終的に措置等が発表されます。

【184】 障害者の人権に関して、親会社の事業所構内に設けられた特例子会社が雇用する障害者と親会社従業員に業務上のやり取りがあり、親会社に配慮を求めるため障害者であることを明かすための適切な方法についてご教示をお願いします。

【回答】

同じ職場（事業所内）で働くものとして認識してもらい、協業しながらも見守ってもらえることは双方にとってよいことですから、認知度向上は望ましいことです。親会社及びその従業員らの中で、特例子会社の存在はどの程度の認知なのか、気になる所です。他の企業でもグループ会社の存在、「特例子会社」の存在自体を知らないという従業員が意外と多かったように感じた経緯があります。事実を知らないまま、障害者就労の事実や協業・支援を持ち出し、協力依頼をしても戸惑ってしまうかもしれません。会社とし

での意義や要望を理解してもらった上で、個別に説明する段取りがよいのではないのでしょうか。直接、業務を共に携わる部分では、関わる当事者個々の状況が異なるので、先方の担当と個別に詳細な情報を説明して、当事者との向き合い方を伝えておきます。

自社内の従業員にも、安心して働くための支援や見守りが得られるメリットがあることを、わかりやすく説明して、自分たちのことを知ってもらうことの意味を説いておく必要があります。

【185】 障害者の人権に関して、ある障害者雇用セミナーで社内全従業員に障害者の氏名と障害内容をオープンにし理解し合うことで、円滑に業務をおこなっているという事例を聞いたことがあります。オープンにすることを当該障害者から事前に承諾をえれば問題ないのでしょうか。

【回答】

お互いのことを包み隠さず、共有し合い、同じ職場に集うものとして共感をもって働くことはよいことと思います。ただ、情報の開示には注意が必要です。急に全員一斉開示と通知されることで、不安に駆られる人も出てくるでしょう。多くの人に自分のことを「晒された」と捉える人もいますし、できれば情報を出したくないと願っている人もいます。どう用いるのか、どういう形で行うのか、個々に開示可否ができるのか、メリットは何なのか、など主旨と目的、手段等をしっかり説明して段階を踏んで、本人らに納得してもらう必要があります。個々にじっくり考えてもらい、意思を確認しますが、保護者への事前説明・了解も必要となります。他にも、部分開示の可否など、開示とは逆にあたりませんが、個人情報を守る手立ても講じておくことも大事です。無理強いをすると、心理的な虐待と捉えられる恐れもあります。障害をもつ人が集まる特例子会社であっても障害情報はデリケートなものですから、配慮、気配り、慎重さは必要と考えます。

【186】 都内適正事業者認定制度を受けている医療機関を教えてください。

【回答】

本機構ホームページより、雇用環境整備/適正事業者認定を取得した企業一覧を見ることが出来ます。

<http://www.jee.or.jp/authorize/authorize.html>

【187】 現在精神障害2名雇用しているが適正事業者認定制度を受けるための第Ⅱ種基準を知りたい。

【回答】

認定を受けようとする者は以下の申請基準を満たしている必要があります。

1. 法人格を有する組織で法務省または法務局への法人登記がなされている企業・団体等（以下、組織）
 2. 設立から満 12 カ月を経過している組織。
 3. 直近 3 年間、労働基準法・職業安定法等の法令に重大な違反をしていない組織。
 4. 役員を除く雇用労働者が 1 名以上いる組織。なお、雇用労働者とは賃金を支払い職務に従事させている者を指し、正規雇用以外に派遣社員・パート・アルバイト等も含む組織とする。
 5. 育児者・障害者・エイジレスの適正雇用の推進に関して本機構の事業に賛同し、当該対象者の雇用実施実績又は実現を目指し、将来にわたり雇用環境整備の推進・継続の意思を有する組織。
 6. 雇用環境整備士資格者が社内等に設置されている組織（雇用環境整備士資格についてはこちらをご覧ください）。
- ※申請する認定種目に対応できる整備士（第Ⅰ種～第Ⅲ種）が社員 100 人に 1 人以上の割合で設置されていること。
7. その他、本制度の趣旨に照らして問題となる事実が認められない組織。
 8. 本制度要綱へ同意し、その旨を書面にて提出されていること。

詳しくは本機構からパンフレットを取り出してご確認ください。

<http://www.jee.or.jp/public/data/authorize-panf.pdf>

【188】 医療機関の中でモデル事業のようなことをやっていきたい。
(例えば障害者施設の立ち上げ、農業や店舗（パン屋、喫茶など)

【回答】

一般の民間企業では各事業所で障害のある社員の担当業務は既存業務から切り出しているようです。

ヤマトホールディングスの特例子会社が運営するスワンベーカリーが有名ですが、社会福祉法人等ではベーカリーやカフェを運営しています。

また、最近では特例子会社や企業出資の障害者福祉施設が農業分野に進出しています。多様な働き方としてのテレワークは重度の肢体不自由者の社会進出を進めつつあります。ぜひ新たな障害者雇用の場を創出していただくことを期待いたします。

【189】今回使用された説明資料をレジюмеにまとめるのはなかなか大変な作業になるかと思いますが、厚労省がその他団体のHP等で説明資料のP17～P62の内容をざっくりとまとめたような資料があればご教示願います。

又、管理職や役員を対象とした出張啓発セミナー（含む有料）の有無をご教示願います。

【回答】

講習会で使用する資料は厚生労働省の通知や報告の中から、当団体が障害のある社員を受け入れる職場で必要と思われる項目をピックアップして紹介しています。そのため、17～62頁の内容を網羅する一つの資料はございません。

参考までに、厚生労働省サイトの中に、以下のような「最近の障害者雇用対策について」という資料（職業安定局作成）が掲載されています。よろしければご覧ください。

○障害保健福祉関係会議資料について

- ・令和2年3月9日:主管課長会議資料ページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/kaigi_shiryou/index.html

- ・職業安定局障害者雇用対策課作成資料へのURL

<https://www.mhlw.go.jp/content/000605985.pdf>

【190】職場内で障害について理解を得ることに、苦勞しています。てんかんについての理解を図った好事例をご紹介いただけたらありがたいです。

【回答】

日本てんかん協会のホームページからさまざまな資料をダウンロードすることができますが、職業リハビリテーションサービス実践事例を元に「『働きたい！』の思いを実現するために」という冊子、他にもマニュアルやQ&Aなどが掲載されていますので、ご参考になさってください。

日本てんかん協会のホームページの資料「『働きたい！』の思いを実現するために」のリンク先

<https://www.jea-net.jp/useful>

【191】支援をしている中で、2点に苦勞することがあります。

1点目は、「待つ」ということを当事者の方たち伝えることです。不安や焦りで調子を崩してせっかくの採用がダメになってしまうこともありました。待つことに関して良かった事例があれば教えてほしいです。

2点目は講義でもポイントとされていた自己受容です。自分を見つめることは時につらいこともあります。自分を見つめるツールや事例などあればいくつか知りたいです。

【回答】

ご質問の内容から察するに、作業を途中で待たないといけない事象があった時に、不安が先行し待てないというケースと仮定させていただきます。

何らかの事情により作業を中断して待機しなければならないことは、業務遂行する上で多々あります。どれだけ待たないといけないのかわからないため、そわそわして落ち着きがなくなり、気持ちの不安定さが現れる当事者がいることも確かです。そして、待機できる範囲の幅にも個人差があります。何をしたいのか判断できないので、待ちきれずに手持ち無沙汰から業務外の行動を取る人もいます。待つことの意味は理解できたとしても、すぐに行動として反映させることができないのです。これらは、発達障害の特性による行動と言えます。

就労現場の事情にもよるので、職場と相談しなければなりません。待機時に行うべきことを事前に決めておくようにします。要するに、やるべきことを絶やさないようにすることです。主業務以外に、期限設定がゆるやかな補助的業務をいくつか用意しておき、主業務が滞った場合に移行する取り決めをしておきます。就労支援の中では、カリキュラムが決まっているので、そのような事象がないかもしれません。可能ならば、「待機時にやるべきことを探して取り組む」訓練として取り組んでみてもよいかもしれません。

自分のこと、つまり自身の障害について考えることは本人にとってはつらく、考えたくないことかもしれません。残念ながら、明確に自認できるツール等はございません。ご存知のように、当事者の考え方や物事の捉え方は違うので、1つの対処法で解決できることはありません。自己受容へのきっかけとなった1つの話として、できないことや失敗が続いて、ふと自分と他人の違いや今の自分の存在に気づいたりします。それが契機になって自他の存在や今の状態を自認できるようになったりする事例はあります。ただ、何が気持ち揺るがすきっかけになるかは、はっきりとはわかりません。また、必ずしも失敗などの負の経験だけで気づく訳でもありません。今までできなかったことができるようになったというちょっとした兆しが、その機会になるかもしれません。周囲の人ができることとしたら、もしも、つまずいた時には、なぜ？、どうして？、これでいいの？など考えさせるきっかけと時間を投げかけ、一緒に考える（または考えてもらう）ことを何度も繰り返し、付き合うことかもしれません。

【令和2年度開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【192】人事評価の点で質問です。私の職場では障害者雇用で雇われた人は原則契約社員となり、契約社員は原則、正社員のような評価制度がなく、昇給昇格もありません。これは障害者差別に当たらないのでしょうか。

又、私自身障害者雇用で雇われたものの、「うつ」が寛解状態となり手帳を返納しました。当然一般枠での扱いとなりましたが所遇は障害者雇用時代と全く変わりません。「障害者雇用枠採用だから」という考えは差別に当たらないのでしょうか。もし差別だとしたらそれをどう対処（行政に通報など？）すればよろしいのでしょうか。

【回答】

障害や障害者手帳の有る無しに関係なく、一般的な雇用形態には「正社員」「契約社員」などがあります。最初から正社員で働く障害者の方もいます。多くの企業では正社員のほかに契約社員、アルバイト、パートなど様々な雇用形態の方が働いていると思います。契約社員として採用された方は、その企業に正社員登用制度があれば、登用試験等を受けて、合格すれば正社員になることができます。但し、すべての企業に正社員登用制度があるとは限りません。

労働契約法には、「有期雇用契約の勤続年数が5を超えたときに、雇用期間に定めのない労働契約（無期労働契約）への変更の申し込みができる」とあります。有期雇用の契約社員から申し出があれば無期雇用とする必要があります。但し、その待遇・就業条件の内容については、個々の労働契約や就業規則、相互の協議によるものとなるので注意しましょう。尚、最近では契約社員にも評価制度を導入する企業が出てきています。また、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」の認定項目の一つであるキャリア形成の中でも、人事・給与制度の明確化が挙げられています。障害者枠で採用した社員のキャリア形成がこれから進んでいくことを期待します。

【193】精神障害の方が仕事内容よりも特定の従業員に対し苦手意識があり、その従業員との作業を変更したりと配慮をするも、体調が悪いと仕事を休みがちになり、長期の休暇をとることが何度かありました。従業員に何か問題があるわけではないので配慮にも限界を感じます。雇用の人員にも制限があり、長期の休暇となると職場も他の従業員に負担がかかってしまいます。こういう場合はどう対処すればいいのでしょうか。

【回答】

精神障害、発達障害のある人の中には特定の人に対して苦手意識を持つことがあることが知られています。

障害のある人が多く働く特例子会社などでは、相性の合わない従業員同士を一緒のチームにしないような工夫をしています。

周囲からみれば何気ないことであっても、障害のある人にとっては苦手な相手の言動が非常に気になり、対人関係が定着に影響を与えることもあります。

苦手意識もその1つですが、もう少し掘り下げて、本人が気になる些細なきっかけとなる点を探ることも大事かと思います。当事者の心理や認知のずれなどの特性がわかる場合もあります。

実際には、別の原因が見つかるかもしれません。

企業や職場、職種等により、組織としてできる配慮等の対応には限度があります。

そこで、第三者の位置づけで、ジョブコーチや就労支援機関等の支援者の中に入れてもらって、苦手意識の原因を聞き出してもらいます。

そのうえで当事者に職場側の事情も理解してもらえるように対応してもらい、当事者との間で互いに納得できる点へとすり合わせをしていくことになります。

本人の要望と照らし合わせて、何がどこまで可能なのか、詰めていきます。

現在担当の支援者がいる場合は、その支援者に相談してみましょう。

現在担当者が決まっていない場合は、地域の障害者職業センターや就労支援機関に相談してみてください。

【194】私は、障がい福祉サービス事業である就労移行支援事業のサービス管理責任者です。平成23年度から障がい者の就労支援に携わっています。現在まで平均で、毎年約3名は一般企業への就労実績があります。主に知的障がいと、精神障がいになります。発達障がいの方の実績はありますが、ADHDをお持ちの方の就労支援に関しては特に苦戦しています。もし雇用好事例がありましたら教えて頂きたいです。また、私の住む地域は公共交通機関が不便です。就労支援をする際、いつも悩んでいます。このことでも雇用好事例がありましたら教えてほしいです。

【回答】

個々に得手不得手も状況も異なると思いますので、一概にどのような職種が向くとは言えませんが、ADHDのタイプの方の中にはIT系やWebデザインを志望する方がかなりの数見受けられます。障害者雇用でのいくつかの事例をご紹介しますと、一日中パソコンの画面を見ながら作業をするよりも、動きのある作業を好む方の場合、メール室業務（郵便物や宅配便の仕分け、配達、発送等）、店舗での在庫管理業務、人と接することが好きな方は接客・販売等の仕事に就いている人が多いようです。（但し、レジ業務については配慮してもらっている場合が多いようです。）パソコンを使用することが苦でなければ、最近ではテレワーク（在宅勤務）の求人も増えてきています。ひとり一人の得意な事、苦手な事を訊きだし、個々の特性に合わせて、様々な業務を検討してみてくださいと思います。

【令和3年度開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【195】障害を理由とした、異なる賃金体系は当然に差別的取扱いです。しかし、障害を理由とした昇進・降格、賃金の決定は、障害者は健常者に比べて不利な判定を受けることはあり得ると思います。この場合、障害を理由としたものではないとしても、判定そのものには障害者にとって不利になる要素があるのではないのでしょうか。

質問者：社会保険労務士

【回答】

令和2年度版テキスト巻末の参考資料「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止。合理的配慮に関するQ&A【第二版】(厚労省)」(54頁から80頁)に、賃金や昇進降格などのさまざまな場面での取扱いについて、参考とすべき質疑回答が記されています。それらを総合すると、就労への適用や労働能力・成果等に基づかないで、単に障害をもっているから、障害者であるからという理由だけで、不利な待遇を強いることは、やはり差別的な取扱いになってしまうのではないかと問いかけています。

【196】理髪店で雇用後暫くしてから異常に気づき、ご家族に確認したら ADHD と分かりました。この確認は、良いのでしょうか。

質問者：社会保険労務士

【回答】

就労上でのトラブルや違和感から、身元保証人となる保護者に相談することは通常あり得ることです。その過程の中で偶然に知り得た情報として、障害をもつことが含まれていたということで、特に相手に強いて問いつめたものではないなら、特に問題はないでしょう。ただ当初から「障害がある」という見込みや決めつけから問い合わせることは、行き過ぎた行為と捉えかねないので、注意しないといけないと思われます。

【197】上記の件で、オーナーは、「折角務めてもらっているので、雇用は継続したい。助成金はありますか。接客ができないならバックヤード業務でも考えなければならないが、そんなに業務量はない。」という質問を受けました。ハローワークの紹介ではありません。福祉手帳も所持していません。(申請は母親が難色を示しています。) 高齢・障害・求職者支援機構に尋ねたところ、「ありません」との回答を得ました。「障害者職場適応援助コース」は、該当すると思うのですが

質問者：社会保険労務士

【回答】

助成金などの公的な支援を受けるとなると、やはり「障害を有する」ことを示す公的な証明や医学的な診断が必要となります。まずは、それをクリアすることが望まれると考えます。

障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース） | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)は職場適応援助者による支援に該当する支援です。支給要件がありますので、ご確認ください。

【198】 前記の件、オーナーが色々お問い合わせしたところ、

- ①一旦退職させて再度雇用する。
 - ②A型事業所に採用して頂いて、派遣を受ける。
 - ③テストを2週間受けた後に、就労センターで動作判定を行う。
 - ④精神医療センターで20日間観察してから、働くところを診断する等の助言があったと聞きました。
- 僕自身理解できないのですが、このような制度がありますか。

質問者：社会保険労務士

【回答】

どのような機関にどのようにお問合せをされたか詳細がわかりませんので、残念ながら回答のしようがありません。

③で障害者雇用安定助成金（職場適応援助コース）に触れられていますが、雇用助成金の申請にあたっては支給要件があります。

障害者手帳を持たない発達障害や難病のある方を雇い入れる事業主に対して助成し、雇用と職場定着を促進するための雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）がありますが、新たに雇用し、対象労働者の雇用管理に関する事項を報告する事業が対象です。詳しくは下記URLでご確認ください。

※「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）」のご案内チラシURL：<https://www.mhlw.go.jp/content/000575747.pdf>

【令和4年度開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：石井京子

【199】身近で発生している実例（少し特殊なケースです）

【状況】

知人が店長を務める店舗に、採用後に「自分は発達障害だ」と言い出した店員がいるのですが、「この作業は発達障害なのでできない」と言い、業務の一部を拒否しているそうです。しかし、現状では発達障害は自称で、診断が下りていないどころか受診すらしておらず、受診するよう促しても「お金がない」などと頑なに拒否しているそうです。

店舗に専門知識を持った人間がいないため、無理に作業をさせて障害者差別だと言われるのを恐れて仕方なく業務拒否を受け入れています。当然その作業は他の店員へのしわ寄せとなるため、少人数で経営していることもあって、その人物一人に店舗全体が振り回されているという状況です。

対応策として以下の点が上げられるのですが、実行に関して誤り・問題がないかご回答いただきたいと思います。

・今後、配慮はしない

→合理的配慮は「障害の診断を受けた者」が対象のため、当然自称では対象にならない

・強制的に受診させる

→本人が拒否しても、なにか問題があると安全配慮義務違反で店舗側が責任を問われるため、強制受診させる。それでも拒否する場合、職務規程に記載されていれば懲戒解雇が可能。

・後日発達障害が発覚した場合、責任は問われない

→例えば受診することになり、結果が出るまでの間は発達障害が確定していないため合理的配慮を行わず、後日発達障害が確定した場合に「障害があったのに配慮しなかった」と言われても、合理的配慮はあくまで障害が確定してからの義務のため、発達障害が確定するまでの間は合理的配慮をしなくても問題はない

従来環境雇用整備士の管轄とは異なるかもしれませんが、精神障害は見た目では判断も難しいのをいいことに「健常者が発達障害だと嘘をつき楽をしようとする」ことで「本当に発達障害でも嘘つき呼ばわりされて配慮されない」という事例は耳にするようになってきていますので、こういった問題が今後増えてくることも懸念すると、「嘘つきを見破る」というのも雇用環境整備の一貫として必要なものとなってきます。

上記内容について対応に問題がないか、またより良い対応方法があればご教示いただきたいと思います。

【回答】

自己判断や自称だけでは、証明にはならないこと、公的な支援も得られないことなどを伝えて、合理的配慮を提供するためにも、医療機関を受診し、診断を受けて欲しいと依頼す

るのが一般的と言われています。検査を受け、正規の診断（診断書）を受ければ、早急に合理的配慮を提供する必要があります。公的支援が必要になるようなら、障害者手帳の取得も促します。（但し、診断と手帳取得は別物で、必ず診断されたら取得しないといけないものではありません）

事業者側に安全配慮義務が課せられていると同時に、労働者にも自己保健義務（または自己安全義務）があります。労働者も自身の安全に配慮、健康管理に注意を払う義務があります。

障害があるというのであれば、医療福祉に関わりながら、自分に課せられた業務に支障を与えないよう、自身の心身に気を遣わなければなりません。業務上の支障の具体的な状況がわかりませんが、事業者として正しい安全配慮を行うために、医療機関による診察、検査、診断を受けるように命じることもあります。しかし、基本は双方による話し合いです。

＞後日発達障害が発覚した場合、責任は問われない

正式な診断がわかるまでは、本人の意向に則した形で行うことが無難かと思います。

＞拒否する場合、職務規程に記載されていれば懲戒解雇が可能

何事も拒否あれば即解雇は、法的には無理があるかと思います。労使間トラブルでは労働法に関係してきますので、後で大きくこじれることがないように、社労士に問い合わせて法的根拠を確認しておくのがよいと思います。

また、企業からの相談に応じる機関もいろいろあります。最寄りの障害者職業センター等に相談、協力を仰いでみてはいかがでしょうか？対応事例などを持っているかもしれません。