

Q3 採用計画はどのように立てればよいですか？

採用人数はどのように決めるか

これから障害者雇用を始める場合、何からやればよいかかわからない企業もあるでしょう。基本は仕事が前提ですので、まず「仕事上必要な人数は何人か」ということから考えるとよいでしょう。

また、障害者雇用の大きな指標となる法定雇用率を達成するという目標を設定し、現状の不足人数を算出した上で、その人数を一定の期間で採用していくといった考え方もあります。

採用する職場や業務内容はどのように決めるか

仕事の内容や量を見極め、必要な人数を見積もりましょう。仕事をリストアップして、仕事を切り出し（第1章Q6参照）、振り分ける作業を行うと効率的です。採用人数が先に決まっている場合には、それに合わせて仕事を割り当てていくことも考えられます。

障害のある人の場合、最初の時点では、障害のない人と同じように仕事をこなすことは、すぐには難しいかもしれません。その後の状況に応じて、仕事の内容や量を調整していくとよいでしょう。

採用方法

具体的な採用人数と業務内容が決まった後は、いよいよ障害のある人の採用のステップです。その際、どのような障害の種類（身体障害、知的障害、精神障害など）の人を雇うしたいかのイメージがあるとよいでしょう。

採用段階では、まずは、求人票を作成し、無料のハローワークや有料の民間の人材紹介会社に提出します。就職希望者から申し込みがあった場合には、面接・採用に向けた段取りを組みます。面接の

みでは判断が難しい場合は、トライアル雇用制度を利用して、実習生として受け入れることも1つの方法です。トライアル雇用制度とは、障害のない人の紹介予定派遣と似た制度で、2～3か月の期間、有給での契約を結んだ上で、実際に働いてもらい、その仕事ぶりを評価して採用を決められるという仕組みです。トライアル雇用中に問題が発生した場合には、契約期間満了として雇用契約を更新しないこともあります。

さまざまな機関や制度を使いこなす

採用計画を立てる上では、自社だけでなく、外部の専門機関や公的な支援制度を使うとよいでしょう。企業にとっても障害のある人にとっても、よりよい職場を生み出すことができます。

とくに、ハローワークとの連携や、障害のある人の就労支援機関である障害者就業・生活支援センター（第2章Q6参照）とのつながりを作ることも重要です。障害者就業・生活支援センターから就職希望者を募ることもできますし、職場への定着支援の協力をしてくれることもあります。採用後も、就職支援を目的として、地域障害者職業センター（第2章Q6参照）からジョブコーチという障害者雇用の専門家を派遣してもらうことで、さまざまな相談をすることもできます。

企業も障害のある人も安心して仕事をするには、就職のあっせんにかかわった障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所などから、就職前の本人の経歴や特性を聞いておくともよいです。

このように、障害者就業・生活支援センターなどの支援機関を採用計画の段階から活用することが、障害者雇用を成功させるためのポイントです。

[川地政明]

Q7 配属予定先の同僚の理解を得るために、 どのようなことをすればよいですか？

経営者が、全社的に障害者雇用の必要性を示す

初めて障害のある人を受け入れる場合は、誰でも大きな不安を感じるものです。また、受け入れから職場に定着するまでの間、配属先の従業員にも新たな負担が生じることになります。

そのため、障害者雇用について従業員の理解を得るためには、経営者が、企業には障害者雇用の義務があり社会的責任を求められているということや、障害者雇用を進めないことで企業の信頼を損なう可能性があるということなど(第1章Q8参照)、障害者雇用の意義や社会的要請の現状について、全社的に示すことが重要です。

具体的なイメージがもてるように情報提供を行う

多くの障害のない人はこれまでの人生の中で、障害のある人と直接かかわった経験がないために、障害のある人とのように人間関係を作ればよいのか、一緒に仕事ができるのかなど、心配になるでしょう。それと同時に、自分の負担が増えるのではないかなどとも思うでしょう。

人事担当者は、障害のある人が配属される予定の部署の従業員に対して、実際に障害のある人が戦力となっている企業の事例を紹介するなどして、不安を和らげるようにしましょう。

また、配属予定の障害のある人の障害の特性や必要な配慮などの情報を提供しておくことも必要です。ただ、事前に配属予定先の従業員にどこまで障害についての情報を伝えるかについては、本人との間できちんと確認してから行いましょう。障害のある人は、自分の知らないところで自分の障害についてオープンにされてしまうこ

とで、大きなショックを受けることもあります。障害に関する情報は、障害をもつに至った原因や病名、症状、治療内容など多岐にわたり、きわめて個人の根本にかかわるものですので、プライバシーに配慮した対応が求められます。

全社的にサポートする

障害のある人の受け入れを打診した場合、「なぜ自分の部署なのか?」、「他の部署でもよいのではないか?」、「自分だけ負担が増える」といった意見が出ることもあります。

人事部門としては、配属先だけに負担がかからないように、必要なサポートをしていく姿勢をできるだけ具体的に示しましょう。たとえば、配属先で障害のある人の教育を担当する従業員をフォローするために、その従業員がいつでも人事部門に相談できるよう、人事部門に障害のある人1人ひとりの担当者を置くなどです。また、配属される障害のある人の人件費を、配属先ではなく人事部門の予算で負担するなど、配属先の予算面での負担を軽減することも1つの方法です。

[大胡田誠]

Q7 障害のある従業員から、

「同僚の従業員からいじめを受けている」

という訴えがありました。

どのように対応すればよいですか？

まずは話を聴き、適切な対応をする

最初に、同僚の従業員から受けているとされるいじめの内容を確認します。そのいじめの背景に、障害に関する差別や偏見、無理解、勘違いなどがあるのかも合わせて確認します。

初期段階によくあるケースとして、いわれている内容は厳しい指導であったり少し強い口調であったりするものの、他の障害のない従業員も同じような場面があるのだから我慢すべきだとして、明確な対応がなされないことがあります。しかし、障害のある従業員は、その生育歴の中で、怒られることや厳しくされること、強い口調でいわれることに慣れていないことも多く、また、厳しくいわれるとこえって指示が通らないことも多いです。そのため、厳しい指導方法を見直した方がうまくいく場合が少なくありません。

また、障害者虐待防止法では、職場での障害者虐待をとくに禁止していますが、これは、障害のある人がその障害の特性から、虐待を虐待と認識できなかったり、虐待に対して反論が難しかったりするなど、虐待を受けやすい立場にあり、とくに職場で虐待を受けるケースが多いからだといわれています。この虐待には心理的虐待も含まれ、いじめもこれにあたる場合があります。職場でのいじめを放置することも、管理職を含めた使用者による障害者虐待（ネグレクト）とされる場合もあり、いじめに対しては迅速かつ適切な対応を取ることが不可欠です。

具体的な対応

いじめの内容が身体的な暴行を伴うものであったり、パワハラやセクハラにあたるものであったりする場合は、被害側の保護、加害側の処分を含めた厳正な対応が必要です。

いじめの背景に障害に関する差別や偏見、無理解、勘違いがある場合、いじめたとされる従業員に対し、障害に対する理解を促し、本人の障害の特性を踏まえた指導や対応を求めていくことが必要です。障害に対する理解を促すためには、自社の障害者雇用の理念や考え方を改めて丁寧に伝えるとともに、研修や他社の見学の機会をもつことが有効です。また、その障害のある従業員の障害の特性をジョブコーチなどの第三者の立場の人から説明してもらい、いじめたとされる従業員と定期的に面談の機会をもつことも効果的です。

いじめの実態が特定の従業員との人間関係の問題である場合、「厳しい指導」、「強い物言い」が原因であれば、本人の障害に対する理解とともに、そのような指導が本当に必要かつ有効かを考えることが必要です。その他の人間関係上のトラブルがある場合、調整が難しければ、一旦お互いの距離を置かせてストレスを軽減させるという対応も考えましょう。また、生活上のストレスが背景にある場合は、支援機関と連携して対応することも重要です。

具体的な対応を考える際には、ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターに相談をすることも効果的です。

いずれにせよ、本人が「いじめられている」と訴えていることは、何らかのSOSを発している状態です。SOSを的確にキャッチして、本人が何に困っているのかをよく見極めながら解決に臨むことが大切です。

[関哉直人]

2 | 法定雇用率とは

障害者雇用促進法では、障害者雇用率制度を定めており、現行制度では、民間企業の場合、派遣社員も含む常勤の従業員の2.0%以上の障害のある人を雇用することが義務づけられています(国や地方公共団体などは2.3%)。これが、法定雇用率制度です。

この割合を達成できない場合は、納付金を納めることが決められているだけでなく、直近の1月1日から2年間で法定雇用率の達成を求められる雇入れ計画作成命令などの行政指導を、ハローワークから受けることもあります。最終的には、厚生労働大臣による企業名の公表という社会的制裁を受けることとなり、企業にとって大きなマイナスイメージをもたらします。

企業が雇うべき障害のある人の数の計算方法

たとえば、ある年度に常勤の従業員が120人いる民間企業の場合、法定雇用率は2.0%以上なので、2人以上の障害のある人を雇用する義務があるということになります(小数点以下は切り捨てです)。これが、法定雇用障害者数です。

また、重度の身体障害のある人か重度の知的障害のある人を1人雇用すると、障害のある人2人を雇用したと見なされます。重度の身体障害のある人とは、身体障害者手帳1級か2級、または3級の障害を複数もっている人です。また、重度の知的障害のある人とは、原則として、療育手帳の等級がAとされている人です。

さらに、重度の身体障害のある人や重度の知的障害のある人を短時間労働者(週の労働時間が20時間以上30時間未満の従業員)として雇用する場合は、障害のある人1人を雇用したと見なされます。

そして、重度以外の身体障害のある人、知的障害のある人、精神

障害のある人を短時間労働者として雇用する場合は、障害のある人0.5人を雇用したと見なされます。

ただし、建築現場や鉄工所など、一律に法定雇用率を適用できないタイプの企業については、除外率を設定し、特定の業種について雇用義務の軽減が図られています。これを、除外率制度と呼びます。

障害者雇用納付金制度の仕組み

101人以上の常勤の従業員を雇用する企業の場合、雇用している障害のある人の数が、年度内に企業が雇うべき障害のある人の数の合計数に満たないときに、不足している法定雇用障害者数1人あたり月額5万円を納付する義務があります。

障害のある人を雇用するには、施設や設備の改良、職場環境の整備、特別の雇用管理などが必要とされることが多く、予算面での負担がかかります。企業間の障害者雇用による経済的負担を調整するとともに、障害のある人を雇用する企業をサポートすることで、障害者雇用の促進と雇用の安定を図るため、障害者雇用納付金制度が設けられているのです。

障害者雇用調整金や報奨金の支給

常勤の従業員が101人以上の企業（障害者雇用納付金の納付義務の対象となる企業）で障害者雇用率（2.0%）を超えて障害のある人を雇用している場合は、その超えて雇用している障害のある人の数に応じて、1人あたり月額2万7000円の障害者雇用調整金が支給されます。また、常勤の従業員が100人以下の企業でも、法定雇用率を超えて多数の障害のある人を雇用している場合、一定の条件を満たせば報奨金の支給を受けることができます。

[大胡田誠]

6 | 知的障害とは

知的障害とは、知的機能の発達の遅れによって、社会生活に困難が生まれていて、特別の援助や配慮が必要な状態をいいます。福祉用語では知的障害、医学用語では精神遅滞といい、両者はほぼ同じ意味で使われます。

知的障害の状態

福祉用語でいう知的障害の診断基準は、おおむね、一般的に18歳までに同年齢の人と比べて知的機能の発達に明らかな遅れがあること、IQが70以下など知的能力が低いこと、社会適応能力が低く日常生活・社会生活に困難が生じていること、の3つとされ、その度合いによって分類されます。軽度の知的障害のある人の場合、外見からは知的障害があることが判別できないこともあります。知的障害といっても、その内容や度合いはさまざまで、できることやできないことはそれぞれ違います。療育手帳(地域によっては愛の手帳など、呼び方が違います)をもっている人とそうでない人がいます。

職場での配慮

知的障害のある人と一緒に働くときには、主に次の5つのことを、職場の状況に合わせて行いましょう。

1つ目は、仕事のやり方や相談ができる担当者を決めることです。「困ったら、周りの人に聞いて」というように指示するだけでは、とくに知的障害のある人の場合は、どうしてよいかわからなくなり、パニックに陥ってしまうことがあります。新入社員のチューター制度のように、1人ひとり担当者が決まっていると、「まずは、その人に話せばいい」という安心感が高まります。

2つ目は、仕事の習熟度に応じて、仕事量を徐々に増やしていくことです。任せられる仕事が増えることは、自分が認められているという自信につながります。ただし、習熟度の見極めが不十分なために本人に過度の負担がかかってしまうと、かえって精神的な負担となり、仕事に対する自信を失ってしまいます。この見極めは、本人やジョブコーチなどとも相談しながら、慎重に進めましょう。

3つ目は、わかりやすい言葉や図表などを使った業務マニュアルを作成することです。業務の手順を1つずつ簡潔かつ具体的に示すことで、知的障害のある人への指示がスムーズになります。障害のない人が、難しい言葉があったり長かったりする文章を読むのが大変なのと同じで、相手に伝わるようにわかりやすくまとめることが必要です。それにより、知的障害のある人に限らず、初めてその仕事をする障害のない人も、すぐに仕事ができるという効果も生まれます。

4つ目は、出退勤時刻、休暇、休憩に関しては、本人の体調に十分配慮した上で調整することです。知的障害の影響によって、本人が理解できないようなことが重なると、パニックや発作を起こす人もいます。そのような事態を未然に防ぐためにも、体調を踏まえた働き方を考えることは重要です。

5つ目は、本人のプライバシーに配慮した上で、他の従業員に対して、障害の内容や必要な配慮などを説明することです。知的障害のある人に接したことがないという障害のない人も、職場には多くいます。一緒に働いていく上で、一般的な知的障害のある人に関してというよりも、その人に関する特徴を伝えることで、仕事が進めやすくなります。

[関哉直人]