

平成 30 年 2 月～3 月開催の雇用環境整備士資格講習会 での受講者からの質問・回答（まとめ）

【第 I 種（育児者雇用）の講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【1】

質問（1）：テキスト P28 上部

右側にある「育児のための所定労働時間の短縮措置…」において

①500 人以上 97.5%（短時間）

②5～29 人 52.9%（短時間）

弊社は、1 と 2 どちらに該当しますか？

質問（2）：弊社は派遣会社ですが、約 10 名の正社員、約 20 名のパート・アルバイト、約 700 名の派遣スタッフが就労しています。

P66 育児休業給付

父母ともに育児休業給付をもらうことが可能か？

審査基準は、派遣スタッフまで含めた取り組みが必要でしょうか？

質問者：派遣会社担当者

【回答】

質問（1）：①ではないかと考えます。

このデータは「改正育児・介護休業法 参考資料平成 28.8」テキスト p 73～始まる資料の p 77にあるものを抜粋しテキストに掲載しました。「平成 24 年度雇用均等基本調査」を基にした資料です。

調査対象

企業調査は、下記に掲げる産業に属する常用労働者 10 人以上を雇用している民営企業のうちから産業・規模別に層化して抽出した企業、事業所調査については、下記に掲げる産業に属する常用労働者 5 人以上を雇用している民営事業所のうちから産業・規模別に層化して抽出した事業所が対象となっています。

（記）

日本標準産業分類に基づく 16 大産業〔鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業（家事サービス業を除く。）、教育、学

習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）〈外国公務を除く。〉]

「常用労働者」の定義

以下の[1]～[4]のいずれかに該当する者をいいます。

1. [1] 期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者。
2. [2] 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者（常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者）と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者。
3. [3] 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者。
4. [4] 上記[1]～[2]の条件に該当する、他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問わない。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除く。）

以上の事から、御社の約700名の派遣スタッフが説明の中にある『[1] 期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者』であれば、常用労働者500人以上となるからです。

質問（2）：育児休業給付金の受給資格は、休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数11日以上ある月が12ヵ月以上あれば、受給資格の確認を受けることができます。受給資格があれば、男性でも女性でも取得できますし、父母同時に育児休業を取得して給付を受けることも可能です。

審査基準が何を指しているかよくわからないのですが、短時間勤務制度、所定時間外労働の免除の制度は、事業規模にかかわらず義務となっていますので、派遣で働く方も含めてすべての労働者が制度の対象となりますし取り組みが必要です。

【2】

私は、人事採用と伴い経営側としても携わっている側なのですが、実際、育児休暇等を取得する従業員と取得しない従業員がおります。個人としては権利なのだと思いますが、会社・雇う側としては、同部署、同等の立場であれば、取得せず会社に貢献している…という人間の方を評価を高くしてしまわざるを得ないと思ってしまう。実際その差は出ています。このような場合、どう考えるのが雇用環境整備士とすると理想なのでしょう。

質問者：企業担当者

【回答】

ある企業で、あまりに産休、育休者が増えて、課の担当者より「子供を産まない人をよこしてほしい」と依頼があったとの話を聞いたことがあります。10人、20人の課で4人5人の産休者育休者が出れば、その産休者育休者の仕事のフォローするのは大変な事です。育休明けで戻ってきても時間短縮は当然取得することが前提となりますし、子の看護休暇等を考えると、育児休業からの復帰者の仕事量はフルに働く方の60%がせいぜいでしょう。すぐに第2子を出産される方もいます。

私見となりますが、現実的には、企業にとって大きな痛手になることは確実ですが、雇用環境整備士としては、それでも育児者を支援することが必要だと考えます。評価においても、働いてない期間は評価ゼロとなりますが、復帰後は仕事の量ではなく質で評価していく必要があると思います。また評価という事であれば、「育児をしている方のフォローをする方」、「代わりに仕事をする方」などの評価を高くするという考え方はできないでしょうか。

質問者の方は、経営側として評価にも関わるポジションにいらっしゃるようですから、雇用環境整備士としては「育児休業はどんどん取ってください」とすすめることで会社は良い人材を確保したり育児者を応援しましょう。そうすることで業務の効率化や、生産性の向上を進めることができます。働きやすい職場環境を皆で作っていきましょう。会社の風土をこのように変えていくことが良いのではないかと思います。

【3】

質問（1）：講義内にありました、育児休暇についてですが他社における育児休暇時の賃金の有無（有給か無給か）について統計的なものはあるのでしょうか。

企業によって、支払いの有無について異なるとのことであったので、社に戻り規定を確認し複数企業との比較を考えております。当社は女性（看護師他）が多い為、より良い職場環境形成を推進する必要があると考えております。

質問（2）：また、個人的見解となりますが、今後社会的に「イクメン」（女性が育児をしてもなんともよばれない）、「育児を手伝う」（お互いの仕事の為）という表現がなくなればと考えます。（男性が育児をしないことを前提としている）

質問（3）：短時間勤務取得者と通常勤務者の評価は法的に同等とする必要があるのでしょうか？

質問者：団体総務部担当者

【回答】

質問（1）：雇用環境・均等部に確認したところ、あまり統計ではみたことがないようです。賃金が支払われると、給付が支給調整を受けてしまうこともありますので注意が必要です。また、大企業などごく一部の企業で賃金を支給しているところがあるようですが、中小企業ではあまり話を聞きません。自社で何ができるか、仕事の棚卸の様な事をしてみようという考え方に賛成です。

質問（2）：イクメンという言葉に「男性が育児を手伝うという意味」が含まれているとしたら、その通りだと思います。たしかに「イクウーマン」とは言いませんものね。

質問（3）：この点については論争があります。会社に貢献していないから評価を下げるのが当然でしょうという考え方と、法で認められている制度（短時間勤務）を取れば評価が下がるというのであれば、事実上取れなくなるという批判があります。

【4】

就業規則で3歳までの育休を認めているが、育休満了後に保育園入園時期がある場合、どのような対応となるか？

H29.10月の改正では、最長2歳まで延長できるとあるようだが…。

例)

H30.1月に育休終了

H30.4月入園見込み？など。

有休（20日）では足りず、規則に明記もない状態の場合を想定。

質問者：病院関係者

【回答】

質問①：H30.1月に育休終了（3歳になった）という前提ですと、H30.1月～H30.3月までは御社の中では無給の欠勤ということになると思いますが、会社がこの期間の欠勤を認めるのであれば、問題はないと考えます。ただし雇用保険からの育児休業給付は2歳までですし、健康保険・厚生年金の保険料の免除は3歳に達するまでです。

【5】

育児時短勤務をしている社員の昇給について質問です。当社では時短にしている時間分を昇給時に減給しているのですが、これは不利益に該当しますか？

(給与・賞与でも時短分を減給していますが、昇給時も減給となると、本人負担が大きいのかと思ひまして大丈夫なのかどうか質問しました。)

因みに通常であれば昇給・賞与とも全社員一律同額となります(個人個人の査定はされない)。よって、減額されるのは育児者の時短者だけという事になります。

質問者：病院関係者

【回答】

質問の内容が、育児短時間勤務をしている方の給与・賞与の支払い・昇給について、減額をしている事が不利益になるかどうかの質問であるならば、

育児短時間勤務をしている社員の方について時間短縮している分の給与を払わないことは問題ありません。

賞与については、育児短時間勤務をしている事により査定を低くすることは前3の質問と同じように、判例で争いがあります。

また、昇給時の査定において育児短時間勤務をしている事を理由に減給することは、不利益取り扱いにあたる考えられます。

【第Ⅱ種（障害者雇用）の講師への質問・回答】

・・・回答：石井京子・池嶋貫二

【6】

質問（1） 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（2） 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荷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】

質問（1）：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

質問（2）：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/>

【7】

質問（1） 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（2） 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】

質問（1）：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。

質問（2）：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。

【8】

・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。

【9】

産業医、産業保健師のサポートなどの言及がなかったのは残念というより、現実には産業医が障害者雇用にほとんど関与せず、役立っていない現状があるので、これは私自身、反省すべきことと思います。

今後、産業精神保健労会等での啓発等に努めます。

質問者：産業医

【回答】

産業保健の分野からのご意見誠にありがとうございます。今後の産業保健の分野における啓発活動に非常に期待しております。

【10】

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？仕事にく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。

【11】

質問①：合理的配慮とは具体的にどの様なことですか？

質問②：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③：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④：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⑤：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はありますか？

質問⑥：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⑦：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】

質問①：一言で言うと、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。

質問②：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。

質問③：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。

質問④：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。

質問⑤：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。

質問⑥：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。

質問⑦：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。

【12】

質問(1) 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?

・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?

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(2) 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】

質問(1)：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。

・支援者について

質問(1)①：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。

質問（１）②：一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。

・障害を限定した募集

質問（２）：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。

【13】

質問（１）知識不足で、聞き漏らしたかもしれませんが、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（２）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】

質問（１）：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。

質問（２）：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。人工股関節置換者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。

【14】

質問（1）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、また注意点等がありますでしょうか。

質問（2）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（3）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】

質問（1）：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。

質問（2）：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/hairyu.html

質問（3）：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。

【15】

質問（1）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（2）現職員に手帳取得有無を確認しても良いものなのでしょうか？
（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】

質問（1）：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。

質問（2）：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。

【16】

質問（1）社会福祉法人は、法定雇用率はどれか？

質問（2）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（3）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（4）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】

質問（１）（２）：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。

質問（３）：テキストのP24（スライド番号：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。

質問（４）：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。

【17】

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。

【18】

- ・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考慮してもらえるのか、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。

【19】

- 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。

【20】

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なっている認知検査があるか？

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させていただくことになります。

【21】

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、ネクタイくるとしい等）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がありますので、慎重に考えていかなければなりません。

【22】

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ないですよね。

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。

【第Ⅲ種（エイジレス）の講師への質問・回答】・・・回答：大滝岳光

【21】

エイジレス（35歳以上）の中高齢者の雇用環境整備（キャリアアップに役立つ保険制度等）の役に立つ情報は、何処が一番いいのでしょうか。

質問者：企業総務担当者

【回答】

エイジレス（35歳以上）の中高齢者のキャリアアップに役立つ公的保険制度については、残念ながらありません。高齢者をキャリアアップするという考えは国にはないのではないかと思います。ただ、キャリアアップについては、中高齢者とは限りませんが国から支給される助成金制度があります。

キャリアアップ助成金の一つとして労働移動助成金（人材育成支援コース）があり、その内容は以下のとおりです。

(1) 概要

有期契約の雇用者に対し、職業訓練を行った事業主に支払われます。それにより従業員のキャリアアップを計ることが出来ます。

(2) 受給額

1 訓練コースにつき以下の金額が支払われることになります。

通常助成〈 〉は優遇助成

【Off-JT（一般職業訓練、有期実習型訓練）分の支給額】

- ・賃金助成：900円〈1000円〉/1人1時間
- ・経費助成：実費相当額上限30万円〈上限40万円〉

【OJT分の支給額】

- ・実施助成：800円〈900円〉/1人1時間

※1年度1事業所当たり5,000万円を限度とします。

(3) 主な受給要件

- ・申請事業主が有期契約・派遣などの形態で雇用する労働者が対象
- ・ガイドラインに沿ってキャリアアップ計画書を作成し、労働局長の認定を受ける
- ・職業訓練計画届を提出し、認定を受ける

※訓練計画届は、申請する事業所がいつ、どこで、どんな訓練を行うかを記載した計画書になります。

- ・ 訓練開始日の翌日から起算して1ヵ月以内に「訓練開始届」を労働局に提出する。

(4) 申請方法

「職業訓練期間の終了日の翌日」から2ヶ月以内に事業所の所在地を管轄する労働局へ必要書類を提出する必要があります。

以上です。