

Q 18

## 採用後は職場で障害者のサポート体制を作っていくことがよいといわれましたが、どのようにすればよいでしょうか？

A

採用後の職場定着を推進していくために、「社内サポート体制」を作り、職場の人間関係や労働環境の改善を図っていくとより職場への定着が高まります。効果的な体制を作るには、「人事担当部署の役割」と「支援機関との連携」がポイントです。

ポイント1

### 社内サポート体制を作る

障害者の職場定着には、一般社員と同様に作業を習得するための指導などを行っていくことに加え、職場環境の改善や人間関係の形成なども重要となっています。

障害者が職場で十分に能力を発揮できるよう職場への適応状況を把握し、必要に応じて人間関係の改善、職場環境の改善を行うことが望まれます。

配属部署の管理者などが相談窓口となって、必要な相談やサポートを行うなどの方法により対応していくことが望ましいでしょう。



ポイント2

### 人事担当部署の役割

障害者を雇用した場合、障害者の教育・指導などに関して配属部署の管理者や社員に負担がかかりやすくなります。人事担当者は、特定の社員に負担が偏っていないか、相談を担当している人が困っていないかなどに気を配り、採用後しばらくの間は配属部署の管理者や社員のサポートを行います。

また、社内のサポート体制のみで対応できない場合は、支援機関（Q28 参照）に協力を求めるなど社外の資源との連携も人事担当者の重要な役割といえます。

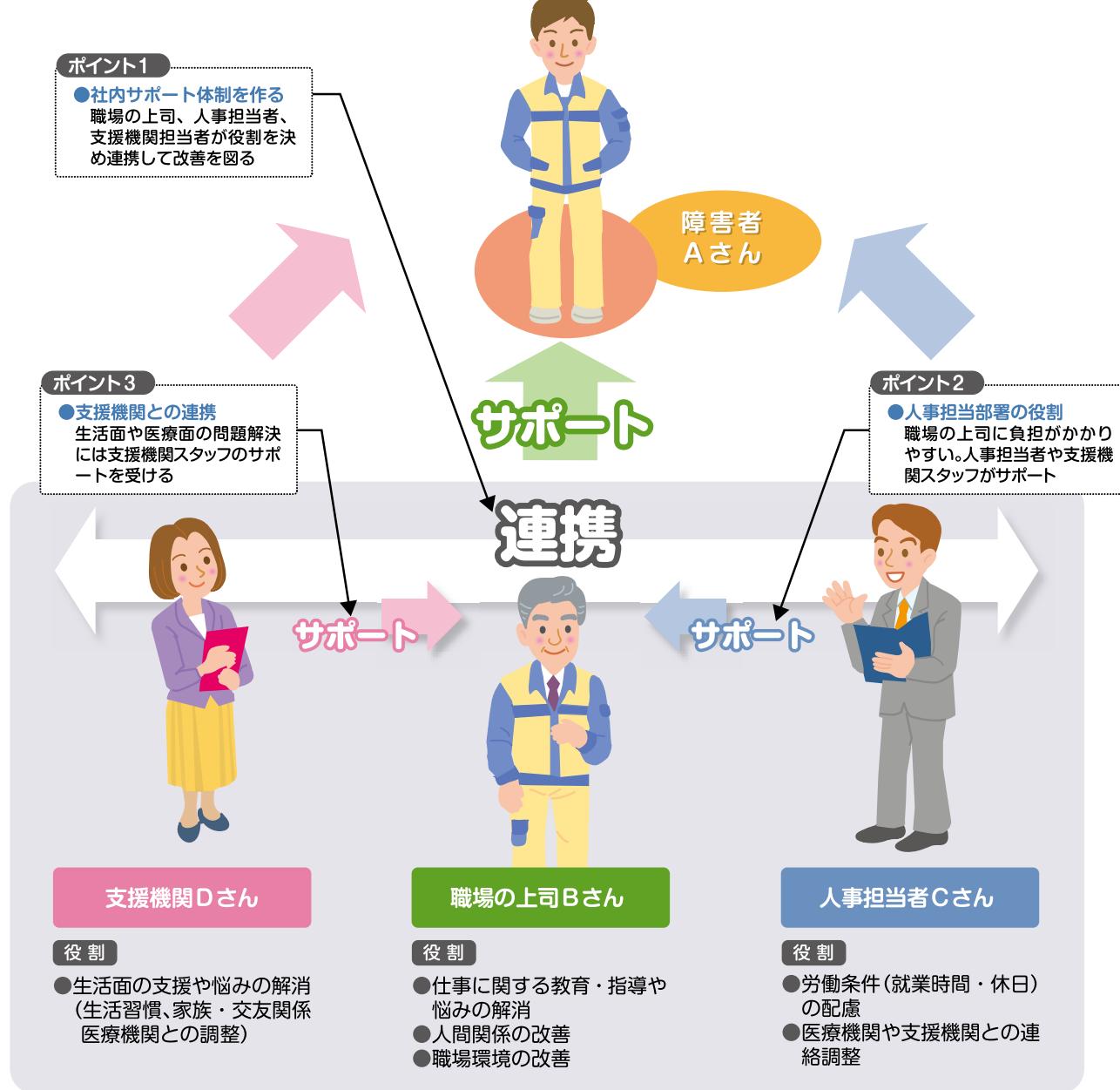
ポイント3

### 支援機関との連携

知的障害者の場合は、家庭や交友関係のトラブル、生活習慣の乱れなど職場以外の事項が職務遂行に影響を与える場合があります。

また、精神障害者の場合は、体調の安定を図るため継続的に通院する必要があります。

これら職場以外の生活や医療面の問題に対しては、企業が立ち入ることが躊躇される場合があります。このような場合は、支援機関や医療機関のスタッフに協力を求め連携して対応していくとよいでしょう。



## 障害者職業生活相談員の配置

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、障害者を5人以上雇用している事業所では、障害者職業生活相談員を選任し、障害者の職業生活全般の相談・指導を行わせることとされています。各都道府県で開催している「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講し修了することにより「障害者職場生活相談員」の資格を得ることができます。

なお、「障害者職業生活相談員資格認定講習」は、雇用対策・制度から雇用管理の方法まで障害者雇用に関して幅広い基礎知識を得

ることができます。

「障害者職業生活相談員資格認定講習」の開催状況については、以下の「障害者職業生活相談員資格認定講習の開催」の部分に掲載されています。

<http://www.jeed.or.jp/disability/employer/employer01.html>

Q 19

障害者は必ず正社員として雇用しなければならないのでしょうか？正社員として雇用しなければ障害者雇用率の算定対象となるないのでしょうか？

A 1

職務内容や責任の範囲、勤務時間などを踏まえ雇用形態を決定します。

- 一般的に従業員の雇用形態は、職務内容やその責任の範囲、勤務時間などの労働条件、本人の希望などを踏まえ、正社員、嘱託・契約社員、パート、アルバイトなどに決定します。障害者雇用の場合も同様です。障

害者を雇用する場合、その雇用形態は正社員に限るものではありません。また「障害者だから正社員として雇用しない」ということは絶対にしてはいけません。

A 2

非正規社員や短時間労働者でも一定の条件のもとに障害者雇用率の算定対象となります。

- 非正規社員であっても、常時雇用している労働者であれば障害者雇用率に算定することができます。

＜常時雇用している労働者とは＞  
「雇用期間の定めがなく雇用されている労働者」および「一定の雇用期間を定めて雇用されている労働者であって、その雇用期間が反復更新され雇い入れの時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者、または過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者」をいいます。

- 短時間労働者であっても、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の場合は、障害者雇用率に算定できます。

すなわち、重度身体障害者または重度知的障害者である短時間労働者については1人を1人として、重度以外の身体障害者または知的障害者もしくは精神障害者である短時間労働者については1人を0.5人分として算定できることがあります。

	フルタイム労働		短時間労働	
	重度以外	重度	重度以外	重度
身体障害者	1	2	0.5	1
知的障害者	1	2	0.5	1
精神障害者	1	—	0.5	—

Q 20

# 一般社員と同じ就業時間で働いてもらってよいでしょうか？ 残業や夜間勤務は可能でしょうか？

A

障害があるだけでフルタイム勤務や残業・夜間勤務ができないことはありません。  
一人ひとりの状況に応じて考えてていきます。  
ただし、就業時間を調整することで戦力として働ける人もいますので、このような場合には必要な配慮が望まれます。

## 時差出勤

肢体不自由者、視覚障害者などは朝夕の混雑時の公共交通機関の利用がしにくかったり、負担が大きい場合があります。このような場合には、勤務開始時間と勤務終了時間をそれぞれ繰り下げることで労働時間を維持しながら通勤の負担を軽減することができます。

## 短時間勤務

精神障害者の障害特性の一つに「体力がなく疲れやすい」ことがあります。フルタイム勤務では短期間で離職につながりやすい人もいます。このような場合には、例えば1日4時間の短時間勤務にすることで疲労の蓄積が避けられ、長期間の就労が可能となります。

## 残業や夜間勤務の可否

肢体不自由者や内部障害者の中には、定期的に通院している、体力が不足している、長時間勤務は身体への負担が大きいなど、残業を避けた方がよい人もいます。このような場合には、一人ひとり障害の状態が異なりますので、事前に本人の状況を確認して残業や夜

間勤務に従事させるかどうかを決めましょう。

また、精神障害者やてんかんのある人の場合は、睡眠不足、不規則な睡眠などが症状を悪化させたり、発作を誘発したりする可能性があるので、本人と本人を通じて主治医の意見も聞いて判断するとよいでしょう。

## 休暇取得への配慮

精神障害者の場合は2週間～1ヶ月程度に1回の頻度で定期的な通院が必要であったり、てんかんのある人については年に1～2回病院で検査を受ける必要があります。そのほかの障害においても本人の状況によりますが、定期的な通院や検査が必要な場合があります。このような通院は体調管理のためには必要なことなので、休暇が取得しやすいようにしたり、時間単位で休暇の習得を可能にするなど配慮することが望ましいでしょう。企業によっては、医師による定期的な診断を必要とする障害者社員のために、通常の有給休暇とは別に通院休暇を与えているケースもあります。

Q21

# 障害者の賃金はどのように考えればよいでしょうか？他の社員とは別の賃金体系を作る必要があるのでしょうか？

A

特別に賃金体系を作る必要はありません。一般社員と同じルールで賃金を決めた方がよいでしょう。

賃金の額は、会社ごとの基準（職務遂行能力、職務の内容、責任の範囲、在籍期間など）に基づき決められていると思います。障害があるからといって職務遂行能力が劣るわけではありませんので、障害者の賃金も同様の考え方に基づいて決めていくことが望ましいでしょう。したがって、同一職務であれば別の賃金体系にする必要はありません。

## 賃金を決める際の留意点

### 1 最低賃金の遵守

障害者を雇用した場合も当然最低賃金法が適用されます。最低賃金は遵守します。

ただし、障害者など一般の労働者と労働能力が異なるため、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用の機会を狭める可能性がある労働者については、最低賃金の減額の特例が認められる場合があります。最寄りの労働基準監督署に相談してください。

### 2 職務評価・業績評価の反映

一律賃金を設定せず本人の職務遂行能力や業績も賃金に反映した方が、モチベーションの維持のためにもよいでしょう。

ただし、障害が重いなどの理由により他の社員と比べ明らかに作業効率などが落ちる場合は一定の配慮が必要でしょう。

### 3 知的障害者の賃金

知的障害者の賃金について「どのぐらいの額にすればよいかわからない」といった声が聞かれます。

知的障害者の場合、同じ配置部署・職種でも対応できる職務が限られたり、他の社員と比べて職務遂行能力が低かったり、習熟に相当期間を要したりする場合があります。

知的障害者に対する最低賃金の遵守や職務評価・業績評価の反映については、1、2と同じ考え方ですが、次の点にも考慮しながら賃金を決めていくとよいでしょう。

- ・同一職種の社員と比べ対応できる仕事が限られる、職務遂行能力が低いなどの場合には、他の社員とのバランスを考慮する。
- ・長期的にみれば職務遂行能力が向上することを考慮する。
- ・生産性だけでなく全体的な会社への貢献度（雇用率の達成や社員のモチベーションの向上など）も加味する。

## 障害者雇用職場改善好事例

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構では、事業所における障害者雇用および職場定着を進めるため、雇用管理や職場環境の整備など様々な改善・工夫を行なった職場改善好事例を募集し、優秀な事例を表彰しています。

また、入賞事例の取り組みを好事例集としてとりまとめ、広く一般に周知しています。

お問合せ

雇用開発推進部  
TEL.043-297-9513/FAX.043-297-9547

肢体不自由者



知的障害者



精神障害者



内部障害者



聴覚障害者



発達障害者

