

気象庁 令和7年度
障害に関する理解の促進・啓発のための研修会
(令和8年2月24日)

高次脳機能障害と発達障害

～合理的配慮について考える～

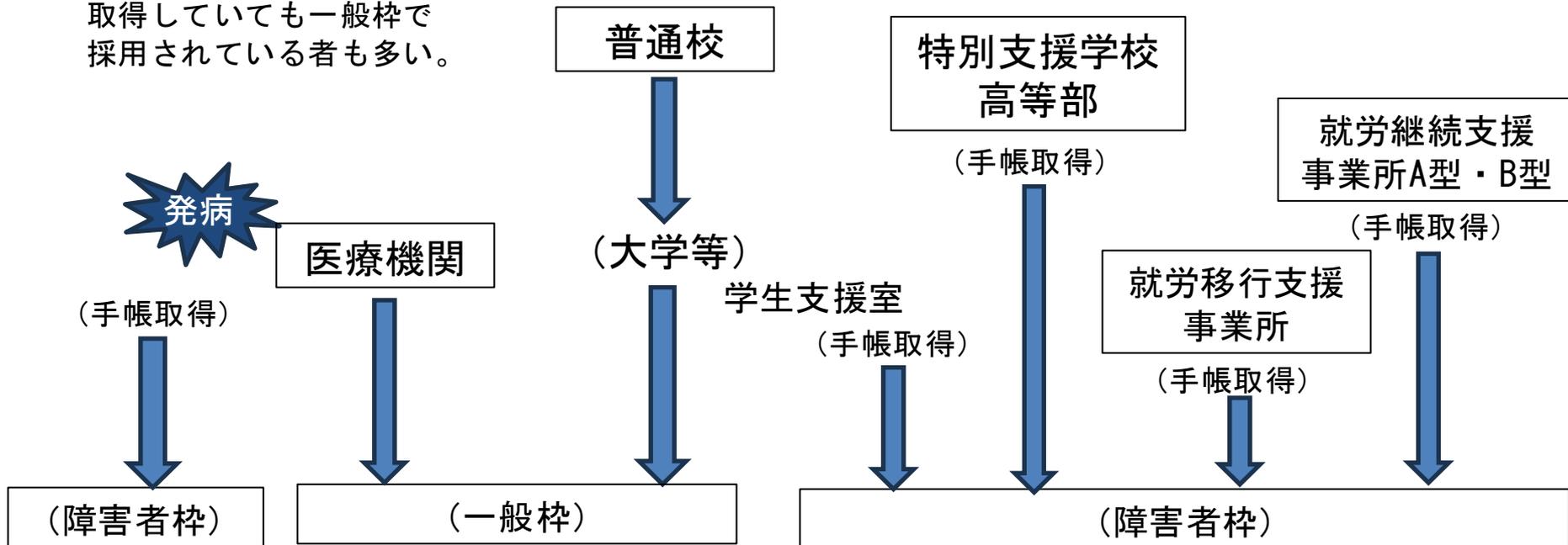
公務部門における障害者雇用情報サイト 運営代表
(元内閣府障害者施策担当参事官)
依田晶男

一般就労への道

一般就労への道

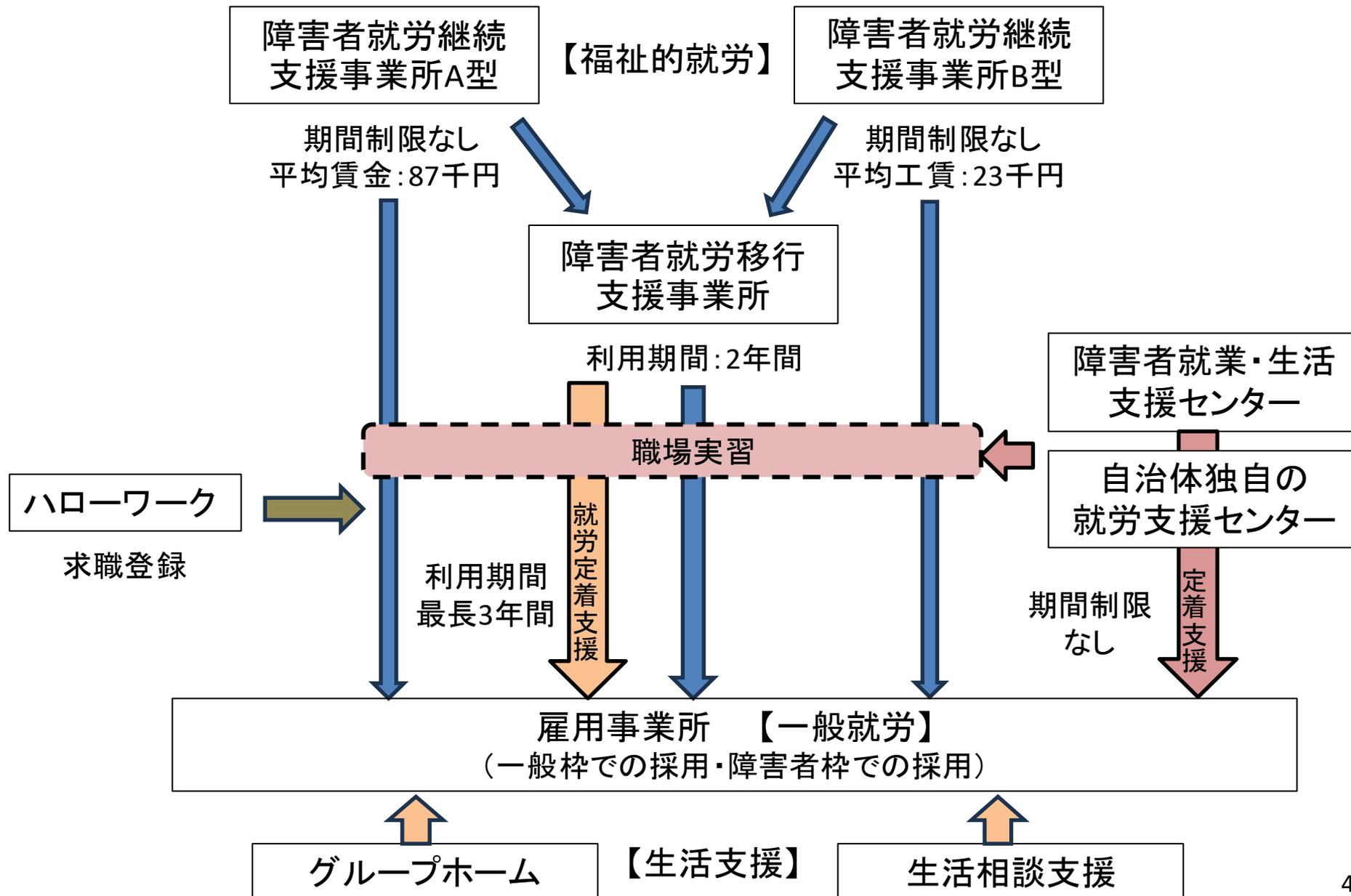
障害者総数：約1,165万人
【うち18歳～64歳の在宅の障害者：約487万人】
身体障害：99.5万人、知的障害：66.9万人、精神障害320.7万人

(注) 身体障害中心に、手帳取得していても一般枠で採用されている者も多い。



一般就労数：約110.7万人
(従業員数5人以上の事業所での雇用数)
身体障害：52.6万人、知的障害：27.5万人、精神障害：21.5万人、発達障害：9.1万人

福祉的就労から一般就労を支える支援



公的機関における 障害者雇用の枠組み

障害者雇用促進法の基本理念

(基本的理念)

第3条

障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第4条

障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

(事業主の責務)

第5条

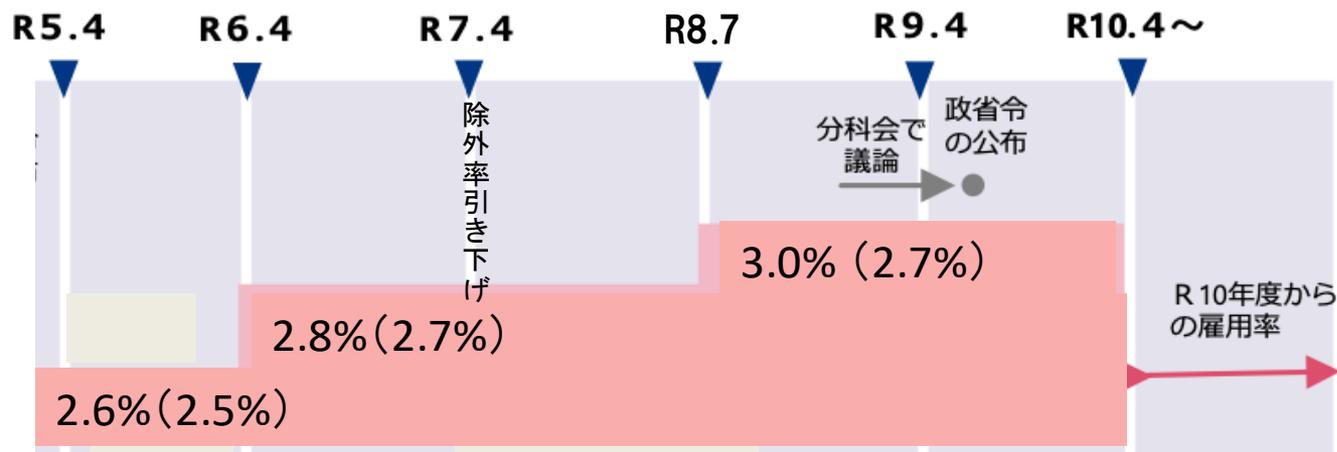
全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

障害者の法定雇用率制度

$$\text{雇用必要数} = \text{常用労働者数} \times (1 - \text{除外率}) \times \text{法定雇用率}$$

法定雇用率は5年に1回、障害者の雇用状況を踏まえて見直しが行われており、公的機関では令和6年4月に2.6%から2.8%に引き上げられ、更に令和8年7月には3.0%に引き上げられる。

障害者の就業が困難と考えられていた職種を対象にした軽減措置の除外率は、段階的に引き下げられてきており、令和7年4月には一律10ポイント引き下げられた。



()は教育委員会の法定雇用率

公的機関は率先して障害者雇用を進める責務

国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者雇用を進める責務がある
(障害者雇用促進法第6条)

【「率先」の意味をマニュアルで解説】

○法定雇用率が民間企業よりも高い水準で設定されるとともに、雇用の質の確保について積極的な取り組みが求められる。

雇用必要数 = 常用労働者数 × 法定雇用率 (小数点以下切り捨て)

民間企業 2.5% 都道府県等 2.8%

(注) 令和8年7月に
0.2ポイント引き上げ

○民間企業では雇用が進みにくかった重度障害者や精神障害者の雇用を進めることへの期待も含まれている。

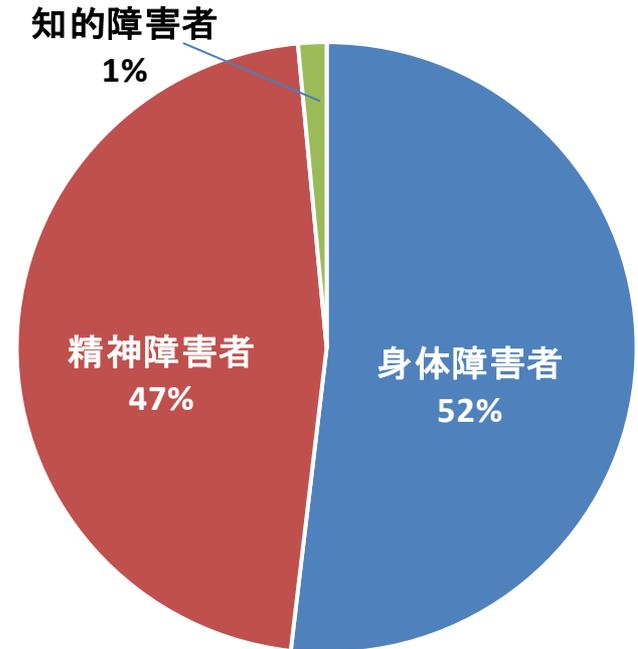
| | 民間企業 | 国 | 都道府県 |
|-------|-------|-------|-------|
| 重度障害者 | 35.4% | 43.1% | 43.8% |
| 精神障害者 | 30.5% | 45.2% | 26.0% |

(注) 「令和6年障害者雇用状況の集計結果」から実人数を集計。精神障害には重度区分がないため、重度障害者の割合は身体障害者と知的障害者のみを対象とした割合を記載。

気象庁の障害者雇用の状況

令和7年6月1日時点

| 種類 | 人数 |
|-------|----|
| 身体障害者 | 70 |
| 精神障害者 | 63 |
| 知的障害者 | 2 |



| 常勤 | 人数 |
|-------|----|
| 身体障害者 | 33 |
| 精神障害者 | 26 |
| 知的障害者 | 1 |

| 非常勤 | 人数 |
|-------|----|
| 身体障害者 | 37 |
| 精神障害者 | 37 |
| 知的障害者 | 1 |

公務部門における障害者雇用マニュアル

(令和6年1月:内閣官房内閣人事局、厚生労働省、人事院)

「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針」(国家公務員の合理的配慮指針)を踏まえて、国の行政機関において障害者雇用が着実に進められるよう、障害者雇用に関する様々な基礎知識、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」(公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定)に盛り込まれた支援策・制度等の解説・活用方法等を盛り込んだ実践的なマニュアルとして策定。

障害のある職員が意欲と能力を発揮し、生き生きと活躍できる環境整備を進めていくために、人事担当者、障害のある職員の職場の上司・同僚が積極的に活用することを期待。

障害者の雇用促進を担当する職員の人事評価について

【令和元年9月6日 内閣官房内閣人事局人事政策統括官通知】

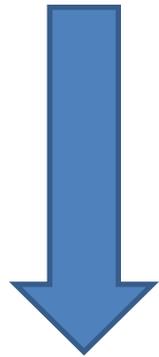
1 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員はもとより、人事担当者や障害のある職員の上司、個々の障害者のサポートを行う支援者など、障害者の雇用を担当する職員の人事評価を行うに当たっては、その業務内容に応じて、障害者採用計画及び障害者活躍推進計画の実施、障害者からの相談への対応等の取組を適切に考慮し、評価に反映すること。

なお、その際、当該職員のとるべき行動については、「公務部門における障害者雇用マニュアル」(内閣官房内閣人事局、厚生労働省、人事院作成)を参考とされたい。

2 能力評価においては、例えば、障害のある職員の上司については、「組織統率・人材育成」、「部下の育成・活用」、「業務遂行」等の評価に当たって、当該職員の障害の種類、程度、特性等を把握して、これらを踏まえた職務の調整、指導を行うなど、障害を有する職員に対して配慮し、その能力が十分に引き出されるよう工夫していたか等の取組状況が考慮されること。

「雇用率制度」で陥りがちな失敗

「数の確保」



「質の確保」

法律で義務付けられたコンプライアンス問題

やらされ感・単なるコスト増と考える

能力を活かす発想に乏しい

障害者も働きがいを感じられない

職員も障害者雇用の意義を感じられない

「多様性への対応」の一環で考える

職場が助かることを考える

能力を最大限に活かす発想

障害者も働く意欲を持てる

職員も障害者雇用の意義を感じられる

気象庁障害者活躍推進計画(概要)

(令和7年4月1日～令和12年3月31日)

障害者雇用に関する課題

引き続き、法定雇用率以上の実雇用率を継続するための取組を維持するとともに、当庁で働く障害のある職員の活躍の推進のために必要な体制整備や取組を行っていく。

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者雇用促進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員、障害者が活躍しやすい職場づくりのための相談員、支援担当者等)を整備するとともに、組織外の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課、都道府県労働局、公共職業安定所、専門アドバイザー、その他障害者が利用している支援機関)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で支援状況を含めて共有する。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害のある職員(採用する予定の者を含む。)の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、組織内アンケートや面談などを活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- 新規採用又は部署異動の際に限らず定期的に面談を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて職務の選定・創出の検討を行う。

気象庁障害者活躍推進計画(概要)

(令和7年4月1日～令和12年3月31日)

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1)職務環境

- 障害のある職員(採用する予定の者を含む。)からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。

(2)募集・採用

- 大学生を対象としたインターンシップの中で、障害のある学生の受け入れに努めるとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者などを対象とした職場実習を検討する。
- 職員の募集・採用に際しては、引き続き、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。
- 希望する場合には、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。

気象庁障害者活躍推進計画(概要)

(令和7年4月1日～令和12年3月31日)

(4) キャリア形成

- 定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、常勤官職の選考に当たり、非常勤職員として一定期間勤務する障害のある職員を対象とした常勤官職への任用に係る公募を行う。
- 任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。

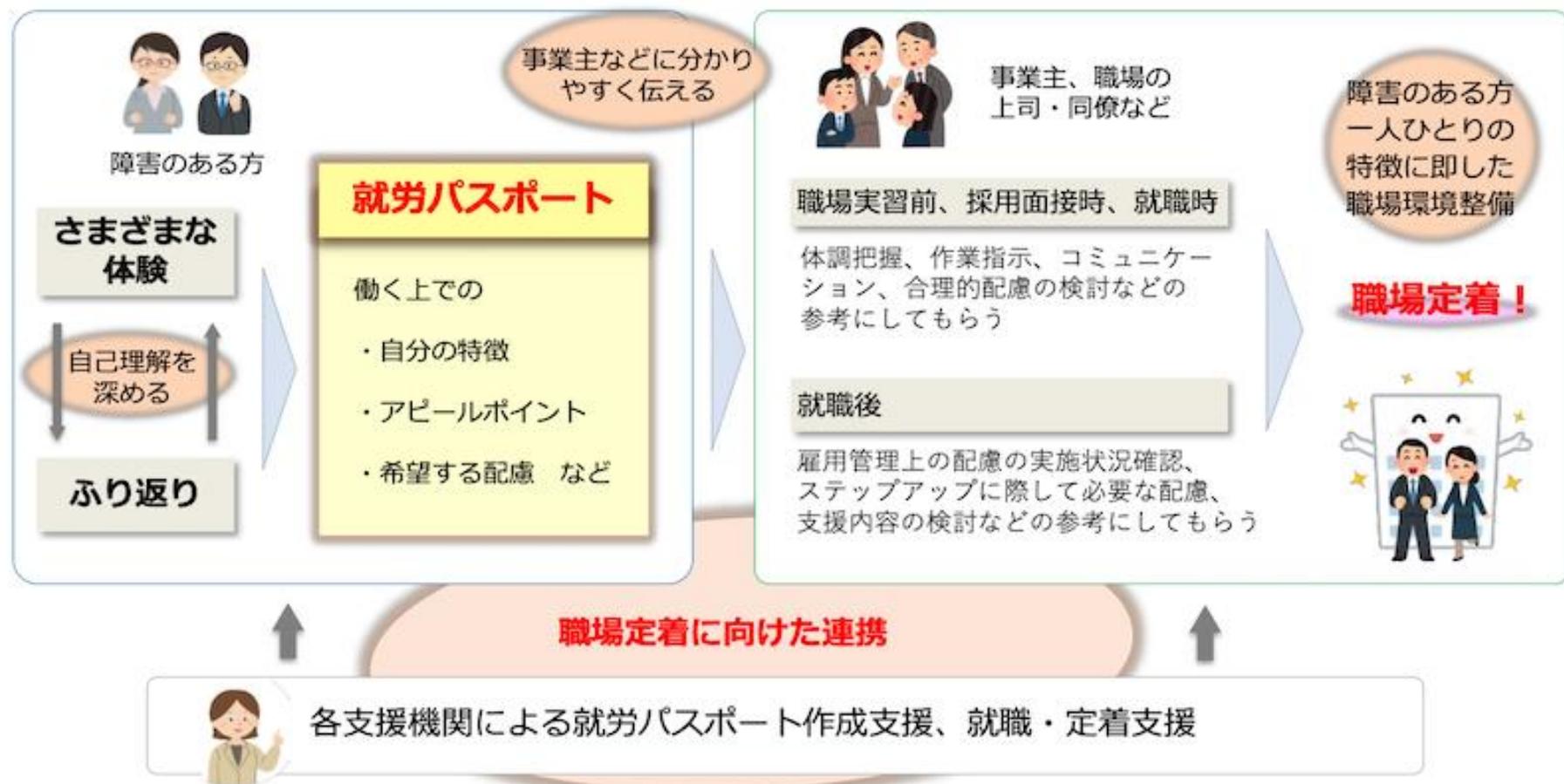
(5) その他の人事管理

- 本人が希望する場合には、精神障害者等の就労パスポートの活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報共有し、適切な支援や配慮を講じる。

就労パスポート

障害のある方が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール

※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲などは、障害のある方ご本人の意向によります。



高次脳機能障害

高次脳機能障害とは

脳は高性能でデリケートな部品でできたコンピューターにたとえられます。交通事故などで強く頭を打ったり、脳卒中などの病気になることで脳が損傷されたため、記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害などの認知障害が生じ、これに起因して、日常生活・社会生活への適応が困難となる障害で、高次脳機能障害を有する人は全国で23万人いると推計されています。

高次脳機能障害のしくみ



高次脳機能障害の原因

脳血管疾患による脳損傷:

脳梗塞、脳出血、くも膜下出血等

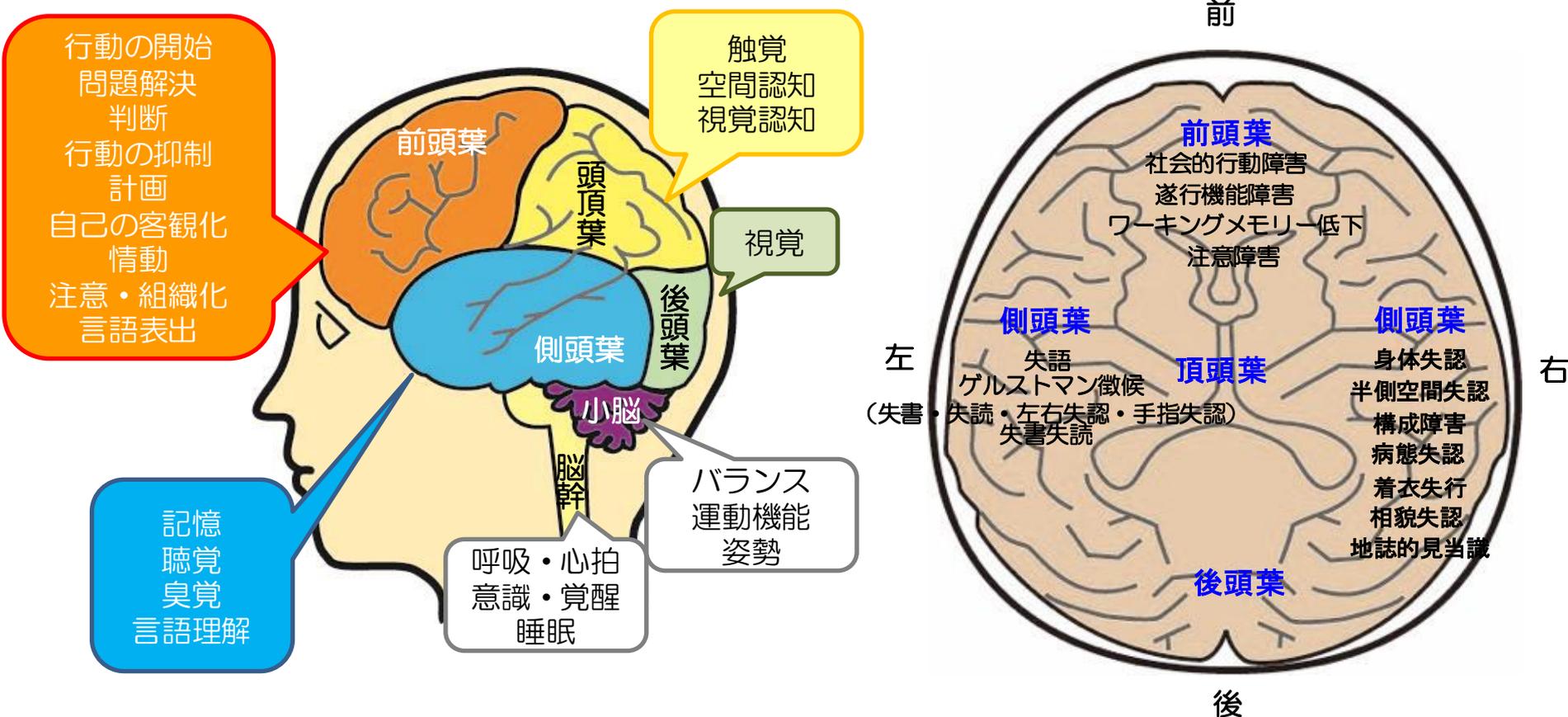
外傷性脳損傷:

事故、転落、転倒等による硬膜外血腫、脳挫傷、びまん性軸索損傷等

その他:

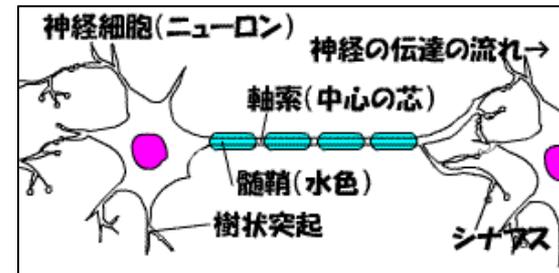
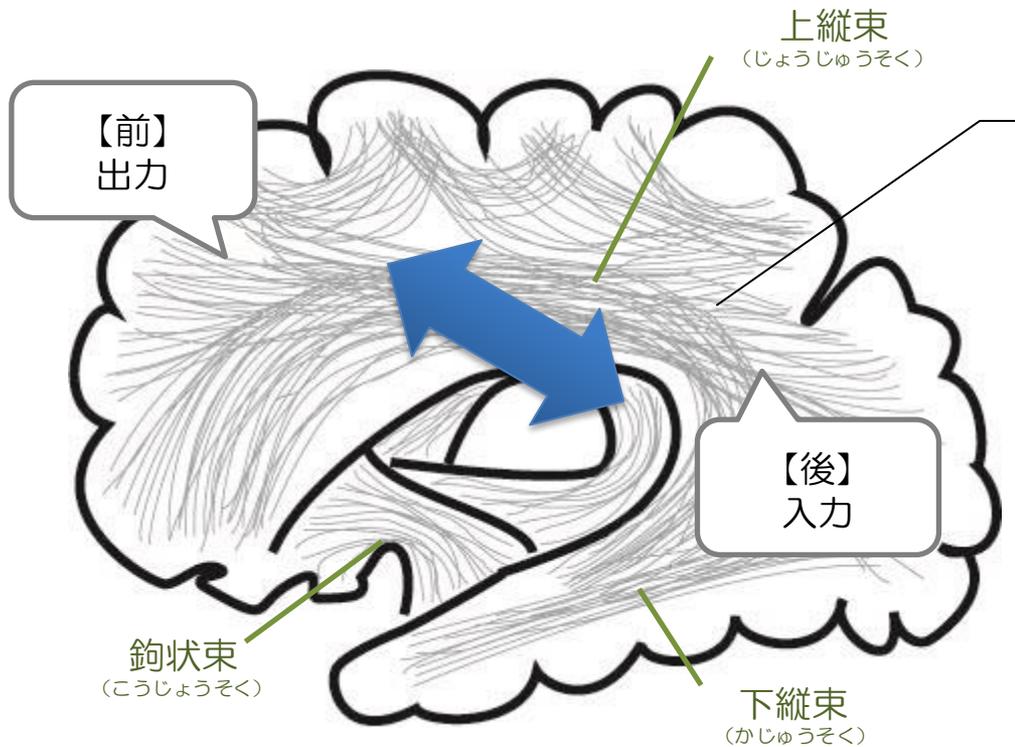
脳炎、窒息や心筋梗塞等によって起こる低酸素脳症、脳腫瘍等

脳の基本的な機能



<参考> 高次脳機能障害がわかる本
高次脳機能障害マエストロシリーズ①基礎知識のエッセンス
脳外傷者の社会生活を支援するリハビリテーション

脳は神経線維でつながっている



交通事故では、
びまん性軸索損傷が起こりやすい
といわれています

神経線維が切れてしまう

<参考> 高次脳機能障害マエストロシリーズ①基礎知識のエッセンス
脳外傷者の社会生活を支援するリハビリテーション

高次脳機能障害の症状

記憶障害

記憶は記銘・保持・想起の3段階があり、いずれかが障害され、新しいことが覚えられなかったり思い出せない状態。

例) 指示された内容を思い出せない、約束を忘れる、どこまでやったか分からなくなる

注意障害

注意の選択、集中、分配、持続、切り替え、空間把握が障害され、注意を適切に向けられない状態。

例) 周囲が気になる、不注意なミスが多い、集中力が続かない

遂行機能障害

目標の設定、計画立案、計画の実行、効率的な行動を行う機能が障害され、物事を段取りよく進められない。

例) 段取りを考えられない、計画的に考えられない、仕事の優先順位がわからない、整理ができない

社会的行動障害

意欲・発動性の低下、人格機能の低下、自己制御の低下、病識欠如などが起こる状態。

例) 無気力になる、些細なことですぐに怒り出す、規則を守らない人に対して腹が立ち怒る、浪費をする、相手の立場に立って考えられない、自分のことを理解していない

失語

脳の言語中枢が損傷されることで、「聞く」「話す」「読む」「書く」の、言葉を操る能力に障害がある状態。

例) 相手の話を理解できない、言いたい言葉を間違える、文字や文が読めない、書いてある文字や文の意味が分からない

高次脳機能障害者の取得している手帳

受傷等により発生した症状の内容や時期により、「身体障害者手帳」、「精神障害者保健福祉手帳」、「療育手帳」を取得できる場合がある。

○ 手足の麻痺や言語、視野の障害があるときに申請可能
→ 「身体障害者手帳」

○ 記憶や注意・遂行機能、社会的行動上の障害があるときに申請可能
→ 「精神障害者保健福祉手帳」

○ 発達期（18歳未満）に受傷し、知的障害（知能指数がおおむね70～75以下）と判定されたときに申請可能
→ 「療育手帳」

身体障害者手帳を取得していても、主たる症状は記憶障害や社会的行動上の障害等であることもある。

補償行動（対策）の例

| 障害 | 課題 | 補償行動（対策） |
|---------|------------------------------|---|
| 記憶障害 | 指示を忘れる | 一度にたくさん伝えない 口頭だけでなく文書に書いて伝える メモを取るようになる やることを明示する 見本を確認する 物や道具をまとめる |
| 注意障害 | 見間違えなどのミス 同時注意が難しい | 定規等で見るところを限定してチェックする 同時に複数のことを伝えない 作業を小分けにして手順化する |
| 遂行機能障害 | 段取りよく作業できない 適切な判断が難しい | 作業を低下した手順書を活用する 優先順位をつけて指示する 次の行動に移ることを促す 曖昧でなく単純で具体的な指示をする |
| 社会的行動障害 | 感情コントロールが難しい | 怒るのではなく冷静に問題点を指摘する 一旦その場を離れる |
| 片麻痺 | 片手で上手く作業ができない | 補助具の使用 |

高次脳機能障害者支援法(令和7年12月24日公布)

趣旨・目的

- 高次脳機能障害とは、疾病の発症又は事故による受傷による脳の器質的病変に起因すると認められる記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害、失語、失行、失認その他の認知機能の障害として政令で定めるものをいう。
- 高次脳機能障害は外形上判断しづらく、その特性の理解も進んでいない等の理由で、患者と家族は適切な支援を受けることができず、日常生活や社会生活に困難を抱えているとの指摘がある。
- このような現状を踏まえ、高次脳機能障害への理解を促進するとともに、高次脳機能障害者の自立及び社会参加のための生活全般にわたる支援を、どの地域でも、あらゆる段階(医療・リハビリ⇒生活支援⇒社会参加支援)で、切れ目なく受けられるようにするための立法措置を講ずる必要がある。

基本理念

- (1) 自立と社会参加の機会が確保され、また、尊厳を保ちつつ、他者と共生することが妨げられないこと。
- (2) 社会的障壁の除去に資すること。
- (3) 個々の事情に応じ、また関係者の連携の下に、あらゆる段階で切れ目ない支援が行われること。
- (4) 居住する地域にかかわらず等しく適切な支援を受けられること。

高次脳機能障害者支援法(令和7年12月24日公布)

(事業主の努力)

第6条 事業主は、高次脳機能障害者又はその家族の雇用の継続等に配慮するよう努めるとともに、基本理念にのっとり、高次脳機能障害者の自立及び社会参加に協力するよう努めなければならない。

(国民の努力)

第7条 国民は、個々の高次脳機能障害の特性その他高次脳機能障害に関する理解を深めるとともに、基本理念にのっとり、高次脳機能障害者の自立及び社会参加に協力するよう努めなければならない。

(就労の支援)

第13条第3項 事業主は、高次脳機能障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の高次脳機能障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

高次脳機能障害者支援法(令和7年12月24日公布)

地域支援体制

(1) 高次脳機能障害者支援センターの設置

都道府県は、地域の高次脳機能障害者支援業務をセンターに行わせ、又は自ら行うことができる。

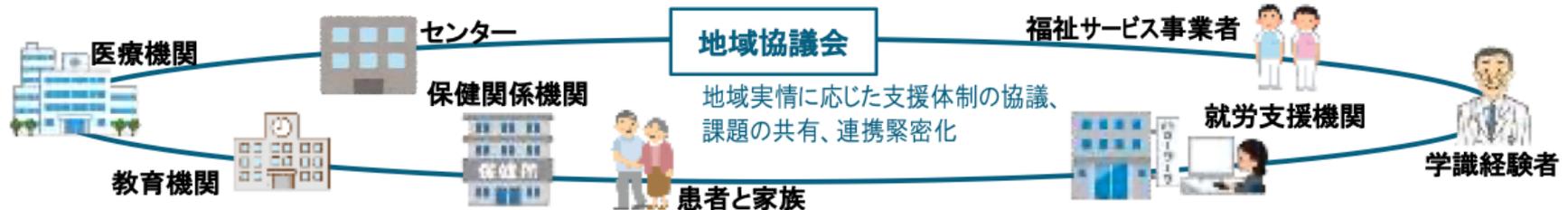


(2) 専門的な医療機関の確保等

都道府県は、専門的な診断、治療、リハビリ等を行う医療機関の確保に努めるとともに、国及び地方公共団体は、医療機関間の相互協力の推進及び医療機関への情報提供等を行う。

(3) 高次脳機能障害者支援地域協議会の設置

都道府県は、支援体制の整備を図るため、患者と家族、学識経験者、医療(リハビリを含む)・保健・福祉・教育・労働等の関係機関や民間団体等から構成される地域協議会を置くよう努めなければならない。



※ 令和8年4月1日から施行
※ 施行後3年を目途に見直しを検討

発達障害の特性への理解

「発達障害」の理解は不可欠

「発達障害」があるために「精神障害者保健福祉手帳」を交付されるのは、「発達障害の特性」のある人のうち、「発達障害の特性」が強いため日常生活や社会生活に「大きな支障」があり、かつ、医師に発達障害と「診断」された者に限られる。

一方で、「身体障害」や「知的障害」で障害者手帳を取得している人の中にも、「発達障害の特性」を合わせ持つ人はいるが、既に手帳を取得しているため、敢えて発達障害を理由に精神障害者保健福祉手帳を取得する人は少ない。

「発達障害の特性」による生きづらさがある場合、その二次障害としてうつ病（「精神障害」の一種）が現れることも多く、うつ病と診断されている中にも「発達障害の特性」を有する人は相当数いる。

実際、障害者雇用で働く職員の中にも、「発達障害の特性」を有する者は増えており、「発達障害の特性」についての理解は不可欠となっている。

「発達障害」の可能性のある児童生徒

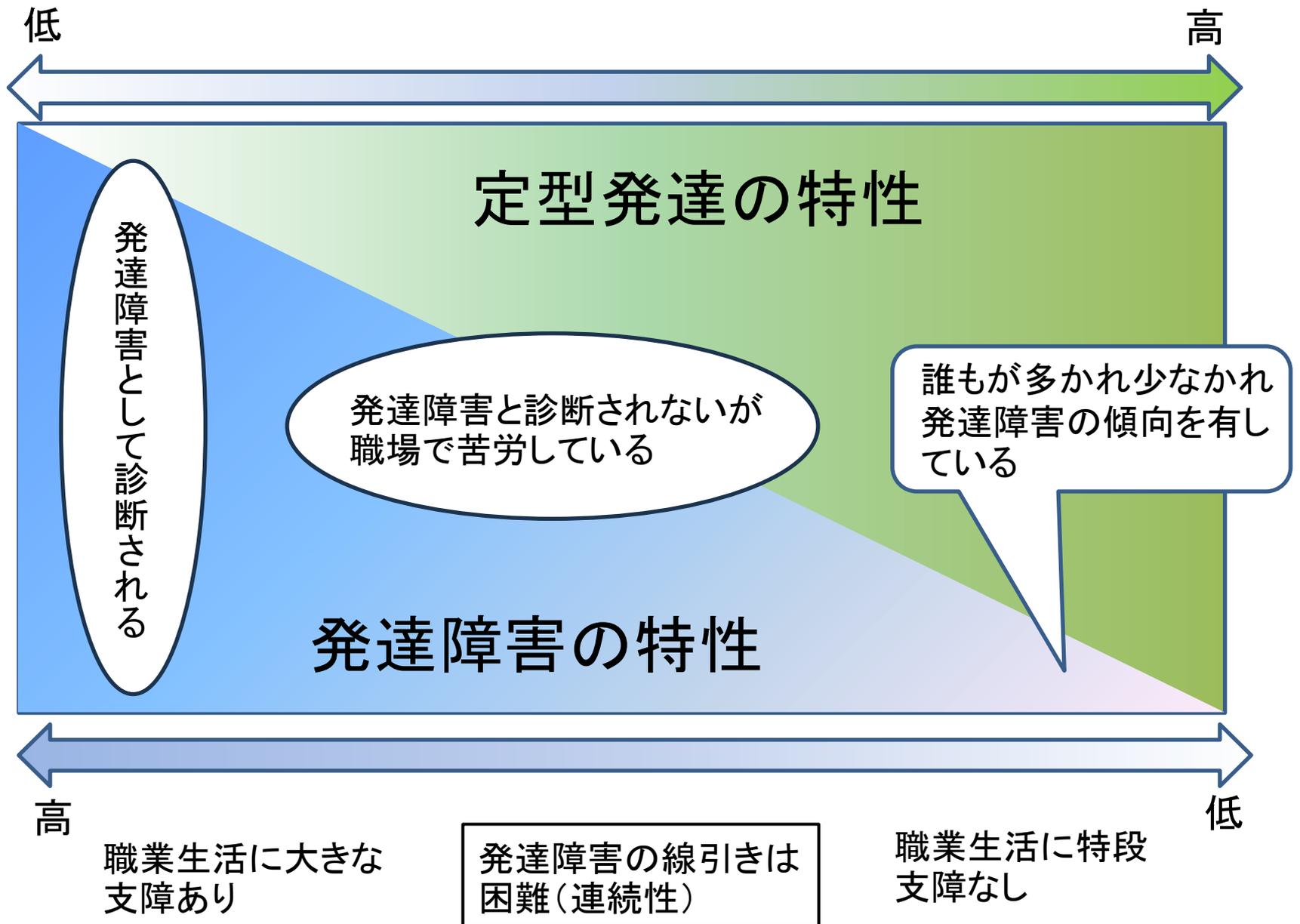
通常学級に在籍する児童生徒のうち、「知的発達に遅れはないものの学習面又は行動面で著しい困難を示すため特別な教育的支援を必要とする児童生徒」の推定割合

| 発達障害の可能性のある児童生徒 | |
|-----------------|-------|
| 小学生 | 10.4% |
| 中学生 | 5.6% |
| 高校生 | 2.2% |

(出所) 2022年の文部科学省調査

小学校の35人学級なら1クラスに3人の割合

「発達障害の特性」はグラデーション



発達障害の種類

自閉症スペクトラム症 (ASD)

コミュニケーションの障害
対人関係、社会性の障害
パターン化した行動、興味関心の偏り
言語発達に比べて不器用

注意欠陥・多動性障害 (ADHD)

不注意(集中できない)
多動・多弁(じっとしてられない)
衝動的に行動する(考えるよりも先に動く)

限局性学習障害 (LD)

「読む」「書く」「計算する」等の能力が、全体的な知的発達に比べて極端に苦手

(注)2つ又は3つの種類が重なる場合も多い

発達障害の当事者のメッセージ

資料：「自閉症の人が見ている世界～13人のエピソード」
(朝日新聞厚生文化事業団)

自閉症スペクトラム(ASD)の特性

コミュニケーションの特性

- 曖昧な表現「適当・十分等)だと伝わりにくい。
- 言葉を字義どおりに解釈しがち(例え話や冗談が通じない)。
- 話を要約したり、相手の話の要点を掴むのが難しい。
- わからない時にタイミングよく質問できない。

対人関係・社会性の特性

- 相手の立場や気持ちが分かりにくい。
- 場の空気や暗黙のルールが理解しにくい。

パターン化した行動・こだわりの特性

- 仕事のやり方に自分なりのルールを作りがち。
- ルールを杓子定規に考えてしまい、柔軟な対応がしづらい。
- 急な予定変更や臨機応変な対応が苦手。
- 見通しがつかないと不安になる。
- 優先順位が分かりにくい。

ASDの特性を踏まえた合理的配慮(適性のある業務を選択)

【能力を発揮しやすく「戦力」になる業務】

- 手順・見通し・成果が明確な業務
- マニュアル通りに決まったことをきっちり行う業務
- 反復的で地道な「定型的」な業務
- 狭い分野を深掘りする業務
- 細かなことに気づくことが強みとなる業務
- データや数字の正確性を求められる業務

【能力を発揮しにくい「苦手」な業務】

- 頻繁なコミュニケーションが必要な業務
- 関係者との調整が必要な業務
- 複数の作業を同時並行して行うマルチタスク業務
- 臨機応変な対応が必要な業務
- 新たな発想を必要とする業務
- 締め切り厳守の業務

ASDの特性を踏まえた合理的配慮(能力を発揮しやすい工夫)

業務をシングルタスク化する

- ・1つの作業に分解する(定型作業を切り出す)
- ・必要なことだけを伝える

言葉以外の方法を併用する

- ・文字や図などで伝えると理解されやすい

具体的に伝える

- ・抽象的な表現は避け、5W1Hを具体的に指示する
- ・作業の手順や内容を具体的に示す(マニュアル等)
- ・ルールは最初に具体的に決めておく

見通しが立てるようにする

- ・事前に予定を伝えて見通しを持って作業できるようにする
- ・変更が生じた場合は、その後の予定や見通しを明確に伝える

感覚過敏に配慮する

- ・感覚過敏がある場合には、感覚刺激を減らす工夫をする

公的機関における 障害者雇用の進め方

ジョブ型雇用の活用

人を先に選ぶ

【メンバーシップ型雇用】

【常勤職員】

他の常勤職員と同様の働きぶりを求める

同じように働けず対応に苦慮することも

職場の戦力にならないと周囲から批判

自己効力感も上がりずモチベーションも低下

仕事を先に選ぶ

【ジョブ型雇用】

【非常勤職員】

特定の業務に即した人材を募集

業務とのマッチングを実習等で確認して採用

戦力になれるため周囲からも評価

自己効力感も上がり職場に定着

人材を探す際のポイント

1. 安定して働ける人材であること

- 特別支援学校や就労支援機関では、自己理解と自己管理の能力を身につけるための教育や指導を行っている。
- こうした機関で就職できると評価された者であれば、安定して働ける人材である可能性が高い。

2. 事前にマッチングを確認すること

- 安定して働けるかどうかは、障害の特性や程度と具体的な業務や職場との相性が大きく関係するが、面接だけで確認するのは難しい。
- 採用前の職場実習や採用後の配属前の研修を通じて、業務との適性を確認した上で配属すれば、安定的な就労が期待できる。

3. 支援機関のサポートがあること

- 特別支援学校や就労支援機関からは、本人の得意なこと・苦手なこと、能力を発揮するための配慮などを聞くことができる。
- 特別支援学校や就労支援機関では、採用後も一定期間は継続的にフォローするので、職場で問題が生じた場合にも対応してくれる。

職場の戦力にするためのポイント

1.障害特性とマッチした業務を担当させる

- ・障害特性に合わない仕事だと生産性は低くなるが、障害特性に合った業務だと、想像以上に戦力になる場合がある。
- ・マルチタスクではなく「シングルタスク」、コミュニケーションが少なくて済む業務を切り出すと良い。

2.作業内容が理解できるように説明を工夫する

- ・一度に複数の指示を行わず、1つの作業が終了してから次の指示を行うと、確実に業務ができることが多い。
- ・作業工程を細分化したり、口頭だけの指示ではなく文書や図で作業工程を分かりやすく示すと、正確に業務が進むことも多い。
- ・作業の指示をする人間が複数だと混乱するので、指示者は固定すると良い。

3.職場の作業環境を整える

- ・発達障害のある者には感覚過敏が伴う場合も多く、騒がしい環境や人の出入りが多い職場だと、気が散って落ち着けないことがある。
- ・衝立やイヤーマフ等で外界の刺激を和らげると、作業に集中できるようになる。

突然の休職を防ぐためのポイント

1. 短時間からのステップアップ

- ・精神障害者の場合は、期待に応えようとして無理をしたために、体調を崩して突然休職してしまうことがある。
- ・就職直後は職場に慣れることを最優先し、短時間からスタートして、慣れてきてから勤務時間を段階的に増やしていくと、安定して働けるようになる。
- ・雇用率制度では、精神障害者は週20時間以上の勤務であれば1人分、週10時間以上20時間未満であれば0.5人分としてカウントされる。

2. 定期的な面談時間を設ける

- ・不適應の兆候を早めに把握して対応すれば、トラブルや突然の休職を防げる。
- ・どのタイミングで何を相談して良いか分からないこともあるので、定期的な面談時間を設け、相談しやすい環境を作る。

3. 「気分・体調」の日報の作成

- ・勤務状況が不安定な者は、自分の体調変化への関心が薄い傾向があるため、自分の「気分・体調」の日報を書いてもらうことで、自己理解を高められる。
- ・その日の体調や気分を日報に記載し、職場の上司や障害者雇用担当者と共有すると、どのような兆候があると体調を崩すかお互いに気づけるようになる。

「合理的配慮」の違い

行政サービス (障害者差別解消法)

住民が対象
(行政サービスを利用する者)

行政手続、教育・福祉等のサービス利用、
選挙権の行使等

障害者の権利利益を侵害する
こととならないようにする
事業者の責務(7条)

必要性があれば配慮する
(「過重な負担」であれば別)

退場のない世界
(必要性で判断)

雇用 (障害者雇用促進法)

労働者が対象
(賃金の対価として労働力を
提供する者)

有為な職業人として自立する
本人の努力義務(4条)を前提
に協力する事業主の責務(5条)

能力発揮のために配慮する
(「過重な負担」かどうかの判断
以前に問われるべき)

退場もある世界
(ノーワーク・ノーペイ)

皆さんからの質問への回答

事前質問 1

障害者の方の社会参加が以前に比べ増えたと実感しています。障害者に対する法整備の充実や、幅広い年齢層での障害者への手厚い支援の輪が広がっている事がその一因ではと考えていますが、認識としてあっているでしょうか？

事前質問 2

職場における高次脳機能障害者への理解、関わり方を具体的に教えてください。高次脳機能障害は一見すると障害者とは見られないため、職場における理解が進んでいないのではないのでしょうか。

事前質問 3

メンタル不調の同僚と話す際に気をつけることについて教えていただきたいです。

公的機関の皆さんからの 質問への回答

障害者の特性に合った業務について、事例等あれば教えていただきたい。

一般的な総務系の業務内容における合理的配慮の具体例について教えていただきたい。

精神障害を持つ方への対応で特に留意する事項があれば教えていただきたい。

公的機関の質問 4

限られた業務内容のため、手が空いてしまった際に担当してもらおう業務を見つけるのに苦慮しています。公務の現場で担当してもらえる業務を例示していただきたい。

公的機関の質問 5

常勤として雇用されている職員に対して、新規の業務を割り当てたり、一段階高い責務を課すことで生じ得る精神的な負荷について、合理的配慮との関係でどのように整理すべきでしょうか。

周囲から見て大丈夫なのか不安を感じる
ことがあるものの、本人が合理的配慮を
求めている時には、どこまでの配慮が
必要でしょうか。

心身の不調が顕著な場合のフォロー（業務の変更、声掛け）について教えていただきたい。

公的機関の質問 8

本人の意欲が高いことが原因となって、他の職員への不満をためやすい点について、どう対応するのが良いでしょうか。

うつ病の休職者が復職する際、どのような業務から取り組ませたら良いでしょうか。

テレワークを実施させる上での注意点や合理的配慮について、教えていただきたい。

新規に障害を有する職員を迎えた場合の特に注意する点について具体的にお教えいただきたい。

障害者と一緒に働く同僚職員の理解・
協力を得るためには、どのような説明
をどこまで行えば良いでしょうか。

終わりに

誰もが様々な特性や課題を有していて、そうした多様性に溢れたメンバーが、それぞれの強みを活かし、不足している部分は補い合うことで、職場全体のパフォーマンスは向上します。

そうすれば、メンバーそれぞれが自分の役割に自信を持ち、お互いを感謝し合う「健康的な職場」にしていくことも可能でしょう。

是非、気象庁においても、「健康的な職場づくり」を目指してください。