

令和3年度 教育局等所属長研修

職場における障害者への対応

令和4年2月 教育総務部総務課

目次

<u>1 はじめに</u>	3
<u>2 身構えず、いつもどおり</u>	4
<u>3 本人をよく知り、理解する</u>	5
<u>4 職場環境づくり</u>	6
<u>5 体調管理</u>	7
<u>6 本人へのアプローチ</u>	9

はじめに

障害者が働きやすい職場づくりを進めていくためには、職員一人一人が障害者をよく理解し、適切な支援をすることが大切です。

また、立場に応じて職員は役割を分担し、一つのチームとして所属全体の協力体制を構築することが不可欠です。

「職場に障害者がいる」・「障害に配慮する」ことは、県教育委員会でも当たり前になってきていますが、障害者とどのように接したらよいのか、対応に悩まれることもあると思います。

本資料は、そのような場面で活用できることを目指して作成しました。所属長である皆様の更なる障害者理解に繋がっていただけたら幸いです。

身構えず、いつもどおり

「今度、所属に配属される方は障害を持っています」

このような話を聞いたときに、つい身構えてしまうことはありませんか？
残念ながら、それは障害者へ見えない「バリア」を張ってしまっていることになります。

所属長として、所属職員の一人一人をよく理解し、本人に合わせた支援をすることはいつもどおりのことで、特別なことではありません。

本人をよく知り、理解する

障害の有無に関わらず、所属職員の性格が怒りっぽい・落ち込みやすい、各業務の得意・不得意といった傾向は把握されていることと思いますが、健常者よりも、障害者は自覚していない方が多い傾向にあります。

障害者の支援を部下に任せきりにするのではなく、所属長自らも定期的に面談を設けるなど、日頃からコミュニケーションを取って障害者をよく理解していただくようお願いします。



一度に複数の指示すると
忘れるから、一つずつ指示
したほうがいいな



自分から不調を言い出せない
みたいだから、周りからために
声かけをした方がいいみたい

職場環境づくり

障害者が力を発揮できる職場環境をつくるためには、段差の解消や休憩スペースの設置といったハード面の配慮だけでなく、相談体制の確保や指示方法の工夫といったソフト面の配慮も必要です。そのためには、周りの所属職員の理解や支援が必要であり、所属が一つのチームとなって動くことが大切です。

周りの所属職員にも気を配り、職位や分掌に合わせた役割分担をしているか、いつも同じ職員が対応して負担になっていないか、所属全体の状況把握をお願いします。



体調管理

障害者は、健常者よりも体調を崩しやすい傾向があります。一日の間でも体調に波があることもあり、朝は元気でも夕方になると体調が悪くなっていることがあるかもしれません。

本人から「体調が悪い」と申し出ができるよう、職場の雰囲気をよくしておくことはもちろんですが、自分でも気が付かないうちに無理してしまったり、どう思われるかを気にし過ぎて申し出ない方もいらっしゃいます。何か変だなと感じたら、積極的に声を掛けていただくようお願いいたします。

一人ひとりの状況はそれぞれ異なりますが、参考事例を紹介します。

体調管理

■ ケース1 コミュニケーションが取りづらくなった

- 面談してわかったこと
手が空くと、周りからさぼっていると見られているように感じ、ふさぎ込んで調子を崩してしまった。
- 面談後の対応
新しい仕事を依頼して空き時間を減らしたことにより、やりがいを感じて調子が良くなった。

■ ケース3 いつまでも仕事をし続けてしまう

- 面談してわかったこと
プライベートで嫌なことがあり、仕事をしていないと思いついて不安になってしまう。
- 面談後の対応
外部の支援機関と定期的に面談を設けることにより、不安な気持ちが穏やかになった。

■ ケース2 居眠りが多く、忘れっぽくなった

- 面談してわかったこと
薬の量を増やしたことで身体が慣れず、眠くてボーっとしてしまう。
- 面談後の対応
勤務時間を減らすことにより、身体に無理のない範囲で働くことができるようになった。

■ ケース4 電話対応をしなくなった

- 面談してわかったこと
何度も聞き直して相手を怒らせてしまい、電話を取るのが怖くなってしまった。
- 面談後の対応
自信を持って丁寧に対応すればよいとアドバイスしたことで、再び電話対応するようになった。

本人へのアプローチ

障害など身の周りの情報をオープンにするか・クローズにするかは人によって違いますが、何かあった時に一人で抱え込まずに誰かに話せるよう、所属長や役付職員との面談のほか、巡回支援員や就労支援センターに訪問依頼するなど、本人にとって複数の相談先を設けることがとても大切です。

定期的に面談をしていくうちに、新たな申し出があることも多いので、面談の際には「困っていることはありませんか？」と本人が申し出やすいように声を掛けていただくようお願いします。

一人ひとりの状況はそれぞれ異なりますが、参考事例を紹介します。

本人へのアプローチ

■ ケース1 別の障害が判明

- 面談してわかったこと
精神障害と聞いていたが、実は身体障害もあるとの申し出があった。
障害が複数あると迷惑をかけるので、今まで黙っていたとのことだった。
- 面談時の対応
所属職員に身体障害もオープンにしたほうがフォロー体制を作りやすくしてよいのではないかとアドバイスした。
- 面談後の対応
本人から身体障害を申し出てもらうことで、所属職員が配慮できるようになった。本人が休憩を取りやすくなり、身体の調子もよくなった。

■ ケース2 周りの職員とうまく話せない

- 面談してわかったこと
寡黙な印象であったが、所属職員との関係の築き方がわからずに困っていただけで、他所属の職員にはプライベートなことまで話していた。
- 面談時の対応
周りの職員と話す場を設けて、自分を知ってもらったほうが仕事がやりやすくなるのではないかとアドバイスした。
- 面談後の対応
所属長・周りの職員・本人が集まって雑談を交えることで、本人が周りの職員と打ち解けることができ、職場の雰囲気もよくなった。

■ ケース3 障害を全面的に主張

- 面談してわかったこと
仕事をさぼる傾向が見られるので指摘したところ、「障害者は居るだけでいい。クビにはできないでしょ。」と開き直られた。
- 面談時の対応
公務員として給料をもらっている以上、しっかり働かなければならない、勤務状況によっては辞めてもらっても構わないと注意した。
- 面談後の対応
本人が考え方を改め、さぼることなく真面目に仕事に取り組むようになった。