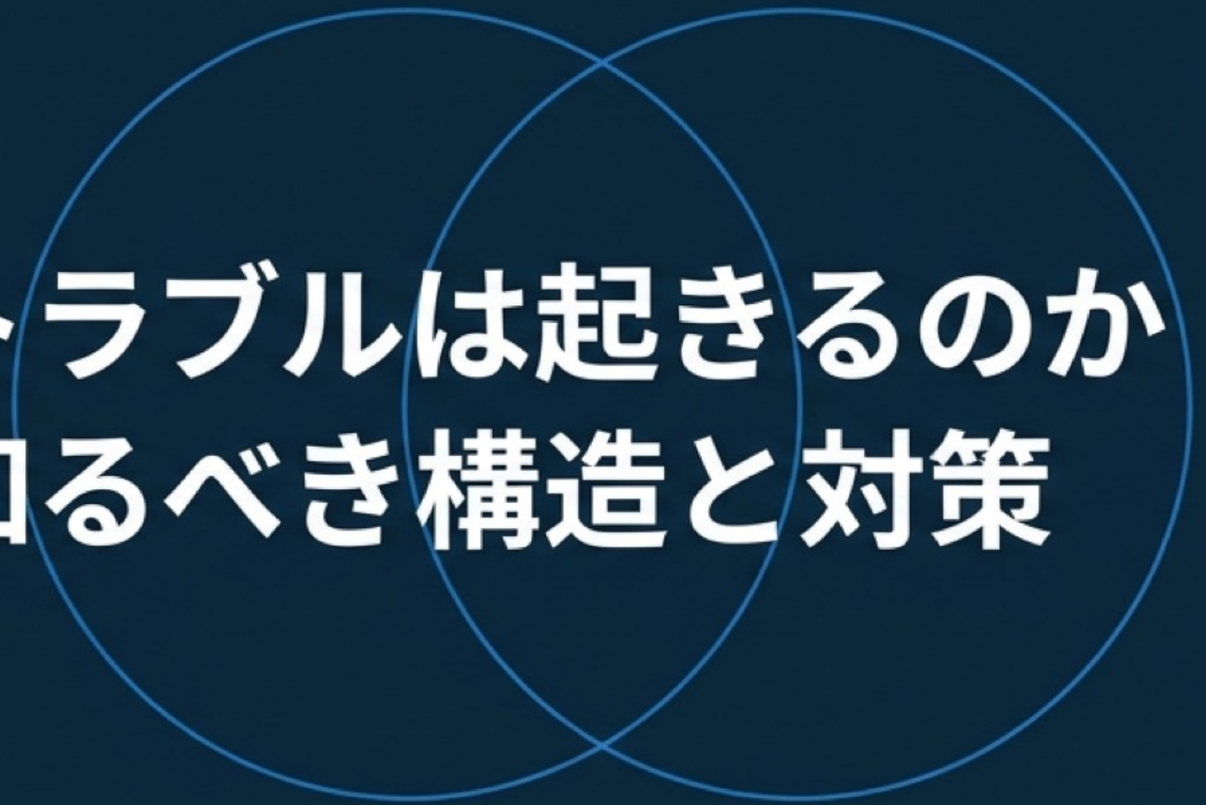
障害者雇用でなぜトラブルは起きるのか
防ぐために人事が知るべき構造と対策



人事課題×就労支援　竹内一法

Gemini Notebook

本資料の目的

障害者雇用の現場で起きるトラブルを防ぐため、人事担当者に知ってほしい3つの事実を整理しました。

1 企業と当事者の間には、前提の違いから生じる溝がある

2 トラブルを社内だけで解決しようとすると行き詰まる

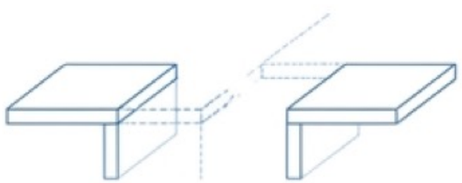
3 トラブルの前に第三者を入れることで、双方が歩み寄れる

Gemini Notebook

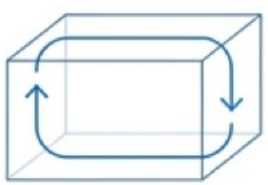
トラブルを防ぐための3つの視点

なぜ問題が起き、どう防ぐのか。全体像を把握します。

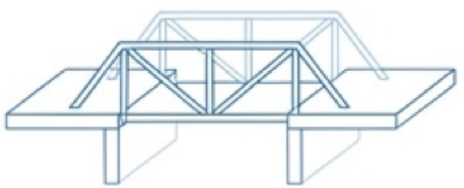
[REALITY]
現場のすれ違い



[BLIND SPOT]
社内の死角



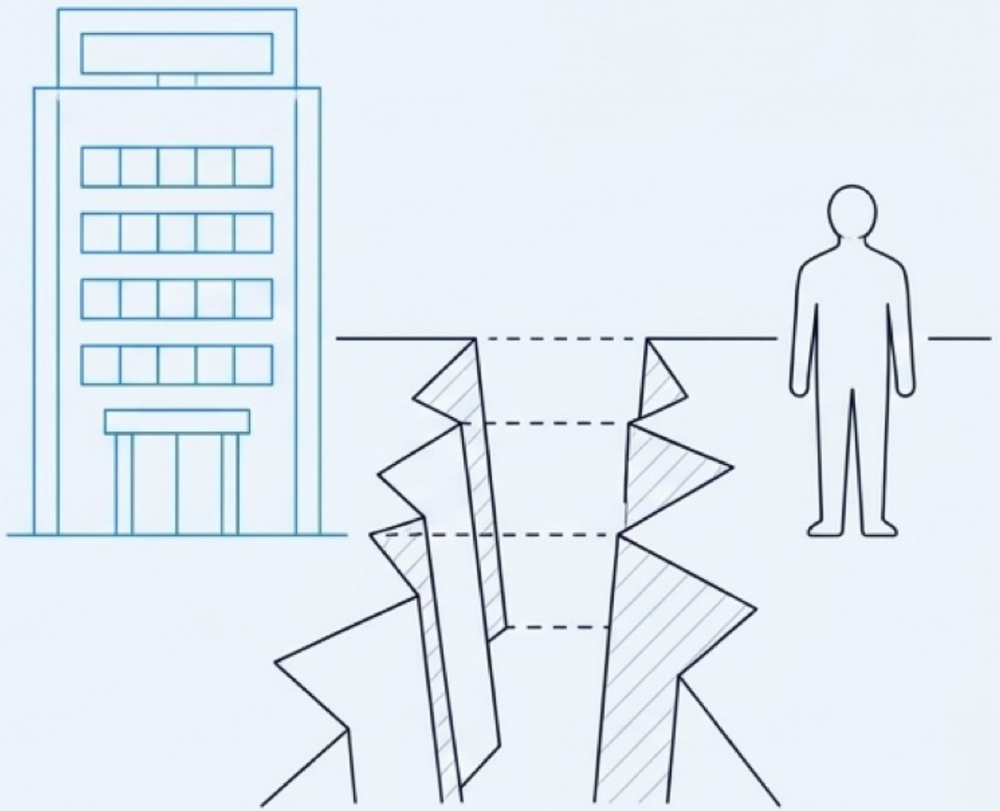
[INTERVENTION]
第三者の介入



Gemini Notebook

REALITY

企業と当事者の間には埋まらない溝があります。



企業と当事者の間には、立場や前提の違いが存在します。

- 企業は成果を出せる人材を求めがちになる
- 当事者は配慮を求め、心ない言葉に傷つくことがある
- 現場の実感として、この溝が完全に埋まることはない

構造的なすれ違いがあることを、まずは前提とすべきです。

Q. 現場の社員と障害のある社員の間で、求めるものにズレはありませんか。

Gemini Notebook

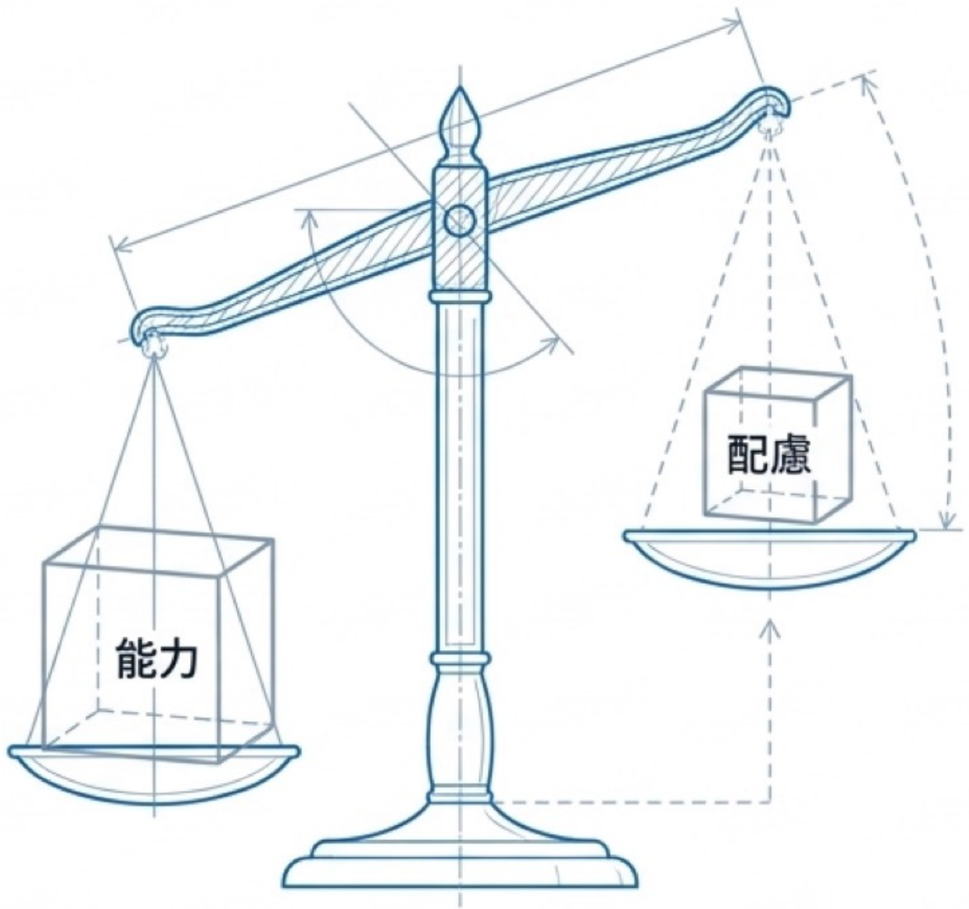
REALITY

「即戦力でなければ」という固定観念が孤立を生みます。

障害への理解が職場に根付いていないと起こる問題です。

- 能力だけで評価し、戦力外として会議から外すなどの対応
- 現場の実感として、一方が完全に悪いケースはほぼない
- 当事者が精神的に追い込まれ、退職に至ることもある

現場の期待値を調整し、適切な役割を見つける必要があります。



Q. 現場の管理職は、障害のある社員の特性や配慮事項を理解していますか。

Gemini Notebook

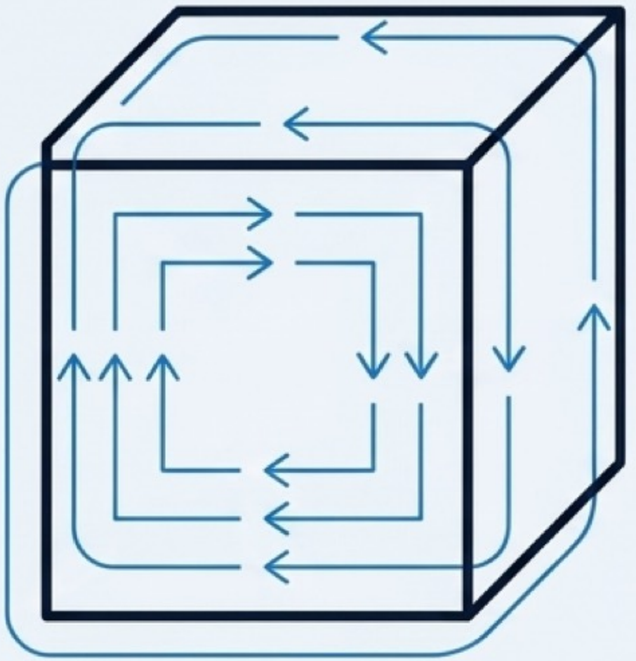
BLIND SPOT

社内だけで解決しようとすると状況が見えなくなります。

当事者と企業だけで問題を抱え込むと、職場が閉鎖的になります。

- 何が正しい対応かわからず、不正解が正解として定着する
- 社内の判断だけで動くことが、結果的に事件を生む
- 水増しや過重労働などの大きな問題も閉鎖性が原因で起こる

外部の目がない状態は、企業にとって大きなリスクです。



Q. 障害者雇用について、社内だけで悩みを抱え込んでいる部署はありませんか。

Gemini Notebook

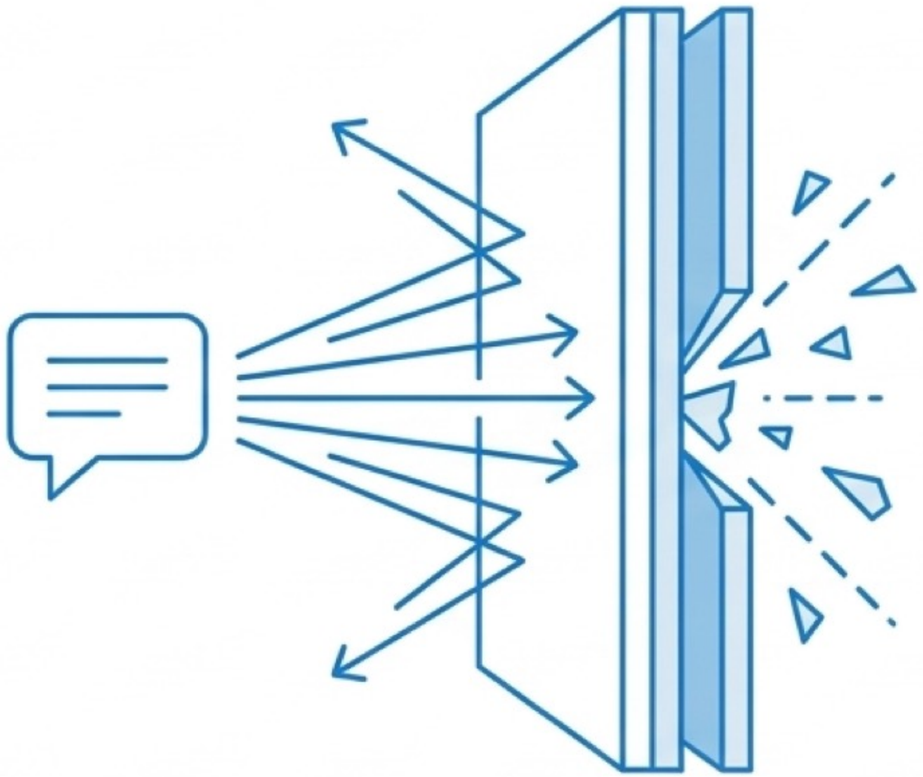
BLIND SPOT

社内の相談窓口だけでは機能しないことがあります。

トラブルが起きても、社内の窓口には声が届きにくいのが現実です。

- 当事者は社内で声を上げることに不安を感じやすい
- 相談窓口が存在していても、実態として機能していない
- 問題が表面化したときには、すでに修復が難しい状態に

内部で声を上げられない構造自体を見直す必要があります。



Q. 社員の小さな違和感や悩みを、早期に拾い上げる仕組みは機能していますか。

Gemini Notebook

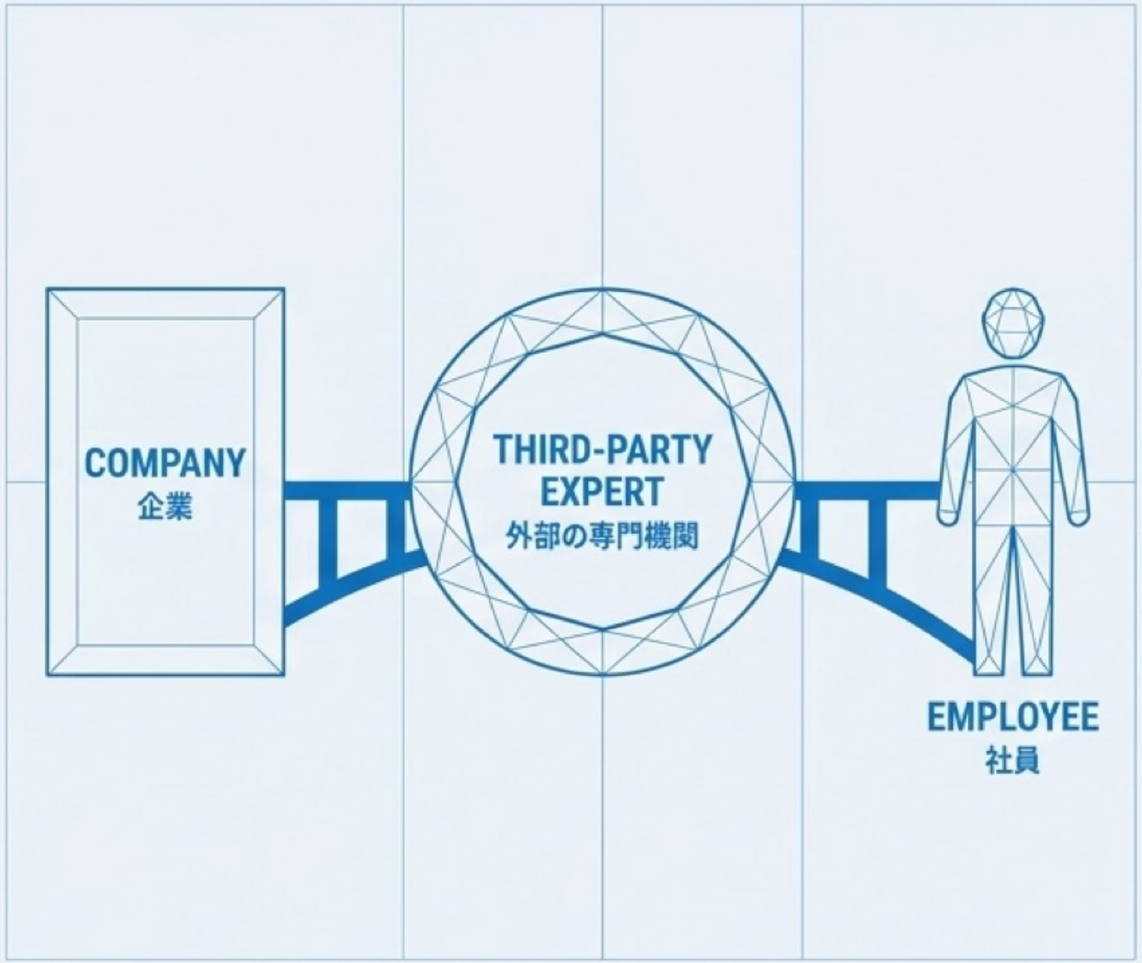
INTERVENTION

トラブルになる前に第三者を交えることが重要です。

雇用側と就労側のミスマッチを防ぐには、
外部の支援が不可欠です。

- 差別やハラスメントなどの事件に発展する前に対処できる
- 支援を受けない状態で入社すると、孤立やトラブルを生みやすい
- 義務感ではなく、前向きに取り組める環境づくりにつながる

採用後も継続して相談できる、専門機関を入れるべきです。

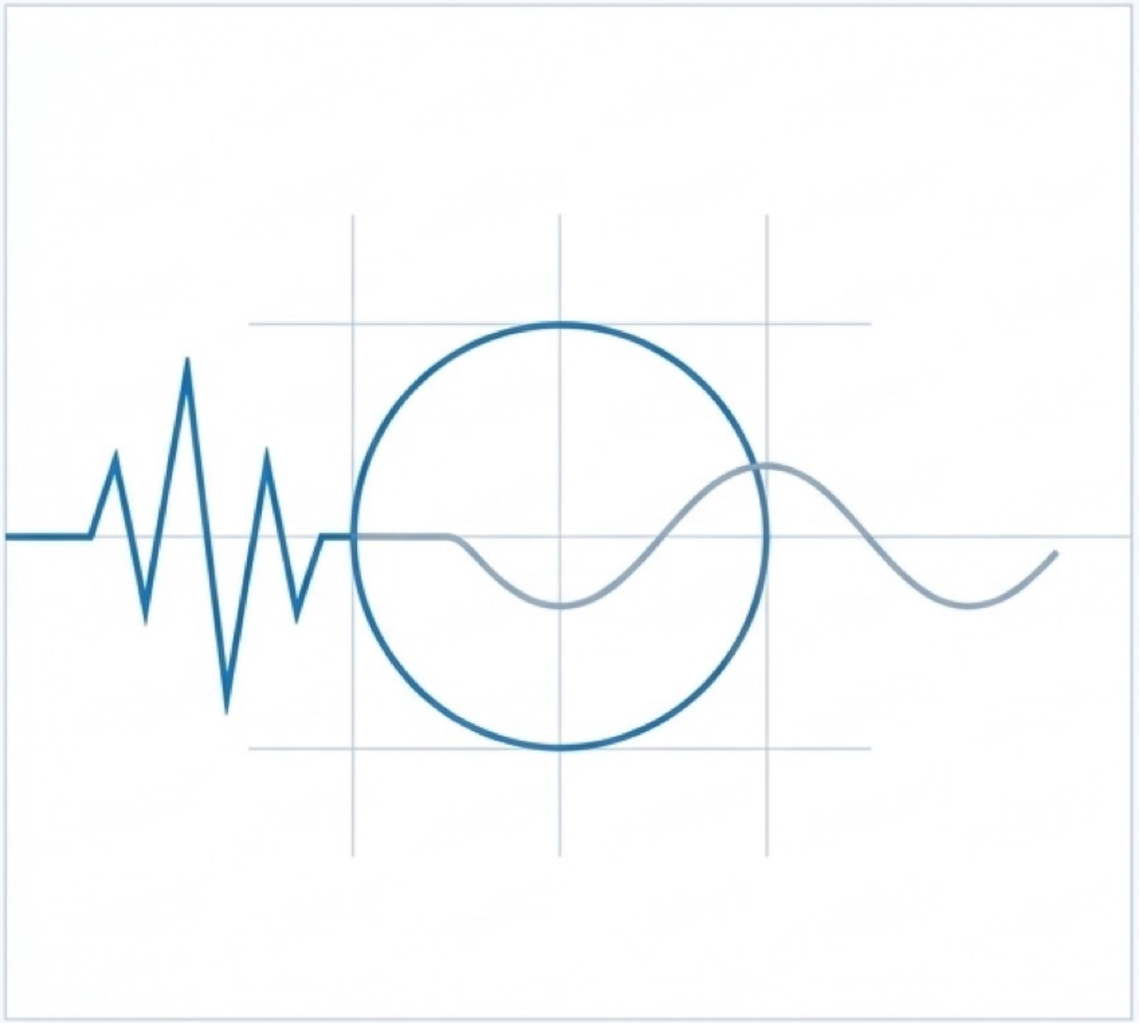


Q. 採用後も継続して相談できる外部の専門機関と連携していますか。

Gemini Notebook

INTERVENTION

第三者が入ることで双方の事情が穏やかに伝わります。



直接言うと角が立つことも、間に人が入れば柔らかく伝わります。

- 企業の事情も当事者の状況も、客観的な視点で整理される
- 第三者が伝えることで、言葉がマイルドになり受け入れやすい
- 当事者が会社の都合や上司の意図を理解するきっかけになる

双方の理解が深まり、現実的な着地点を見つけることができます。

Q. 現場の要望を、当事者が受け止めやすい形で伝える工夫はありますか。

Gemini Notebook

INTERVENTION

他社の事例を知ることで自社の現在地がわかります。

外部の機関と関わることで、他社事例を比較対象として持てます。

- 社内だけで考えていた**当たり前**を、**客観的に見直す**ことができる
- **他社の成功や失敗**を知り、**自社の対応のヒント**にできる
- **外の視点**を取り入れることが、社内の風通しを良くする一番の近道

自社の状況を相対化し、より良い職場環境へ更新し続けましょう。



Q. 自社の障害者雇用の取り組みを、客観的な基準で振り返る機会はありますか。

Gemini Notebook

【まとめ】

1. 現場のすれ違いを前提として受け入れる
2. 社内だけで解決しようとする閉鎖性をなくす
3. トラブルの前に第三者を入れて風通しを良くする

まずは、社外の客観的な視点を
取り入れることから始めましょう。

Gemini Notebook