

障害者雇用の進め方

「障害者雇用のステップ2」職務の選定について具体的にご説明していきたいと思えます。

ステップ2・・・職務の選定

障害者雇用を進めていくうえで、「どのような仕事ができるのか」「うちの会社に障害者にやってもらえる仕事はあるのだろうか」など、いろいろと考えることがたくさんあると思います。そんな時には次を参考にしてください。

●一人一人の状況に応じ職務を決める。

まず、「障害者に向いている仕事」「向いていない仕事」というものはないと考えてもらった方がよいと思います。各障害の特性により不向きな職種もありますが、障害の種類や程度だけで決めるのではなく、一人一人の障害状況に加えスキルの習得状況、本人の希望・意欲など総合して決めていくことがよいでしょう。



職務選定チェックシート

作業名	作業内容 (工程等)	要件1 身体負担	要件2 (理解・判断)	要件3 (コミュニケーション)	要件4 (資格・スキル)	時間 頻度	施設 設備	適否
データ入力	工物に個数・日付入力	少ない	必要	必要	PC操作	終日	なし	否
段ボール組立	製品に合わせて組立	大きい	少ない	少ない	なし	随時	なし	適
製品移動	少ない	大きい	少ない	少ない	台車取扱い	終日	なし	適

会社を訪問させていただき、障害者雇用についてお話をさせていただいた際に「当社には障害者が従事できる仕事がありません。」「社員の大半は資格や専門技術を必要とする専門職なので、障害者を雇用することは難しい。」と言われることがあります。そのような場合は当センターにお任せください。

●障害者が従事できる仕事を作り出します。

どの職場でも例えば事務所であれば、コピー、シュレッダー作業、清掃作業、メールや郵便物の仕分け・配送・資料の準備・封入などやり方が決まった簡単な作業があると思います。これらの仕事は、社員の中に分散して組み込まれていますが、これらを集約して新しい職務として再構築することで障害者の雇用が可能になります。これを当センターでは「職務の切り出し」と呼んでいます。

一般的には各障害には共通の特性があり、その特性に応じて職務を検討すると次のように職域が限定されることとなります。

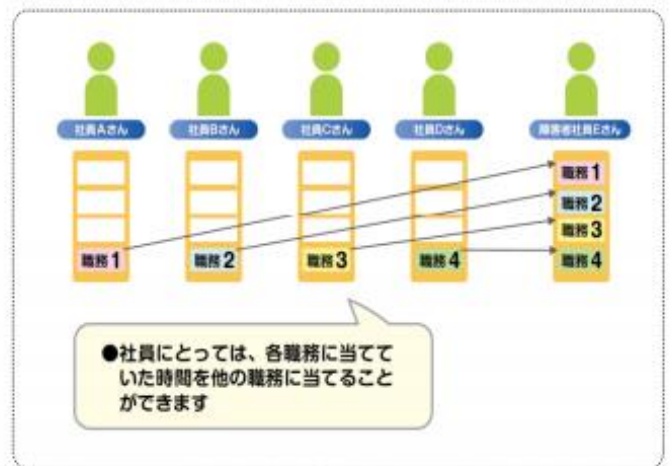
- 肢体不自由者には、移動が少なく座って行える職務
- 視覚障害者には、視覚的判断や頻りに移動の必要がない職務
- 内部障害者には、長時間の残業や交代勤務のない職務
- 知的障害者には、簡単な判断で行える職務
- 精神障害者には、対人対応が少なく短時間勤務が設定しやすい職務

各々の障害特性を考慮することは重要ですが、障害状況は一人ひとり異なることから、職場環境の改善や就労支援機器の導入、適切な教育訓練により、障害特性上不向きと言われていた職種に従事する方も多くいます。

●事業所内の仕事を再確認してみる。

作業工程、納期（工期）、身体負担、安全などを考えるとなかなか障害者に任せられる仕事を見つけることは難しいかもしれません。もう一度事業所内の仕事の内容を再確認してみましょう。その際チェックシートを活用して、仕事の内容、要求されるスキルなどを整理することで障害者に任せられる仕事が見つかるかもしれません。簡単なチェックシートを紹介させていただきます。

知的障害に対するチェックシート活用例



社員の方が自分本来の職務に専念できるというメリットが生まれ、業務の効率化が図れます。

しもきた活動紹介

在職者交流会

7月31日(土) むつグランドホテルにおいて、在職者交流会を開催させていただきました。

感染対策についてホテル側と協議を重ね、安全安心な環境を構築し、皆様をお迎えしています。

在職者交流会のテーマは「テーブルマナー」について学んでいます。普段使ったことのないナイフやフォークに悪戦苦闘するかと思っていたのですが、意に反して上手に使う姿に驚かせてしまいました。

食事のあと、参加した方からは「お肉がおいしかった。」「いつも食べているパンと違っておいしかった。さすがグランドホテルですね。」「ナプキンってあんな風に使うんだ。」などの感想が聞かれていました。



これからはコロナワクチンの接種も進み、積極的にコロナ感染症と向きあいながら、普段と変わらない日常を取り戻していきたいものです。

当センターも感染状況を注視しながら事業継続を図り、登録者のみなさまの声を聴いていきたいと考えています。

これからもよろしくお願いいたします。



むつ下北地区高卒者雇用対策懇談会

7月8日(木) むつグリーンホテルにおいて、むつ下北地区高卒者雇用対策懇談会が開催され、第2部で所長の三浦が講演の機会を頂きました。

「障がいを持った方への就業支援」をテーマに障害者雇用の現状や企業が障害者の雇用を始めるためにはどのように進めていけばよいのかについて、また地域の高校卒業生も含めた雇用環境の改善について情報提供させていただきました。

出席された企業、行政、教育の各関係者からは「離職、定着に関する取り組みについて考えるきっかけになった。」「生徒の就職指導の参考にしたい。」「地域として大切にすべきことと、そのプロセス作りが必要と強く感じた。」などの感想が聞かれました。

地域の特性上、障害者が働く就業先の確保や体制作りなど課題も多く、これを機会に「むつ下北地区」における障害者雇用が広く認識されることと障害を持った方が地域の一員として暮らしていけるように、当センターも尽力していきたいと思っています。

ご協力よろしくお願いいたします。



令和3年度 しもきた 事業実績 (8月末現在)

登録者	203名
在職者	107名
今年度就職者	12名
相談支援件数	653件