

障害者雇用の進め方

「障害者雇用のステップ3」受け入れ態勢を整えるについて具体的にご説明していきたいと思います。

ステップ3

・・・受け入れ態勢を整える。

障害者雇用を進めるときは「受け入れ態勢をととのえる。」必要があります。

雇用する障害者に応じた「職場（施設・設備）の改善」や「安全対策」および「職場のサポート体制」・「雇用条件」などを決めておく必要があります。

受け入れ態勢を整える

● 肢体不自由者を雇用する場合

職場の必要な箇所をバリアフリー化する。

● 聴覚障害者を雇用する場合

聞こえにくさに合わせたコミュニケーションの方法を本人と一緒に考える。

- 筆談
- 口話
- 手話
- 情報機器の使用（タブレットなど）



● 人工透析を受けている場合

状態を正しく理解し、体調に留意した職場環境や体制を考える。

- 就業時間の調整
- 職場環境



● ペースメーカーを使用している場合

状態を正しく理解し、なるべく心臓に負担のかからないような仕事を選択する。

- 高エネルギーの電磁波を出す機械には近づけない。
- 過労に注意する。



安全対策

障害特性に応じた適切な安全対策を行うことで危険は軽減されます。また適切な安全対策は、すべての社員にとって働きやすく、安全な職場となりえます。

● 作業機械の改善

作業機械の周りに囲いを設けて、危険な領域に身体の一部が入らないようにガードしたり、センサーが反応して機会が止まる仕組みにすることで危険が軽減されます。

● 職場環境の整備

通路に商品、書類、道具などが置かれていると視覚障害者や肢体不自由者の通行の妨げになるので整理整頓に努める。

● 緊急時の避難経路や連絡体制の確認

● 主治医や支援者との連絡体制の確認

● 通勤経路や終業時間などの配慮

知的障害のある方には労働安全教育が効果的です。

「知的障害者には危険度の高い機器操作や刃物の使用は事故やけがにつながる」と不安を持つ事業主の方もいらっしゃいますが、知的障害があるから安全意識や危険回避能力を持っていないわけではありません。

適切な労働安全教育を行うことで安全に就労することができます。

例：知的障害のある方への労働安全教育

教育する項目	指導上の要点
整理整頓	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不安全な片付けやモノの置き方をしないこと。 ・ 一般的な物の片づけ方。 ・ 整理整頓の悪さが労働災害につながる。
作業手順	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業は必ず所定の手順で行う。（自分でやり方を変えない。手順を飛ばさない。） ・ 手順を守らないことで起こる災害について説明する。 ・ 他社員が正しくないやり方をしても真似しない。
作業服装	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業服の着方。 ・ 服装の乱れが労働災害につながることを説明する。
不安全行動の防止	<ul style="list-style-type: none"> ・ 通行に関すること（作業場での通行区分、入ってもよい場所、立ち入り禁止の場所） ・ 機械類の危険性を理解させ、むやみに触るなどの行為をしないような意識付け。
荷物の運搬	<ul style="list-style-type: none"> ・ 重量物を取り扱う際に、腰を痛めない持ち方、安全な運び方を説明する。
工具	<ul style="list-style-type: none"> ・ ドライバー、スパナ、ハンマーなどの工具について正しい使い方を理解させ、間違った使い方をするとけがをする可能性があることを説明する。
安全標識	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的な安全標識の意味を理解させる。
危険予知訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安全について考える習慣を身に着ける。
指差し呼称	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業場の結果や手順の確認などで指差し呼称をすることで安全に対する意識をさせる。
指示・報告の重要性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上司の指示を聞いて行動する。（勝手に作業しない）、作業中の異常は上司に報告させる。

職場のサポート体制

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」がポイントになります。

● 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を行うことに加え、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めます。

● 人事担当部署の役割

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社員が困っていないか気を配り、配属部署の管理者や社員のサポートを行います。

● 支援機関との連携

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柄が職務に影響を与えることがあります。これら職場以外の生活や医療面の問題に対して企業としてどこまでできるのか難しい場合は支援機関と協力・連携しましょう。

しもきた活動紹介

障害者職場実習

9月2日から6日まで濱田農園および6日から10日まで特別養護老人ホーム桜木園で職場実習を行っています。

農園では「一球入魂カボチャ」の出荷前作業を体験させていただきました。およそ3000球のかぼちゃを消費者のもとにお届けできるように丁寧に磨き上げていました。



ハウス内風景

特養桜木園では施設の清掃員として実習をしております。この実習は就労移行支援事業所「ハートランドさくら」の就労移行支援プログラムに基づき、当センターと共同で実施しています。



桜木園地域交流ホール



桜木園ロッカールーム

アフターコロナ

全国的に非常事態宣言や蔓延防止等措置が解除され、着々と日常を取り戻しつつある昨今ですが、インフルエンザが流行する季節を迎えて、コロナとインフルエンザ両方の感染症に対する予防措置が必要となっています。

「手洗い」「うがい」「手指消毒」は継続しましょう。

ちなみに日本では神社参拝時の手水の作法に「左手にかける」「右手にかける」「口をすすぐ」といった順番があることから、自然に上記の順番で行っている人も多いと思います。

また、出かける場合には人込みを避ける。マスク着用といった今まで実施していた事項も継続していく必要があります。

「遠方の家族や友達とあいたい。」「旅行へ行きたい。」それぞれやりたいことがたくさんあると思います。

感染措置を講じながら日常を楽しんでいきましょう。



令和3年度 しもきた 事業実績（10月末現在）	
登録者	206名
在職者	108名
今年度就職者	14名
相談支援件数	1096件