

障害者雇用の「はじめて」のために

障害者雇用をすることが「はじめて」である、あるいは身体障害者は雇用しているが精神障害者を「はじめて」雇用する、など、障害種別によつての「はじめて」もあります。

このような「はじめて」の場合に、次のような進め方があります。



何から始めたらよいのでしょうか。

1. まずは「不安」の解消から
障害のある人と会って話をする機会を作ってみませんか。

① 職場見学

本人に仕事内容を実際に見てもらい、意見を聞いてみましょう。想定と違っていたなど、お互いの気づきにつながることもあります。本人の人柄もぜひ見てあげてください。不安なのは障害のある本人も「いっしょ」です。支援機関に相談して見学会の開催を補助してもらう方法もあります。

② 職場実習

本人に仕事を体験してもらう制度です。障害のある人とのかかわり方、周囲への障害理解、切り出し作業の適切さなどを支援者を交えて見極める機会になります。本人にとっては作業への適性や必要な体力、交通機関利用に課題はないかなど、現場体験を通して見極める機会になります。



実習は「雇用」ではありませんので、賃金や通勤費、労働保険の負担は不要です。また、短期間(3~10日間程度)設定が可能で、本人を支援する機関が間に入り調整役となります。実習期間中の事故への損害保険も支援機関と本人で加入します。支援者(機関)を交えることで、本人の長所や必要な配慮、普段の支援内容について情報が得られやすくなり、さらなる不安解消につながります。



どのような職務に従事させたらよいか知りたい。



【仕事の切り出しに悩んだら】

ハローワークや宮城障害者職業センターが職場見学に同行するなどしながら、障害のある人の目線に立って「できる仕事」「できない仕事」をいっしょに考え、提案します。障害者雇用リファレンスサービスや各種マニュアルの活用もできます(→7章「2. 雇用ノウハウ」)。



障害のある人を募集したい。不安が少しある。

2. 「不安」が軽減、解消されたなら
支援や助成制度を活用した求人、雇用を検討してみませんか。

③ 障害者求人

ハローワークで作成できる求人票には一般枠求人(一般求人)だけでなく、障害者枠で募集する障害者求人があります。就職を希望する障害者の多くはハローワークの専門援助部門が担当する相談窓口で応募相談をしています。専門援助部門のアドバイスを受けながら障害者求人を作成することができます。

【このようなデータも】

障害者求人と一般求人では1年後の職場定着率が20%も違うというデータがあります。

④ トライアル雇用(試行雇用)

仕事への適性や業務をやり遂げる力などを見極め、本人と企業がお互いに理解を深めるために一定期間試行的に雇用する制度です。常用雇用への移行を目的に試行期間は原則3か月間です。

⑤ ジョブコーチ支援

宮城障害者職業センターでは、[ジョブコーチ\(職場適応援助者\)](#)を派遣して、障害のある従業員が不安なく働けるような仕事の流れ(作業の手順)についての助言や、本人に仕事を指示する際に有効なツールの作成の補助など、専門的な支援を行います。また、障害のある人が利用する就労支援機関にジョブコーチが配置されており、そこからの派遣によりジョブコーチ支援を受けることもできる場合があります。



採用した後のサポートはどうなる。

3. 雇用が開始された「後」も「職場定着支援」制度を積極的に活用してみませんか。

⑥ 定着支援

支援機関が雇用先(職場)に定期的な連絡を行い、必要に応じて訪問などにより定着のための支援を行う制度です。本人と企業の双方から、勤務後の新たな悩みや課題への対応など、相談に応じながら支援します。

企業と障害のある本人が、お互いの不安を解消しながら信頼関係を築き採用した「人財」「戦力」です。短期での離職で手放さないようお願いします。

また、さまざまな助成金を活用できる場合があります。(p.8、「3・助成金など」)

⑦ 社員の理解促進・不安解消

職場における同僚や上司の方等を対象として、[「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」](#)を全国各地で開催しています。



下の図は実際に行われている障害者雇用の流れです。不安の解消から雇用、その後のサポートへの流れは1つではありません。きっかけ(入口)、活用した支援機関、見学会の開催、職場実習の受入、ジョブコーチ制度活用など、その組み合わせや順番はさまざまです。障害者雇用についての悩みや不安を企業だけで抱えるのではなく、外部の支援機関を積極的に活用しながら協働で一步步進めてみてはいかがでしょうか。その各一歩が障害者本人との信頼関係を築き、安心して長く働ける自信向上のためのステップになりえます。

