

就労支援機関等との連携、利用できる制度の情報収集

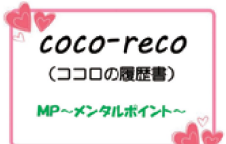
- まずはハローワークや就労支援機関等へ相談
- ハローワークが行う「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等に参加して、具体的に採用をイメージ
- 就労支援事業所等の利用者や特別支援学校の生徒の実習を受け入れ
- ハローワークに求人申込書を提出、面接会等への参加や障がい者委託訓練等の利用できる制度を確認
- 本人の状況に合わせた採用条件(勤務時間、勤務内容等)を検討

<障がい者就労に関する機関>

- **ハローワーク**
障がい者雇用に関する各種支援制度の説明や相談を受け付けています。
- **三重障害者職業センター**
新規雇用や職場定着等のアドバイス、ジョブコーチ支援等を行っています。
- **障害者就業・生活支援センター**
県内各地域にあり、就職を希望する障がい者の様々な相談を受けています。
- **就労支援事業所**
就職を希望する障がい者の就労訓練や就職に対する支援を行っています。

長く働き続けるために…

働き始めは誰もが不安を抱えています。さらに、障がい者雇用枠で働く当事者は職場の雰囲気や人間関係に対して比較的繊細な方が多く、そのため職場でのコミュニケーションの取り方に工夫が必要です。例えば日誌のようなツールを用い、必要に応じて面談時間を設けるなど、当事者の困り事に気づき、就労支援機関等とも連携し、丁寧に対処していくことが雇用継続のポイントです。面談時のツールには、『ココロの履歴書』を用いたりして、困り事や不安等を具体的に引き出す工夫も重要になってきます。



例えば…

| 【ダメージポイント】 | | 【回復ポイント】 | |
|------------|-----|----------|------|
| 鼻づまり | -5 | 占いで1位 | +5 |
| 寝付けない | -30 | 金曜の夜 | +15 |
| 日曜の夜 | -50 | 寝る | +100 |

《ココロの履歴書とは・・・》

面談を行う際、どのように面談していいのかわからない、どうやって困り事や不安等を引き出すのが難しいと感じられている方もいらっしゃると思います。そこで、当事者がどのようなことでココロにダメージを受けられたり、そのダメージはどのように回復されるかなど、気持ちをMP(メンタルポイント)として数値化し視覚化できるツール、『ココロの履歴書』の活用に取り組んでいます。

社会福祉法人 聖マッセヤ会ふらっと・つう 作成

「ココロの履歴書」について詳しくはこちらのQRコードから



受託者：社会福祉法人 聖マッセヤ会 ふらっと・つう
 発行者：三重県雇用経済部 雇用対策課
 〒514-8570 津市広明町 13 番地 (本庁 8 階)
 TEL : 059-224-2510 FAX : 059-224-2455

障がい者の短時間雇用のために できること

障害者雇用促進法が改正されました

現状・課題

- ・ 障害者雇用促進法においては、障がい者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、事業主に雇用義務が課せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっています。
- ・ 他方で、障がい特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する方は、いずれの障がい種別でも一定数存在し、特に精神障がい者が多くなっています。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる方の雇用機会の拡大を図ることが必要です。

見直し内容

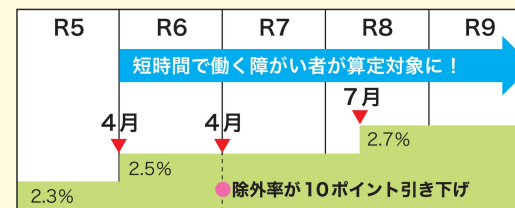
令和6年4月から、雇用義務の対象外となっている10時間以上20時間未満の重度身体障がい者、重度知的障がい者及び精神障がい者について、令和6年度から特例的な取扱いとして、事業主が雇用した場合に、雇用率において算定できるようになります。

法定雇用率の引き上げ

従業員が一定数以上(令和3年3月から43.5人以上)の規模の事業主は、従業員に占める身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。(障害者雇用促進法43条第1項)

令和6年4月以降、民間企業の法定雇用率の引き上げ(令和6年4月に2.3%→2.5%、令和8年7月に2.5%→2.7%)が予定されています。

法定雇用率の改定予定



法定雇用率制度における算定方法

赤枠が令和6年4月からの見直しの内容

| 週所定労働時間 | 30H以上 | 20H以上30H未満 | 10H以上20H未満 |
|---------|-------|------------|------------|
| 身体障害者 | 1 | 0.5 | - |
| 重度 | 2 | 1 | 0.5 |
| 知的障害者 | 1 | 0.5 | - |
| 重度 | 2 | 1 | 0.5 |
| 精神障害者 | 1 | 0.5※ | 0.5 |

※一定の要件を満たす場合、0.5ではなく1とカウントする措置が、令和4年度未までとされていますが、省令改正を行い延長される予定です。

事例①

週 15 時間 (株式会社 まちコム コンフォートサプライ 42)

Aさん(精神3級)の場合

【仕事内容】洗濯・乾燥・仕上げ
 【勤務日数】週3日
 【勤務時間】9時30分～15時30分(5時間)

Aさんより

将来的にはフルタイムで働きたいけれど、今の自分の体調や家庭状況を考えて短時間で働いています。以前、働いていた際にしんどくなってしまったことがあるので、そのことを繰り返さないよう、家族や主治医、支援機関の方とも相談しながら勤めています。この働き方は今の自分に合っていると思います。



企業担当者より

弊社は、リネンサプライ業を行っております。精神科病院のワーカーよりご紹介いただき、今年の1月中旬より「障害者短時間トライアルコース」を利用し、今回のモデル事業のお声がけから採用に至りました。ご本人は結婚を機に転居されてきたので地域性がわからない不安と地域に慣れたいというお気持ち、また、1歳と4歳のお子様がいっしょに、家庭と仕事のバランスを考慮し、週3日9時30分～15時30分の1日5時間であれば続けられるのではと、ホテル用リネンの洗濯、乾燥、仕上げの業務に従事していただいております。週3日勤務していただくことで、労働力不足の解消に繋がりが助かっています。

支援者より

短時間雇用については1日の短時間だけでなく、人が少ない土日に働く等のパターンもあり、様々なパターンで広がるといえます。「障害者短時間トライアルコース」を知らない企業や、アルバイトを短時間で雇用していても「障がい」とつくだけで身構えられてしまう風潮も感じます。フルタイムよりも2～3時間の仕事は切り出しやすく、労働力の不足する地域では短時間雇用の可能性が高いと思います。

株式会社 まちコム コンフォートサプライ 42

住所 鳥羽市松尾町畑田口 304-66
 電話 0599-37-7232

事例③

週 9 時間 (株式会社 ぎゅーとら 鳥羽店)

Cさん(身体1級)の場合

【仕事内容】品出し
 【勤務日数】週3日
 【勤務時間】13時～16時(3時間)

Cさんより

今のお仕事では、お客様と接することが楽しくて充実しています。もっと頑張りたい気持ちもあります。でも、無理をしてはいけないうち、短い時間ですが働かせていただいています。会社や関係者の方には感謝していて、今後勤務時間を増やしていく予定もしています。



企業担当者より

弊社は、1964年に創設された伊勢市西豊浜町に本社を構える食品スーパーです。「ふれあい・大切に」をモットーに地域密着のお店を目指しています。鳥羽市の就労移行支援事業所コラボ様からのご紹介で、ご本人の健康面や体力的なことを考慮し、週1日からの実習に取り組みました。徐々に業務に慣れていただき、週2日、週3日と増やしていきました。弊社に対しての就労したいというご本人の強いお気持ちがあったこと、現場スタッフとのコミュニケーションが上手く取れていたことで、職場としても受け入れに理解が進みました。

支援者より

今回のモデル事業の仕組みがなければ、20時間未満の障がい者雇用という考えはなかったと思います。週1日からでも段階的に勤務時間が拡大できること、どのような働き方で、どのようなことをしていただけるのかを障害者就業・生活支援センターに間に入ってもらい調整していただいたことで、適切な配慮や職場環境を提供できること、コミュニケーションから障がい理解が進むことなどの気づきがありました。今後もこのような一般就労に繋いでいただく制度や支援が広がることで、企業としても積極的に障がい者雇用に取り組んで行けると感じました。

株式会社 ぎゅーとら 鳥羽店

住所 鳥羽市船津町 290-1 電話 0599-26-4230

事例②

週 2 時間 (株式会社 アールビーサポート/昭和らまん)

Bさん(精神3級)の場合

【仕事内容】オンラインで入所者様との会話
 【勤務日数】週2日
 【勤務時間】10時～11時(1時間)

Bさんより

朝は苦手ですが、自宅に居ながら仕事ができるので負担がありません。最初は何を話していいかわからなかったですが、皆さんに質問すると笑顔で答えていただいたり、楽しそうに話していただいていると嬉しかったです。



企業担当者より

弊社は、介護付き有料老人ホームで高齢者の生活全般の支援サービスの提供をしております。当施設では、リモートによる高齢者とのコミュニケーション業務を10時～11時の1時間を実施しました。実習に来ていただいている方がとにかく明るく人と話すことが好きな方でしたので、場の雰囲気明るくなるのを感じました。今後は、リモート内容をパソコンで記録作成まで可能になると、業務の幅もかなり広がり、労働力不足の解消、介護・看護の専門業務に専念出来ること、入所されている方の楽しみを作ることでQOLの向上に繋がると感じました。

支援者より

まだ実習中の段階ではありますが、昼間に傾眠されがちの方に対し会話することで刺激になったり、テレビ画面に映して集団でレクリエーションを行うことで皆様に楽しい時間を提供することが出来ています。音声やネット環境などのハード面の整備や、話す内容を高齢者施設の業務内容と一致するものにしておく等の課題も見えてきました。

株式会社 アールビーサポート 介護付き有料老人ホーム/昭和らまん

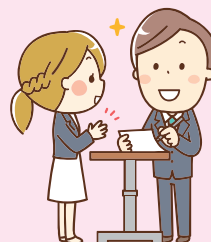
住所 津市芸濃町椋本 6177-1
 電話 059-265-6510

紹介した事例に共通するポイント



ここで紹介した3事例以外でも障がい者の短時間雇用で企業の生産性が向上した事例はいくつもあります。各事例に共通しているのは、短時間であっても企業が障がい者の労働意欲や姿勢等を正當に評価している点です。また、就労支援機関等と連携していることで生活面や精神面をフォローする体制が整っている点も共通しています。雇用開始当初は週10時間未満でも、業務と対人関係に慣れていくことで職場定着を果たし、労働時間の拡大も視野に入れることができます。

短時間雇用で働く障がい者を戦力としていくために、次の取組を提案します



- Step 1 : 障がい特性(得意・不得意など)を理解するため、障がい者と関わりのある支援者(就労支援機関等)と業務内容の検討を行いましょう。
- Step 2 : 雇用前には制度活用も検討し、職場見学や実習の受け入れを行い、まずは障がい者の働きを知りましょう。そして、勤務時間や業務内容、配置等のイメージにつなげましょう。
- Step 3 : 雇用後も、段階的に面談の主体を支援機関から企業へ移行するなど、障がい者の労働状況の変化に合わせて、雇用条件の見直しを行いましょう。