

●雇用を考えよう～障がい者雇用の事例を紹介します～

誰もが職業をとおして社会参加できる
共生社会を目指しています

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構より
<http://www.jeed.or.jp/> 三重支部 高齢・障害者業務課
三重県津市島崎町327-1 TEL059-213-9255 FAX059-213-9270

◎障害者雇用納付金制度に基づく助成金のご案内

☆障害者作業施設設置等助成金（作業施設、作業設備等の整備を行う事業主向け助成金）

障がい者を労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主が、その障がい者が障がいを克服し作業を容易に行えるよう配慮された施設、または改造等がなされた設備の設置・整備を行う（賃借による設置を含む）場合に、その費用の一部を助成するものです。

障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金、活用事例及び支給要件等につきましては、

当機構HP(<http://www.jeed.or.jp>)をご覧ください。

次に障がい者の県内雇用事例をご紹介します。

■企業名：株式会社トモ（松阪市） ■代表取締役社長：岩崎史嗣

～事業所における従業員の理解が障がい者雇用拡大の要因～

1. はじめに

本事業所が障がい者雇用に本格的に取り組んだのは、平成17年以降のことです。その背景には事業が拡大し、常用労働者数が法定雇用率を適用される人数を超えたことがあります。

地域に根差す企業として、社会的使命としても、地域貢献の意味でも、障がい者雇用を進めるべきという社長の考え方から、本格的雇用に動き出しました。

2. 障害者雇用促進の背景

採用にあたっては、ハローワーク主催の障がい者就職面接会に毎回参加をしています。そして、特別支援学校の実習生や職場見学会も積極的に受け入れています。障がいの特性や本人の性格をじっくりと見極め、雇用する側・される側、お互いが納得できるまでゆっくりと、時間をかけて検討する事が大切だと考えます。障がい者の見た目や外見、憶測で判断するのではなく、まずは受け入れてみるとろからはじめではいかがでしょうか。そしてうまくいかなかつた所は、作業の伝え方や方法を工夫し、試行錯誤をしながら、仕事として成立させていく様にしています。

就労時間も、採用当初は4時間を基本とし、作業になれてきた頃を見計らって、体力的にも能力的にも問題なく、



食品仕分け作業風景

本人が希望した場合、時間延長するなど柔軟に対応しています。

3. 採用後の配置や職務配慮事項など

営業本部に隣接する物流センターの建設にあたっては、肢体障がい者が働くことを想定してスロープやエレベーター等を設置するなどのバリアフリー化を行いました。さらに低い位置にハンガーラックを設置したり、低い姿勢で使用可能なFAX・コピー機に変更するなど、障がいのある従業員がより働きやすい職場環境を整えています。このように、職場で障がい者が常に働いているという状況のなかで、日々いろいろとアイデアを出し合っています。

4. おわりに

これまで障がい者雇用がスムーズに展開されている背景には、ジョブコーチ制度の活用やトライアル雇用の受け入れ、助成金の受給などの制度面による支援があります。三重県障害者相談支援センターや障害者職業センター等、社外からのサポートも協力頂き、大変助けて頂いています。

また、今年度の取り組みとして、松阪市が進める企業等手話研修事業助成金制度を活用し、社内で手話講座を開き、聴覚障がいを理解しコミュニケーションを図るいろいろな方法を学ぶ研修も行っています。

※その他雇用事例については、障害者雇用事例リファレンスサービス(<http://www.ref.jeed.or.jp/>)をご参照ください。

《インタビューに同行して》 松林総務部長、総務グループ山路様に障がい者雇用を推進するうえでのアドバイスを伺いました。

知的、聴覚、精神、身体等に障がいを持つ33名が働いています。パソコン入力、電話対応、8千種類もの食材から注文により仕分けを行う作業、発注先での調理補助等仕事内容は様々です。

社内で行った手話講座では、聴覚障害の方にはジェスチャーでも通じるということが分かり、更にコミュニケーションが取りやすくなつたそうです。お互いに分かり合おうとすることが大事です。とアドバイスをいただきました。