

第1回障がい者雇用推進チーム会議概要

1 障がい特性に合った業務、業務の担い方

- ・障がいの状況をふまえて仕事を決めることが重要である。
- ・障がいの特性に応じた仕事を行ってもらうことを基本としている。複数の従業員を通じて職員の適性を把握し、担当業務を決めるようにしている。
- ・仕事の内容と期日を具体的に伝えるときちっと実施してくれている。
- ・精神障がいの方は色んなケースがあり、本人に合う仕事を探さないと長続きしない。
- ・障がいのある人を集めて配置するのではなく、一般の従業員と同様に配置している。

2 指導、相談、コミュニケーション

- ・一日に一回は接する時間を持つなど、日常的なコミュニケーションを大切にしている。
- ・幹部自ら積極的に声掛けを行うことで、現場の課題を直接把握し、適切に指示をすることが効果的である。
- ・実務経験のある方の支援を受けており、安心して現場を任せることができている。
- ・採用当初にジョブコーチなどの支援があれば仕事の適性のアドバイスなど、定着につながるのではないかと。
- ・精神障がいや発達障がいの方は一人ひとり悩みが異なる。以前の支援は仕事を覚えるための作業指導が多かったが、最近はケース会議などで課題事項や不安な事項にポイントを置いた支援が増えている。
- ・担当者の情報交換の場を設けることが、上手くいった事例、課題や悩みを解決した事例を直接聞く機会になり、職場でフィードバックすることで定着につながるのではないかと。
- ・特別支援学校の進路担当者が、卒業生に直接指導をしたり、企業の方に助言したりすることが定着につながっている。
- ・障がいの特性により、座る場所や相談相手を配慮することが大事である。
- ・雇用率達成とともに就労がいかに継続されるかの議論が重要である。

3 障がい特性の理解

- ・雇うだけでなく、周りの職員の理解を深めることが重要で、現場で受け入れる環境が整っていないと定着に結びつかない。このことを教育委員会や学校のみんなが理解することが一番重要である。学校では生徒との関わりについての配慮も必要である。
- ・サポーター養成講座で障がい特性や支援方法を身につけることも効果がある。
- ・学生と障がいのある職員との交流会を実施することにより、職員の障がい理解はもとより、学生の障がい理解教育につながっている。学校でも事務仕事だけではなく、児童生徒との交流を考えてはどうか。

4 勤務時間、勤務場所、多様な働き方

- ・障がいの特性により、勤務時間を工夫するなど、柔軟な働き方を導入することで、新たな採用や定着につながるのではないかと。
- ・様々な障がいのある人が仕事をするを考えると、在宅勤務の導入について検討することも大事である。ICTを活用することにより複数の学校の業務に従事するような仕組みを考えてもよいのではないかと。
- ・民間では難しい場合でも行政では可能なこともあり、在宅での働き方にも目を向け、そうしたことも検討されたい。
- ・通勤方法が限定される人も多いので、勤務場所に配慮することが大切である。