

# 職務能力の向上可能性を明示する 事業主支援

- 依田 隆男（障害者職業総合センター 主任研究員）

# 住宅建材メーカー A社の主訴・課題を把握

## 企業経営者・人事部門

- 企業グループ全体の長期事業計画の中に、法定雇用率を上回るグループ独自の実雇用率の目標が掲げられた。

## 工場の各部署

- 社員として育てる際、一般の新入社員とどう違うのか、そもそも社員として育てることができるのかの疑問あり。



地域障害者職業センターが事業主支援計画を策定・課題と対応策を共有

# 住宅建材メーカー A社の取組み（1）

## 企業人事部門・支援機関

- 工場の各部署の責任者が集められ、社員研修を実施。講師は、工場のトップに次ぐ管理職、地域障害者職業センター、地域の特別支援学校。
- 内容は、A社における障害者雇用の考え方、知的障害や発達障害の特性を踏まえた仕事の教え方、他社の雇用事例、職務を切出す方法等。
- 親会社の人事担当者がオブザーバーで招かれ、受講した社員にはグループ全体の目標達成に向けた取組みであることを強調。

各部署の責任者の受入れのモチベーション、知識が向上

職務能力の向上可能性を明示！

## 住宅建材メーカー A社の取組み（2）

### 企業人事部門・支援機関

- 社員研修では、各部署の責任者に対し、障害者担当職務の切出しと職務リスト化の宿題が出された。
- 各部署の責任者は、検討の過程で人事部門を通じ地域障害者職業センターとメールで相談を行った。
- 各部署の責任者から職務リスト提出。
- 人事部門・支援機関が各部署を訪問し、職務リストを基に責任者と意見交換、これを踏まえて職務リストの再検討。

今後雇用する障害者の担当職務リストを人事部門が集約

職務能力の向上可能性を明示！

## 住宅建材メーカー A社の取組み（3）

### 企業人事部門・特別支援学校

- 特別支援学校の生徒の中から、職場実習生 1 名を選定。
- 当該実習生の特性を踏まえ、職務リストの中から、特別支援学校教諭が担当職務を選定。選定の妥当性と育成方法を支援機関・企業と共に検討。
- 職場実習（1回目）を実施。
- 職務リストから担当職務を再選定、マッチングを再検討。
- 職場実習（2回目）を実施。



人事部門が企業、職場、障害者それぞれの課題を明確化

# 住宅建材メーカー A社の取組み（4）

企業人事部門・部署の責任者・地域センター

- 採用内定
- 職業リハビリテーション計画及びジョブコーチ支援実施計画策定
- 採用
- ジョブコーチ支援開始
- 予定された担当職務、作業指導方法を基礎として、ジョブコーチからの提案により担当職務及び作業指導方法を再調整

受け入れ部署の指導力向上、障害者の職場適応

職務能力の向上可能性を明示！

## ゴルフ場経営 B社の主訴・課題を把握

### 企業経営者

- ゴルフ場のクラブハウスで10年以上継続雇用しているろう者（生来性の聴覚障害者）1名が清掃等を担当。最近、経営者（事業場の責任者）が交代。ろう者に直接指示を出したり、社員教育をしたり、報告や相談を受けたりしたいが、筆談や口話に応じてもらえず困っている。

### 障害者

- いわゆる日本手話のネイティブサイナー。日本語の筆談や口話はあまり理解できない。入職当初は学校の先生が来訪し問題解決してくれたが、その後来訪が無くなった。クラブハウスでお客様との接点があり、言葉の行き違い等で怒らせてしまったこともあって困っていた。



地域障害者職業センターが事業主支援計画を策定・課題と対応策を共有

# ゴルフ場経営 B社の取組み

## 企業経営者・障害者

- 地域障害者職業センターの助言で、経営者の手話の練習、ろう者の日本語の習得の、両方の歩み寄りが必要であること、職務能力の向上もその基礎の上に実現し得ることを理解。

職務能力の向上可能性を明示！

- ろう者が日本語を学ぶまでの当分の間、顧客とのコミュニケーションができるよう、日本語のメッセージカードを使った顧客とのコミュニケーション方法を、地域障害者職業センターが提案。
- この方法はろう者が拒否したため、経営者もそれ以上勧めなかった。
- 課題解決への道が見えたことで、経営者が手話を習い始めた。ろう者の社員と話したいという気持ちが伝わり、関係が良好になった。

## まとめ

- 障害者の社員としての育成、成長を事業主が見通せること。



この側面に対する支援は、  
障害者雇用と雇用継続に向けた事業主への支援の  
重要ポイント

## まとめ

- 障害者の社員としての育成、成長を事業主が見通せること。



この側面への支援方法、支援に必要な資質

- 事業所の中で、障害のある人も無い人も変化・成長できることを見える化、情報提供、実習等により、具体的なイメージで示すこと。
- 雇用の当事者である事業主と障害者が話し合っって主体的に課題解決に取り組めるよう、事業主と障害者とのコミュニケーションのきっかけ作りができること。
- 事業主と会い、信頼関係を構築し、その話をしっかりと聞き、課題を言語化・共有し、その事業所ならではの対応策を共に考え、事業主が自ら課題解決に取り組めるようにすること。