

開催日 2024/2/26
意見交換 議題「障がい者雇用についての困りごと」

グループ	話された内容
1	現場で面倒を、見れる人がいないとなかなか進まない 個人の特性の理解を全社で進めている 会社の体制を整えることから始めるのも大切 人の配置について、障がい者はまとめて働いてもらうのか、個別で働いてもらうのか。これには回答が出なかった。
2	採用ルートについて、地域の支援学校や支援機関と連携し、見学や実習を通じてミスマッチを防ぐ取り組みがなされている。 特例子会社では、業務を集約して行うことが多いが、業務の切り出しが課題となっている。業種や工場の特徴によっては、制度だけでなく開発中心の人材の切り出しが難しい。 今後の法改正も視野に入れ、業務の切り出しをさらに検討する必要がある。会社本体や役員の対策も考慮し、理解者を繋げることが重要である。
3	障害者雇用において、配置型と集団雇用の2つの形態があり、それぞれ悩みや課題がある。 配置型では、職場の理解をどのように得るかが課題であり、企業全体の周知教育と個別対応が必要である。職場の上長や支援者への教育が重要となる。 集団雇用では、ペアで働く必要があるものの、障害特性の不一致が問題となる。業務を分けることが難しい場合、ストレスを軽減する方法を検討する必要がある。 仕事量の確保は共通の課題であり、新規業務の切り出しや創出が求められている。
4	自社を知ってもらうための取り組みとして、支援機関との連携や見学の実施、特別支援学校の実習や職場体験の活用が挙げられた。 就労支援センターとの連携により、会社内だけでなく、生活面での情報共有も行われている。 仕事量の確保が課題であり、総務部門だけでなく現場部署との連携が重要である。 合理的配慮の観点から、障害があることの伝え方について、学校での実習や職場体験の受け入れを推奨している。
5	
6	障害者雇用において、パートや契約社員が多い中で、正社員のキャリアアップが課題となっている。 職場配置（現場か事務か）に関する議論があった。 新規採用における課題についての意見が出された。
7	業務の切り出しが課題であり、ルーティンワークがない仕事では特に難しい。 俯瞰的に業務を見ることで、細分化により可能な業務が見つかる可能性がある。 現場の理解不足により、配置された方が部署を転々としたり、辞めてしまうケースがあった。現場への理解を深めるために、実際に障害者が働いている姿を見てもらうことが重要である。 研修だけではイメージが先行してしまうため、見学会などを開催し、働く姿を見てもらうことが大切である。 学校との連携による実習の重要性が挙げられた。実習での先生からのアドバイスや、現場担当者による実習生の様子の観察が有益である。