

SSKS

2023. 12月号

No. 557

# せんかわだより

～あるがままに あたりまえに～



## 障がい者の就労を考えるつどい2023



【職場定着のための準備と仕組みづくりについて学びました】

今回で15回目を迎える“障がい者の就労を考えるつどい”は、会場での対面とオンデマンド配信視聴での開催となりました。コロナ開けの今回は、会場となった武蔵野プレイスもほぼ満席となるなど、障害者雇用に対する関心の高さが窺えました。

当日は行政報告に続き、基調報告、直接当事者の雇用を担当されている方からのメッセージなど、参加者にとって貴重な情報を得ることのできる機会となりました。

職場定着のための準備とは？そのための仕組みづくりとは？参加者の皆さまと共有しました。



社会福祉法人 武蔵野千川福祉会

<http://www.musashino-senkawa.com>



## さあ、始めよう！職場定着のための準備と仕組みづくり

### ～障がい者の就労を考えるつどい 2023～

武蔵野市・三鷹市・ハローワーク三鷹では、毎年1回、障害者雇用啓発を目的として「障がい者の就労を考えるつどい」を合同で開催しています。去る11月24日、武蔵野プレイスにて開催した第15回目の”つどい”には、オンデマンド配信視聴の方も含め、企業担当者、福祉関係者、医療、教育分野、障害のある当事者等、約140名もの方にご参加いただき、大変盛況な会となりました。

今年のテーマは「障害者雇用はじめの一步PART2～さあ、始めよう！職場定着のための準備と仕組みづくり」です。2024年4月から段階的に民間企業等における法定雇用率が引き上げられることや、特定短時間雇用（週10時間以上20時間未満の雇用）の場合においても、一定の要件を満たせば雇用率に算定される動きがあり、企業等におけるより一層の採用活動と、障害のある方の活躍の広がりが期待されるところです。

会の冒頭、武蔵野市松下玲子市長、三鷹市河村孝市長からそれぞれご挨拶をいただきました。松下市長からは「障害のあるなしにかかわらず、多くの方が能力を発揮し、適正に応じて働けることが、誰もがいきいきと働ける職場づくりにつながるはず」という力強いメッセージをいただきました。



【松下市長も応援に駆けつけてくださいました】

## 障害者雇用の現状とこれから



ハローワーク三鷹  
雇用指導官 菅原 勉 氏

行政報告の中では、ハローワーク三鷹雇用指導官の菅原勉氏より、障害者雇用の現状についてご報告いただきました。

1000人以上の従業員規模の企業における障害者雇用実雇用率の平均は2.48%で、現行の法定雇用率2.33%をすでに上回っています。その一方で、障害者雇用が義務とされる43.5人～100人未満の従業員規模の企業では実雇用率の平均が1.84%と低く、うち法定雇用率を達成している企業の割合は45.8%にとどまっています。そして、雇用率未達成企業のうち9割以上が雇用ゼロ企業（障害のある人を一人も雇用できてい

ない）という現状について共有していただきました。

今後、法定雇用率が引き上がっていくことで、はじめて障害者雇用にとりくむ企業は増えていくわけですが、そういった企業に向けた私たち就労支援機関による支援はより重要になっていくと考えます。これまでの定着支援の事例から得た知識、経験、企業におけるさまざまなとりくみを整理し、障害者雇用にとりくもうとする企業に向けてそれらを積極的に伝えていく力が、支援者には求められるでしょう。

## 職場定着に近道ナシ！継続的な対話が求められる

それでは、職場定着における効果的なとりくみとはどのようなものでしょうか。

“つどい”の後半では、障害者雇用にとりくむ企業担当者の立場から、「障害がある人の職場定着と活躍」というテーマで、株式会社島津製作所の横山泰久氏にメッセージを発信していただきました。横山氏からは、ご自身の経験に基づいた職場定着のポイントをお話しいただきました。それらを少しまとめさせていただき、ご紹介させていただきます。

### ◆職場定着のためのポイント

#### ○知る機会（時間）をつくる＝アセスメント

- 障害のある従業員の中には見えていない特性が存在し得るため、採用時だけでなく継続的なアセスメントが必要。
- 企業と求職者がお互いを知るためには採用前の実習なども効果的。

#### ○外部支援を得る

- アセスメントは企業だけでは不十分になりがち。
- ライフスキル（日常生活の遂行能力、生活リズム、体調管理等）とソフトスキル（チームで働くための基礎力、協調性等のコミュニケーション能力等）は医療、福祉からのサポートが効果的。

➤ 職場定着には、継続的なアセスメントとマッチングを行うことが重要だが、そのために本人との”対話”は不可欠である。”対話”を深め、伸ばせる特性を引き出すことが大事である。

横山氏からは“継続的な対話”の重要性に加えて、「戦力として活かすことで、必要とされ役に立っていると実感し、成長する」という大切なメッセージをいただきました。

障害者雇用促進法は昨年4月の改正において、その基本的理念の中に「職業能力の開発及び向上に関する措置を行うこと」が明記されました。障害者雇用はその拡充をはかる段階から、障害のある方が企業の成長、発展にとってなくてはならない人材として活躍し続けることができる環境づくりを進める段階へと移行しています。

また、来年の“つどい”では、さらに進んだ障害者雇用の現状を共有できるよう、私たちも企業をはじめとする関係機関の皆さまとの連携を進めてまいります。



株式会社島津製作所  
人事部 障がい者雇用担当  
横山 泰久 氏

（文責：武蔵野市障害者就労支援センターあいる 山岡 誉）



**きょうされん第47次  
国会請願署名・募金運動  
2023年12月～2024年4月**



**【請願項目】**

1. 国は責任をもって早期に優生保護法問題の全面解決を図り、優生思想をなくすことに力を尽くしてください。
2. 障害のある人がコロナ等の感染症に感染しても、安心して医療を受けられるようにしてください。
3. 障害基礎年金を増額するなど、障害のある人の所得保障策を拡充してください。
4. 障害福祉事業における障害のある人と家族の自己負担をなくしてください。
5. 障害のある人が65歳になっても、必要な支援を自ら選んで、自己負担なく利用できるようにしてください。
6. 障害のある人に充実した支援ができる安定した事業運営のために
  - (1) 職員不足の要因である低賃金を解消するため基本報酬を大幅に引き上げるとともに、報酬のうち人件費等の固定費は月額払いとしてください。
  - (2) 物価高に苦しんでいる障害児者事業所に対して、助成措置を講じてください。
  - (3) 地域活動支援センターが安定して運営できるよう国の責任で制度を拡充してください。

※署名用紙が必要な方はこちらまでご連絡ください⇒0422-30-0022

**【とぴっくす】～インスタだより vol.5～ #内定式**



「障害者福祉を仕事に選んでくれてありがとう。数ある法人の中から武蔵野千川福祉会を選んでくれてありがとう」

11月21日(火)に執り行われた『内定式』で理事長の菅野が内定者に向けた言葉です。

来年4月に向けて9名もの新卒者を採用することになりました。

12月からは職場体験も始まります。そして2月には新入職員研修も予定しています。

4月からともに働くことができることを楽しみにしています！



**今月の動向 ～令和5年11月～**

- 1日(水) 職員研修 児童発達支援学習会  
放課後デイ学習会
- 7日(火) 職員研修 人権・権利擁護研修
- 8日(水) 職員研修 B型事業所学習会
- 9日(木) 宿泊行事(ななほしワークス)
- 16日(木) 宿泊行事(千川作業所)
- 21日(火) 内定式
- 24日(金) 障害者の就労を考えるつどい2023
- 29日(水) 職員研修 職場のメンタルヘルス

**来月の予定 ～令和5年12月～**

- 5日(火) 職員研修 地域生活支援部学習会
- 6日(水) 職員研修 児童発達支援学習会  
放課後デイ学習会  
生活介護事業所学習会
- 13・19日(水・火) 安全運転講習
- 20日(水) 所長会議
- 22日(金) 常任理事会
- 29日(金)～1月4日(木) 通所事業所冬期休暇



社会福祉法人 **武蔵野千川福祉会**

<http://www.musashino-senkawa.com>

<発行人> 特定非営利活動法人 障害者団体定期刊行物協会 東京都世田谷区祖師谷3-1-17-102 TEL 03(6277)9611

<編集人> 社会福祉法人 武蔵野千川福祉会 東京都武蔵野市境南町4-20-5 TEL 0422(30)0022 定価 50円