



川原本部長が「障害者雇用管理サポーター」に就任！ ワークショップで丸善工業の話題提供を行う！

8月2日、ポリテクセンター香川において、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構主催のワークショップ「精神障害のある方と働く」が行われました。この勉強会で、経営推進本部の川原本部長が講師を務めました。



それに先立つ7月30日、同機構から、川原本部長に対し「障害者雇用管理サポーター」の委嘱がありました。期間は平成30年8月1日から2年後の3月31日まで。そこで、「障害者雇用管理サポーター」について、簡単にご紹介いたします。



ともに働く！

川原本部長が 障害者雇用管理サポーター に就任！

どんな雇用管理が必要？



障害者雇用管理 サポーターとは？

「障害者雇用管理サポーター」は、障害者雇用支援人材ネットワーク事業の一環として設けられました。

障害者雇用支援人材ネットワーク事業は、障害者が活躍し、ともに働くことが当たり前の社会を目指すために、障害者雇用管理サポーターの専門的な知見を活かし、企業への援助を通じて、障害者の雇用促進や職場定着を図っていくことを目指しています。

つまり、「障害者雇用管理サポーター」（以下、「サポーター」）は障害者の雇用促進や職場定着のお手伝いをします。けれども、依頼するのは、障害者ではなく、障害者を雇用したい、または雇用したという企業です。障害者の雇用をした場合、「具体的にどんな雇用管理が必要なのか？」「障害者に必要な合理的配慮の提供とはどういうものか？」などの疑問を持った企業さんが、「サポーター」に相談するわけです。

ちなみに障害者の方に対しては、カウンセラーやジョブコーチなどのサポートがあります。

サポーターは何をするの？

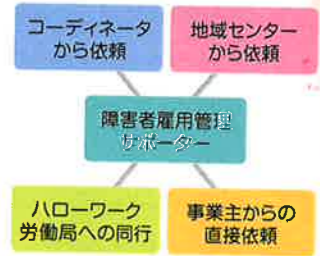
「サポーター」は、ハローワークや労働局においては、法定雇用率の達成指導や合理的配慮（不要な心配りではない、必要な配慮）にかかわる助言などを行っています。

障害者雇用促進法によって、民間企業、国、地方公共団体は、その「常時雇用している労働者数（いつも雇っている人の数）」の一定の割合（法定雇用率）以上の身体障害者、知的障害者、精神障害者を雇用することが義務づけられています。企業は、その法定雇用率を達成しなければなりません。法定雇用率は5年ごとに算定し、見直すことになっています。平成30年4月1日から精神障害者が算定基礎に追加され、民間企業では、対象労働者数45.5人以上の規模で、2.2%以上の雇用が必要です。今後も雇用率は引き上げられていく予定です。つまり、障害者の雇用は法律で、細かく決められています。



サポーターへの依頼はどうするの？

「サポーター」は、労働局やハローワーク、中央情報センター、地域センターが事業主と相談する過程で、障害者の受け入れにともない配慮すべきことや障害特性を踏まえた職場環境、労務管理などに関する専門的な支援が必要とされたときに、援助要請があります。つまり、障害者を受け入れる際に、専門的な相談事があるときに、サポートを頼まれるというわけです。依頼は、①コーディネータから②地域センターから③労働局、ハローワークへの同行④事業主からの直接依頼、という4つのパターンがあります。



共に働きやすい職場を作ろう！

最後に、発表の中で川原本部長はこう伝えていました。障害とは突き詰めるとその人の個性。それぞれが一人の人間として、夢や希望を持って生きている。

障害があるとかないとかは関係なく、お互いの個性を尊重し、共に働きやすい職場を作り上げていきましょう。

