

支援機関からの助言もあり、当社に合った方を採用できたと思います。

これからは、障がい者が働けることができる環境をつくっていきたいです。



初めて企業

採用した障がい者が職場で能力を発揮するためのサポートを行う環境づくりが大切です。当社では、ジョブコーチによる支援を活用しています。会社側としては、「こんな伝え方しているのかな」ということを本人に伝わりやすい方法で伝えてくれます。外部の方が言うことで本人も気が引き締まるようです。



先輩企業

本人の得意なことを活かし、苦手なことを得意なことに変える工夫をしています。得意なパソコン業務では、大活躍しています。また、最初は苦手だった電話対応は、ナンバーディスプレイと自分で作ったマニュアルを使うことで、電話を受ける前の準備ができ、得意な仕事に変わりました。



先輩企業



電話での対応

当初の商品の梱包作業に加えて、本人とも相談し、在庫数の管理の業務を任せています。役割があると使命感がわくのか、意欲が高まった気がします。



先輩企業



商品の梱包作業

本人の体調管理や様子を知るために日報をつけていただいています。この日報はWEBシステムなので、外出先でも本人の様子を知ることができますし、支援機関の方にもコメントをいただけるのはメリットです。



先輩企業

雇用した障がい者が職場でしっかりと能力を発揮できるよう、支援機関のサポートも活用し、社内の体制を整えていきましょう。

職場定着に関する研修や助成金を活用するのもよいでしょう。また、必要があれば、ジョブコーチを申し込むのもよいでしょう。



支援機関



企業内の清掃業務

STEP 5のポイント

職場定着に向けては、障がい者が職場で十分な能力を発揮できるよう、一人ひとりに合わせた職場環境の改善に取り組むなど、**社内でのサポート体制を作ることが重要です**。生活面や医療面の課題には、支援機関や医療機関と連携して対応しましょう。

● 職場適応援助者(ジョブコーチ) ●

地域障害者職業センターでは、**職場適応援助者(ジョブコーチ)**による支援事業を行っています。

障がい者が職場に適応できるよう、障害者職業カウンセラーが策定した支援計画に基づきジョブコーチが職場に出向いて直接支援を行います。

お問合せ ▶ **D**

● 職場定着に関する研修 ●

職場定着に関する研修を活用して、社内でのサポート体制を作っていきます。

● 障害者職業生活相談員資格認定講習

5人以上の障がいのある従業員が働いている事業所では、法律により、職場内から障害者職業生活相談員を選任し、職業生活全般における相談・指導を行うよう義務付けられています。認定講習は、各都道府県支部で毎年実施しています。

お問合せ ▶ **E**

● 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

労働局とハローワークにおいて、一般の従業員の方を主な対象に、精神障がいや発達障がいについて正しく理解することで、職場における応援者「精神・発達障害者しごとサポーター」となっていただくための講座を開催しています。

お問合せ ▶ **B**

● 出前講座

上記の「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」は講師が企業に伺う出前講座としても行っています。また、神奈川県障害者雇用促進センターにおいても、企業のご希望に合わせた、職場定着に関する出前講座を行っています。

お問合せ ▶ **A B**

● 職場定着に活用できる助成金・県補助金 ●

職場定着に活用できる助成金・県補助金があります。

● 障害者介助等助成金

雇い入れるまたは継続して雇用する障がいのある社員に対して、その仕事をサポートする社員をそばに配置し、能力を発揮して働き続けられるよう特別な措置を行う事業主に対して、その費用の一部を助成します。

お問合せ ▶ **E**

● 神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金

精神障がい者を雇用し、職場指導員を設置して、障がい者が職場に定着することができるよう配慮している中小企業へ補助を行う県独自の補助金です。職場指導員とは、同じ職場の上司など障がい者が働きやすい職場環境を整える方で、特別な資格は必要ありません。

お問合せ ▶ **C**

A 神奈川県障害者雇用促進センター

電話：045-633-5441(直通)
または 045-633-6110(かながわ労働プラザ代表)

B 神奈川県労働局職業対策課

電話：045-650-2801

C 神奈川県雇用労政課

電話：045-210-5871

D 神奈川県障害者職業センター

電話：042-745-3131

E 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部

電話：045-360-6010

お問合せ

コラム 障がい者雇用の現場から 職場定着とは

支援機関の担当者としては、企業の方へ一人ひとりの特性に合わせた伝え方を提案したり、目標を明確に示したりすることで、働いている方が成長していくことを企業の方に実感していただいています。

支援機関の担当者との面談よりも職場の担当者とのやりとりが活発になってきた、働いている方と職場の担当者が想いを素直に伝えあえるようになってきた、そのような姿を見ると、働いている方と職場との信頼関係が強固になってきたのだらうと感じます。「つい構えてしまう」部分が取り払われることによって、お互いが支えあっている関係になっていくことが、その職場になじんだということなのではないでしょうか。(支援機関で就労をサポートする担当者 Y さん)

採用直後は、働いている方も職場の方に「こんなこと話していいのだろうか」、企業側も「もっとこうして欲しいけど、どう伝えたらいいのだろうか」とお互いに悩まれることが多いです。