

職務の選定

セミナーに参加したり、支援機関に相談したりして、障がいについて理解を深めることができてきました。
次に、仕事の内容はどのように決めたらよいでしょう。



初めて企業

当社では、採用前より、いろいろな業務を段階に分けて想定していました。パソコンを使用した事務作業はどうか、対人業務はどうか、一度に複数の業務は可能かを検討していました。面接でいろいろな方に会って、「その方にあう仕事ってなんだろう」と考えましたね。



先輩企業

当社では、接客・販売の基本業務からスタートしています。誰にでも得手不得手はありますよね。「障がい者雇用だから」と構えず、その方にあった業務は何か、その方のペースに合わせて教えていくことが大切だと考えています。



先輩企業



笑顔で接客

障がいの特性を理解し、強みを活かしています。緻密で丁寧な作業や高い集中力は、商品の価値を高めるために必須です。



先輩企業



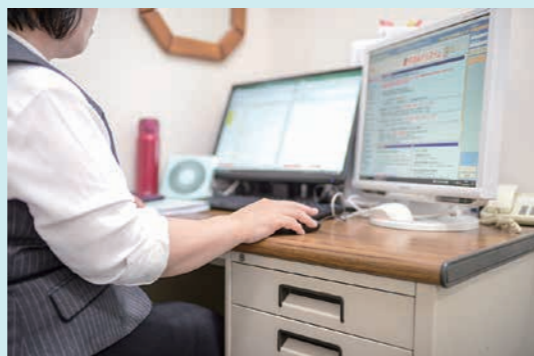
手作りの石けんの製造

職務の選定のポイントは、障がい者にとって働きがいのある業務内容を提供することです。**社内業務の棚卸（整理）**を行い、社内にどのような業務があるか見直していきましょう。

社内業務の棚卸（整理）は、障がい者の職務の選定にも役立ちますが、社内全体の業務の見直しや効率化にも役立ちます。



支援機関



パソコンを使用した事務

STEP 2のポイント

「障がい者に何を任せたらいいのかわからない」という声も聞かれますが、**企業内の業務を一つひとつ検証**していくと、障がい者に任せられる職務が見つかる場合も多いです。社員の方に協力してもらい、障がい者が従事できる職務についてアンケート調査を行うこともよいでしょう。

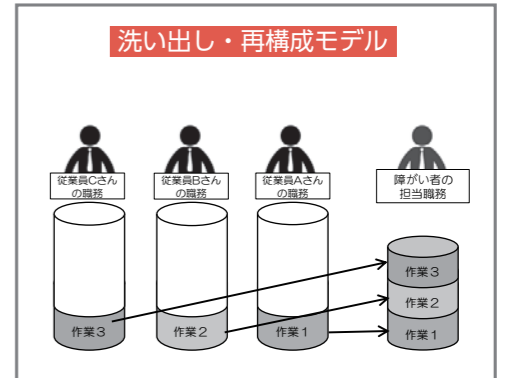
職務の選定の考え方



障がい者に任せる仕事を創り出す考え方として、次のようなものがあります。

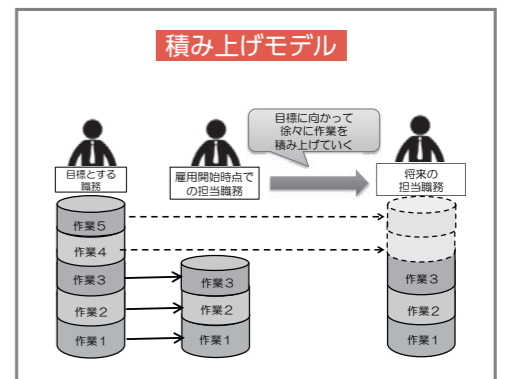
考え方 1 洗い出し・再構成モデル

各部署の各社員が行っている業務の中から**定型的な作業**（コピー、シュレッダー、資料の封入など）を洗い出し組み合わせることで、障がい者に仕事を任せることができます。



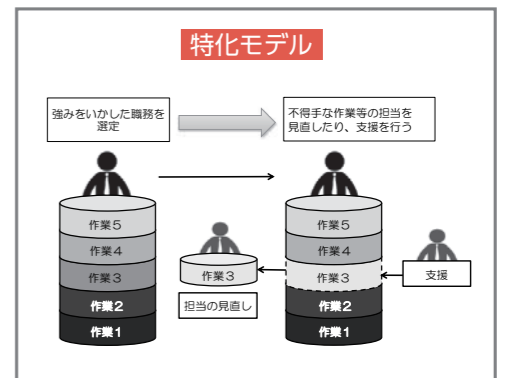
考え方 2 積み上げモデル

目標とする職務に向け、一定の時間をかけて**職務の幅を広げ**、多様な業務、専門的な業務、マネジメント等を内容とする職務を担当できるようにすることをめざす方法です。



考え方 3 特化モデル

個々の障がいの特性、能力や経験の**強みを活かす職務を選びだし**、特性上難しかったり、不得手な作業や工程については、担当の見直しや支援を行うことにより、障がい者が得意とする分野に専念・特化できるようにする方法です。



考え方 4

清掃など業務請負、派遣社員により対応している業務などを直接雇用する障がい者の専任の仕事として職務を選定する方法です。

（出典・参考）独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：「第3章第3節 新たな職務創出支援モデル」。精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究（調査研究報告書通刊第133）。2017。
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：「第1章第4節 就労から雇用継続に向けた支援」。就業支援ハンドブック。2019。

職務の選定に関する相談

選定する職務の内容は、雇用する障がいの種別や程度によって異なってきます。障がい者がやりがいを感ぜられる職務を見つけ出せるよう支援機関へ相談する方法もあります。神奈川県障害者雇用促進センターでは、障がい者を雇用する企業の方から、職務の選定についての相談も受け付けています。

お問合せ 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）