

## ロード電子工業株式会社秋田工場 藤原強工場長にお話を伺いました。

**以**前は、身体機能に障がいのある方が勤務していましたが、その方が退職することになったため、就労移行支援事業所(※)に適任の方がいないか相談しました。現在勤務している方は知的障がいの方ですが、職場体験を数回経てもらい、適性があると判断したので採用しました。



採用後は基本的な入社教育と作業指導を行いました。一日の目標数量を設定し、目標達成のためには一体どういった方法が最適なのか、自分とほかの社員の作業内容の違いを観察してもらったのですが、入社から4カ月経つころには自分で改善を重ねることで目標を達成していました。作業に対する集中力が高いため、非常に貢献してもらっています。

当社では、障がいのある方を採用する際には職場体験をしていただいています。職場体験を行うことで当社は適性を評価でき、ご本人からは職場の雰囲気などを分かったうえで『就職する、しない』を決めてもらうことができます。お互いの思いが一致したところで雇用を進めることで、雇用後のトラブルが回避できます。障がいのある方の

雇用を考えている事業所には、職場体験を積極的に行っていただきたいと思っています。今年の春から採用する社員にも障がいのある方がいますが、この方にも職場体験をしてもらい、本人はもちろん、ご家族とも信頼関係を築いたうえで働いてもらうことになりました。

はじめにお話しした就労移行支援事業所では生産活動として当社の軽作業を引き受けてもらっています。活動の一環で、これまで3名の方に2週間から3週間ほど当社社内での作業を経験してもらいましたが、このような経験を積んだ方の雇用は積極的に検討していきたいと考えているところです。

現在当社で働いている方は、自動車運転免許は持っています。が車が無いためバスで通勤しています。いずれは自分の車を買



って自家用車通勤したいという大きな目標を持っているので、少しでも早く達成できるように会社として支援していきたいと思っています。

### ※就労移行支援事業所

障がいのある方に生産活動、職場体験その他の活動の機会を提供し、就労に必要な知識と能力の向上のために必要な訓練を行う専門機関。

ロード電子工業株式会社秋田工場

(美郷町土崎字土崎林4-63) 従業員:95名、生産品目:光学部品・精密モーターの組立、設備・治工具の製作

ハローワークなどの紹介により障がい者を雇用した事業主に対して、さまざまな助成金が用意されています。

### 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金)

ハローワーク等の紹介により障がい者を雇用する事業主に助成します。

### 障害者トライアル雇用奨励金

障がい者を試行的に3カ月間雇い入れた場合、また、週20時間以上の勤務が難しい精神障がい者・発達障がい者を3カ月から12カ月間かけて20時間以上の勤務を目指して試行雇用を行う場合、「障害者トライアル雇用奨励金」を受けることができます。

### 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

発達障がい者または難治性疾患患者をハローワークの紹介により雇い入れ、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主に50万円(中小企業の場合120万円)を支給します。

### 障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)

障がい者の雇用経験のない中小企業において、初めて障がい者を雇用し法定雇用率を達成した場合に、120万円を支給します。

### 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

障がい者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき、障がい者を10人以上雇用するとともに、障がい者の雇入れに必要な事業所の施設・整備等の設置・整備を行う中小企業事業主に対し、当該施設・設備等の設置等に要した費用に応じて2000万円から3000万円を支給します。

このほか、各種助成金があります。詳しくはハローワークにお問い合わせください。

- 障害者職場復帰支援助成金
- 障害者職場定着支援奨励金
- 訪問型職場適応援助促進助成金
- 企業在籍型職場適応援助促進助成金
- 障害者福祉施設設置等助成金
- 障害者職業能力開発訓練施設等助成金
- 障害者職業能力開発訓練運営費助成金

## 障がいのある方に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務

平成25年6月に障害者雇用促進法が一部改正され、雇用の分野における障がい者に対する差別の禁止および合理的配慮の提供義務等が規定され、平成28年4月から施行されました。

### 〈障がい者差別禁止の基本的な考え方〉

全ての事業主は、労働者の募集および採用に際して、障がいのある方に、障がいのない方と均等な機会を与えなければなりません。また、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、障がいがあることを理由として不当な差別的取扱いをしてはならないとされています。

### 〈合理的配慮の提供義務の基本的な考え方〉

合理的配慮とは、募集および採用時における均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するための措置のことをいいます。

採用後においては、均等な待遇の確保または能力を發揮するにあたって支障となっている事情を改善するための措置のことをいいます。

### 【募集・採用時】

- ・ 視覚障がいがある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ・ 聴覚・言語障がいがある方に対し、筆談などで面接を行うこと

### 【採用後】

- ・ 肢体不自由がある方に対し、机の高さを調整するなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ・ 知的障がいがある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にして一つずつ行ったりするなど作業手順を分かり易く示すこと など

## 障害者雇用率制度

従業員が一定数以上の規模の事業主には、雇用する労働者全体の数に「障害者雇用率」を乗じた数以上の身体障がい者・知的障がい者を雇用する義務があります。一般の民間企業の障害者雇用率は2.0%のため、「従業員規模50人以上」の企業では障がいのある方を1人以上雇用する必要があります。平成29年3月現在、精神障がい者については雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障がい者・知的障がい者を雇用したものとみなされます。

平成30年4月1日からは、新たに雇用義務の対象として精神障がい者が加わり、法定雇用率の算定対象に含まれることとな

っています。なお、雇用義務を履行しない事業主は、ハローワークが行政指導を行うとともに、障害者雇用納付金が徴収されることとなっています。

### 【現行の障害者雇用率】

民間企業	一般の民間企業	2.0%
	特殊法人等	2.3%
国および地方公共団体	国、地方公共団体	2.3%
	都道府県等の教育委員会	2.2%

※2ページ、3ページ、5ページの記事は「政府広報オンライン」から転載・引用しています。