

私たちのシユウカツ



安城特別
支援学校の1年

障害者雇用を進めるとき、課題になるのが「仕事の切り出し」だ。職場全体の業務の中から、任せる仕事を取りだし集める。どの業務を任せるか、他の社員の手助けや特別な社員教育は必要か。企業側の悩みに応える提案ができれば、障害者側にとっては雇用のチャンスが広がる。「仕事の切り出し方次第で企業全体の生産性向上につながる」。安城市の安城特別支援学校高等部では、進路担当教員が実際に職場を訪れ、担当者と話し合っている。(四方さつき)

9月・仕事の切り出し①

「発掘したいのは、職場 各部署で抽出してもらい、に隠れている『名もなき仕事』たち」と話すのは、高 週五日、計三十時間の仕事を等部の進路指導主事、説田 負担軽減になり、働きやす智洋教諭だ。家庭内の一名 さいにつながることもアビ「もなき家事」と同様に、企業内にも誰かがやらなければならぬが、誰の担当とは決まっていない仕事はたくさんある。そんな仕事を

担当未定の業務を発掘



仕事の切り出しについて意見交換する道奥さんと説田教諭＝安城市の安城特別支援学校で

「企業での既存シフトに障害者雇用の人材をそのまま当てはめようとしても、大抵はうまくいかない。だから各企業に出向き、実

際の職場を見て、仕事の切り出しを提案する。その際には、企業と特別支援学校、支援機関などのパイプ役を務める県教育委員会の就労アドバイザーの力を借りる部分も大きい。県内には就労アドバイザーが三河地区の担当が道奥宏さんだ。「こんな人材をほしがっている会社がある」と情報を得ると、学校の進路担当教員に伝える。企業から「障害者雇用を進めたいが計画通りにいかない」と相談されれば、よりよい方法を求めて動く。「情報量と人脈がすごい」と説田教諭も頼りにする。「知的障害は、イメージする『障害者像』が人によってかなり異なる」と道奥さん。本来は障害の程度や能力、個性によって適した仕事は大きく違ふ。「企業

の担当者が思っている以上に任せられる業務がある一方『これぐらいなら』と思われることが苦手な場合もある」。この現実とイメージとの隔たりが、障害者を雇用することへの不安の要因にもなっている。障害者の法定雇用率は現在、民間企業で2・2%、国や地方公共団体は2・5%だ。ただ、仕事の自身が決まらないままで雇用を急げば、人材と仕事のミスマッチが起り、職場内でのトラブルや離職につながりかねない。「障害者雇用に正解はないが、丁寧さは必要」と道奥さん。「計画的に進めれば、生産性向上や安全性確保につながる、企業側にちゃんとメリットはある」と言う。

安城特別支援学校でも今年、校務支援員として初めて一人の卒業生が働き始めた。仕事の切り出しが功を奏し「教員の負担軽減につながっている」と西堀哲夫教頭は話す。