

SSKS

2024. 12月号

No. 569

# せんかわだより

～あるがままに あたりまえに～



## 障がい者の就労を考えるつどい2024を開催しました



【会場には、当事者、関係者が多く参加されました】



【あいさつをする小美濃市長】

10月29日（火）、三鷹産業プラザにて「障がい者の就労を考えるつどい」を開催いたしました（三鷹市、武蔵野市、ハローワーク三鷹の合同開催）。今回で16回目を迎えた“つどい”には、障害者雇用に関心のある市民の皆さまや企業や関係機関の皆さま、90名の方にお集まりいただきました。

また、会の冒頭では小美濃安弘市長より、これからも武蔵野市として障害者の就労をすすめていきますとごあいさつをいただきました。



社会福祉法人 武蔵野千川福祉会

<http://www.musashino-senkawa.com>



## 障害者雇用における雇用の質とは ～障がい者の就労を考えるつどい2024～

今年のつどいのテーマは「障害者雇用における雇用の『質』とは」です。

4月、民間企業における障害者の法定雇用率は2.5%に引き上げられました（0.2ポイントの引き上げ）。令和8年にはさらに2.7%まで引き上げられることが決定しており、企業等における採用活動はこれまでも増して活発化してきています。

このような法制度の動きを歓迎する一方で、「とにかく雇用」という考えによって、職場環境や想定業務と本人とのマッチングを後回しにした採用活動が増えることを、私たち支援機関は不安視しています。あくまでも、雇用の質を高めながら、同時に量を拡充していただくために、私たちはどのようなことを理解しなければならないでしょうか。

### <法定雇用率の段階的引き上げ>

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%⇒	2.5%⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

## 障害者雇用促進法が示す雇用の「質」

前半の基調講演では、東京障害者職業センター多摩支所、主任障害者職業カウンセラーの岡田聡子氏から、まずは雇用促進法第5条が示す雇用の「質」について会場と共有していただきました。

### 障害者雇用促進法

（第5条より一部抜粋）

・・・有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

（第4条）

障害者である労働者は、職業に従事するものとしての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するよう努めなければならない。

雇用の質向上に向けてとりくむ時、雇用する側だけでなく、働く障害当事者もその主体となります。働く障害当事者に求められる姿については、同じく雇用促進法第4条に示されており、雇用する側・される側が一体的にとりくんでいく必要があることを、まずは整理していただきました。

そのうえで、企業支援にも携わっているお立場から、雇用の質にかかわるヒントとして、企業

における雇用管理の4つの工夫についてお話しいただきました。

\*\*\*\*\*雇用管理の4つの工夫\*\*\*\*\*

① 【力を発揮できる職務配置を考える】

適材適所の視点／採用時のていねいなジョブマッチング／採用後は本人のペースに留意しながら、できることを増やす、ひろげる

② 【一人ひとりの特性を把握する】

障害特性、苦手、必要なサポート、個々のモチベーションになるものの把握

③ 【相談しやすい体制を整える】

「どこに」「だれに」「どんなふうに」相談できるか、しくみを整える／少しの声かけが安心感につながる

④ 【目標設定と振り返り】

会社が何を期待していて、どのように評価をしているのかを伝える／ズレがある場合にはていねいに擦り合わせる／その方の認知や発信の仕方等の特性に合わせて伝えていく

## 雇用の質向上のキーワードは“建設的対話”

会の後半では、企業担当者、支援機関、働く障害当事者の方をパネリストにお迎えし、パネルディスカッションを行ないました。

昨年度の“つどい”におけるキーワードは「対話」でしたが、今回においても、雇用の質向上には建設的対話が重要であるということがディスカッションの中心となりました。

ここでは、支援機関のお立場からご参加いただいた障害者就業・生活支援センターオープナー施設長荒木浩氏の発言を要約してご紹介したいと思います。



【地道で継続的な対話の必要性を共有しました】

「それぞれの立場でそれぞれの考えがあることを前提とすれば、それが時として、乖離していく可能性があるということを押さえておいてほしい。雇用期間が長くなると、物事は変化する。それは我々にとっては小さな変化かもしれない。しかし、我々が思う以上に、小さな変化が積み重なることは、障害のある人にとって大きなダメージにつながることもある。必要な時に必要な相談や対話ができる環境を保障していただけるとありがたい。」

雇用の質を向上する時、まず必要なことは大きなしくみを作り上げるのではなく、地道で継続的な対話であるということが、このパネルディスカッションを通じた共通理解となりました。

障害者雇用情勢は目まぐるしく変わっていきませんが、大切にしたいことは変わらないということを確認できた“つどい”となりました。

“つどい”はまた、来年秋に開催を予定しております。

（文責：武蔵野市障害者就労支援センターあいる 山岡 誉）



【内装工事が完成したBeeワークス(亜細亜大学通り沿い)】

## Bee ワークス開所のお知らせ

令和6年12月に、武蔵野市内の通所事業所の定員増を目的に、当法人として8カ所目の通所事業所「Bee ワークス」(就労継続支援B型事業所)を武蔵野市境二丁目を開所します。

今後も当法人として、地域のみなさまのご支援をいただきながら、地域の障害のある方々が、地域で、はたらき、安心・安定して通所していただけるようにしていきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

## 【とびっくす】～インスタだより vol.18～

9月から各事業所が順次旅行へ。チャレンジャーは都内、ワークイン関前は栃木、武蔵境ワーキングセンターは伊香保、八幡作業所は日光へと。他の事業所はこれから行ってまいります。

インスタグラムでは各事業所の旅行のようすをスライドショーにして投稿しておりますので、ご興味のある方はぜひ訪れてみてください。



### 今月の動向 ～令和6年11月～

- 5日(火) 地域生活支援部学習会
- 7・8日(木・金) ワークイン中町旅行
- 13日(水) さくらんぼ学習会・おひさま学習会  
常任理事会、生活介護学習会
- 15日(金) 中間管理職層研修
- 17日(日) OCT 講座②
- 19日(火) 内定式・業務説明会
- 20日(水) 所長会議
- 21・22日(木・金) 千川作業所旅行
- 24日(日) 維雅幸育会様見学研修(～25日)
- 27日(水) B型事業所学習会、常任理事会
- 28・29日(木・金) ななほしワークス旅行

### 来月の予定 ～令和6年12月～

- 4日(水) 人権虐待防止研修
- 10日(火) さくらんぼ学習会  
地域生活支援部学習会、常任理事会
- 11日(水) おひさま学習会
- 13日(金) 足利むつみ会様視察研修
- 18日(水) 所長会議
- 19日(木) 理事会、管理職層研修
- 21日(土) 生涯発達RSCフォーラム
- 25日(水) 常任理事会
- 28日(土)～1月5日(日) 冬季休暇



社会福祉法人 武蔵野千川福祉会

<http://www.musashino-senkawa.com>

<発行人> 特定非営利活動法人 障害者団体定期刊行物協会 東京都世田谷区砦町3-1-17-102 TEL 03(6277)9611

<編集人> 社会福祉法人 武蔵野千川福祉会 東京都武蔵野市境南町4-20-5 TEL 0422(30)0022 定価50円