

現状の支援内容を継続していくために、就労移行を中心とした多機能型を検討中です。制度は変われども、これまで培ってきた思いは変えることなく、これまで以上に果敢に社会への挑戦を続けていきたいと考えています。

### 障害者雇用促進法の一部改正と

#### 就業するための環境づくり

障害者雇用について、民間企業における障害者雇用状況を見てみると、従業員1000人以上の大企業では1.83%に対し、56人～99人規模の企業では1.4%、100人～299人規模では1.35%(H21.6月現在)と、年々企業規模によりその差が広がっている状況です。

これまで常用雇用労働者301人以上の事業主に対して法定雇用率を定め、雇用障害者数の割合が基準に満たない企業に対しては納付金を課しています。

しかし身近な雇用の場としての中小企業で障害者の雇用促進を図る必要性から、障害者雇用納付金制度の対象事業所が拡大されます。平成22年7月から、常用雇用労働者が201人以上300人以下の事業主が、さらに平成27年4月からは、同101人以上200人以下の事業主が新たに対象となります。

また、これまでは常用雇用労働者数を実雇用率や法定雇用障害者数の算定の基礎としてきたが、平成22年7月より短時間労働者(1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満等)数を加えて実雇用率や法定雇用障害者数の算定の基礎とすることになりました。これにより短時間労働者を多く雇用している企業では障害者雇用率が上昇することとなりました。この改正に併せ、制度上における実雇用障害者数や実雇用率の算定の際に、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者を0.5人(重度の方は1人)として算定することとなります。

これは障害の特性や程度、加齢による体力の低下等で長時間労働が難しい場合や、障害者が福祉的就労から一般雇用に移行していくうえでの段階的な就労形態として有効であるとの認識によるものです。

こうした制度により、障害者が企業に雇用される機会が増えることが想定されていますが、実状では、中小企業においては障害者を受け入れるためのノウハウや態勢が整っておらず躊躇しているケースがあります。

そうしたケースに対応して、企業が実際に障害者の雇用をすすめるための施策として、よく「トライ

アル雇用」や「ジョブコーチ」などの言葉をよく耳にするようになりました。

まず「トライアル雇用」は、ハローワークの仲介により、短期間(3ヶ月上限)に試用雇いで働きながら、事業主と就業する障害者との間で不安が解消あるいは軽減されれば、常用雇用に移行します。この制度を利用した事業主に対しては一定の奨励金が支給されるように予算が組まれています。

そして「ジョブコーチ」とは、実際に雇用したり、こうしたトライアル雇用の段階で生じる様々な課題に対しての援助を、就業している障害者本人並びに雇用している企業に対して行い、両者の橋渡しの役割を担います。まず当事者に対しては、業務を遂行する上で必要なスキルが不足している場合に、技術面やコミュニケーション能力の向上や職場における心構えなどの支援がされますが、一方で雇用している企業に対しても、その人の障害特性に配慮した職務内容や関わり方についての助言をします。こうして双方の課題を解消して職場の定着をはかります。

ジョブコーチについては職業センターに在籍しているジョブコーチに加え、福祉施設に在籍して就業支援をするもの(福祉施設型・第1号ジョブコーチ)と雇用している企業に在籍するもの(事業所型・第2号ジョブコーチ)があり、ここ最近福祉施設型が少し増えつつあるようです。

法定雇用率の対象事業所の拡大という障害者雇用にとって追い風となる材料を、より有効なものとするためには、こうした就業現場でのきめ細かなフォローが必要であり、ジョブコーチの存在価値は益々大きくなると思われます。

### 第49回近畿知的障害者福祉大会

(併催 第10回大阪市知的障害者育成会大会)

#### 開催のご案内

【大会主題】 私たちの気持ちや体が

大切にされる街づくり

【日時】 平成22年9月5日(日) 10:20～15:30

(受付10:00～)

【会場】 大阪市立北区民センター

地下鉄堺筋線「扇町駅」2号-B出口北へ3分

JR環状線「天満駅」西へ3分 北区役所隣り

【内容】

[全体会]

午前 中央情勢報告及び地域ネットワークづくり