

あなたのはたらきたいをかたちに 社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる

◎障害者雇用促進法

障害者雇用促進法が改正され、精神障害者が算定に組み入れられることになり、平成30年4月より雇用率が2.2%となります。さらに、精神障害者のカウントについても今までは週20時間の就労は0.5カウントでしたが、採用から3年間は1カウントと算定されます。

このことは精神障害者の雇用の拡大につながることは確実ですが、一方で、他の障害種別の方の雇用の妨げることにならないか、また、短時間就労の増加が報酬を下げることになり、ただでさえ低い障害者雇用の賃金水準をさらに押し下げることにならないか、そして、3年のうちに週30時間の就労とならなかった場合、雇用の継続は保証されるのか、など、今の段階ではさまざまな点が気にかかるようです。

いずれにしても3年の間には、本人と支援者の努力に加え、企業にも業務の切り出しとキャリア設定が求められ、3者それぞれの努力が問われることとなります。

障害者雇用促進法は、企業の責務を定めるのみではなく、その基本的理念においては障害のある求職者の権利を定めるにことに加えて、その果たすべき努めについても言及していることを忘れてはなりません。

就業生活に向かう本人の意思と努力が行動にあらわされて初めて周囲の支援や企業の対応が有効性を持つこととなります。
(鈴木)

障害者の雇用の促進等に関する法律

(基本的理念)

第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第四条 障害者である労働者は、職業に従事する者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に努めなければならない。

(事業主の責務)

第五条 すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その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を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

◎企業見学会

2月に日野ハーモニー株式会社様とアフラック・ハートフル・サービス株式会社様のご協力で、職場見学会を行いました。今回はさまざまな仕事を知ることを目的に、いんくるのご利用者と職員で訪問し、仕事の様子を見学させていただきました。

日野ハーモニー株式会社様では清掃業務、軽作業業務を見学しました。清掃する建物の特徴に分けて、専門の道具を使用した清掃から日常清掃まで様々です。軽作業業務もパソコンを使用する業務からシュレッダー業務など多岐にわたります。どの場面を見ても、安全を意識しルールを守り行動する様子がわかります。企業の方から、働く意欲がある、挨拶ができる、ルールを守る、報告・連絡・相談ができることが働くうえで大切だとお話を伺うことができました。

アフラック・ハートフル・サービス株式会社様では、事務補助業務を中心に見学させていただきました。多様な業務の中から社員の皆さまが力を発揮している姿が見え、落ち着いた環境でありながら、活気のある職場です。お客様の信頼を得るために会社のルールは守る、身だしなみを整えてほしい、作業はゆっくりでも良いので報告・連絡・相談ができることが大切だとお話を伺うことができました。

どちらの会社も共通して感じたことは、社員の皆さまは日頃からお客様を意識し、礼儀正しく、真剣です。

いんくるでは、企業研究や職場見学などで自身に合った企業を知ることを大切にしています。今回はさまざまな仕事を知ることが目的でしたが、見学に際し、スーツの着用やメモの用意、朝の時間帯に交通機関を利用するなど実際に参加することで具体的なイメージをつかむことができたり、いんくるのトレーニングで経験を積んだことと照らし合わせ「はたらく」を身近に感じた方もいるようでした。参加者一同、学



(合同面接会の様子)

ところの多い会となりました。お忙しい中、職場見学にご協力いただきました企業様、ありがとうございました。

(小池)

◎プログラム紹介「コミュニケーション」

いんくるの就活プログラム「コミュニケーション」についてご紹介いたします。

このプログラムの一番の目的は、「人と話すことに慣れる」です。いんくるをご利用されている方の中には、「人と話すことが得意ではない」という方が多くいらっしゃいます。話すことが嫌いなわけではないけれど、「どう話したらいいかわからない」、「こんな話をしたらいけないのではないか」といった不安がよぎり、なかなか話しかけることができない状態となってしまう。

そのような方々を対象にして、このプログラムでは、ご利用者どおしで様々な日常会話をさせていただいています。

しかし、ただ会話をするのではなく、今後の就職面接に役立たせるために、話すときのポイント(アイコンタクト、姿勢、ゆっくり話す、発声等)や聞くときのポイント(アイコンタクト、相槌、うなずき、表情等)を毎回確認し、それらを意識して会話をさせていただくようにしています。まず職員が、「趣味」、「季節の話題」、「先週末にやったこと」、「好きな食べ物」、「お勧めスポット」等といったテーマを提示します。その後2人がペアとなり、話し手と聞き手に分かれ、自由に話し合ってください。会話のスタートは指定されたテーマを取り上げますが、その後はどのような方向に脱線してもOKとしています。話し合いの後には、どんな内容の話をしたのか、参加者全員に対して1人ずつ報告をしていきます。ここでは、皆へ報告することで、大勢の前で話すことに慣れる効果を狙っています。

同じ手法で4~5人の小グループで話し合うこともあります。この場面設定はまさに「井戸端会議」です。グループの中でリーダーシップを発揮される方がいたり、発言の少ない人に声がける配慮を見せる方がいたり、2人で話し合っているときはまた違う一面を発見することができます。

このプログラムにより、まずは話すことに慣れていただき、その中で面接に必要なスキルの習得を図っていきます。さらに、会話を通じてお互いのことを知ることで、いんくるの休み時間等に自発的な会話ができるようになっていただけたらと思っています。(吉田)



◎EIT研修に参加して。藤田 秀子 さん(寄稿)

2月6日~16日までの8日間、株式会社スタートライン主催のEIT研修に行ってきました。この研修は通常の企業実習とは異なり、受講したからといって採用に即結びつくというものではありませんが、他の実習にはない独自のメソッドなども備えており、学ぶべきものは多かったのではないかと個人的には感じています。

研修内容は主に3つのパートから成り立っており、1つめは他の企業実習などにも見受けられる、PC入力作業や実務作業を行い、個々人の職務上に対する長所と短所を見極めるというもの。2つめは日々の健康状態や疲労の度合い、休憩をした時間などを書きとめていき、自分に合った働き方を見つけるもの。そして最後は、ACTと呼ばれる独自のメソッドを用いて、心理的な問題を整理・解決し、これから向かわべき道筋を定めていくといった種類のものです。

今回の研修にあたり、私は事前に「自分の長所と短所を見極める」という目標を掲げて臨んだわけですが、実際にやってみると普段の活動ではわからない問題が多数出てきて驚きました。実作業でミスをしやすい箇所はもちろんですが、予想もしていなかった事柄——休憩を取らずに仕事をしてしまう傾向にあるという指摘は大変参考になりました。わずか8日という短い期間でしたが、自分がどういう特質を持っているかが少しは掴めたような気がします。これからも研修で得たことを糧にして就職活動に励みたいと思います。

◎平成29年度 就職者の状況

今年度は3月1日現在でのべ14名が企業に就職しました。

- Aさん 医療法人沖縄徳洲会 武蔵野徳洲会病院 様
- Bさん 株式会社ベネッセビジネスメイト 様
- Cさん オリックス生命株式会社 様
- Dさん 株式会社NEW ART 様
- Eさん ジョッグ株式会社 様
- Fさん 特定医療法人愛育会 久米川病院 様
- Gさん アブラック・ハートフル・サービス株式会社 様
- Hさん 公益財団法人武蔵野市生涯学習振興事業団 様
- Iさん 株式会社ユニクロ 様
- Jさん 株式会社ホンダファイナンス様
- Kさん 森久保薬品株式会社 様
- Lさん 松屋フーズ株式会社 様
- Mさん 株式会社スーパーヤマザキ 様
- Nさん 松屋フーズ株式会社 様

※平成25年6月のいんくる開設以来、のべ44名の方が企業に就職されています。

Take Off! いんくる通信 No.11 2018.03.01

社会福祉法人武蔵野 ジョブアシストいんくる

〒180-0006 東京都武蔵野市中町1-28-10

電話 0422-50-1701 Fax0422-50-1702

e-mail incl@fuku-musashino.or.jp

URL <http://fuku-musashino.or.jp/syougai/syougai-07.html>