

座長コラム「長岡の風」

第11回 2024年9月

「ハローワーク長岡」

長岡経済・産業連携会議 座長：高野裕

① 今回はハローワーク長岡さんにお邪魔して、障害者の雇用についての専門アドバイザー2名からレクチャーをいただいた。

② まず、障害者雇用の状況はどうなっているのか。昨年6月1日現在のデータによると、長岡管内の対象企業（43.5人以上規模の企業）は278社あるが、法律が定めている条件を満たしている企業の割合は約6割、ということは、法律条件を満たしていない企業が4割ほどあるということになる。

③ また、令和6年4月以降の改正で、障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられることになったという。対象事業主の範囲はいままでの43.5人以上が40人以上、そして令和8年7月以降は37.5人以上となる。それと同時に法定雇用率が、いままでの2.3%から2.5%、令和8年7月以降は2.7%になるという。結局、従業者数が38人以上いれば、障害者を1人以上雇用しなさいということになる。

④ 障害者といっても、大きく分けると三つに分類できる。身体障害者と知的障害者、そして精神障害者だという。そして、その構成割合はおよそ半分が精神障害者で、残りの半分ずつを身体障害者と知的障害者に分けられる。身体障害者と知的障害者は高齢化してきており、精神障害者は30代というような若い人が多いという。

このような障害者雇用の実情を初めて知る機会を得た。

⑤ アドバイザーは言う。これからは、障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」を実現しようという掛け声の下、障害者の雇用が求められてくることになる。しかし、ではどうやって、どんな仕事をお願いしたら良いのかとなると、全く解らなくなってしまう。そこで、ハローワークでは「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を「出前講座」として企業に専門アドバイザーが出向いてくれるという。

⑥ その話の中で、「就労パスポート」という話が出てきた。就労パスポートとは障害のある方が、働くうえでの自分の特徴や希望する配慮などを整理し、就職や職場定着に向け、支援機関や職場と必要な支援等について話しあう際に活用する「情報共有ツール」だという。

⑦ ただし、この就労パスポートは全員が持っている、作っているわけではなく、その提出を強制することはできない、合理的な配慮をしてほしいという。そして、「一人の同僚として、仲間として」普通に声がけができるかがポイントだと話す。さらに、障害者も仲間として、一緒に安心して働ける職場風土を作ることだとまとめる。

今日は、貴重な勉強をすることができた。感謝。