

くまもとで「はたらく・はたらき続けるため」の情報紙

しごといく

Vol.10



この街でともにはたらく

トピックス：障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について
「どうして辞めちゃうの？」

- 事例企業
- ① ヤマト運輸株式会社 熊本主管支店
 - ② 社会福祉法人熊本菊寿会
特別養護老人ホームさわらび
 - ③ 株式会社南九州イエローハット

熊本労働局からのお知らせ

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

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」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point ① 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)

	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%	⇒	<u>2.5%</u>	⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上		<u>40.0人以上</u>		<u>37.5人以上</u>

▶ 障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point ② 除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	<u>5%</u>
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	<u>10%</u>
・港湾運送業 ・警備業	<u>15%</u>
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	<u>20%</u>
・林業（狩猟業を除く）	<u>25%</u>
・金属鉱業 ・児童福祉事業	<u>30%</u>
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	<u>35%</u>
・石炭・亜炭鉱業	<u>40%</u>
・道路旅客運送業 ・小学校	<u>45%</u>
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	<u>50%</u>
・船員等による船舶運航等の事業	<u>70%</u>

厚生労働省のホームページ <https://www.mhlw.go.jp>

Point ③ 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

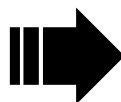
▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

＜ 障害のある方を雇用している、または雇用しようとしている事業主の皆さまへ ＞

全国各地で 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 を 絶賛開催中！

しごとサポーターポータルサイトを開設しています。
受講者の声をはじめ、幅広い情報をご覧ください。



しごとサポーター 検索



精神障害、発達障害のある方々の雇用は、年々増加しています。これらの方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること」ですが、企業で働く一般の従業員の方が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限られていました。

このため、労働局・ハローワークでは、一般の従業員の方を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しく理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっていただくための講座を開催しています。



精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

- ◆内 容：「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」、（予 定）「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について
- ◆メリット：講師が紹介する様々な事例を通じて、精神・発達障害についての知識や一緒に働くために必要な配慮などの理解を深めることができます。
- ◆講座時間：90分程度（講義75分、質疑応答15分程度）を予定
- ◆受講対象：企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。

※今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。

※受講された方には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈予定です（数に限りがあります）。



事業所への出前講座
もあります

ハローワークから講師が事業所に出向きます。また、精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士の有資格者などに相談できます。

※詳しくは、熊本労働局又はハローワークにお問い合わせください。



ヤマト運輸株式会社 熊本主管支店

「ヤマトグループは、地域社会から信頼される事業活動を行うとともに、豊かな地域づくりに貢献します。特に、障がいのある方を含む社会的弱者の自立支援を積極的に行います。」の企業姿勢のもと、地域に密着した障がい者雇用を行っています。

ヤマト運輸で働く障がい者の障がい程度も仕事の内容も様々ですが、共通して言えるのは、全員が仕事に対するやる気と誇りを持っていることです。そんな意欲にあふれた方をヤマト運輸は応援します。

企業情報

- 所在地／上益城郡益城町大字平田字深迫 2441-2
- 代表者／主管支店長 棕本 啓太郎
- 事業内容／宅配便を中心とした運輸業
- 従業員数／1,651名
- 障がい者雇用数／熊本 44名

熊本市障がい者
サポート企業・団体



(令和6年2月末現在)

今回は安全衛生係長・障害者職業生活相談員にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

ヤマト運輸株式会社元社長小倉昌男が1993年に障がい者の自立を支援するヤマト福祉財団を設立しました。財団は別組織ではありますが、ヤマトグループでは障がい者の自立と社会参加への支援などのために、毎年寄付を募り贈呈しています。

障がい者雇用はもともと会社の方針としてありましたが、私が一社員として働いていた時に障がい者と接する機会があり、障がいがあっても支障なく働けるということが分かっていたので、主管支店に来てから障がい者の雇用を増やしています。



2. 障がい者雇用の取り組み

<採用時>

「特別扱いはしません」と入社前にご家族の方

も含めて本人に伝えていきます。配慮をしないということではなく、障がいの有無に関わらず作業時間、仕事、給料や時給、福利厚生などすべて同じです。働き方においては本人と話しながら決めていきます。実際に作業を行っていただいて本人がどうしたいのか本人の言葉で伝えてもらいます。伝えることが難しい方は一緒に仕事をするグループ長にも状況を確認し、支援機関の方にもご協力いただいて実際の様子を見ながら進めています。

<障がい理解>

入社の時にどのような障がいがある方なのかは全社員に伝えるようにしています。障がいがある方だからということでの工場内のビブスの着用やヘルメットの色の違いなどありません。

1週間に1回程度、本人との面談を行いますが特に、眠れているかどうかは聞くようにしています。体力が必要な仕事でもあるので、十分な睡眠が取れているのかが重要だと思っています。また、「体調不良で休むことや何かあっても心配しなくて大丈夫です」と伝えます。障がいがあることを理解しているので、安心して働いていただけるような声かけを行っています。

<環境配慮・業務遂行>

アルバイトから働くことを始められる方が多いですが、重い荷物を運ぶ作業もあるため、仕事を続けていると自然と体力がついてくる方が多く、3～4ヶ月経験するとそれが自信にもつながるようで、自分から「社員になりたい」と言ってこられる方もいます。自分の仕事に対する責任感の現れでもあるので、自身から伝えてもらうのは嬉しいですね。

本人の意向をグループ長や支援機関の方にも共有し相談しながら進めることもあります。

3. 職場定着について

＜ハローワーク、支援機関、学校、家庭等との連携＞

入社時に支援機関に登録していただくようになっています。現在11箇所の支援機関と契約をしています。

本人と会社だけだとどうしても会社に言いにくいこともあると思いますので、支援機関に協力いただいています。また、ご家族とも連携し、問題があったらお互いの信頼関係に基づき解決しています。

4. 障がい者雇用後の職場内の変化・様子について

一緒に働く従業員みんなが、障がいがある方を特別に意識して業務をしていません。現場の女性パート社員の方々が気配りや配慮があるので、職場の雰囲気は良いと感じています。

（取材者）今回一緒に4名の社員の方にお話を伺って印象的だったのが、「仕事において何か困った事があった時どうされていますか？」という質問に対して、皆さんが「ちゃんと周りの人に聞いて相談する」と答えられていることです。基本的なことではありますが、一緒に働く社員の皆さんとコミュニケーションもとれており、働きやすい職場になっていると感じます。

5. 働いている方のインタビュー

今回は4人の方にインタビューを行いました。

Q.この職場を選ばれたきっかけは何ですか？

A.高校の時、職場体験をして自分に合うと思って決めました。

A.元々、A型事業所で仕分け作業をした経験があり、年末のアルバイトをした際に作業内容が似ていると感じ、自分にもできそうだと思って選びました。

Q.どのようなお仕事をされていますか？

A.ドライバーとの調整や電話対応など事務の仕事をしています。

A.コンテナから荷物を取り出してコンベアへ運び、仕分けをしています。



Q.就職された時はどのような気持ちでしたか？

A.経験したことのない業務だったので最初は不安がありましたが、社員の方が優しく業務を教えてくださいました。障がいがあることを意識せずに接してもらえることが嬉しかったです。

Q.仕事をしていて嬉しいことは何ですか？

A.自分にできる仕事を一生懸命担当し、日替わりの社食を食べることが楽しみです。

Q.仕事で頑張っていることは何ですか？

A.今はクール宅急便の荷物を仕分けする業務を担当しています。荷物をコンベアに置く時、次の人が作業しやすいように配置を考えて振り分けしています。勤務年数も増え、今は他の人にも業務を教えることがあり、その際は優しく教えるようにしています。目標はこの職場で定年退職することです。

A.分からない時はとにかく聞くようにしています。自分の中で振り返りをし、明日の目標を立てて頑張っています。

～取材を終えて～

ヤマト運輸株式会社では、障がいのある人もない人も同じ業務を行い、お互いのことを理解しながら、1人1人の能力が発揮されるような環境づくりをされていました。

ヤマト運輸株式会社の「障がいのある人の雇用」に対する熱いお気持ちとインタビューを受けてくださったみなさんの仕事に対する「誠意」や「やりがい」が重なり合い、長く働くみなさんの未来を想像した取材でした。

社会福祉法人 熊本菊寿会 特別養護老人ホーム さわらび

2000年2月に創業。「人との刻^{とき}を大切に想う」を理念に、地域に根差し、住み慣れた地域で人々とともに、明るく楽しく生き活きとした生活の場を築き、地域拠点として常に一步先を見つめ新しい文化を創造し、育んでいける企業を目指しております。

企業情報

- 所在地／熊本市北区弓削4丁目8-1
- 代表者／理事長 山田 真裕
- 事業内容／福祉事業（介護・保育・児童福祉サービス）
- 従業員数／139名
- 障がい者雇用数／3名

熊本市障がい者
サポート企業・団体



（令和5年10月末現在）

今回は施設長と主任にお話を伺いました。

1. 障がい者雇用の経緯

人材不足の中で取り組みを模索していたところ、特別支援学校の生徒とデイサービスを利用されている方との交流会があり、その時に障がい者雇用の道を知りました。障がいのある方でも出来ることの多さと、可能性を見出すことが大事であること、ご家族の思いを知れたことがいいきっかけとなりました。当法人の理念にも繋がるところですが、新しい文化の創造を目指し、障がいのある方も含めみんながより良い環境で仕事ができるよう努力しております。

会社としては障がい者雇用率※の数字もありますが、社会福祉法人として一步前進できるのであればという思いがありました。実際に働いてもらうなかで、私や職員が勉強するところも多くありました。知らなかったというか知り得なかった、知ろうとしなかった世界を身近に捉えることができました。まだまだ発展途上なので、出来ることにフォーカスして色んな取り組みを今後も模索していきたいと考えています。

※法定雇用率

障がいに関係なく、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」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障がい者を雇用する義務があります。

今回取材したAさんは、「職業的重度判定」により、「重度知的障害者」と判定され、雇用率のカウントがダブルカウントになります。



2. 障がい者雇用の取り組み

<採用時>

初めて採用したAさんは特別支援学校高等部在籍中に現場実習に来てもらい、出来ることと出来ないことを知っていきました。また、入職後は、特別支援学校の先生が定期的に様子を見に来てくれるほか、障害者職業センターのジョブコーチにも入っていたことで、本人と職場との連携を進めることができました。

<配慮していること>

勤務時間は暗くならないうちに帰れるように、9時～15時半にしています。また、休憩は昼休憩以外にも午前、午後とこまめにとってもらっています。ただ、休憩を長くとり過ぎてしまうこともあったので、ストップウォッチを持ってもらう等、Aさんにとってわかりやすいように工夫しています。

業務は、掃除やタオル巻きなどで、基本的に1人でやっていますが、職員が見守りや確認をしています。元々、Aさんも掃除が好きだったこともあり、やりがいをもって働いてくれています。現場の職員

の工夫もあり、できることが少しずつ増えてきていますが、失敗した時には、本人のためにも、なぜその失敗がよくないのかを伝え、やって見せる等、一緒にやり方を考えるようにしています。



3. 職場定着について

障がい理解は、はじめは知識もなく難しかったのですが、特別支援学校の先生に気を付けるポイントを教えてもらい、それを職員にも共有していきました。また、熊本障害者職業センターのジョブコーチに1年間支援に入っていただきました。定期訪問では、本人だけではなく職場のスタッフの悩みを聞きアドバイスをもらいました。実際にはやってみなければわからないことが多いので、やりながら、その都度支援機関の皆さんに協力いただきながら疑問を解消していきました。また、ご家族とは、連絡帳やLINE、電話など活用してコミュニケーションをとることも大切にしています。

4. 障がい者雇用後の職場内の変化・様子について

職員にも子供に障がいがある人がいますが、そこに対する理解が深まったと思います。また、勉強会を月1～2回と、月1回のリーダー研修もやっており、職員同士の成長にもつながっています。職場では、「障がい」や「障がい者だから」という言葉はほとんど出ず、「障がいがあってもなくても、能力に対して何ができるかが大事」で、障がいがあっても職員の一員として認められています。

また、Aさんは、職員が話しかけると、一生懸命仕事をしながら答えてくれますし、挨拶を朝から全員にしてくれます。そんなAさんが、職場の雰囲気をも良くしてくれていると思います。

5. 働いている方のインタビュー

Q.どんな仕事をしてられますか？

A.洗面所の清掃やタオル巻きなどをしています。慌てないで集中してやっています。
たくさん働くとお給料をもらえるのが嬉しいです。
仕事をしている時が一番楽しいです。

Q.仕事で大変なことや難しいことはどんなことですか？

A.汚れが取れているかどうか分からない時です。
その時は職員さんに「教えてください。」と言っています。

Q.お給料はどのように使っていますか？

A.乗馬をしたり、旅行をしたりしています。乗馬は以前から行っています。スペシャルオリンピックス※にも参加しています。



※スペシャルオリンピックスとは、知的障がいのある人たちに様々なスポーツトレーニングとその成果の発表の場である競技会を、年間を通じ提供している国際的なスポーツ組織です。

～取材を終えて～

同じ職場で働く一員としてAさんがどうすると働きやすいのか、その手立てを担当者だけでなく施設全体で考えていることが印象的でした。また、自分たちだけで抱え込まず、困りごとの解消には特別支援学校のフォローアップやジョブコーチを上手に活用してもらえ、ご家族とも一緒にAさんの職場定着をサポートされているのだと感じました。さわらびでのお仕事大好きなAさん、任されたことを一生懸命に取り組んでいる姿に私たちも元気と希望をもらえました。



株式会社南九州イエローハット イエローハット熊本本山店

テレビCMやラジオでもお馴染みのカー用品販売店のイエローハットです。

企業理念に「思いやりの心を磨き、関わる人全てに、喜びと感動を与える」という企業理念のもと地域の方々に愛されるお店作りを目指していきます。

企業情報

- 所在地：熊本県熊本市中央区本山町 143 番地 4
- 代表者：代表取締役 緒方公一
- 事業内容：車検・整備・カー用品販売及び取付
- 従業員数：146 名
- 障害者雇用数：5 名

熊本市障がい者
サポート企業・団体



(令和 5 年 9 月末現在)



今回は管理部課長にお話を伺いました。

ようにしています。実習の受け入れは基本的に本山店で受けるようにして、他店での採用や実習となる場合も時間をかけて移行するような対応をしています。また、実習の時間も実際に勤務する時間帯で行うように設定し、その中で「できること」や「できないこと」、「得意なこと」や「苦手なこと」を把握して業務内容の切り出しを行うようにしています。採用前に実習を行うことで、就職後にはスタッフとの相互理解が深まっている環境の中、安心して働けるようにしています。

勤務時間もフルタイムから短時間勤務など柔軟に対応し、雇用形態も正社員、パート勤務など勤務時間や業務内容に併せて対応しています。また、定期的に勤務時間等も見直しを行いながら雇用契約書を更新するようにしています。

1. 障がい者雇用の経緯

イエローハットでは、障がい者雇用に20年以上前から取り組んでおり、現在でも勤続年数が20年以上となる方が2名在籍しています。その他にも3名障がい者雇用に採用しており、5名中1名が身体障がいの方、4名が知的障がいの方です。

これまで特別支援学校の職場実習や見学の相談があった際は基本的に受け入れるようにしており、その中で本人、ご家族、学校の先生、関係機関の方々との意見交換の場を大切にしながら対応しています。

2. 障がい者雇用の取り組み

<採用時における配慮>

採用までの流れとして、明確な決まりなどは設けていませんが、基本的に採用前には必ず実習を行う

<障がい理解（社内コンセンサスの形成）>

障がいのある方に対する偏見がなく、皆、受け入れられているように感じています。イエローハットでは、外国籍の方、高齢の方、障がいのある方等、様々なメンバーが働いています。様々な特色を持っている方がいるからこそ、障がいのある方への弊害が生まれないと感じています。

<業務遂行（育成の工夫、指示の出し方、マニュアル）>

言葉でのコミュニケーションに不安や難しさを感じたら、無理に話さず、メモやメールを使って意見を交換できることを伝えています。指示の出し方については、相手に合わせて伝え方を変えています。完成形を伝えたほうが分かりやすい方には完成形を共有して取り組んで頂いています。特にマニュアルはなく、一人ひとりに合わせた業務の進め方を心掛けています。

3. 職場定着について

職場定着するうえで一番大事にしていることは、ご家族の方の想いを聞くことです。家庭での困りごとや不安なこと、喜びを共有することで、職場における本人の変化にもつながるのだと感じました。

学校の先生や関係機関の支援者が様子を見に来られたときに本人の様子を共有したり、本人の相談をしたりする機会がありました。また、ケース会議を通して、その方の障がい特性や、配慮できること等を確認するようにしています。



4. 障がい者雇用後の職場内の変化・様子について

足りない商品を補充したり、手が回らないときに気にかけて動いてくれたりすることで、接客や販売の時に助かっています。助かったときは感謝を伝えるように心掛けています。

そういったことから、職場の雰囲気や業務が円滑に進んでいるように感じます。

5. 働いている方のインタビュー

Q.どんな仕事をしていますか。

A.商品出し、モップかけ、タイヤのラップ巻きなどをしています。

楽しいのはタイヤのラップ巻きです。他のスタッフが商品管理しやすいように製造日を分かりやすく書いたテープを貼ることもします。タイヤのラップ巻きは巻き方や巻く位置、力加減などコツがあるので最初はなかなかできなかったのですが、たくさんやって身体で身につけました。

Q.今、一番やりがいに感じていることは何ですか。

A.以前はできなかった商品案内ができるようになり、お客様に声をかけてもらった時に案内をして、喜んでもらえるようになったことです。

Q.今後入社を希望する後輩へアドバイスをするとしたら何を伝えたいですか。

A.スタッフやお客様とのコミュニケーションの取り方です。お客様から声をかけられた時にうまく伝えられない時があり、スタッフに「どうしたらいいですか」と相談しました。相談したことで、声をかけられそうな場面にあわせた「伝える言葉」のカードを作ることになりました。カードがお守り代わりになり、結果的にカードを使わなくても安心して、場面に合わせてうまく伝えることができるようになりました。

Q.今後の目標は何ですか。

A.お客様とのコミュニケーションをいっぱいりたいです。車の知識をもっとたくさん身につけて、商品の使い方を説明できるようになりたいです。プライベートでは、車の免許をとったので、いろんなところに行ってみたいです。これまでに阿蘇や天草に行きました。宮崎にも行ってみたいです。



～取材を終えて～

特別扱いではなく一緒に働く仲間として、ご本人に合わせた業務や配慮を考えられているということもですが、安心して働くための環境への働きかけとして、関係機関だけでなくご家族とも密に連絡を取り合っているというお話が大変印象的でした。

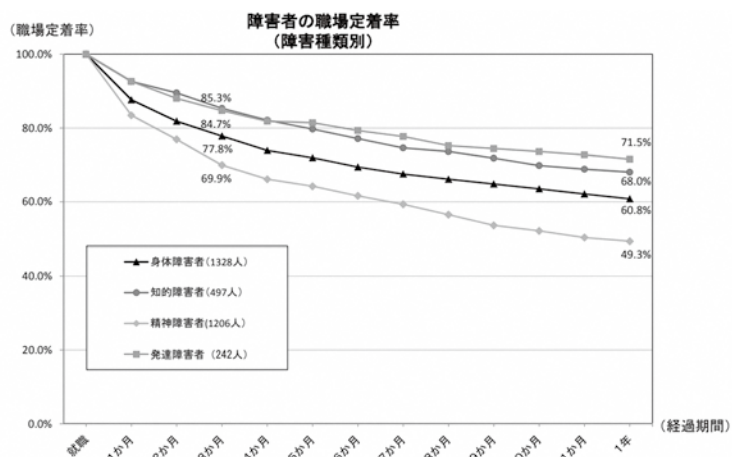
働くための基盤となる生活面にも目を向け関わっていることが、「安定して働き続けること」に繋がっているのだろうと感じました。

トピックス 「どうして辞めちゃうの？」

「就職する」だけではなく、「働き続けること」が重要なのは障がいの有無に関係ありません。厚生労働省のデータによると、就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者37.0%、新規大卒就職者32.3%とのことです。では、障がい者雇用ではどうなのか特集しました。

【障がい者雇用における定着率】

『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）によると、一般企業へ就職した障がい者の就労継続支援A型を含む定着率は、就職後3カ月時点で80.5%、1年時点では61.5%となっています。就労継続支援A型を除く場合では、就職後3カ月時点で76.5%、1年時点で58.4%という結果でした。

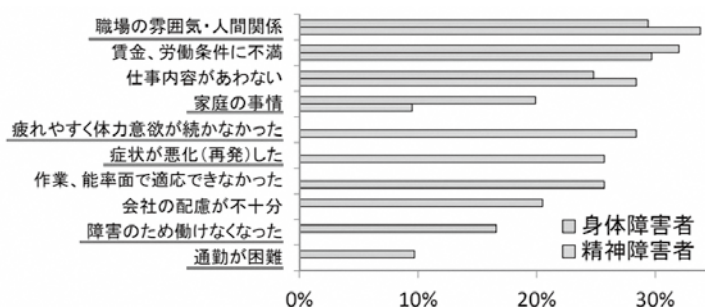


【離職理由】

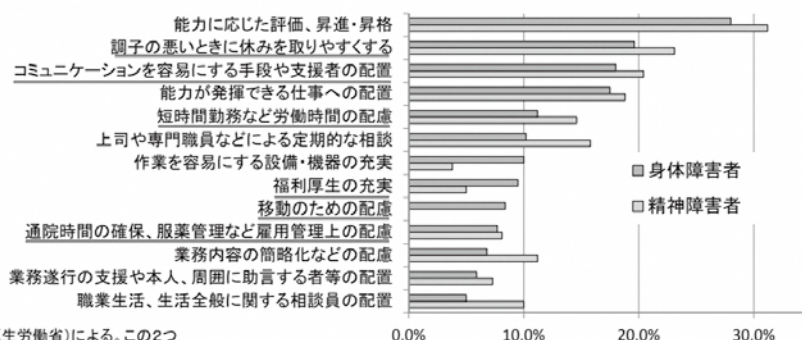
『障害者の就業状況等に関する調査研究』による離職理由は「自己都合」が最も多く69.3%で、3か月未満での離職者の具体的な離職理由としては「労働条件があわない」19.1%、「業務遂行上の課題あり」18.1%、3か月以降1年未満での離職者では「障害・病気のため」17.4%が最も多い離職理由でした。

また、『障害者雇用実態調査』（平成25年度、厚生労働省）によると以下のような離職理由が挙がっています。

離職の理由 (個人的理由)



(仕事を続ける上で) 改善等が必要な事項

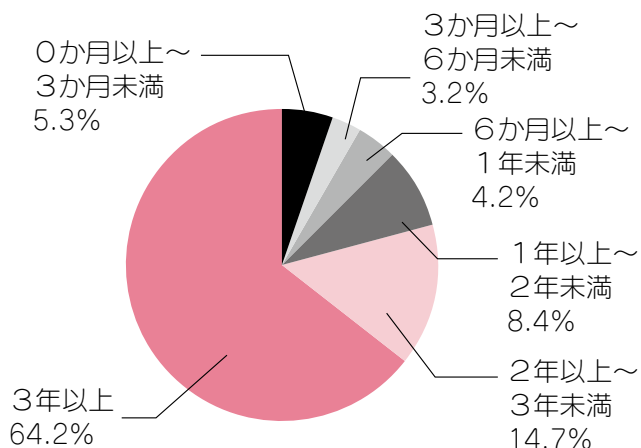


(出典)「平成25年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)による。この2つの質問に関しては知的障害者の方への質問は行っていない。

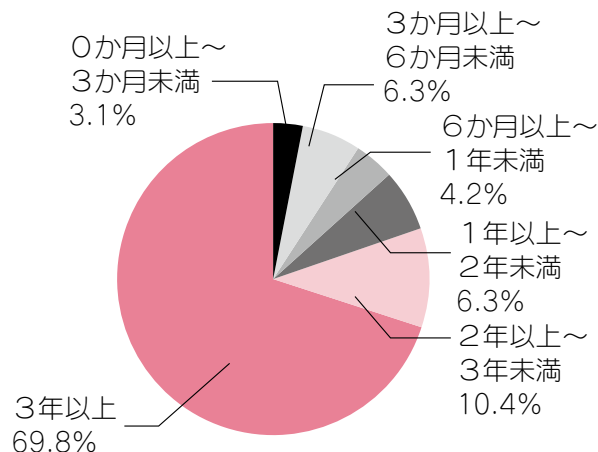
【特別支援学校卒業生定着率】

熊本県特別支援学校進路指導主事連絡会提供の『卒業後3年を経過した卒業生の就労状況』データでは、卒業3年後の定着率が6割から7割でした。

平成30年度高等部卒業生就労期間



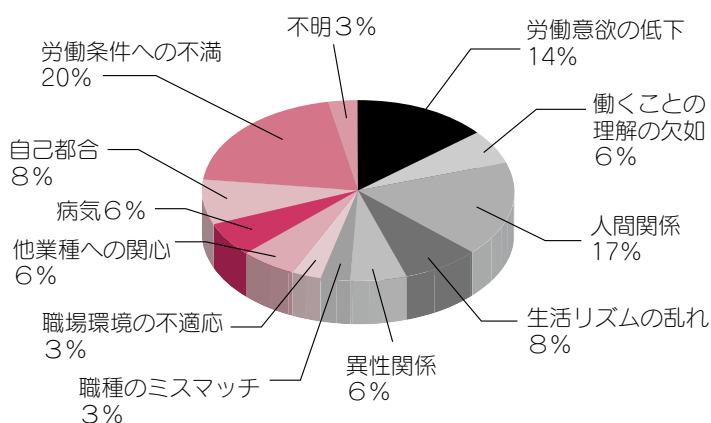
令和元年度高等部卒業生就労期間



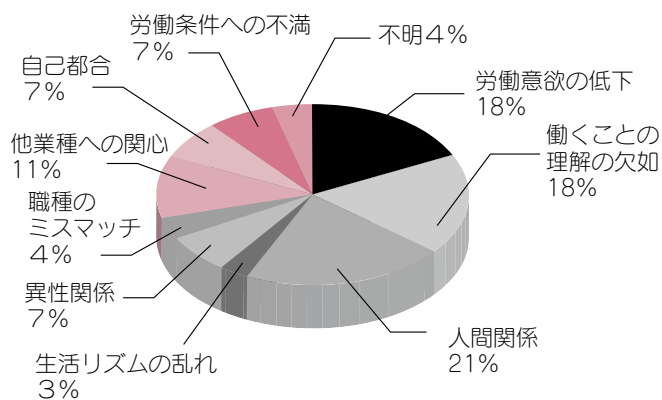
【特別支援学校卒業生離職理由】

離職理由では、年度によって違いがありますが、「労働条件への不満」、「人間関係」といった前述の理由だけではなく、「労働意欲の低下」「生活リズムの乱れ」という、業務や職場のコミュニケーション以外の理由で離職する方も多いことが分かります。

平成30年度特別支援学校高等部卒業生
一般就労者における離職理由



令和元年度特別支援学校高等部卒業生
一般就労者における離職理由



職場定着に向けては、様々な支援機関との連携が重要なポイントです。職場定着に関わる支援機関については、「しごといく」vol8（令和2年2月発行）や「障がい者雇用促進ガイドブック『つながる、つなげる』」（令和4年3月発行）をご覧ください。

※「熊本市 障がい者自立支援協議会 就労部会」では、今年度から「企業就労班定着支援グループ」を立ち上げました。定着支援に関する情報交換を行っています。就労部会はどなたでも参加可能です。ぜひご参加お待ちしております。

熊本市障がい者自立支援協議会とは？

障がいのある人もない人も共に暮らせる地域をつくるため、障がい福祉に係る関係機関が情報を共有し、地域の課題を解決するための会議です。具体的には地域の関係機関のネットワークづくり、地域の社会資源の点検・開発、障がい福祉計画策定時の意見聴取などを行います。熊本市障がい者自立支援協議会には、現在4つの部会（子ども・就労・相談支援・精神障がい者地域移行支援）があり、それぞれの取り組みを進めています。

就労部会の取り組み

熊本市障がい者自立支援協議会「就労部会」においては、毎月1回関係機関が集まり、障がいのある方の就労支援について、さまざまな取り組みを行っています。

【企業就労班】

一般企業への就労の可能性を広げる取り組みと啓発活動を行います。

- ◆「しごといく」等の作成
- ◆企業への雇用受入れの周知・啓発
- ◆サポート企業の啓発

【くもとDX班】

在宅就労やDXなどの新たな働き方への見識を深め、実態を把握します。

- ◆障がい者雇用の可能性を広げていくための新しい働き方の検討

【福祉就労班】

障害福祉サービス事業所の利用者支援についての質の向上を図ります。さらに、就労系事業所を取り巻く様々な問題について、意識や学びを深めます。また、工賃向上をペースとしてA型、B型、新規開設事業所、老舗事業所、GH等それぞれの目線から障害福祉サービス事業所の課題を整理共有し、解決策を検討します。

- ◆課題の洗い出し、整理、共有（工賃向上等）
- ◆課題についての解決策の検討、解決策（案）の作成
- ◆事業所における事業収入を増やしていくための検討

【当事者対話班】

当事者会メンバーが主体となり、就労や生活・余暇について考えます。また、当事者の視点から支援者等と協働して就労について考えます。

- ◆「自立」とは何かを考える
- ◆当事者の視点から就労に関する悩み・提案を検討する。
- ◆「ふらっと新聞」等の作成



これまでの
しごといくは
こちら→



障がい者サポート企業・団体を募集しています
認定企業・団体一覧や、
申請方法の詳細はこちら→



※この冊子では、「障害」と「障がい」の2つの表記があります。
法律や法令等で使用されている用語、法人名及び団体名等の
固有名詞で漢字表記となっているものは「障害」、そのほかは
「障がい」と表記しています。

発行日／令和6年3月

編集／熊本市障がい者自立支援協議会 就労部会

作成／熊本市

くもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」
（熊本市障がい者就労・生活支援センター）