

ともに働き、ともに生きる。

9月は障害者雇用支援月間

「障害者雇用支援月間」は、昭和23年8月にヘレン・ケラー女史が来日したことをきっかけに始まった運動が引き継がれたもので、障がいのある方の雇用促進や職業の安定を図ることを目的に、ポスターコンテストや障害者雇用を支援する助成制度の周知など、さまざまな啓発活動を行っています。

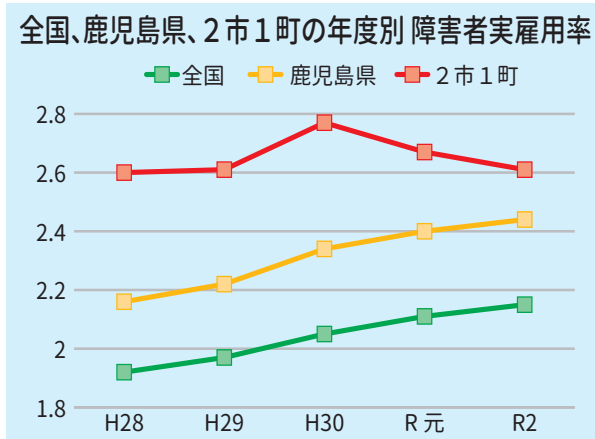
★障害者雇用の現状

障害者雇用促進法では、企業の事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（民間企業の場合は、法定雇用率2・3%）以上の障がい者を雇用することが義務付けられています。

令和3年1月に公表された障害者雇用状況の集計結果によると、全国、鹿児島県内共に雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新しています。

大崎町、志布志市、曾於市の2市1町を管轄するハローワーク大隅管内においても、対象会社55社のうち44社（80%）が法定雇用率以上の雇

用を行っており、全国平均を大きく上回っています。（全国平均48・6%）



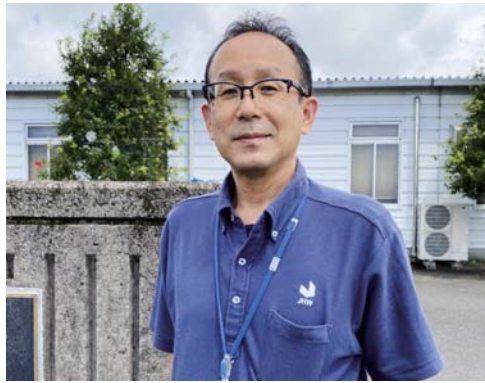
大崎町でも多くの障がいのある方が一般企業で働いています。

今回は、そのなかの一社、日本ハードウェア株式会社工場長高田秀俊さんと従業員の小能龍心さんからお話を伺いました。（取材は、お済み障害者就業・生活支援センターが行いました）

★障害者雇用の取り組み

（高田工場長）

障がい者の法定雇用率が上がり、当社で障害者雇用を始めるまで、「障がい者＝車いすに乗っている方」というイメージでした。工場の設備や作業面から当社での雇用は難しいのではないかと考えていました。



日本ハードウェア(株) 工場長 高田 秀俊さん

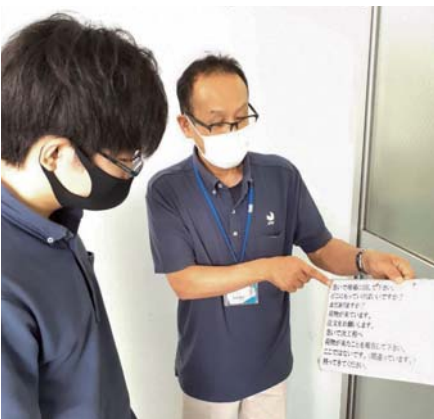
そんな頃に、お済み障害者就業・生活支援センターから聴覚障害の方の紹介を受けました。面接し、実習を受け入れてみると健常者と変わらずに作業ができると知り、実際に働いてもらうことになりました。受け入れにあたっては、従業員に聴覚障害の周知を行い、コミュニケーションボードを用いて、よりコミュニケーションが取れるように工夫をしました。

★「一緒に働く」ために

（高田工場長）

小能さんは当社で2人目の、聴覚障害のある従業員です。特別支援学校からの新卒の採用だったので、最初の頃は、先輩の聴覚障害の方に通訳に入ってもらい、業務や会社のルールの説明などを行っていました。その後、本人専用の50音表や指示書を作成し、従業員から直接仕事の指示を出すようになりました。また、合理的配慮として、ビデオを用いた社員研修の際には字幕を入れて行っています。最近では、ジェスチャーを使えば、大体のことは理解をしてくれるようになっていきます。

合理的配慮に
努める



説明は紙に書いたり、ジェスチャーで