

コロナ禍で、東京オリンピック・パラリンピックの開催も先が見えない状況です。しかし、障害の有無にかかわらず、スポーツに全力で取り組むアスリートたちは、いつも見る者に勇気と元気を与えています。

ナビゲーター

くれます。多様な人々がその人らしく生き生きと活躍できる社会、それが当たり前の社会を目指していく必要があります。

令和3年3月1日から障害者の法定雇用率が0・1%引

◆44◆

働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

き上げられ、民間企業では2・3%になりました。法定雇用率とは、障害者が自立・社会参加のために重要な雇用・就業の機会を得て、能力を最大限発揮し、適性に応じて働くために施行されたものです。また、対象となる事業主の範囲が、従業員43・5人以上に広がりました。令和元年の障害者雇用数、実雇用率は、ともに過去最高を更新しています。しかし、実雇用率は2・11%、法定雇用率達成企業割合は48・0%と目標には達していない現状です。

事業主の皆さんが、障害者、

障害者一人一人を深く理解するために

特に精神障害者を雇用しようと思われた時、どう関わったらいだろうか、どんな仕事ができるだろうか、障害のことが分からないなど、不安を感じられることが多いと思います。そこで、厚生労働省が障害者の就職や職場定着に向けた情報共有ツール「就労パスポート」を作成しました。

就労パスポートは、障害者が支援者と一緒に作成し、本人にとつては、自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを整理することと、自己理解を深めることができます。また、支援者も本人の状況をより深く理解できるとつては、記載内容を参照することによって関係者が共通

ののではなく、総合的に本人を知っていたく情報共有ツールです。

就労パスポートは、障害者が支援者と一緒に作成し、本人にとつては、自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを整理することと、自己理解を深めることができます。また、支援者も本人の状況をより深く理解できるとつては、記載内容を参照することによって関係者が共通

通認識を持ちながら、本人の特徵に応じた関わり方などを検討することができます。これにより、合理的配慮などの検討の参考にでき、その後の生活にも役立つものと考えられます。

障害者を雇用後、働く同僚としてどのように接したらいいのか、などの心配をされることも多いと思われま

【日本産業力カウンセラー協会 中部支部 キヤリアンサールディング講師 K-LIN K代表 シニア産業力カウンセラー キヤリアンサールディング技能士 臨床心理士 公認心理師 久米 典子】
(火曜日掲載)

障害者しごとサポート養成講座」が開催されています。各ハローワークにお問

