

基本方針

令和3年度、新型コロナウイルス感染症は感染力が強い変異株の拡大等により収束の兆しを見せなかった。こうした中であっても、厚生労働省の集計(同年6月1日現在)によれば、民間企業に雇用されている障害者数はわが国全体で59万7千人余、実雇用率は2.20%とともに過去最高を更新した。一方で、職場定着率が大きく改善された数値を見ることはできなかった。法定雇用率を満たすための数合わせの雇用や雇用してから仕事を考えるようなケースが障害者の早期離職につながっており、事業団は雇用障害者と企業担当者双方への定着支援の強化に取り組んだ。

また、コロナ禍のため、依然として企業就労に向けた採用面接や職場実習がままならない中で、リモートによる面接やVR(バーチャルリアリティ)を活用した社会性向上のための訓練などにより障害者の就労支援を継続した。

令和4年度がいかなるコロナ禍の中での就労支援となるか確かな予測は困難であるが、この間、コロナ感染の予防や感染拡大時の事業継続のあり方については習得してきたところである。その経験を踏まえつつ、事業団は次のことに重きを置きながら、事業推進プラン(最終計画年度は令和5年度)に掲げる実施目標の実現を図る。

まず、前年度に引き続き、本人の障害特性や希望を踏まえた個別支援計画の作成や更新を着実に進めるとともに、利用登録者の状況やニーズを把握するためのアンケート調査の拡充を図る。また、職業準備性が著しく低い就労希望者や就労後からの定着支援希望者の増加など、事業団利用者の変化傾向を捉え、次期事業推進プラン策定の基礎となるデータの整理を進める。

次に、これまで障害者が担ってきた業務に、企業のペーパーレス化の影響を受ける封入封緘やPDF化など紙ベースの業務、リモートワークの拡大によって減少するビル清掃業務があることを鑑み、企業とともに業務の切り出しに取り組む。

さらに、外部講師や広域的な支援機関の集合研修だけに頼らず、職員の手作りによるOJTを進めることなどを通して、多様な支援者のネットワークのハブとなるべき職員の能力・技能の向上に努める。