令和5年度

松伏分校進路だより

Vol. 11

越谷西特別支援学校
松伏分校

10

R5.11.22発行
進路指導部

企業向け学校公開がありました

11月9日(木)および、16日(木)において企業向け学校公開日として実施しました。松伏分校を知っていただき、今後の実習や卒業後の障害者雇用への推進をお願いしています。多くの企業様、事業所様に御参加いただきました。当日は、学校の概要説明後に、職業の授業、施設を見学しました。

生徒の皆さんも、資料のとじ込み作業、会場までの案内係、各職業班の説明係と活躍してくれました。

【参加者数】 2日間合計で **17社30名** +特別支援学校2校 3名 の参加がありました。

【参加企業】 五十音順 ◎一般企業 ○特例子会社 ▽就労移行支援 △A型事業所

△	アイ・ケア株式会社 (就労継続支援A型事業所FULCRUM(フルクラム))
○	ウエルシアオアシス株式会社 埼玉営業所
△	合同会社ウェルフェアウェルス 就労継続支援A型事業所エメラルドマーリン
◎	エスビースパイス工業株式会社
▽	株式会社柳生RPlus サムズアップワークス
○	CTCひなり株式会社
○	株式会社JR東日本グリーンパートナーズ
◎	株式会社資生堂パーラー
▽	就労移行支援事業所 シャローム浦和
▽	越谷市指定障害福祉サービス事業所「しらこばと」
○	株式会社シンフォニア東武
△	株式会社千手 アルト・イリス
◎	国立大学法人東京大学
○	ポラスシェアード株式会社
◎	株式会社 松屋フーズ
○	株式会社メイテックビジネスサービス 柏事業所
▽	就労移行支援事業所リンクス新越谷
学校	川口特別支援学校鳩ケ谷分校
学校	越谷西特別支援学校

アンケートで企業就労するにあたって大切なことをお聞きしました。
キーワードを紹介します。確認してください

「挨拶」「素直さ、人の話を聞ける」「基本的な生活習慣、生活リズム」
「支援者の指示に従えること」「チームで働くのでコミュニケーション能力」
「自分自身が働きたいという気持ち」「まじめさ、真剣さ」
「週5日働ける体力、50分集中力」「気持ちを伝えられること」

「働く」ことに向けてのキーワード その42

『法定雇用率と障害者雇用』

以前、法定雇用率について簡単に説明しましたが、今回はもう少し詳しく説明します。

■ 民間企業における雇用率設定基準 (図1)

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、1人を0．5人としてカウント。
※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

障害者の方の数が増えると、雇用率も上がってゆくような計算式になっています。(図1)
毎年、法定雇用率の引き上げが予定されています。(↓図2参照)

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） (図2)

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

企業側の障害者数のカウントの方法も以下のようになっています。(↓図3参照)

①週 30 時間以上で 1 名雇用した場合は、1 名としてカウント。
ただし　障害者手帳上の重度(例えば療育手帳のOAやA)や、
就労上の重度(障害者職業センターの判定における重度判定者)の方を雇用した場合は
2名雇用(ダブルカウント)としてよいことになっています。

②週20時間以上30時間未満で雇用した場合は、0.5名としてカウント
重度と判定された方を雇用した場合は、1名となります。

(図3)

週所定労働時間		30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者		1	0．5
	重度	2	1
知的障害者		1	0．5
	重度	2	1
精神障害者		1	0．5

企業側の障害者雇用の種類としては大体以下の4種類に分類されます。

①:企業の専門部署などで採用し、障害者雇用を進める。
②:企業が特例子会社を設立し、障害者雇用を進める。
（特例子会社での雇用数は、親会社の障害者雇用数にカウントされます。）
③:①②の両方で障害者雇用を進める。
④:外注ビジネス(コンサルティング会社)に依頼し、障害者雇用を進める。
（企業本体での勤務はなく、別の場所にて農業等に従事。運営や支援方法はコンサルティング会社に一任されています。）

※企業の中には、「就労継続支援A型事業所」や「就労継続支援B型事業所」を開所する企業もあるのですが、A型やB型での雇用(利用)は、企業側の障害者雇用数としてカウントされません。