

進路指導だより

高等部3年生が面接指導を受けました

進路指導部では、高等部3年生で就職（一般企業、就労継続支援A型事業所）や進学を希望する生徒に対し、面接指導を行っています。

先日、ハローワーク佐賀の専門援助部門（障害者就職相談窓口）から2名の担当官に学校に来ていただき、生徒1名（一般就労希望で11月に採用試験・面接を受ける）を対象に模擬面接を行いました。

生徒はとても緊張している様子でしたが、担当官からの質問に対し、志望動機や自分の意見をしっかり答えていました。担当官からも、一生懸命に答えようとする姿勢から真面目さを感じられると高い評価を得ることができました。

模擬面接を受けてみることで、改めて入室や退室の仕方、あいさつ、身だしなみ、丁寧な言葉づかいなどのマナーを確認することができ、模擬面接を受けた生徒だけでなく、見学した他の生徒や職員も大変勉強になりました。

質問が上手く聞き取れなかった時や質問の意味が分からない時の対処の仕方は、就労や社会生活ではとても大切なことです。一人一人に合ったやり方を学校にいる間に身に付けられるように指導・支援をしていきたいと思えます。



入退室や座り方、お辞儀、表情（笑顔）などの面接マナーをチェックしていただきました。



質問に対して、一つ一つ丁寧に回答できました。

（裏面につづく）

進路のおはなし～「一般就労」について⑥

障害者の一般就労（＝企業に就職して働く）に関わるニュースワードを今回は2つ紹介します。

○「法定雇用率」とは？

障害者が働く機会を得て、ともに生活できる社会の実現を目指し、国は法律（障害者雇用促進法）で民間企業に対して障害者の雇用を義務付けています。

従業員数のなかで雇用すべき障害者の割合を「法定雇用率」と言い、現在は2.3%（2021年3月改定）となっています。

ただし、雇用義務があるのは従業員数が43.5名以上の企業が対象で、未満の企業は対象外です。また、雇用率を達成できていない企業に対しては行政指導などもあり、企業もできるだけ障害者雇用を進めようと努力しています。

○「合理的配慮」とは？

合理的配慮とは、障害のある人の人権が障害のない人と人権を享受し行使できるよう、一人一人の特徴や場面に応じて発生するバリアや困難さを取り除くための個別の調整や変更のことです。

そして、企業も障害のある従業員に対して合理的配慮を提供する義務があります。“合理的”というのは、企業にも障害のある従業員にも理にかなった合理性、つまり客観的な視点から見ても必要で、お互いが納得できるという意味です。

合理的配慮については一人一人必要な内容も違います。そのため、障害者本人からの意思表示も必要です。

聴覚障害者に対する合理的配慮に関しては、下記のような内容があげられます。

【具体例】

- 採用面接時に、筆談や手話通訳者の同席を認めること
- 業務連絡や会議に際して、筆談、メール、要約筆記、字幕等を利用すること
- 危険個所や危険の発生等を視覚的に確認できるようにすること