

令和3年度 人事担当者のための精神・発達障がい者雇用アドバンス研修

事業実例レポート

令和3年度に「人事担当者のための精神・発達障がい者雇用・職場定着研修」を開催し、参加企業に取材を行った結果、当研修を通じて伝えたノウハウを生かした精神・発達障がい者への職場定着支援を行っている事業者について以下の通り実例を把握した。

1 例目：ウツエバルブ株式会社

業種： 製造業（高性能バルブ）

受講加者：総務課員

<受講理由>

障がい者雇用や職場定着についての知識を得るため受講した。

<受講后感想>

手探り状態で受講したが、様々な業種や規模の会社の方とディスカッションして、それぞれが障がい者雇用の悩みを抱えておられることが分かった。

今後も積極的に障がい者雇用に関する研修に参加し、障がいのある方と共に働き、社会貢献が出来る様に取り組みたい。

<職場定着への取組み>

トライアル雇用期間を含めて、昼休憩以外での休憩の付与の仕方や休憩時間の過ごし方など障がいのある社員が長期で勤務するには、最初のルール作りが大切である。また作ったルールは管理者と障がいのある社員だけでなく、周りの社員にも周知し、理解を得られるよう取組んでいる。

障がいのある社員に対して、配慮は必要だが、特別扱いをしてはいけないという事を学んだ。健常の社員と障がいのある社員との間に壁をつくる対応をしてはいけない。障がいのある社員に長期で勤めてもらえる環境整備をしていくつもりである。

2 例目：株式会社長谷工システムズ

業種：印刷業、ダイレクトメールの発送代行業務、広告の企画、斡旋、代理店業務、事務機器・記念品の販売、総合リース業及びリース代行業務、総合レンタル業及びレンタル代行業務、医療機器の販売及び賃貸、文書保管業務、保険代理店業務

受講者：指導員

<受講理由>

前職の障がい者を支援し企業に送り出す立場から、雇い入れる企業側の立場での支援の仕方を学ぶ必要性から、本研修を受講した。

<受講后感想>

基礎知識研修では、基本的な部分から学ぶ事が出来た。知識の再確認が出来た。

2日目の職場体験研修で見学した企業では、職場のホワイトボードに作業の「成果の見える化」が表示されていて大変参考になった。

障がいのあるメンバーにどこまで成果を求めたらよいか、または求められているのかが分からなかったが、「成果の見える化」によって、障がいのあるメンバーの目標と成果が事務所内にいる全員が見る事が出来て、色々な人が出来高状況を見て、障がいのあるメンバーに「今日は多く出来ているね！」など声掛けのきっかけとしても、うまく活用されていた。

<職場定着への取組み>

作業の内容と分担をボードに表示するようにして、全員で作業進捗の情報を共有している。指導員からの声掛けのきっかけにもなっているので、参考にしてよかったと思う。

「成果の見える化」は、モチベーションアップにつながるが、プレッシャーにならないように気を配りたい。

障がいのあるメンバー全員が入社2年未満であり、長期にわたり勤務できるよう、個人のスキルアップやモチベーション維持が、今後の必須課題である。

[考察と課題]

上記の2社とも積極的に障がい者雇用をすすめられている。障がいのある方に長期安定的に勤務してもらう職場環境作りを試行錯誤されているときにこのアドバンス研修を受講された。

障がい者雇用の経験の長い企業を見学していただく事によって、最良の対応方法を自社に取り入れて、障がい者雇用の推進に役立ててもらいたい。雇用された障がい者が、周りの社員とコミュニケーションを取りながら、長期で勤務されることを期待したい。

以 上