

令和4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4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とおり実例を把握した。

1 例目：株式会社日新 関西支社

業種：物流システム管理業

受講加者：関西管理室人事総務課 課長

<受講理由>

関西支社ではじめての精神・発達障がい者の新規採用予定があり、3年前に取得した障害者職業生活相談員の認定資格で得た知識を学び直すために受講した。

<受講後感想>

1日目の障がい者雇用の基本や精神・発達障がいの特性及び雇用管理について学ぶ中で職業生活相談員研修で学んだ事を思い出すことが出来た。

2日目の職場体験研修先企業では、全社員が業務改善等に関するグループ活動が多くある事に驚かされた。また、車椅子に乗ったりサポートする体験では、周囲に気を配りながらサポートする必要がある事を実感した。更にリラックスや集中して業務に取り組むことを目的に用意された隔離ブースが準備されているなど整備された環境を見学できた。

<研修で学んだその後>

精神・発達障がい者を中心とした障がい者職場体験マッチング会を通じて職場体験を受入れた発達障がい者の方が、本年3月に入社することが決まった。当社の職場環境は、オープン・フラットを基本にしているが、新規採用した方にとって周囲から見られている事が気になるようで、職場体験研修で見た作業スペースにパーティションを設ける事で集中できるのではないかと器材を準備している。

関西支社で初めての障がい者雇用が間接部門で定着すれば、多くの社員が働く営業部門に拡大していく計画を推進する予定である。

2 例目：株式会社ショーエイコーポレーション

業種： パッケージ商品の製造・配送サービス業

受講者：ダイバーシティ推進室 室長

<受講理由>

最近、精神・発達障がい者の方からの職場体験実習の依頼と就業希望が多くなってきたので、自身の知識を増やす目的で受講した。また、これから精神・発達障がいの方の雇用を進めるためにも受講する必要があった。

<受講後感想>

1日目の基礎知識研修では、障がい者を雇用し、職場に定着してもらうためには、経営トップの理解が不可欠であると聞き、担当役員や CEO と面談する中で、障がい者が会社の戦力になっている事をアピールした。また、大阪府が作成している「雇用管理のための対話シート」を元に、自社の生産実績の項目を付け加えて、利用している。障がい者本人の体調変化などをデータ化することで、雇用管理に大いに役立っている。

2日目の職場体験研修先企業では、経営陣に障がいのある方がおられ、作業職場の管理監督者は全員が障がい者で運営されているのを目の当たりにして感銘を受けた。当社でも職場運営をスムーズに行うために組織的な取組みをしていく事を決心した。

<職場定着への取組み>

会社の基本理念の「全従業員の物心両面の幸福の追求と、社会の進歩発展に貢献すること」を念頭に、障がい者がやりがいを感じて活躍できる職場環境作りをしている。その結果として、生産実績指標の時間平均生産量を見ると、健常者を含めたスタッフ70名の上位20位以内に全ての障がい者がランクインしている。特に競争心を煽る事をしなくとも、誰一人欠勤せずに進んで働く事で収入が得られる喜びを感じている。作業スタッフの最優秀者は障がい者で、他の手本となる働きで職場のリーダーを任せられるまでに成長した。事業の拡大に伴い、このような障がい者のリーダーを多く育成していきたい。直近の話題として、「令和4年度大阪府ハートフル企業教育貢献賞」を受賞して、社員一同益々やりがいを感じている。

[考察と課題]

上記2社の企業とも積極的に障がい者雇用に取り組まれており、精神・発達障がい者の新規採用やその後の定着への取組みについて、障がいのある方が長期安定的に勤務が出来るような職場環境作りに努力されている。

障がい者雇用を社会貢献の観点だけではなく、企業の戦力であるという認識で促進されている。

今後も障がい者雇用先進企業を見学し、雇用管理の知識を増やすことで、全ての障がいのある方が、気持ちよく生きがいを持って仕事を続けられる環境作りをされる事を期待したい。