

令和5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5年度に「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」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3社について以下のとおり実例を把握した。

- 1 例目：株式会社カネカ大阪サービスセンター
業種：合成樹脂製造業
受講者：管理チーム チームリーダー

<受講理由>

過去に精神障がい者を採用したが、職場定着・雇用管理に課題が残った。

これまで知的障がい者・身体障がい者の採用・育成の経験しかなく、精神・発達障がい者についての知識やノウハウを学ぶために受講した。

<受講後感想>

精神・発達障がいの特性及び雇用管理について学ぶことができた。特に色々なツールを活用し、日々の連絡や振り返りを行うことで、お互いを理解しながらの関係を保つこと等を知ることができた。

職場体験研修先では、障がい種別にとらわれることなく個々の能力を考慮し適材適所の配置を検討するなど工夫が見られた。そして、雇用管理には日々のコミュニケーションが重要であることを管理者自らが理解して実践していることには感心した。とても勉強になった。

<職場定着への取り組み>

法定雇用率の引き上げに伴い、今後我が社においても、精神・発達障がい者の採用が増えてくるものと思われる。精神・発達障がい者の雇用状況はまだ少ないが、習得期間・定着期間のジョブコーチ活用及び日々の会話と月1回の定期ミーティングを実施して、体調をはじめ業務状況を確認している。

また職場でともに働く社員の理解を得るために、外部講師を招いて障がい特性や合理的配慮についての説明をしていただいている。これから益々増えていくであろう障がい者雇用について、会社（職場）を挙げて携わる取り組みとしていきたい。

2 例目：SCSK サービスウェア株式会社

業種： 情報通信業

受講者：業務サポート部

<受講理由>

障がい者雇用や職場定着についての知識や取り組み事例を習得するために受講した。

<受講後感想>

基礎知識研修の障がい者雇用の基本、精神・発達障がい者の特性と雇用管理では、障がいの分類や雇用状況等の環境や障がい者を雇い入れるための必要な取り組みが良く理解できた。また、各障がいの特性や詳細、障がい毎の対応すべきことや要配慮事項について理解できた。

雇用管理ツールの使用方法と効果では、ツールを活用したデジタル化により、状態・状況が詳細に把握できることが理解できた。

職場体験研修では、特例子会社としての取り組みが大変参考になるとともに、自社との違いを強く感じた。マニュアル、作業用ツール、職場環境の工夫等、日々の改善が積み重なり、効率かつミスの起きない作業が培われていることに感銘を受けた。

<職場定着への取り組み>

現在 11 名の障がい者の方が在籍している。離職率も低く、業務上の大きなトラブルは発生していない。どのような取り組みが奏功しているのかが分からなかった。

他社がどのような取り組みをして、効果を上げているのかを知るために、各種の研修に参加しており、密なコミュニケーションと明確な配慮事項の対応、小さな改善の積み重ねが基本であることが理解できた。

今後はさらにステップアップするために、研修で学んだことを活かして下記の改善に取り組んでいく。

- ・障がいの特性に応じた、配慮事項の設定(業務範囲、手順、確認方法等)
- ・定例ミーティングの実施。改善の発案や取り組み等の自主的な行動の促進
- ・社内への事例紹介等で、モチベーションアップにつなげる

3 例目：株式会社大五

業種： 卸売業（住宅建材・資材・設備の専門商社）

受講者：総務部

<受講理由>

精神・発達障がい者採用を検討しており、採用から定着までの知識を得るために受講した。

<受講後感想>

基礎知識研修では、採用準備段階から定着まで基本的な流れを学ぶことができた。また、実務に沿った内容だったため、現在も非常に参考になっている。

職場体験研修では、皆さん生き生きと仕事されており、職場環境の良さがとても伝わる雰囲気だった。業務の振り分けや成果もしっかり見える化されており、モチベーション高く業務に取り組めるようあらゆる面で工夫されており大変勉強になった。また、障がい者の方から業務の説明をしていただき、責任のある仕事を任されることから自信を持つことができ、モチベーションの維持に繋がっていると話いただいたことが印象的だった。

<職場定着への取り組み>

業務面では、個々の特性・スピードに合わせて得意な分野をお任せしていけるよう準備を進めている。具体的には、マニュアルや作業用ツール等を活用し、業務を細かく管理することで成果の見える化を図り、モチベーションの向上に繋げていく。また、コミュニケーションの面においても、本人が相談しやすい職場環境を作り、相談を受ける担当者を決め、困りごとなどを早期に把握することが必要。

社内周知では、障がいの有無で特別扱いするのではなく、個々に合わせた対応や配慮を行えるよう、定期的に学習会を実施する等、社内全体で取り組んでいくことが課題。

[考察と課題]

上記3社の企業ともに、それぞれに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り組みについて、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。

精神・発達障がい者の雇用はまだこれからという企業も含め、今後も採用・職場定着・社内での人材育成に、今回の受講で得た手法などを糧に工夫も加えて、取り組まれていくことを期待したい。