

株式会社 長崎グラウンドサービスの障害者雇用に関する取組等

・支援担当者の配置等

各作業場にリーダーを配置し、支援担当者として障害者の技術及び安全面の指導を行っている。その他、統括リーダーが月1回の個人面談において職業生活全般の助言や指導を行っている。

・過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・創出

本人の障害特性に配慮し受け入れ可能な作業場を検討した結果、元々職務としては無かった、「機械オペレーション補助業務」員として雇い入れを行った。

・適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング

精神障害者を雇い入れる際に、ハローワーク及び長崎障害者就業・生活支援センターから対象者の障害の特性や能力・適正について説明を受けることで、対象者に適した職務についての理解を深めた。これにより、対象者の特性に適した職務の求人を提出し雇い入れることができた。

・障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備

精神障害者の中に、できるだけ静かな場所や1人になれる場所で休憩したい者もいたことから、従来の休憩場所以外に場所を確保し、休憩時間に利用が可能であることについて文書による周知を行った。

・その他健康管理・福利厚生

産業医との連携を密にし、障害者の体調が悪化した時等に適切な支援につなげられるように、会社外のサポート体制を構築している。

・障害者の職場実習生の受け入れ

特別支援学校生徒の職場実習を受け入れ、ライン作業での採用を考え、実際に稼働しているラインでの見学や、作業を体験させる内容とした。

作業体験の際には、統括リーダーが実習生の指導・評価を行い、生徒の成長に資する助言を行った。

・障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒアリングの実施

株式会社九州たまがわを見学し、特別支援学校の生徒を職場実習生として受け入れるに当たり、受け入れ時の注意点や雇い入れの際の洗い出しの参考とするとともに、他社が行っている障害者雇用への取り組みを学ぶことができた。

・時差出勤制度の活用

混雑した朝の出勤時間を避け2時間遅れの勤務時間としている者がおり、他の障害者も希望すれば時差出勤を可能としている。

- 短時間勤務制度の活用

本人希望により暗くなる前に帰宅できるよう短時間勤務としている例がある。

- 過去3年間に、障害特性に応じた通勤配慮を実施

自力通勤が困難な障害者のために、事業所所有の乗用車で送迎を行っている。

- 過去3年間に、障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用を実施

職場適応上の問題が起こった際に支援機関の支援を速やかに受けられるよう、新卒採用者の定着のため、定期的に訪問してもらう等、日頃から、ハローワークや、長崎障害者就業・生活支援センター等との連携を図っている。

- 実雇用率が法定雇用率の3倍以上

令和5年6月1日時点における常用雇用労働者数は53.0人、雇用障害者数は17.0人（うち身体障害者2.0人、知的障害者11.0人、精神障害者4.0人）であり、実雇用率は32.08%となる。（法定雇用率は2.3%）

- 障害者の平均勤続年数が5年以上、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上

障害者15名のうち、勤続年数5年以上の者が半数以上の12名である。

- その他のキャリア形成に関する実績がある（正社員化）

洗濯物の仕上げ作業に従事していた障害者を、本人の希望も踏まえ正社員化した。現在は、洗濯機のオペレーションの操作を担当している。

