

雇用事例 1

- ・ 産業 卸売業 ・ 常用労働者数 200人
- ・ 事業内容 製品の卸、販売
- ・ 障害者の雇用経験なし
- ・ 求人職種 製品の洗浄、選別、包装その他
- ・ 採用条件 正社員
- ・ 雇用した障害者の障害種別 身体 ・ 年齢 40代

企業の障害者雇用に対する問題点や課題

- ・ 障害者を採用するためには、その障害者に応じた職域開発が必要であるとの認識を持っている。
- ・ 清掃業務に欠員が出た時に、採用を検討したいとの意向である。

ハローワークの支援内容と企業の対応

【ハローワークから】・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

- ・ 障害者を雇用する場合、職域開発や特別に新しい仕事を用意することだけではなく、現在の作業環境の中で障害者のできる事とできない事を一緒に確認しながら仕事を探していくことを検討できないかと提案した。
- ・ また、特定求職者雇用開発助成金により賃金の支援についても説明を行った。

【企業では】・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

- ・ 現場の責任者や直接の担当者を交えて意見交換・検討を行い、現在の作業の中で障害者ができる事とできない事を話し合った。
- ・ その結果、募集している職種は製品の洗浄、選別、包装の仕事であり、洗浄については重い物を持つ作業もあったため、洗浄を外して選別・包装のみでの作業も応募可能とした。

【ハローワークから】・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

- ・ 早速、マッチングを行い登録している検査業務の経験のある、身体障害を持つ女性について紹介することとなった。面接時に本人の適性、能力を確認した上で採用について検討いただくよう助言。併せて、助成金制度についても説明を行い、後日採用に至った。

ハローワークからの一言アドバイス

【「障害者のできる仕事は、我社には無い」とお考えの企業様へ】

- ・ ハローワークでは、障害者職業センターと連携し、企業の皆さまと一緒に障害者ができる仕事や職域開発の提案を行います。外部の人間が違う視点で職場を見れば、何かできる仕事が出てくるかもしれません。
- ・ また、社員が行っている業務の中で、補助的な仕事をアンケートにより各自に洗い出してもらうことも一つの方法です。意外と現場からの声にヒントがあるかも知れません。