

雇用事例 8

- ・産業 食品小売業 ・常用労働者数 70人
- ・事業内容 食品スーパーマーケット
- ・障害者の雇用経験:身体障害者1名、知的障害者1名雇用
- ・求人職種 販売補助作業
- ・採用条件 パート (8:00~12:00)
- ・雇用した障害者の障害種別
知的障害(重度)と発達障害(対人恐怖症もあり) ・年齢 20代

企業の障害者雇用に対する問題点や課題

- ・障害者の雇用経験はあるものの、発達障害を併せ持つ知的障害者の雇用経験はないため発達障害者の雇用のノウハウに乏しい。

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】・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

- ・今年の3月に専門学校を卒業し、2か所の事業所で職場実習を行ったが対人関係のストレスにより就職に結びつかなかった。
- ・親族が勤務している会社であれば精神的に安定し就職に結びつくと考え、親族が勤務している会社と連絡をとった。
- ・発達障害者の雇用に積極的ではなかったが、依頼した経緯や障害特性を伝えるとともに雇用する前に職場実習を行い仕事の適正をみた上で雇用を検討することができることを説明した。また障害者就業・生活支援センターの担当者が職場実習期間中も職場を訪問し障害者を支援することを伝えた。

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

- ・現場の責任者等を交えて受け入れできる職種を検討した結果、接客の少ない青果の袋詰めや品出し等のバックヤードでの実習受け入れを決定した。
- ・本人を指導する担当者を1人選任し、作業指示をすべてその者から行うこととした。また1日の仕事のスケジュールを立て、それをルーティーン化し、作業指示はひとつひとつその都度行った。作業速度よりも丁寧に作業するようにさせ、ストレスを感じさせないように配慮した。

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

- ・採用が決まったものの、周りの従業員とのコミュニケーションが十分取れないことや担当者の指示内容が具体性に欠け、本人が戸惑う場面が見受けられることから、発達障害者の対応の仕方について改めて説明を行い、ジョブコーチ支援により仕事面や生活面の改善等についてもフォローを行った。

ハローワークからの一言アドバイス

【「発達障害者の雇用管理がわからない」とお考えの企業様へ】

障害者によって障害特性が異なりますので、障害者特性を理解し、特性にあった対応を行えば、十分会社の戦力になります。対応に困った場合は、ハローワークの他にも障害者職業センター、就業・生活支援センター等の支援機関が、相談等させていただきます。またいろいろな支援制度がありますのでそれらを活用していただき、障害者雇用を積極的にお考えください。