

雇用事例 10

- ・ 産業 学術研究、専門技術サービス業
- ・ 事業内容 技術サービス業
- ・ 障害者の雇用経験 知的障害者
- ・ 求人職種 洗濯業務
- ・ 採用条件 パート (8:30~15:30)
- ・ 雇用した障害者の障害種別 知的 ・ 年齢 20代

企業の障害者雇用に対する問題点や課題

- ・ 以前から洗濯業務で障害者（知的、女性）を雇用していたが、自己都合で退職することとなった。欠員補充で障害者を採用することとしたが、知的・精神障害者の採用には消極的であったため、マッチングが難しい状況であった。

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】

- ・ 当初は女性の身体障害者の採用を希望していたため、該当する登録求職者の中から数名の求職者にDMを送付するなど情報提供を行っていたが、応募希望者がいなかった。
- ・ ハローワークでの新たな登録者の状況やDM送付の結果など、その都度、事業所に連絡。障害者種別等に拘るとマッチングが厳しくなることを説明し要件緩和を依頼。

【企業では】

- ・ 社内で再度検討の結果、障害種別に拘らずに受け入れることとなる。受け入れに当たっては、業務を行う洗濯室が女性更衣室に隣接していたことから当初は女性を望んでいたが、パーテーションを設置するなどして対応し、男性の受け入れも検討することとなった。

【ハローワークから】

- ・ 企業からの連絡を受け、早速、職業紹介部門や就業・生活支援センターと連絡を取り、重度知的障害者（男性）に応募を打診。チャレンジトレーニングを経て、雇用となる。

ハローワークからの一言アドバイス

【「知的・精神障害者の受け入れは難しい」とお考えの企業様へ】

- ・ 「この仕事は、こういう人でないと無理」という固定観念があると、情報提供できる障害者も限られてマッチングも難しくなります。
- ・ 正式雇用の前に、本人の適性や仕事ぶりなどを見極めていただく職場実習制度（チャレンジトレーニング制度）も活用しながら、様々な障害をお持ちの方の受け入れをご検討いただければ、雇用に結びつくチャンスも広がります。