

雇用事例 11

- ・ 産業 社会福祉業 ・ 常用労働者数 90人
- ・ 事業内容 社会福祉・老人介護事業
- ・ 障害者の雇用経験あり 下肢障害者
- ・ 求人職種 介護職員 その他
- ・ 採用条件 正社員 (8:30~17:00)
- ・ 雇用した障害者の障害種別 視覚障害 ・ 年齢 30代

企業の障害者雇用に対する問題点や課題

- ・ 障害者雇用を拒むものではないが、仕事は健常者と同等程度できる方を希望している。
- ・ 以前雇用していた下肢障害者は健常者と変わらない仕事ぶりだったため、そのイメージが強い様子。障害者雇用について根気強く説明が必要。

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】・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

- ・ 健常者と同等程度の職務能力がある障害者の紹介を、いつまでも待つ状況が続き、雇用につながる積極的な取り組みがなされていない。
- ・ 障害者でも障害や症状は様々であり、企業内のどこかの部署で対応できる障害者がいるかもしれないことを知ってもらうため、障害者合同就職面接会への参加を勧奨し、とにかく実際に障害者と会っていただくことを試みた。

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

- ・ 今までは下肢障害など軽度の身体障害者で、特別な配慮をしなくてもよい障害者でなければ雇用は無理だと思っており、そんな方はなかなかいないと思い込んでいたが、面接会に参加して、複数の障害者と面談したところ、少しの配慮があれば十分戦力となる障害者が大変多いことがわかった。
- ・ 面接会后に再面接を行い1名が内定、未経験職種であったことと進行性の障害でもあることから、まずはトライアル雇用を実施し、その間にできることとできないこと、どのような配慮が必要なのか等を確認したうえで、常用雇用へ移行となった。

ハローワークからの一言アドバイス

【「健常者と同レベルの職務能力がある障害者でなければ雇用できない」とお考えの企業様へ】

- ・ 視覚の障害により危険度が高くなる作業（水中介助や爪切りなど）は省き、送迎には必ずサポートをつける等の配慮により、現在も介護の仕事に従事されています。
- ・ 少しの配慮により障害者の職域はぐんと広がります。配慮の必要がない障害者の紹介を待つより、まずは障害者と積極的に会っていただき、どの程度の配慮が必要なのか話し合えば、雇用の可能性も高まります。

