

雇用事例 12

- ・ 産業 製造業 ・ 常用労働者数 150人
- ・ 事業内容 電気機械器具製造
- ・ 身体障害者の雇用経験あり
- ・ 求人職種：製造・仕上げ・検査
- ・ 採用条件：正社員以外（8:30～17:00）
- ・ 雇用した障害者の障害種別 知的障害者 ・ 年齢 20代

企業の障害者雇用に対する問題点や課題

- ・ 障害者雇用については理解が進んでいるが、知的障害者や精神障害者の採用については不安があり消極的である。

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】・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

- ・ 知的障害者の雇用管理に不安があるため、まずはどのような障害特性があるのか実際に面接し話を聞いてみてはどうかとのことで、毎年開催されている障害者合同就職面接会への参加勧奨を行った。
- ・ また、知的障害者の職場見学を受け入れて、できる事やできない事を整理してみてはどうかと提案した。

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

- ・ 障害者合同就職面接会への参加や職場見学を受け入れることにより、知的障害者の障害特性が理解でき、知的障害者の雇用へ向けて一歩前進した。
- ・ 応募希望者がいた場合、まずは職場見学をすることにより、個々の障害の特性や配慮すべき事項について理解ができ、知的障害者も、戦力になりえるのではないかと感じた。

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

- ・ チャレンジトレーニング制度、障害者トライアル雇用制度、雇用助成金制度といった各種支援策について説明を行うとともに、採用後の職場定着支援についても関係機関とも連携しフォローアップしていくことも説明した。

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

- ・ 障害者トライアル雇用制度を活用し、3か月後には常用雇用に移行した。

ハローワークからの一言アドバイス

【「知的障害者や精神障害者の雇用管理は難しい」とお考えの企業様へ】

- ・ チャレンジトレーニング制度や障害者トライアル雇用制度等の職場実習等を実施することにより、仕事に対する向き不向きや体力的な面を知ることができるので、障害者の雇用管理についての不安も払拭されます。