

スタッフから一言

<p>米田英雄 (社会福祉法人ぶろぼの 就労移行支援事業 津事業所長)</p> <p>障がいのある方にとって働きやすい職場であること、また、企業にとっても働き続けてほしいと思える人材であること、この両方が整うことがとても大切だと感じました。この事業を通じて得られたものが今後少しでも役に立てばと願っています。また、この機会にできた企業同士や、福祉事業所、県とのつながりが役に立ってほしいと思っています。障がいのある方が働き続けられるように、皆と一緒に助け合いましょう！</p>	<p>山口友美 (連携事業所・NPO法人 a trio理事長)</p> <p>今回4社の企業に本事業に参加していただき、互いの企業訪問をしたりしながら事例を構築してきました。障がいの特性により配慮の仕方も変わってきます。また1人1人のできることも違います。企業の担当の方が何か困った時に1人で抱え込まないように地域にある他機関と連携が取れるといいなと考えています。いつでも何でも相談できる場所があることをぜひ覚えていてくださいね。</p>
---	--

障がい者雇用は、企業と様々な支援機関との連携で取り組むことをご提案します。

- 1 ハローワーク**

障がい者雇用の様々な制度を活用するためには、ハローワークを経由して障がい者雇用を行うことが前提です。また、職業紹介はハローワークが行うので、まずはハローワークに相談してください。
HP検索ワード:三重ハローワーク
- 2 障害者職業センター**

障がいのある方の新規雇用や職場定着などについてアドバイスを行います。また、障がい者雇用に関する理解を深めていただくための相談や研修を行っています。その他、ジョブコーチ支援やリワーク支援などを行っています。
HP検索ワード:三重障害者職業センター
- 3 障害者就業・生活支援センター**

三重県内に8箇所設置されています。就職を希望する障がいのある方の様々な相談を受けています。企業や支援機関と連携を取り、就職や職場定着を支援します。
HP検索ワード:三重障害者就業・生活支援センター
- 4 就労移行支援事業所**

三重県の各地にあります。就職を希望する障がい者の訓練を行っています。実習の受け入れを検討される場合は、気軽に相談してください。また、就労移行支援等を利用して就職された障がい者は、就職後もアフターケアを行うことができます。雇用してから一緒に定着を手伝ってもらうことが必要であれば、相談してください。
HP検索ワード:三重県 障害者 就労支援サービス

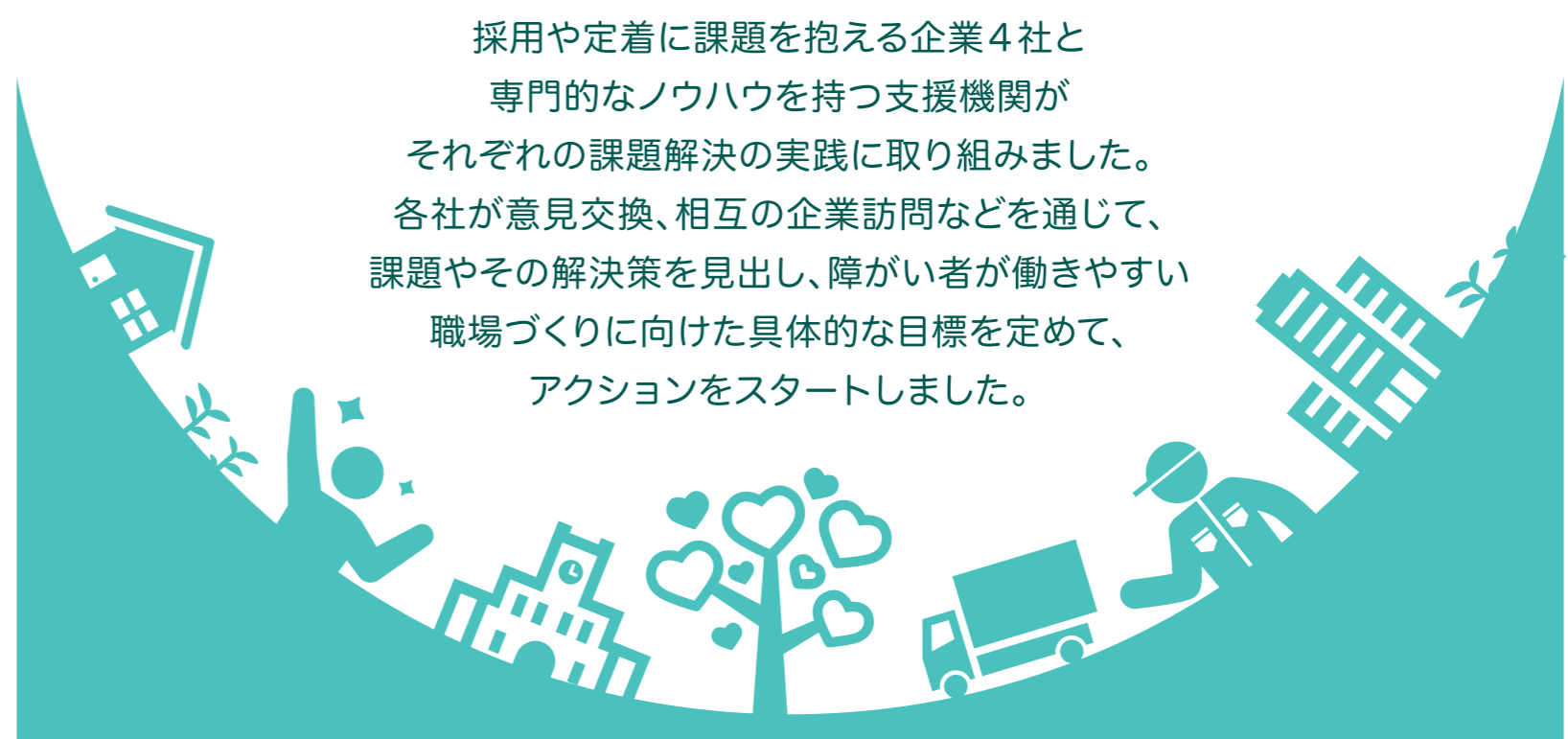
発行：三重県 雇用経済部 雇用対策課
〒514-8570 津市広明町13番地(本庁8階)
電話：059-224-2510 ファックス：059-224-2455 メールアドレス：koyou@pref.mie.lg.jp

制作：社会福祉法人ぶろぼの 津事業所(就労移行支援事業所)
※社会福祉法人ぶろぼのは、「障がい者の働きやすい職場づくりモデル事業」を三重県から受託しています。

障がい者の働きやすい職場づくり

モデル事業報告書

障がい者雇用に意欲はあるものの採用や定着に課題を抱える企業4社と専門的なノウハウを持つ支援機関がそれぞれの課題解決の実践に取り組みました。各社が意見交換、相互の企業訪問などを通じて、課題やその解決策を見出し、障がい者が働きやすい職場づくりに向けた具体的な目標を定めて、アクションをスタートしました。



令和2年3月
三重県

事例1 生活協同組合コープみえ（業務内容：生協商品の受注・配送など） 支援機関、特別支援学校との連携

課題

- 担当部署・職員のみで取組を進めていた。
▶雇用する中で課題が発生すると、その都度対策を考えていた。
▶出勤ができなくなった職員への対応に苦慮していた。

取組

- 就労移行支援事業所等・特別支援学校との連携。
▶就労移行支援事業所等の役割を知り、連携を進めた。
▶特別支援学校と連絡を取り合い、実習の受け入れも進めた。

展望

- 県内の複数の事業所で障がい者雇用がすすむ。
▶取組を進める中で、組織全体に障がい者就労への理解が浸透し、数名の雇用につながった。



事業に参加しての感想

豊田さん(人事部・人づくり推進課)

これまで、障がい者雇用に関しては、実質ハローワークを介した採用のみで進めてきました。今回、「ぶろぼの」のような専門的なノウハウを持った就労移行支援事業所があることを知りました。専門機関と連携をすることにより、課題解決につながり雇用者本人にとっても、雇用側にとってもメリットがあることを認識しました。今後は特別支援学校からの積極的な実習受入も含め、間口を広げ専門機関と連携を強化したいと思います。また雇用者と組織の相互理解を深めて雇用につなげ、採用した人の定着に努めたいと考えています。

事例3 トリックス株式会社（業務内容：輸送用機械器具製造業） 採用のステップの確認

課題

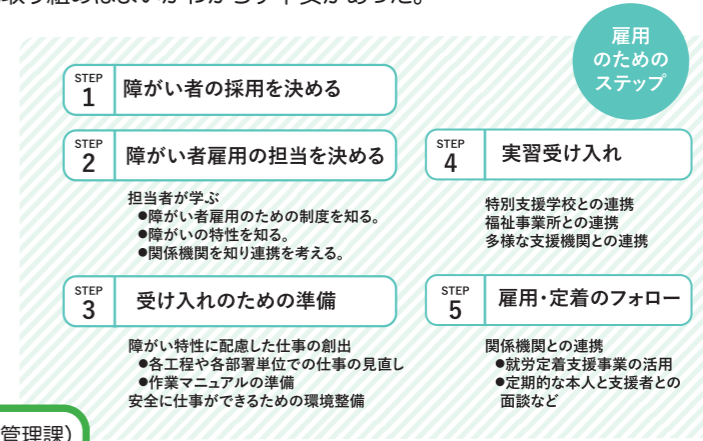
- 社内に障がい者雇用のノウハウの継承がなかった。
▶障がい者雇用は長期に安定していたため、どのように採用や定着をしてきたかを知る社員がいない状況であった。
▶今後新たに採用が必要になった際に、どのように取り組めばよいかかわからず不安があった。

取組

- 雇用のためのステップの確認。
▶雇用のためのステップを知り、採用に際しての道筋を知った。
▶現場の検証を行い、どのような部署や職種で採用ができるか検証を行った。

展望

- 新たな採用がスタートする。
▶様々な支援機関と連携し、雇用定着のためのフォローを実施した。



事業に参加しての感想

細川さん、赤桐さん(管理部・管理課)

弊社はすでに長く勤務されている方が多く、勤務30年の方もいます。今年は嬉しいことに「障がい者の雇用促進等に関する知事感謝状」も頂きました。しかし、今の管理部の中で障がい者雇用についてのノウハウが無く、いざ採用活動を始めようとした時に何から始めたらいいかわからない状況でした。今回参加して自社の採用ステップを明確にできたことで安心して障がい者雇用に取り組めるようになりました。



事例2 株式会社ZTV（業務内容：情報通信業） 部署の業務の棚卸と再構築

課題

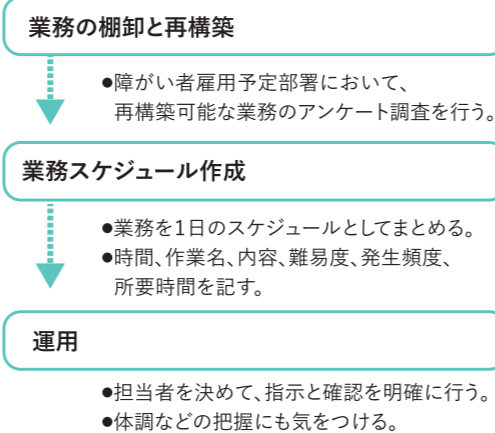
- 定着に課題があった。
▶社内で行った部署の業務の棚卸と再構築を行ったが、定着した部署と定着しなかった部署があった。

取組

- 各部署の業務内容と、障がい者の適性を整理。
▶定着した部署で行った『業務の棚卸と再構築』を、新たな部署へ展開できるか検討した。
▶これまでと違う採用ステップの体験として、障がい者の見学を受け入れた。

展望

- 長く勤める事ができる職場ができる。
▶社内の好事例の分析を行いノウハウとして蓄積できた。



事業に参加しての感想

杉本さん(総務部・人事課)

定着が課題だと考えている中、グループワークを通してお聞きした他の企業の先進的な取組や、職場環境を見せて頂いた経験は、今後の雇用を考えていくうえでの参考になりました。私どもの会社は、まだ特定の部署での採用に留まっていますが、今後雇用を進めていけるよう、準備したいと考えています。

事例4 旭電器工業株式会社（業務内容：電気機械器具製造業） 高年齢の障がい者社員の継続雇用に向けた配置転換

課題

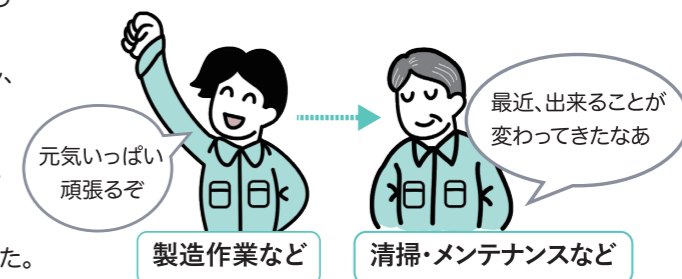
- 年齢を重ねるにつれ、できる仕事が変わってきた。
▶長期に働いて頂いている方が加齢により、これまでの現場では働きにくくなる状況があった。

取組

- 作業計画の可視化、作業手順のマニュアル化。
▶各部門で行っていた定型作業を洗い出し、作業ごとの計画実績記録表を作成した。
▶具体的に手順が定まっていない作業内容を具体化し、マニュアルを作成した。

展望

- 高年齢の障がい者社員の継続雇用ができる。
▶計画実績記録表とマニュアルを使って、本人と現場担当の意見もききながら配置転換ができた。



事業に参加しての感想

相原さん(管理部・人事課)

当社は障がい者の方も新卒中心で採用し、評価と給与、待遇も障がいのない社員と一律同じになっています。そんな中で障がい者の方も加齢によりできる仕事が変わり、配慮の内容も変わってきます。今後は精神障がいの方の採用も見据え、ジョブコーチとして多様な就労支援をしていき更なる進化をめざします。そのためには今回のような企業の障がい者雇用のネットワークが重要だと感じています。

