

# 雇用計画の実施例

障害者雇用の取組は、企業の状況に応じて計画的に実施していくことが重要ですが、実際に障害者雇用に取り組んだ県内企業のスケジュールや実施内容を紹介します。

## 企業データ

名称 KYBトロンデュール株式会社  
 所在地 長岡市浦3909  
 電話 0258-92-6903  
 事業内容 車載用電装品、ステアリング部品製造  
 従業員数 91名  
 URL <http://www.trondule.co.jp/>

平成28年度に  
障害者(精神)  
1名を新たに雇用



## 《スケジュール》

項目	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
STEP1 障害者雇用の情報収集	ハローワークの企業見学会に参加		職場リーダー養成講座に参加							
STEP2 障害者雇用計画の作成・取組開始			コーディネーター派遣支援申込	→						
STEP3 採用活動			合同就職面接会に参加	職場見学会開催	職場実習	職場実習	トライアル雇用	トライアル雇用	正式採用	正式採用
STEP4 職場定着支援							社内研修の実施	社内研修の実施	コーディネーターと受入職場の情報交換会	コーディネーターと受入職場の情報交換会

## 障害者雇用に取り組んだきっかけ等

きっかけ	平成28年4月に、社内で障害者雇用を進めるとの方針決定をしたことがきっかけです。以前から障害者雇用の必要性は認識しており情報収集はしていたのですが、方針決定を受けて、具体的に雇用の取組を開始しました。
取組体制・時期	管理部門・人事担当者 1名 平成28年6月頃～平成29年3月頃(約10か月間)
当初の不安	多くの企業が障害者雇用を進める中で自社に応募があるだろうかということが不安でした。
障害者雇用の取組で特に心がけた点	現在は退職されましたが過去に身体障害を持つ方の雇用経験があり、その方のときは障害特性に応じた業務内容の選定や十分な業務量の確保をうまくできなかったと感じています。今回の取組では、同様のこととならないよう継続可能な業務の選定を心がけました。

## STEP 1 障害者雇用の情報収集(6～8月)

### この時期の取組内容

- ・ 障害者雇用の取組のために必要な情報の収集

### 利用した支援制度

- 企業見学会(ハローワーク)
- 職場リーダー養成講座(県)

### この時期の課題

- 規模や業態に近い企業がどのような業務を選定しているか、また、雇用に当たってどのような課題や悩みがあるのかを知りたかったです。
- 継続可能な業務を創出するため、担当として業務選定のノウハウ習得やスキルアップが必要だと感じていました。

### 支援制度を利用した効果・感想

- 雇用上の悩みや問題があった場合の対応について、他社の取組を見たり聞いたりしたことで、不安だった部分が少し解消できました。
- すでに障害者を雇用している企業も業務の選定は、常に検討しながら取り組んでいることが分かりました。
- 障害特性や業務選定のノウハウなど基礎的知識が学べたことはとても良かったです。

## STEP 2 障害者雇用計画の作成・取組開始（9月）

### この時期の取組内容

- ・雇用計画の作成
- ・具体的に従事してもらう業務の精査

### 利用した支援制度

- コーディネーターの派遣（県）  
※3月まで利用

### この時期の課題

○採用活動や手順について押さえるべきポイント等を確認しながら、取組を進めていきたいと考えていましたが、経験不足もあって、いつ、どの支援機関に相談すれば良いのかよく分からない点が不安でした。

### 支援制度を利用した効果・感想

- コーディネーターから、採用までに実施した方がよい取組について助言してもらい、職場見学会を行うこととしました。
- コーディネーターの助言で、この頃から、障害者就業・生活支援センターとの連携をとり始めました。

### 取組のポイント ▶ 業務の選定と雇用計画の作成

ハローワークが開催する合同就職面接会での業務説明や職場実習計画をたてるため、この時期に業務内容をかなり精査しました。当初は事務補助と清掃業務を念頭に置いていましたが、あらためて管理部門で業務選定を行い、主に清掃業務をしてもらうこととしました。

また、雇用計画の作成は、会計や人事のサイクルを意識すると実現度の高い計画になると思います。



具体的に業務を選定したら、ハローワークに求人票を提出

## STEP 3 採用活動（9～2月）

### この時期の取組内容

- ・面接
- ・職場見学会開催
- ・職場実習の実施

### 利用した支援制度

- 合同就職面接会（ハローワーク）
- 職場実習（県：P.29 参照）
- トライアル雇用（ハローワーク）

### この時期の課題

○この時期には、応募があるだろうかという不安はなくなりましたが、応募者に対して自社で働きたいと思ってもらえるようなアピールが上手くできるかということが心配でした。

### 支援制度を利用した効果・感想

- 合同就職面接会では、5人の方を面接し、そのうち1人の方を職場実習で受け入れました。
- 職場実習は、4週間実施し、本人の希望も踏まえ、どのような業務に従事してもらうか見極めるのに効果的でした。また、職場実習やトライアル雇用の期間を通じて、短時間の面接だけでは分からなかった人柄等が分かりました。

## STEP 4 職場定着支援（12～3月）

### この時期の取組内容

- ・従業員の理解促進のための社内研修
- ・コーディネーターと受入職場の情報交換会

### 利用した支援制度

- 障害者雇用促進プロジェクト助成金（県）

### この時期の課題

○最終的に、職場実習で受け入れた方（精神障害者）を雇用しました。働いてもらう上で社内の設備を改修する必要はありませんでしたが、外見から分からない障害特性のため、従業員にも障害特性を理解してもらうことが定着に必要なと感じていました。

### 支援制度を利用した効果・感想

- 県助成金を利用して、外部講師による社内研修を実施し、従業員に障害特性等について講義してもらいました。
- 従業員も障害者に対して、どのように接すれば良いのか判断しかねていたところが少なからずありましたが、研修を通じて、心の垣根がなくなり、職場の同僚としてお互いが認め合う関係がつけられました。

### 取組のポイント ▶ 職場の理解を深める

職場定着に向けて実施した社内研修は、実施して良かった取組の一つです。お互いが理解しあい、従業員同士としての交流が深まり、社内行事にも進んで参加するようになりました。担当としても取組が順調に進んでいることを実感しました。



社内研修の様子



業務中のTさん

### 取組を振り返って

障害者雇用の取組に当たり、コーディネーター派遣支援制度を利用しましたが、何か分からないことや悩みがあったときに即座に相談・対応してもらえたため、そこで取組が停滞することなくスムーズに進めることができました。

当初は不安もありましたが、採用した方の穏やかな人柄もあって、同僚とも協調性を持ちながら仕事をされているのを見ると良い方に来ていただけたと感じています。

障害者雇用のメリットとして、従事してもらっている清掃の質向上が図られ、よりきれいな環境で業務を行えるようになり、また来客の方からも満足してもらえているのではないかと思います。