

■精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

「企業における障害者雇用事例」の講演の質問・意見に対する回答

12月18日開催の精神・発達障害者しごとサポーター養成講座「企業における障害者雇用事例」の講演に対して、多くの質問・意見をいただきました。以下に回答しますのでご確認ください。なお、この回答内容についてのご意見やご質問がありましたら、当センターまでお問合せください。

電話：075-682-8928

ファックス：075-682-8944

Eメール：support@kyoto-jobpark.jp

◆「障害者雇用の考え方」に関して

意見	<ul style="list-style-type: none">▶ 企業ニーズと人材のマッチングについて考え方を聞いてよかった。▶ 基本的な考え方はよく理解できました。職場で実行していきます。▶ このような研修に初めて参加しましたが、非常に参考になりました。▶ 工程分割、作業の容易化は障害者を採用するために取り組んだ事例だが、会社の仕事の効率化だけでなく改善の文化につながった事が大きなポイント。障害者だけでなく外国人受入といったダイバーシティに対応するために必要な考えを学んだ。▶ 戦力化する事という部分は障害者採用に抜けているキーワードだった。多様な人を受け入れる事は企業文化を変革させ新しい組織として生まれ変わるトリガーかも知れないと思った。
回答	<p>積極的なご意見をありがとうございます。</p> <p>本人の特徴と業務をいかにマッチングしていくかが大切です。また、ご意見にもあるように障害者雇用を受け身でとらえるのではなく、これを機に業務改善や企業文化へと発展させようとする事で、障害者雇用へ取り組む価値が増すこととなります。是非、前向きに取り組んでいただければと思います。</p> <p>障害者雇用の考え方については、私の思いを当サポートセンターのホームページにある「障害者雇用お役立ち情報箱」の以下の項目に文章でまとめているので、是非一度ご覧ください。</p> <p>分かりにくい事については、是非ご意見いただければ幸いです。</p> <p>障害者雇用お役立ち情報箱>2.「計画」ステップ http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/keikaku.html</p>

◆「精神障害のある方のマネジメント」および「事例」に関して

意見	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 工夫の方法をいろんな事例に分けて紹介いただき参考になりました。 ➤ 学校現場から来ました。保護者対応、生徒指導、進路指導に役立つ学習ができました。 ➤ 参考になるものばかりだったが、自社でどのように仕事を組み立て直すかはこれからの課題である。 ➤ また、適正を見抜いて採用する、担当してほしい仕事を先に決めておく事は採用する際に参考にしたい。 ➤ 業務改善と事例について、もっと参考になる事例があれば今後も聞きたいと思った。 ➤ 多くの気づきがありました。普段なかなか知ることができない内容だと思いました。 ➤ 休憩札の方法など小さな工夫は、その当人にあった工夫が必要とは思いますが、事例はたくさん知っておきたいと感じました。 ➤ リフレッシュ札が印象に残りました。
回答	<p>積極的なご意見をありがとうございます。</p> <p>各企業の環境によって参考になる事例は異なります。私の講演で紹介できる事例は限られていますので、是非、できるだけ多くの事例を参考にさせていただき、参考になる部分をどんどん取り入れてください。先進企業を見学されたい時には、当サポートセンターまでご相談ください。</p> <p>また、当サポートセンターのホームページにある「障害者雇用お役立ち情報箱」の以下の項目にさまざまな事例をまとめていますので、是非一度ご覧ください。</p> <p>障害者雇用お役立ち情報箱 > 1.「調査・学習」ステップ> (1) 事例を把握したい http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/cyousagakushu.html#jireihaaku</p>
意見	<p>生産現場での事例をさらに勉強したいです。</p>
回答	<p>当サポートセンターでは、毎月、「障害者雇用受入準備セミナー」を開催しています。オムロン京都太陽(株)と(社福)太陽の家京都事業部の協力のもと、生産現場を実際に見学いただきながら様々な作業の工夫やマネジメント方法を学習していただけますので、是非、一度ご検討ください。</p> <p>具体的な案内は、当サポートセンターのホームページの最新情報に都度掲載されますのでご覧ください。</p> <p>京都障害者雇用企業サポートセンター http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/sksc.html</p>

意見	SPIS は参考にさせていただきます。
回答	<p>SPIS に興味をもってくださいありがとうございます。SPIS は精神・発達障害のある方の定着支援に有効なツールとして、当サポートセンターでも推奨しています。当サポートセンターのホームページにある障害者雇用お役立ち情報箱の FAQ 4-1-11 に参考情報を掲載していますので、一度ご覧ください。</p> <p>障害者雇用お役立ち情報箱 > FAQ (障害者雇用 Q&A) > FAQ (4.「定着」ステップ)</p> <p>https://www.pref.kyoto.jp/jobpark/faqteichaku.html</p>

◆その他の感想・質問

質問	業務にどうしてもマッチングできない方を採用してしまった場合、どこにもやっていただく事がなかった時、どうすれば良いのか? 雇用を打ち切ってもいいのかどうか悩んでいる。
回答	<p>悩ましい問題ですね。まず何故マッチングできないのか、その理由をもう一度考えて下さい。採用プロセスのどこに問題があったのか、マッチングの工夫をし尽くしたのか、など企業努力が大切です。当サポートセンターのホームページにある障害者雇用お役立ち情報箱の FAQ 4-1-8 が参考になると思います。下記の URL をご覧ください。ご不明点があれば、当サポートセンターまでご相談下さい。</p> <p>最善の企業努力を尽くした上での対応は、一般の人事案件と同様です。決して、障害の有無のみを理由に対応しないようにしてください。</p> <p>障害者雇用お役立ち情報箱 > FAQ (障害者雇用 Q&A) > FAQ (4.「定着」ステップ)</p> <p>https://www.pref.kyoto.jp/jobpark/faqteichaku.html</p>