

事例 3

クラフトアルマジロ株式会社（業務内容：製造業）

ダイバーシティ経営に向けて 障がい者雇用について理解を深める

課題

初めて新卒採用した社員を育てられなかった

- ▶ 専門学校を新卒採用したが、仕事をなかなか覚えてもらえなかった。
- ▶ 緊張や不慣れなせいということも十分考慮しつつサポートしたがこのままの継続が難しいと感じていた時にこの事業に参加した。

取組

専門家に本人面談してもらい経営者も学ぶ

- ▶ アドバイザーに本人と面談してもらい本人の学習歴や既往症について聞き取ってもらった。
- ▶ 持病と就労についての本人の理解、家族の理解、また会社の理解、すべてが不足していることが理解できた。
- ▶ 県事業で障がいのある人も働ける職場について学んだ。

展望

社員の働き方について理解を深め多様な人が働く会社へ

- ▶ 目まぐるしく変化していく社会情勢に合わせて、経営者の考える多様性を生かす職場についての方針を考える。職場の環境や設備、生産方法を変える取り組みと合わせて、今後の採用に仕方についても、公共のサポートを受け勉強しながら、会社として制度を整える。

事業に参加しての感想

永田さん(取締役)

創業して23年、初めて新卒採用しましたが、本人の持つ特性を理解して仕事を覚えてもらうための会社側の知識が不足していて上手くいきませんでした。本人も努力をし、社長含め他の社員も一生懸命関わりました。

この働きやすい職場づくりに参加し、専門家に来ていただいた結果、その社員の将来へつながる選択ができたと感じています

障がい者雇用だけに関わらず、多様な人材、多様な働き方が出来る会社をつくるにはどうしたらよいか改めて考えるきっかけになりました。感謝いたします。

障がい者実雇用率

現在

0

%

3年後目標

10

%

