

事例 1

旭電気株式会社（業務内容：電気機械器具製造業）

障がい者の雇用から長期定着に向けた 職場環境づくりへの取組み

課題

障がい者雇用や長期定着に向けたノウハウがない

- ▶ 障がい者雇用について採用活動のノウハウがなく、どのように活動を進めてよいかわからない。
- ▶ 障がい者雇用への理解、職場環境が整っておらず、障がい者向けの職務内容が確立されていない。

取組

ハローワークや支援機関との連携、社内教育の実施

- ▶ ハローワークや支援機関と連携し、採用や定着に向けたノウハウを吸収。また、障がい者雇用サポートフェアで企業見学に参加し、職場環境づくりを学ぶ。
- ▶ 精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座に参加。
- ▶ 障がい者雇用の理解向上に向け、管理職者向け社内教育の実施。

展望

障がい者の働きやすい職場環境をつくり、長期定着を目指す

- ▶ 特別支援学校や支援機関との連携強化を進める。
- ▶ 障がい者雇用率の達成に向け、障がい者向け職務を拡大させる。
- ▶ 長期定着に向け社員の意識改革、職場環境の改善を図る。

事業に参加しての感想

旭電気株式会社 水谷さん（管理部）

障がい者雇用を進めていく上で、参加企業や専門家の方に取組内容や経験を聞かせて頂き、たいへん参考になりました。当社では障がい者向けに職務内容や環境を変える必要性を感じていなかったのですが、この事業に参加して、初めて障がい者が働きやすい職場づくりを行いました。障がい者の長期定着に向けては、採用に至るまでの障がい者特性の見極めと、企業全体としての意識改革が必要不可欠であると感じております。

今後も障がい者雇用への意識、理解を少しずつ高め、継続した採用と長期定着に向け取組みを進めていきたいと思っております。

障がい者実雇用率

現在

0.91

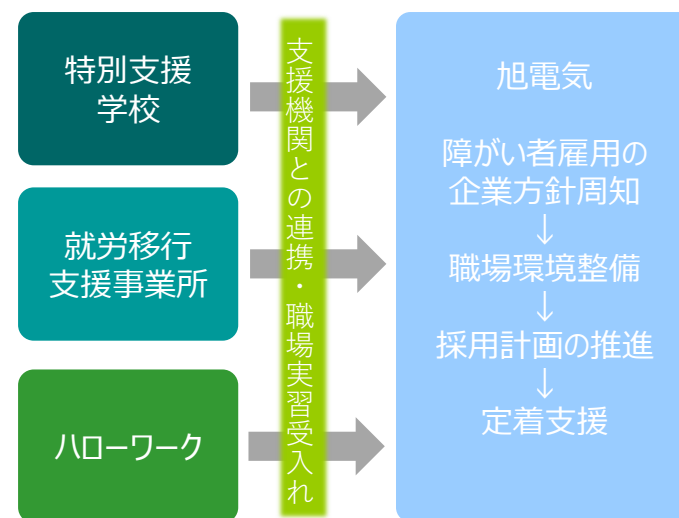
%

3年後目標

2.70

%

支援機関との連携により、障がい者支援を充実させ、
継続的な採用と定着を目指す



左：絶縁テープ貼り

右：リード線の皮むき

