

《過去、本事業を利用した企業の支援内容、事業に参加した企業の感想など》

業種	宿泊業	事業所の従業員数	102人
障害者雇用における課題	・障害者雇用に取り組む方針は決まっていたが、担当者が障害者雇用未経験だった。		
主な支援内容	<ul style="list-style-type: none"> ・社員の障害理解のための社内勉強会 ・雇用した方の自分説明書（配慮してほしいこと、得意なことの共有のため）の作成提案 ・雇用した方の作業速度・生産性向上のため、障害特性に合わせた指導方法の助言 ・雇用後に発生した、企業側・障害者社員側の困りごとへの対応 		
本事業利用の成果	8月中旬から精神2名、知的1名の職場実習を開始（ナプキン折等ホテル内業務全般） 9月中旬から2名トライアル雇用開始、1名直接雇用開始。		
企業の感想	<ul style="list-style-type: none"> ・既存の正社員の時間外労働が減少し、業務生産性が向上した。 ・障害者社員もしっかりと業務を行うことで、他部署からの信頼も得て、一定の戦力としてリスペクトされている。 		

業種	システム開発	事業所の従業員数	79人
障害者雇用における課題	社内に障害者雇用に詳しいものがおらず、求人・採用・現場での受け入れに不安があった。		
主な支援内容	<ul style="list-style-type: none"> ・求人の応募希望者の応募前職場見学の同行 ・採用後、職場実習・トライアル雇用中の振り返り面談の同席 ・現場職員への配慮事項の共有方法（誰に・どのように伝えるのか）について助言 		
本事業利用の成果	8月上旬から精神1名を採用（プログラマー業務）。 9月上旬からトライアル雇用開始、翌年度4月より直接雇用。		
企業の感想	障害者雇用を行うにあたって、どんな人に来てもらえるか不安だったが、会社の求める人材を理解した上での支援いただきありがたかった。		

業種	鉄鋼業	事業所の従業員数	88人
障害者雇用における課題	翌年度4月から特別支援学校の生徒の入社が内定していたが、業務設計や受入部署が決まっていなかった。		
主な支援内容	<ul style="list-style-type: none"> ・内定している特別支援学校生徒の先生と連携し、本人の特性を共有。 ・職場見学を行い、本人の特性を踏まえた業務内容と受入れ部署の提案。 （工場内勤務となるため、安全面やわからなかったときに質問できる指導者が近くにいるかなどを確認） 		
本事業利用の成果	翌年度4月から知的1名を採用予定（ピッキング業務）		
企業の感想	採用を決めていたが、どんな仕事を任せればよいか決まっていなかった。 企業も障害者も双方がよい関係を築いていけるように真剣に確認していただきありがたい。		

業種	卸売業（鉄鋼関係）	事業所の従業員数	101人
障害者雇用における課題	<ul style="list-style-type: none"> ・会社方針として、障害者雇用に取り組むこととなったが、「何から取り組めばよいか」「どんな仕事を任せれば良いか」がわからなかった。 ・障害について知らない社員がほとんどのため、障害理解の研修が必要。 		
主な支援内容	<ul style="list-style-type: none"> ・総務部責任者、担当者の障害理解のため、近隣の特別支援学校や就労支援事業所への見学・同行。 ・社員向けの研修会（ZOOM）の実施。 ・職場見学のうえ、業務内容と受入れ部署を提案。（今まで営業事務が業務の合間におこなっていたピッキング作業などを切り出し） 		
本事業利用の成果	障害者雇用経験ゼロだったが、社員の障害理解が進み、受入れ業務・部署の選定ができた。雇用に向けて、引き続き地域の関係機関と連携して取組中。		
企業の感想	<ul style="list-style-type: none"> ・自社には、障害があっても出来る仕事が多い事に気が付いた ・受け入れにあたり障害のある方に不幸な結果になってほしくなかったので、受け入れしたい思い強い一方で、他の受け入れ企業のような対応ができるのかの不安も強かった。その中で専門家の支援はありがたかった。 		

業種	他業種展開（外食・介護等）	事業所の従業員数	114人
障害者雇用における課題	<ul style="list-style-type: none"> ・過去に障害者を採用したことがあるが、定着しなかった。 ・障害者求人票の作成が未経験だった。 		
主な支援内容	<p>【各業種を検討の上、外食事業での受け入れ準備を進めることとした。】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・店舗での作業を見学し、開店前準備、仕込み、食器洗浄など障害者の方が行う作業の切り出しを行った。 ・障害者専用求人票の提出のためハローワークへ同行 ・職場実習中に定期的に振り返り面談を行い、障害者・企業の双方の意見・要望のすり合わせ 		
本事業利用の成果	職場実習～トライアル雇用で精神1名採用（店舗での仕込み作業）		
企業の感想	雇用後の職場定着に不安があるが、定期的に定着面談をしてもらい助かった。		

業種	建設業（インテリア）	事業所の従業員数	206人
障害者雇用における課題	<ul style="list-style-type: none"> ・過去に清掃作業で障害者を採用したことがあるが、障害特性と作業内容がマッチせず定着しなかった。 ・人事担当者が障害者雇用未経験 		
主な支援内容	<ul style="list-style-type: none"> ・職場見学のうえ、受け入れ業務内容と受入れ部署の選定をした。（清掃やサンプル作成等の軽作業） ・求人票応募希望者の職場見学の同行 ・受入予定者の障害特性・配慮事項理解のための社内勉強会（役員も参加） ・日頃のコミュニケーションの取り方に対するアドバイス ・障害特性に合わせた作業マニュアルの作成 		
本事業利用の成果	1月中旬から精神1名の職場実習を開始（清掃業務）		
企業の感想	障害者雇用をきっかけに、既存社員の業務の効率化を図ることができた		