

エイジェック障害者人材紹介事業、採用活動の流れ アカデミー訓練制度紹介

アカデミー訓練による採用の流れ

《特殊な採用活動について》

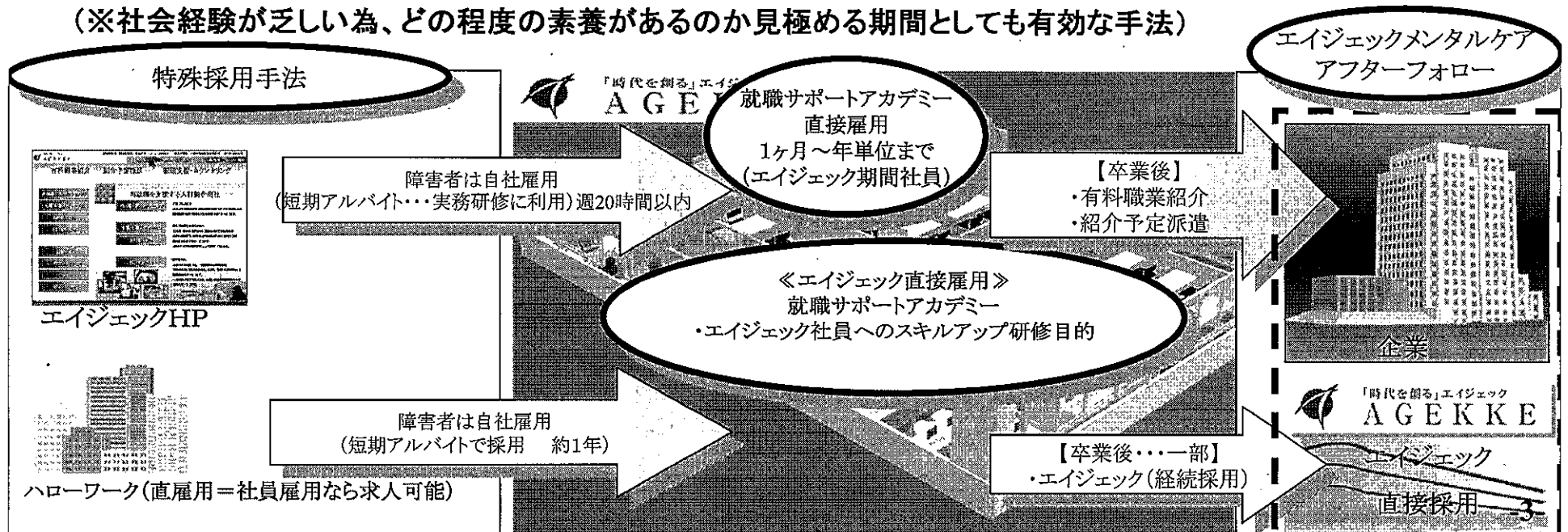
障害者採用は、採用前の面接・面談や、等級などでは非常に見極めも厳しく、職業安定所などによるトライアル雇用など活用する場合など、数多くの手間と時間を要します。

《障害者採用②》

・未知数の障害者をエイジェックで直接雇用し、OJTを行います。その後障害者の適正を見極め企業へ配属。

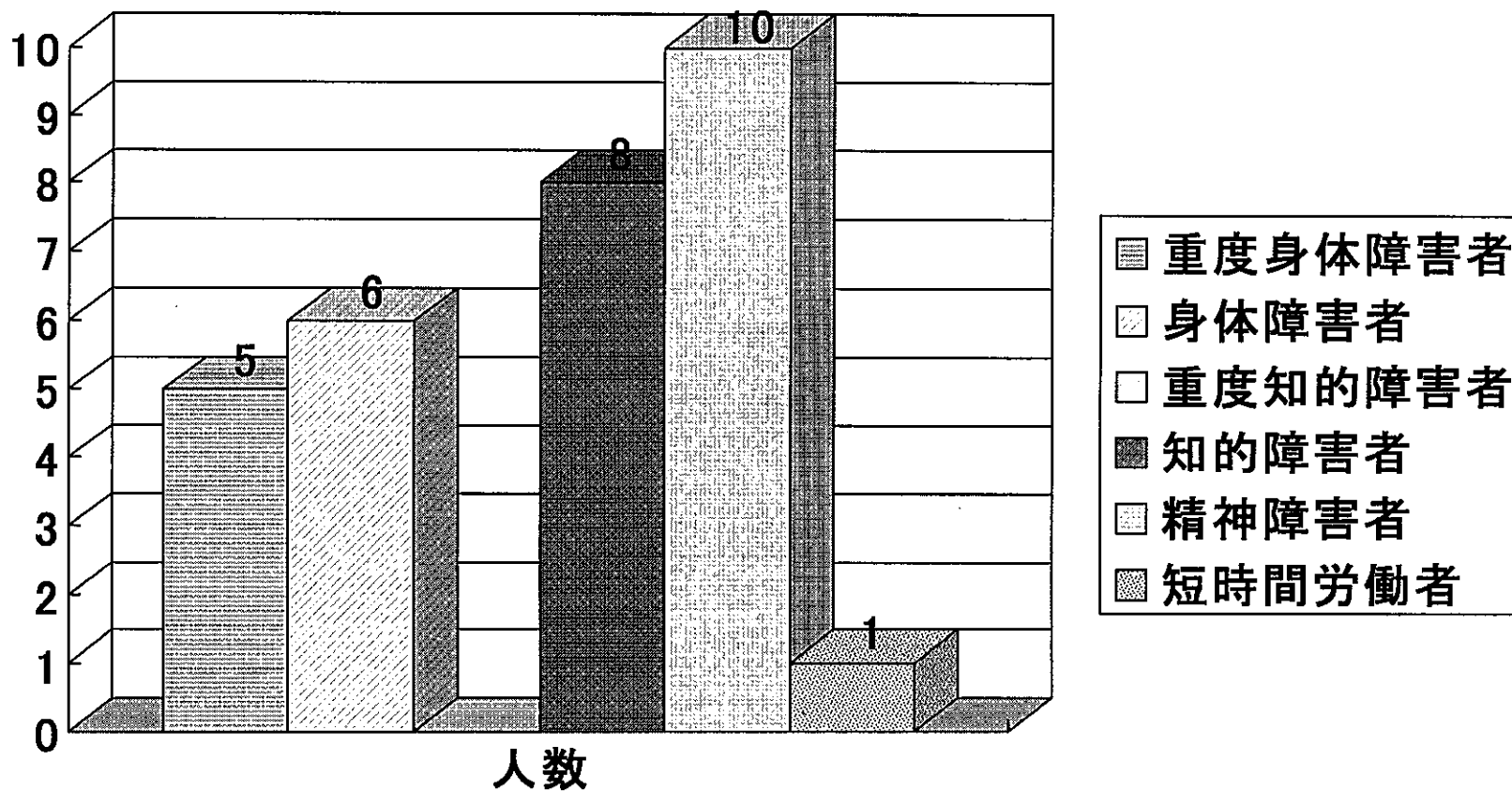
(※精神障害などの方は、社会復帰まで時間がかかり、リハビリ的なOJTなど双方にとって有効的な手法)

(※社会経験が乏しい為、どの程度の素養があるのか見極める期間としても有効な手法)



エイジェック障害者雇用状況

常用雇用労働者 2,401名 実雇用率 1.44% 不足数 8.5名



エイジェック障害者就業状況 正社員及び契約社員 * 派遣なし

本社

精神障害2級
精神障害3級
知的障害4級

フレンドリー事業部営業職:新規開拓・企業へのヒアリング
営業サポート:事務用品発注
事務補助:全国宣伝費計算(アクセス、エクセル使用)郵便物処理、応募者書類スキャニング、ネットワークへのデータ保存

業務管理センター

精神障害2級
精神障害2級
知的障害3級

経理補助:アクセス利用、入力業務
総務補助:幹部出張手配(航空券、新幹線、ホテル予約 事務・総務補助:電話対応(始めは内線のみだったが現在では、外線も取れるようになった)各オフィスからの物品請求処理、郵便物処理、荷物の仕訳

特例会社

精神障害2級 5名
知的障害3級 4名
聾啞2名(研修中)

軽作業:個人データスキャニング作業、書類シュレッター、応募者書類スキャニング、アンケート集計、500名分の名刺作成、喫茶店経営企画中
名刺裁断、検品、梱包、発送宛名書き、発送、書類分類

首都圏
・八王子
・大宮
・横浜
・浜松町 各オフィス

精神障害3級2名
精神障害2級2名

事務:派遣顧客台帳入力、離職票作成、HW、社会保険事務所への届出(ゆっくりだが、正確)

事務補助:社会保険グループ加入書類作成、派遣顧客台帳入力、掲示物、資料作成

身体障害(車イス)
身体障害5級

事務補助:社会保険グループ加入書類作成、派遣顧客台帳入力、掲示物、資料作成、一般事務

精神障害者を雇用するにあたっての注意事項

精神障害者受入れに関する各専門家のコメント	精神障害者就業にあたって気をつける事	精神障害者を受入れる企業のリスク	精神障害者を受入れるメリット
医療法人財団 総合病院精神神経科医師 医師 ご紹介人材の10年以上の担当主治医	<ul style="list-style-type: none"> ・同時にいくつもの仕事をさせ、プレッシャーを余り与えない事。 ・時間にゆとりを持たせる事が望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・会社の中で重大な責任を負わせるような仕事をまかせる事が出来ない。 ・長時間の残業をさせられない 	<ul style="list-style-type: none"> ・きちんとしている。
精神障害者支援NPO団体 アドバイザー	<ul style="list-style-type: none"> ・何事も真面目に取り組みすぎる傾向にあるので、社内では時は休養をとらせて、リラックスさせる必要がある。 ・社外でも相談できが定期的に話しを聞く必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特にないと思うが、あるとしたら会社の中で重大な責任のあるポジションに就かせる事ができない。 ・<u>就労後、社内等で問題が起きた事例はない。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・受入れにあたり特に施設整備が必要ない。 ・社会人経験がある方が多いので、一から教えなくても済む ・非常に真面目である。 ・物事をごまかさない。
独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 アドバイザー	<ul style="list-style-type: none"> ・物事に集中しすぎる傾向にあるので、上司にあたる人が、たまに声をかけたほうが良いのではないか？ 	<ul style="list-style-type: none"> ・余りにも多くの業務をさせられない。 ・月1回又は2週間に一度、診察の為半日の休みが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・真面目、礼儀正しい ・社内での良いムードメーカー
東京都 障害者職業センター アドバイザー	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の量をコントロールする人がいると良い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・余りにも精神的にプレッシャーがある仕事をさせられない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・真面目

精神障害者を雇用するにあたっての注意事項

精神障害者受入れに関する各専門家のコメント	精神障害者就業にあたって気をける事	精神障害者を受入れる企業のリスク	精神障害者を受入れるメリット
(株)エイジェック	<ul style="list-style-type: none"> ・真面目すぎる、貴重面すぎる場所があるので、業務の中で休憩時間を設けている。午前10時午後3時頃と5時頃（本人希望） 単純作業には、音楽をかけて飽きないようにしたり、週単位でタイムカードの計算など業務の交代をする。 ・障害者それぞれが、責任を持ち、成果にもこだわるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特にないが、業務に集中しすぎる点があるので、定期的に声をかけて休ませる。 ・融通が利かない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・真面目で指示通りに動く。 ・まわりに気を使う。 ・業務に対し手を抜かない。

3. 障害者の紹介予定派遣の受入について

障害者の紹介予定派遣を受入れるにあたっての取り組みなどについての報告。

①障害者雇用における紹介予定派遣という形態の意義・評価。

- ・派遣期間は派遣会社の管轄なので、不採用になった場合、断りやすい。
- ・建設業界という事で、特殊な用語が社内で飛び交っており、更に、男性の多い職場なので女性が合うか心配だったのでよかった。
- ・現時点で派遣期間が1ヵ月過ぎたが、可でも不可でもない。
派遣期間が半年間あるので、その中で判断すればよい。

②障害者雇用の紹介予定派遣において必要となる配慮・工夫。

- ・派遣期間に適正を見極める事が大切。
- ・派遣会社より本人の適正や配慮すべき点をヒアリングする。
- ・まわりの社員にもヒアリングする。

③障害者の紹介予定派遣において必要となる教育・訓練

- ・6ヶ月の派遣期間中に他の社員と馴染んでもらう。

④紹介予定派遣を行う派遣企業に対して必要となる配慮・工夫。

- ・月10回以上のヒアリングと相談

派遣会社担当と面接し、紹介者の話や愚痴を聞いた結果、良かったと思う。

- ・一度就労してしまうと、会社の上司という関係になるので、会社には言いにくい。

派遣会社の営業には、腹を割って話しをしていたようだ。

- ・ほぼ毎日の相談。(電話、直接面談)

内容:業務内容について、当初の話と違う為、愚痴や相談、今後の事について改善案提示。

⑤障害者の紹介予定派遣の際にあったトラブル

- ・業務内容について、ご本人が面談の時に話した業務内容と現場での職務が違っていると感じていたようだが、直接人事に報告して来なかった。

派遣会社のスタッフに、毎日話しをしていたらしく、しばらくして派遣会社より、報告があった。

毎日のように話をしていたせいか、本人と面談すると大分落ち着いていて、職場担当と3者面談する事となった。

- ・会社の人間関係で、気に入らない人がいるらしく、愚痴を言ってきた。

話を全部聞いて、なだめると納得するが、すぐ又同じ事を訴えてくる。

そんな繰り返しを何度もするうちに、6ヶ月が過ぎ直接雇用となった。

業務内容は、一般事務で特に問題なかったようだ。