

事業実施に係る動機の別紙

私は、前職で会社の人事担当者として障がい者の採用から管理業務まで幅広く携わってきました。業務をしていく中で一番苦勞したのは、雇い入れた社員がなかなか職場に定着しないことでした。原因は、業務内容や労働環境などもありますが、大部分を占めているのは会社と本人の“必要としている（されている）能力”のギャップによるものです。これは、私だけが経験したわけではなく、多くの会社や障がい者の皆様が感じておられることと思います。そこで、前述したギャップをなくすことができれば、会社も障がい者の皆様も生き生きと働くことができるのでは、と考えました。しかし、会社の人事担当では就労前の障がい者を訓練することはできません。そこで、就労を希望する障がい者の訓練を施す事業所を設立したいという思いが強くなり、この度、事業を始めることにしました。また、近年、障がい者雇用率の引き上げがあり、障がい者の採用活動はどの会社も熱心に取り組まれていると思います。そうした世情を踏まえると、障害がある求職者が自分自身のスキルを磨いたり、経験を増やしたりする事業所を設けることは社会的にも非常に意味があり、さまざまな人を助けることにもつながると考えます。

前述したとおり、採用から管理まで幅広い業務を担当してきたからこそその強みを生かし、利用者様の人生が豊かになるよう、利用者様の“なりたい姿”に寄り添い、その実現に向けて何が必要かを一緒に考えることができます。具体的には、“会社から必要とされる人物像や就労に必要な能力”がどういったものであるかを利用していただく皆様に的確なアドバイスをすることができます。また、逆の立場として会社に雇われている障がい者の皆様のお気持ちにも触れてきたため、就労前の不安や困りごとから始まり、就労後も利用者様を含め、就労先の会社の担当者も巻き込みながら対応することができます。

採用担当者として面接を実施してきた経験から人物像や内面ももちろん大切ですが、働いていただく以上、ある程度の能力は必要になると思っており、その判断は難しいものになります。分かりやすく求めているポジションに係る経験があれば良いですが、その限りでないことも多いです。そんなとき、一つの基準となったのが、資格の有無です。資格が取得できているということは、資格取得に向けてスケジュール調整をし、計画的に物事を進める力があると言えます。資格がたくさんあれば良い、というわけではありませんが、一つの指標になったことは確かです。そのため、就労に向けた基本的なビジネスマナーの徹底（人物像といった内面の部分）はもちろんですが、冒頭お話しておりますギャップを無くしていく上で、特に力を入れて取り組むことは、資格取得になります。資格の中でも“ITパスポート”という資格は情報系の基本資格であると同時に会社で働く上で必要な知識も網羅的に学ぶことができ、これから就労する求職者には非常に適した資格だと思っております。当事業所では、資格保持者が講義にあたり、資格取得までキチンとサポートしていく体制が万全に整っております。

上記のことから就労移行支援事業を実施するに値する動機があると進言します。