

Tryangleレポート

障がい者就労支援の 成果と可能性の探索2021



堀江車輛電装株式会社

福祉を照らす。セカイが変わる。

tryangle

はじめに

障がいのあるひとが会社の戦力になれる社会を目指す

トライアングルは、堀江車輛電装株式会社障がい者支援事業部が運営をしており、障がい者の就職支援や障がい者スポーツの支援を行っています。また、自社内での障がい者雇用のノウハウを生かしたコンサルティングも行っています。

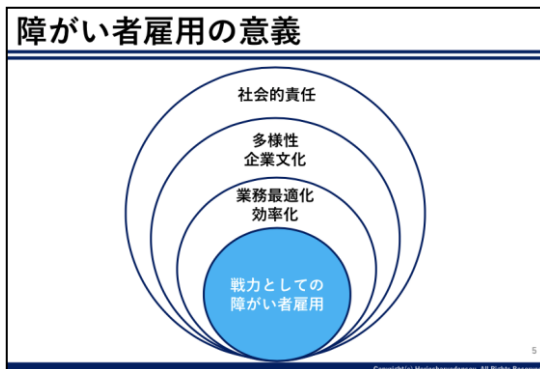
堀江車輛電装株式会社は1968年の設立以来、お客様に安全・快適に乗車していただくための車両整備事業と車両改造事業を軸に鉄道車両の発展とともに歩んで参りました。

「鉄道車両整備の会社が障がい者支援？」とよく尋ねられますが、2013年に障がいがあるサッカー選手との出会いを経て、事業部を立ち上げたのが始まりです。彼らと交流を深める中で、就労意欲があるのに雇用の受け皿がないことなど、障がい者が抱える悩みを知りました。「彼らの力になりたい」と思い、2014年に障がい者の就労支援を行う部署として当事業部が立ち上がりました。事業部の名称を「Tryangle（トライアングル）」と称し、多くの企業様、就労支援機関様、学校様ほか関係各者様のご協力のもと活動しています。

また、翌年にはビルメンテナンス事業部を立ち上げ、自社内での障がい者雇用の拡大を目指しました。様々な障がいのある方の個別の得意不得意に合わせて雇用の場を作ることを実践してみたのです。その結果、職場ではじめて充実感を得ることができたという声を聞き、もっと支援の幅を広げていきたいと考えました。

当初から掲げてきた、障がいのあるひとと会社の戦力になれる社会を目指して、2021年は、独自に企画したさまざまなチャレンジを行ってまいりました。本資料でその概要をご報告いたします。

就労を希望する方、就労の支援を行う支援者の方、企業で障がい者雇用を担当する方にとって少しでもお役に立てれば幸いです。



当社が考える障がい者雇用の意義

堀江車輛電装株式会社の障がい者雇用概要

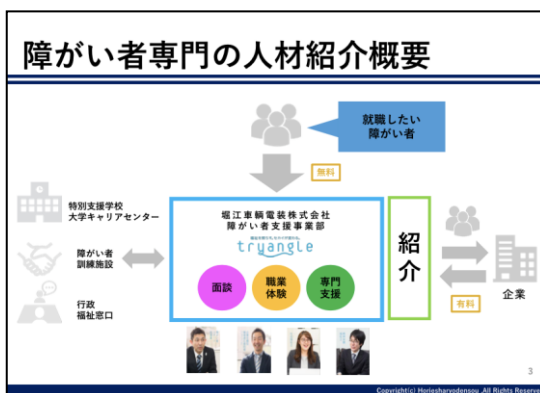
障がい者4名・障がい者雇用率約6%

【正社員】 発達障がい30代：障がい者支援事業部 知的障がい20代：ビルメンテナンス事業部 精神障がい30代：ビルメンテナンス事業部	【アルバイト・パート】 精神障がい60代：ビルメンテナンス事業部
---	-------------------------------------

その他
障がいがある大学生（年間）：50名
インターンシップ：全障がい対象 ※ユニバーサルトイレがありません。
障がいがある実習生（年間）：100名
年齢10～50代までの支援機関、特別支援学校に送附・進学している方
高度難聴障がい・知的障がい・ADHD
アスペルガー/うつ病/統合失調症など

採用基準

当社の障がい者雇用の概要紹介



当事業部のサービスのひとつである人材紹介

私たちが考えるトライアングルとは - What is Tryangle ? -

「福祉を照らす。セカイが変わる。」

トライアングルは、事業を通じて、企業と障がいがある方々が抱える雇用に関する悩みや課題を解決し、「完全な就労」へコミットできるサービスを目指しています。

* 完全な就労とは…マッチング率100% + 定着率100%

2021年のトライアングルの視点

採用する側が選ばれる時代の到来（市場環境）

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、従来行われていた企業の採用活動を中断したり、オンラインによる面談などに切り替え始めたのが、2020年の障がい者雇用における大きな変化でした。当社は、就労希望者が就労のモチベーションを維持できるように、オンライン業務にも役立つオンライン実習を2020年から2021年にかけて、のべ38回開催し、171人が参加しました。その研修への参加をきっかけとして就労を実現した人もいます。

2021年は採用活動も徐々に再開され、年末には求人件数が昨年比で大きく増加しました。オンライン対応により各企業の求人にアクセスしやすくなったことで、一人の求職者が複数の内定を獲得することも珍しくなくなりました。採用する側が選ばれる時代となったのです。

このような傾向に対して、いかに求職者にとって、魅力のある雇用条件（雇用形態・勤務時間・職域等）を提示できるかが、採用する側の取り組むべき、喫緊の課題と言えるでしょう。

採用する側に必要な3つの「接点」

当社の障がい者支援事業は、「障がい者の戦力化を目指す」ことを基本として、さまざまなニーズに合わせた取り組みを独自に展開しています。2021年特に力を入れたことは、採用する側と就労を希望する障がい者の「接点」をより多く作る支援です。私たちが考える接点は3つあります。

- ①説明会や交流会の開催
- ②障がい者雇用担当者同士の情報共有の場
- ③多様な求人要項

これらは、障がい者雇用率の達成に必要な3つの「要素」と置き換えることもできます。私たちはこれら3つの「接点」を作り出すお手伝いをしています。具体的には、次のとおりです。

①説明会や交流会の開催

当社は「オンライン説明会＆交流会」と称し、採用者と求職者（中途・新卒問わず）がオンラインで密に交流できるイベントを主催しています。採用担当者と求職者が相互理解を深め、就職・採用に向けての不安を解消するため、自己紹介やアイスブレイクを交えつつ率直な意見交換を行う場として開催しています。各回の参加者は少数に限定されており、一般的な企業説明会よりも親密な距離感で交流を行うことができます。このイベントを通じて、求職者が参加企業から内定を獲得し、安心して入社を決めることができたというケースも少なくありません。

②障がい者雇用担当者同士の情報共有の場

求職者の障がいの種類や程度が多岐にわたる中、雇用する側の課題は尽きることがありません。一方、社内では対応できる人員は限られており、障がい者雇用の担当者自身が悩みを抱えたまま身動きが取れなくなってしまうケースも数多く見られます。そのため、当社は「障がい者雇用事例検討会」（以下事例検討会）を3ヶ月に1回開催し、障がい者雇用の担当者の悩みや課題を共有し、解決策を検討する場を設けています。参加者は主に採用担当者、障がい者雇用の実務担当者です。組織の垣根を越えて繋がることは、それぞれの担当者が孤立してしまうことを防ぎ、また、他社の新たな視点やアイデアが新しいヒントになることがあります。（※詳細はP6事例検討会開催実績）

③多様な求人要項

企業や団体が提示する求人要項は求職者が初めに目にする「接点」であると考えています。当社はより多様な働き方を提示することが、求職者に選ばれる要件のひとつと考えています。例えば、就職に向けての準備を整えたばかりで職務経験が少なく、フルタイムで働くことに不安がある人に対しては、短時間勤務から働ける選択肢があれば安心材料になります。あるいは、既に他社での勤務経験・実績のある方が対象であれば、契約社員・正社員という条件での雇用が喜ばれます。また、入社後の業務適性に合わせたステップアップや職域の変更も、本人のモチベーションの維持・向上には有効です。このように、雇用形態、短時間勤務、職域などを含めて条件を柔軟に設定することで、求職者の応募のハードルは大きく下がります。雇用条件の設定は企業ごとに異なりますが、当社自身が実践している雇用事例、社員の状況を紹介することでヒントになればと考えています（※次ページで詳述）

2021年のトライアングルの視点

働き方を変え「キャリアアップ」できる喜びが戦力へ

障がい者雇用率を達成するために、テレワーク関連の新規事業を立ち上げたり、テレワークや交代制勤務などの新たな働き方を採用する会社が出てきています。当社が目指す「障がい者の戦力化」に通じる取り組みであり、前項③を実現しているといえます。障がい者のキャリアアップを視野にいと、働き方は自ずとひとつではなくなります。そのことにより障がい者のモチベーションを上げ、戦力化していくという道筋をつくることができると考えます。ここで当社のキャリアアップ事例を紹介します。

事例1

堀江太郎は、取引先へ半年間出向し、取引先が雇用する障がい者への清掃業務の指導的役割を担っています。

障がいの種類：精神障害

入社年：2018年

入社時の状況：堀江車輛電装株式会社の障がい者雇用で入社。その後、ビルメンテナンス事業部で清掃業務を行う傍ら、パート従業員への技術指導や管理を徐々に担当する。そうした経験を踏まえ、今回、出向先での業務管理～技術指導を全て引き受けることになった。過去には、教師を目指していたこともあったので、人に教える事が得意であり、今回の抜擢は本人にとってもモチベーションのあがる業務となっている。また、入社時は障がいによる生活面の安定を重視し、契約社員という雇用形態をとっていたが、業務に慣れていくにつれて本人の安定が見られたため正社員へ雇用形態を変更。こちらもまた、本人にとってモチベーション向上へと繋がった事例と言える。



事例2

車両次郎は、入社時の清掃業務から一般事務業務に配置転換し、現在では事業部内の中核業務を担当しています。

障がいの種類：発達障がい

入社年：2016年

入社時の状況：堀江車輛電装株式会社の障がい者雇用で入社。事務職での採用を希望していたが、当時人員の不足していたビルメンテナンス事業部への配属の打診を受け、清掃員として勤務をスタートする。その後、本人から業務適性の不足の訴えがあったため配置転換を行い、障がい者支援事業部に異動。当初の希望どおり一般事務業務に従事する傍ら、オフィスに来社する職場体験実習生の指導・評価を担当するようになる。自身が障がい者でありつつ、精神保健福祉士資格を所持しているため、障がいのある実習生のサポートは本人のスキル・当事者性の双方が十分に活かせる職域であったと言える。コロナ禍の2020年以降は、上司とともにオンラインによる就業体験が可能な『リモート実習』の企画開発に取り組み、社外の就労支援機関との連絡調整を含めて実習プログラムの運営全般を担当している。



2022年は、キャリアアップできる柔軟な雇用環境がひとつでも増えるように、企業に必要な3つの接点をつくるお手伝いをより一層強化、継続します。

年間トピックス

招聘講演・セミナー

タイトル：

第一回大学職員向けセミナー～発達障害傾向のある学生への就職支援～
在学中に職業準備性を高めるためのアプローチ

公益財団法人東京しごと財団が主催する大学職員向けのセミナーにて、発達障害傾向のある学生への就職支援についてお話ししました。

当社障がい者支援事業部でこれまで培ってきた就活ノウハウや受け入れ企業の事例などを交えて、就職活動を行う学生に必要とされる「職業準備性」と、それを高めるために有効な支援等について理解を深められることを目指しました。

<開催概要>

開催日：令和3年10月12日（火）

開催時間：13:00～16:10

場所：東京しごとセンター5階セミナー室

対象：都内大学、短期大学職員等

主催：公益財団法人東京しごと財団

共催：東京都産業労働局参加対象者

プログラム：

第1部 13:05～14:05

発達障害の理解と学生対応のポイント

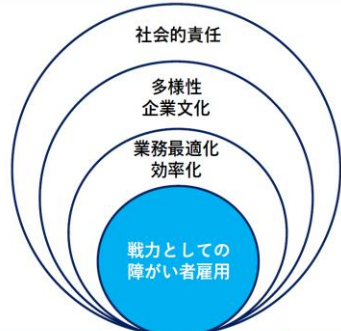
東京都発達障害者支援センター TOSCA センター長 坂田 由紀子 氏

第2部 14:15～15:45

企業から求められる職業準備性



障がい者支援事業部 部長 林 一茂

障がい者雇用の意義



Copyright(C) Horiesharjodensou. All Rights Reserved.

Q、例えばこんな学生いませんか？

- ①不眠と体調不良が続いており、授業に参加できず
単位の取得がうまくいっていない…

- ②卒論、就活、教育実習、アルバイト、ボランティア、
文化祭実行委員会など、多数のタスクを同時に抱えており
大事な面接を失念していた…

- ③アルバイトやインターンシップ等の経験が無い又は少ない
自己評価と他者評価のズレが起きており
結果として、高すぎる目標設定がされている…
例) コンサル企業、フルタイム、総合職（月平均残業30時間以上）等

Copyright(C) Horiesharjodensou. All Rights Reserved.

年間トピックス

小規模オンラインマッチング会

Vol.1 2021年10月26日（火）

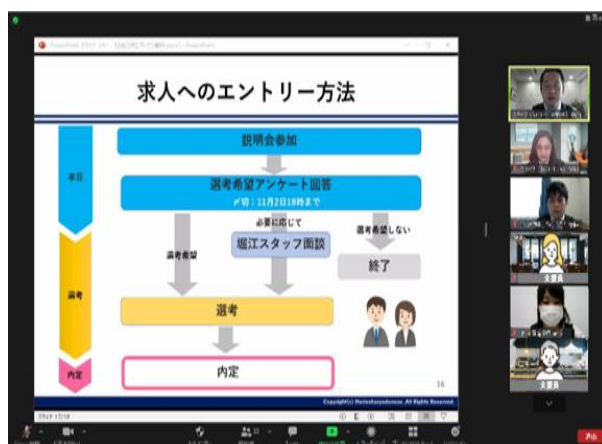
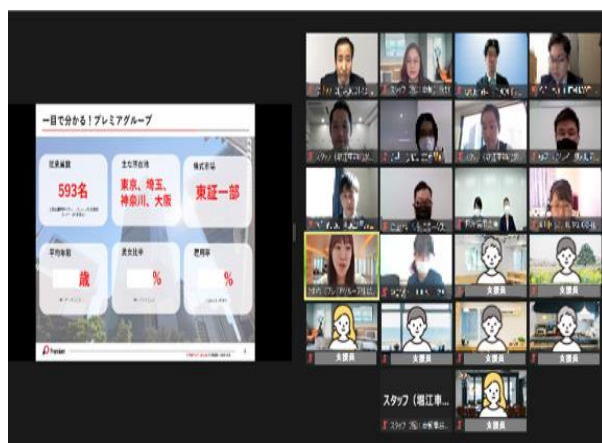
参加企業数：2社 参加者数：10名

企業と求職者ともに緊張は見られたが、交流の時間が始まると同時に緊張が和らぎ、等身大の人柄が企業の採用担当者、求職者ともに出ていたように感じた。また、少人数開催という利点を生かし、距離感を近づけることで忌憚のない質問による相互理解が促進され、エントリーの可能性が高まった。

Vol.2 2021年11月26日（金）

参加企業数：2社 参加者数：16名

人数規模を前回より拡大したことで、企業の採用担当者が多くの求職者と接点を持つ機会となった。接点の数が増えたことで、求職者の企業エントリー数が向上した。

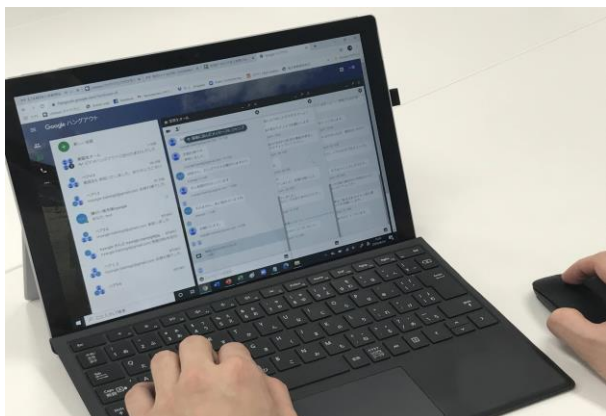


リモート（オンライン）実習

2020年から42回開催し、合計174人が参加。

ニューノーマル時代の働き方を体験する場として、毎月定期的開催。実習生からは「チャットやビデオ通話といったオンラインでのコミュニケーションへの理解が深まった」「報連相などの場面で支援機関での訓練の成果が感じられ、就職に自信が持てた」といった感想が出ている。実習評価については担当の支援者を含めてフィードバックを実施。リモート実習は、今後の訓練や就職活動に向けてのステップとして積極的に提供を行っている。

2022年以降については、毎月2～4回（2日間日程）を目安に、各回4名の定員にて実施を継続予定。



年間トピックス

障がい者雇用事例検討会の開催

専任の担当者が出て、障がいへの深い理解や経験値があり、柔軟に対応してくれる企業は好まれる傾向にあります。しかしながら、専任がいる企業は大手企業の一部。また、求職者の障がいの種類や度合いも多くあるなか、採用の悩みや課題は尽きることがないのが実情です。そのため、「障がい者雇用事例検討会」（以下事例検討会）を3ヶ月に1回開催し、担当者の悩みや課題を共有し、解決策を一緒に検討しています。障がい者雇用の担当者はもちろん、障がい者雇用に興味・関心のある人なら誰でも参加できる場となっています。

Vol.21 テーマ：あるべき（理想の）支援体制とは～ 2021年3月12日（金）参加者数：14名

企業ごとに異なる障がい者雇用の支援体制の理想像を各社に描いていただきました。また、その理想像に対して、現状の体制からどんなアクションプランを立てる必要があるのかをワークショップの中でディスカッションしました。



参加者コメント

理想の支援体制図を考えたことが無かった企業は「理想の体制には少し時間がかかるけれど、等身大の体制を考え直してみたい」「理想の支援体制の為に必要な予算や資源をどう確保するのか検討したい」など、現状を打破しようとする前向きな意見が見られました。

Vol.22 テーマ：リモート障がい者雇用事例を参考に 2021年6月11日（金）参加者数：25名

ヤマト運輸のグループ企業であるヤマトシステム開発株式会社の障がい者雇用に関する歴史的背景から現在のテレワークチームの成り立ちに関わるまでお話いただきました。コロナ禍で必須となったテレワーク。中でも障がい者雇用の中で、テレワークをどのように導入していくのか、ポイントとコツを分かりやすくお伝えいただきました。



参加者コメント

テレワークを導入するにあたり、マネジメント、評価報酬制度の整備、週次面談（1on1）、キャリア自立（学びの機会）が重要だと仰っていたのが印象的でした。ヤマトシステム開発株式会社の今後の取り組みとして、社内の障がい者雇用のプロモーションやスキルのフロー化に備える必要があると課題意識を持たれており、先駆的な展望に感銘を受けました。

Vol.23 テーマ：産業医から見た障がい者雇用 2021年9月10日（金）参加者数：23名

障がい者雇用の現状から、疾病特性の理解、就労継続に影響を与える要因について産業医の視点でお話いただきました。障がい者雇用について採用から定着まで多岐にわたる医療的な質問が飛び交い、これまでとは違った視点での障がい者雇用を考える会となりました。



参加者コメント

障がい者の職場定着に関する課題や不安感を医療的な視点で具体的な例を交えて語っていただき非常に参考になりました。特に発達障がいの方が「実行機能（行動を分析し、組み立て、優先順位を付けて行う能力や会話の取り込み方等を指す）」の障がいに悩むケースが多いといった、一般的に言語化出来ない課題を明確にして下さった点は、新たな発見となりました。

Vol.24 テーマ：障がい者雇用の現場から 2021年12月10日（金）参加者数：31名

人材業界の特例子会社「株式会社マイナビパートナーズ」、店舗型アミューズメント企業「株式会社シティコミュニケーションズ」、支援者である「王子特別支援学校」「堀江車輛電装株式会社」それぞれの障がい者雇用・障がい者支援の体験をQ & A方式で語って頂きました。コロナ前とコロナ後でどのような変化があったのか、数ある環境変化の中で変わらないものは何か、目の前にある課題に向き合う会となりました。



参加者コメント

「コロナ禍による採用手段の変更や実習期間の短縮」「障害のある人が働き続けるために必要な援助をについて各店舗でどのように取り掛かるのか」といった企業内の障がい者雇用の具体的なお話が参考になりました。支援者からは「飲食や介護などのサービス業務に直接従事する企業での実習や採用が減ったことによる就労の課題が挙げられ、改めて考える機会となりました。」

年間トピックス

2021に発行したメールマガジン「Tryangleメルマガ」概要紹介 1

障がい者の職業体験～オンライン実習を実施しました！Tryangleメルマガ vol.6 1月4日発行

オンライン実習の参加者が寄せてくれた感想を紹介しています。2020年に実施依頼、参加者はもちろん企業側からの反響が大きく、当社ならではの、強力な就労支援サービスになる可能性があります。
全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/210104/>

コロナで障がい者雇用はどう変化するか？ Tryangleメルマガ vol.7 1月8日発行

新型コロナウイルスの影響で障がい者雇用の在り方を再検討している企業向けのヒントを、当社のリサーチで見えてきた5つのポイント（①テレワークの推進、②業務設計の変化、③マネジメントの変化、④評価の変化、⑤採用の変化）で説明しています。
全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/210118/>

職場改善好事例 Tryangleメルマガ vol.8 2月1日発行

厚生労働省で発表された障がい者雇用職場改善の好事例について、当社の経験を踏まえて解説をしながら紹介しています。

全文を読む→<https://bit.ly/3t5cY4D>

（参考）厚生労働省リンク

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/shisaku/jirei/index.html

障がい者雇用に役立つテクノロジーの紹介 Tryangleメルマガ vol.9 2月15日発行

障がい者雇用を支える、または促進させることができるテクノロジーとして、分身ロボットや点字の翻訳・記録のほか、当社車両部でデジタルマニュアル制作で活用したMR(複合現実) ゴーグル「ホロレンズ」を紹介しています。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/210215/>

（参考）車両部ニュースリリース <http://www.horie-sharyo.co.jp/news/2020/09/02/200901/>

障がい者とコンピテンシー評価は相性が悪い Tryangleメルマガ vol.10 3月1日発行

設計が難しいといわれる「障がい者の評価・賃金制度」について紹介しています。今号では「評価」について、一般的に活用されているコンピテンシー評価を障がい者の評価に活用すると失敗しやすいのはなぜなのか、その理由を説明しています。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/210301/>

障がい者とコンピテンシー評価は相性が悪い2 Tryangleメルマガ vol.11 3月15日発行

前号に続いて、設計が難しいといわれる「障がい者の評価・賃金制度」を取り上げています。今号では、障がい者の活躍・定着にむけて、どのように評価制度・賃金制度を考えればよいかについて、「採用・育成方針」「評価」の考え方を紹介しています。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/210315/>

障がい者の定着に向けた基本3ステップ Tryangleメルマガ vol.12 3月29日発行

採用する（した）障がい者が自社に定着するための基本的な3ステップを紹介しています。あれ？こんなこと？と感じるかもしれませんが、やってみると意外とできていないという声も多く聞いています。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/210329/>

職場改善好事例のご紹介 Tryangleメルマガ vol.13 4月19日発行

厚生労働省で更新された、障害者雇用職場改善好事例について、障害者雇用職場改善好事例について、特に、健康への配慮や人間関係に関する事例を紹介しています。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/210419/>

コロナで話題の施策が障がい者PRになるケース Tryangleメルマガ vol.14 5月24日発行

テレワーク・リモートワーク等の「コロナ対応」をしっかりと行うことで、障がい者雇用にも直結した事例を紹介しています。求人上でもその対応をPRすることで応募者が集まりやすくなっているのが実情です。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/210524/>

年間トピックス

2021に発行したメールマガジン「Tryangleメルマガ」概要紹介2

障がい者雇用の基礎理解 Tryangleメルマガ vol.15 6月9日発行

毎年6月といえば、障がい者の法定雇用率のチェックのタイミングです。そこで今回から、改めて「障がい者雇用」とは何か、また障がい者雇用に関するよくあるご質問にお答えしています。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/210609/>

人事担当者は知っておきたい！障がい者雇用関連の助成金 Tryangleメルマガ vol.16 6月30日発行

人事担当が知っておきたい障がい者雇用に関する助成金制度について紹介しています。助成金というと、つい「受給できる金額」に目が行きがちですが、そのお金をどう活用するのか、お金を頂くことで何を社内で促進するかをしっかりと議論する必要があります。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/210630/>

《先着2社》障がい者雇用を低リスクで促進するサービスのご案内 Tryangleメルマガ vol.17 7月12日発行

メルマガ号外として障がい者雇用を低リスクで促進するサービス『JCD（Job Coach Dispatch）』を紹介しています。当社に所属するジョブコーチ・社会福祉士・精神保健福祉士等の有資格者とコンサルタントが具体的な課題解決を支援します。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/210712/>

障がい者雇用の基礎理解1 Tryangleメルマガ vol.18 7月26日発行

「障がい者雇用の進め方」をテーマに、「障がい者雇用」とは何か、また障がい者雇用に関するよくあるご質問にお答えしています。実際の採用人数やどのような業務を任せればよいかなどを、当社の事例から抜粋しています。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/210726/>

（参考）当社事例 <http://h-tryangle.jp/news/2020/12/07/201207/>

障がい者雇用の基礎理解2 Tryangleメルマガ vol.19 8月16日発行

今回は「障がい雇用の採用計画」について、具体的な進め方を紹介しています。障がい者を採用するまでに、具体的に何をすべきか、11項目のステップを公開して説明しています。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/210816/>

コロナ禍での雇用トラブル事例のご紹介 Tryangleメルマガ vol.20 9月14日発行

コロナ禍で起こったトラブルとその対処方法を紹介しています。「コロナで自宅待機や在宅勤務になったことで業務レベルが下がった」「コロナで事業や仕事の進め方が会社レベルで変わってしまった」など、どの企業にもありうる状況に対して事例をもとに説明しています。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/210914/>

WeThe15をご存知ですか？ Tryangleメルマガ vol.21 10月4日発行

東京オリンピック・パラリンピック開催前に、「WeThe15」というキャンペーンを今後10年行っていくことが、国際パラリンピック委員会から発表されました。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/211004/>

制度改定で障がい者雇用に関わる問題を解決 Tryangleメルマガ vol.22 10月18日発行

当社のコンサルティングメニューのひとつである、障がい者雇用に関する制度設計サポートで行った事例を紹介しています。障がいのある当事者と支援する側の両側面、よくある課題を整理しています。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/211018/>

障がい者サポートで求められるアセスメント Tryangleメルマガ vol.23 11月9日発行

障がい者雇用に関する問題を解決する、5つのチェック項目を提示しています。ひとつでも当てはまる場合は、黄色信号です。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2021/01/04/211109/>

ニュースリリース

企業と障がいのある学生の出会いの選択肢を広げる“伴走型”就労支援サービスの提供に向けて 株式会社エンカレッジと業務提携

5月25日付 ニュースリリース

(ニュースリリース本文より抜粋)

障がいのある学生は年々増加傾向にあり、2019年は前年比11%増でした（グラフ参照）。就職内定率は56%で、学生全体の内定率82%よりも26%低くなっています。障がいのある学生の就職活動においては求人票の数が少なく、また参考にできる先輩などの事例も蓄積されていないため、非常に困難な現状があります。その困難な部分をサポートするのが“伴走型”の就労支援サービスです。

そこで、これまで障がいのある学生に対して、面談や講座を通してキャリア教育を実施。希望する学生については、大学の支援者やキャリアセンターの職員ともコミュニケーションを取りながら、伴走型の就労支援サービス体系を構築している株式会社エンカレッジと共同し、就職活動全般を後押しする仕組みを構築します。

堀江車輛電装株式会社では、このような就労支援サービスこそ、障がいのある学生の就職活動の選択肢を広げるためには欠かせない仕組みであると考えています。また企業にとっても、障がいのある学生の課題や強みを事前に把握することで、採用時や入社後の体制を整えやすくなるなど、従来にはない利便性のあるサービスを提供いたします。

全文を読む→<http://h-triangle.jp/news/2021/05/25/210525/>



メディア掲載

2021年4月7日付け毎日新聞デジタルで、障がい者支援事業部立ち上げのきっかけや取り組み内容が紹介されました。記事では、当社が障がい者支援事業部を立ち上げた背景と現在実施中の「リモート実習」について紹介されています。2日に渡って取材と撮影が行われました。

記事は下記リンクでお読みいただけます。

<https://mainichi.jp/articles/20210406/k00/00m/040/346000c>

関連するニュースリリース

障がい者の就業体験もオンラインでWEBコミュニケーションツールを使った「リモート実習」を企画開発、6月15日提供開始

<http://h-triangle.jp/news/2020/06/09/200608/>

2021年4月16日付け毎日新聞夕刊で、障がい者雇用についての社長コメントと障がい者支援事業部の取り組み内容が紹介されました。

障がい者支援事業を展開し、実際に障がい者を採用してきた経験から、「どの作業が向いているか、今の仕事量は合っているか、一定の配慮さえすれば、『障がい者雇用は難しそう』と身構える必要はない。その人の人間性を掘り下げる感じです。障がいがあってもいろいろな仕事ができると証明したい」と、社長・堀江泰のコメントも記事中で引用されています。

Service 1

【 障がい者専門 人材紹介 】

トライアングルでは、
専門知識をもったスタッフが
御社のニーズに合わせた
障がい者人材をご紹介します。

ご紹介までの流れ

1

御社の障がい者雇用における条件を確認し
アドバイスいたします。

※契約以外の2回目以降の訪問・相談はコンサルティング契約の締結により有料となります。

初回
訪問・ご相談
無料(約90分)



人材紹介スタート!

2

人材紹介に向けて、
人材紹介に関する契約書を締結いただきます。



3

求人票をもとにトライアングルに登録している
求職者や国公立大学や有名私立大学の新卒人材、
障がいのある方が通う職業訓練施設や
障がい者スポーツ団体のつながりから、
御社のニーズにあった人材を選考いたします。



4

選考した人材の面接を行っていただきます。

※弊社担当者が面接のサポートを行うことや職場体験実習のアレンジも可能です。
詳しくはコンサルティングサービスをご覧ください。



5

求職者の入社手続きのサポートを実施します。

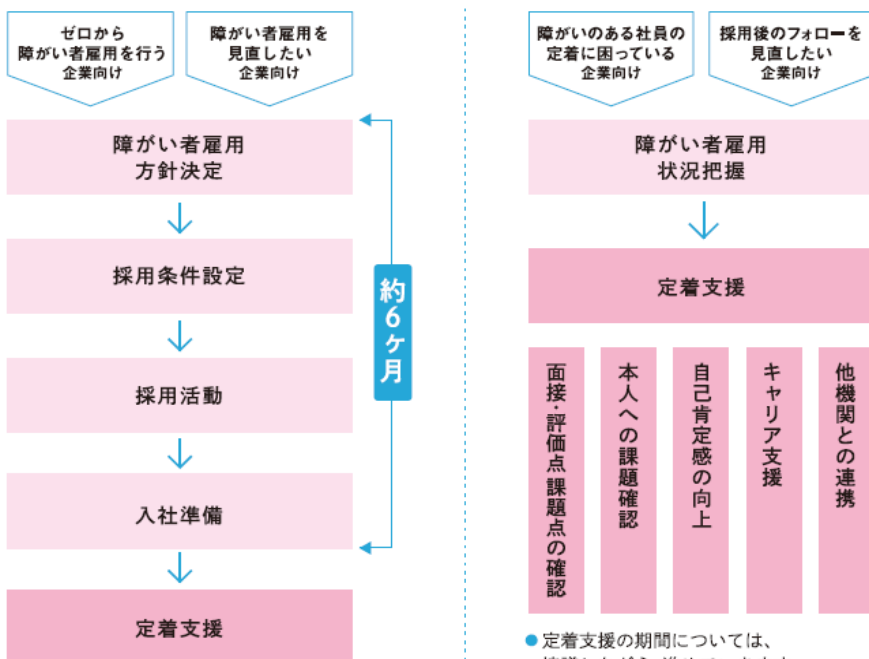


【 障がい者雇用コンサルティング 】

トライアングルでは、
障がい者雇用の方針策定から定着まで
私たちが有する専門性を活かして
トータルでサポートします。



コンサルティングサービスの流れ



● 障がい者雇用の方針決定～入社準備まで約6ヶ月となります。

※サービスの期間は月1回のコンサルティングの実施を想定しています。
※期間はあくまで目安であり、企業の実況により異なる場合がございます。

● 定着支援の期間については、協議しながら、進めていきます。

お問い合わせ先

無料相談フォーム

<https://h-tryangle.jp/consulting/form/3>

トライアングル 公式ウェブサイト

<https://h-tryangle.jp>

Twitterアカウント

@horiesharyo_PR

堀江車輛電装株式会社
障がい者支援事業部 担当 林
〒102-0073
東京都千代田区九段北1-3-2 大橋ビル5階
メール：k.hayashi@horie-shayro.co.jp
電話：03-5213-4726
ファックス：03-5213-4729

堀江車輛電装株式会社
経営企画室 広報担当 荻野
〒102-0073
東京都千代田区九段北1-3-2 大橋ビル5階
メール：m.ogino@horie-sharyo.co.jp
電話：080-4858-6400
ファックス：03-5213-4729