



## 明電興産株式会社



事業概要 : 福利厚生サービス業（ライフサービス、賃貸業他）  
 従業員数 : 173名（2025年10月1日現在）  
 実施部署 : 企画管理本部  
 部署障害者数 : 1名（発達障害者1名）

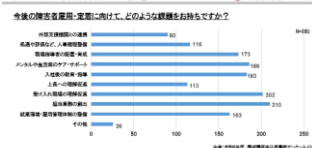
開催日	令和7年12月10日	受講人数	対面 9名 オンライン 84名
-----	------------	------	--------------------

## ■ 講座内容

- ① 障害者雇用への社内理解の進め方
- ② 障害種別の特性・配慮ポイント
- ③ わかりやすい業務指示とは
- ④ 合理的配慮と適切な指導・コミュニケーションとは

## ■ テキスト

社内における障害者雇用の課題



10年前のアンケートでも「担当業務の割出」「受け入れ環境の理解促進」を課題に感じているとの回答がトップ1・2

障害への理解 企業事例①

■ 基本情報

1 企業名

2 業種

3 所在地

4 障害者雇用人数

5 障害者雇用率

6 障害者雇用の推進体制

7 障害者雇用の推進施策

8 障害者雇用の推進効果

9 障害者雇用の推進課題

10 障害者雇用の推進展望

## きっかけ

社内で定期的に障がい者雇用の啓発研修を実施していますが初めて障がい者を受け入れる部門へ人事異動になるケースや、新卒採用で精神障がいがあることがわかったケースでは、職場内で戸惑いや対応不良が起きています。自分ごととしてとらえてくれる従業員をさらに増やそうと考え、出張講座に申し込みました。

## 感想

職場で障がいがある社員と一緒に働いているので、業務の切り出しや指示の仕方や教え方の参考となる内容が多くよかったです（管理職）。障害＝一人ひとりの個性ということが素敵な発想と感じた。豊かな個性と接することが出来ればよいと考えればよいのだと思いました（一般職）。

## これから

障がいがある社員によくヒアリングを行い、障がいの特性を理解した上で業務の与え方を決めていきたい（管理職）。障がい特性を個性としてとらえ、同じ働く仲間として尊重して働いていきます（一般職）。