

企業における障害者雇用の取組

有限会社奥進システム

目的

- 一企業が障がい者雇用をするうえで、企業の視点から気づいたこと、感じたことを伝えて、就労支援をされる方々の参考に。

ポイント

- 障がい者雇用の3つの壁（雇用前、雇用直後、長期雇用）
- 就労支援は人も企業も個別支援、風土と立場の違いはそれぞれ
- 「企業にとって役に立つ人間」になっているか？（学校、福祉と企業の違い）

弊社の説明

- 業務は受託システム開発（会社パンフレット、小冊子）
- システム開発＝分散開発可能
- 在宅勤務ベース（SOHO、母子家庭、障がい者）
- 残業禁止（経営ポリシー）
- スタッフ6人中4人障がい者

弊社の説明(障がい者雇用)

- 1人目:(退職):難病、足の障がい?
 - 2人目:身体障がい者1級(頸椎損傷):入社6年目
 - 3人目:身体障がい者1級(頸椎損傷):入社5年目
 - 4人目:(退職):身体障がい者(視覚、4級)
 - 5人目:身体障がい者(じん臓、1級):入社2年目
 - 6人目:精神障がい(2級):入社2年目
-
- 実習は、福祉施設、支援学校、関連団体から受入れ
(発達障がい、精神障がい、知的障がい)
-
- NPO法人大阪雇用支援ネットワーク会員
 - 社団法人全国重度障害者雇用事業所協会会員
 - 大阪府中小企業家同友会会員(障がい者部会所属)

一つの事例（地域資源を使う前）

1人目の雇用例（通常の中小企業の障がい者雇用）

- ハローワーク経由
- 手帳をみたこともない。助成金の申請ももちろんせず
- 完全在宅お互い自宅勤務（月に一度会議）
- 一度退職、事務所を構えてから再入社
- 配慮、定時退社のみ。再び退職。

3つの壁(雇用前)

2人目の障がい者雇用(状態)

- ・ 大阪市職業リハビリテーションセンターから在宅希望で
- ・ 身体障がい者(下肢)、上肢機能、1級
- ・ 状態がとても悪く、働けるとは思えない
- ・ 約20社面接 & 試験
- ・ 本人面接で、「社会と関わる最後のチャンス」

3つの壁(雇用前)

トラックボール



3つの壁(雇用前)

2人目の障がい者雇用(実習)

- ・ できる限りのことを施設と相談(実習を受入れる自信無し)
- ・ 課題を与えて週一訪問、施設内実習(実習の不安軽減)
- ・ 技術レベルは問題なしを確認(役に立ちそう)
- ・ 本人のやる気はとても高く頑張ってくれそう(仕事への意欲)
- ・ 雇用へ決断

3つの壁(雇用前)

6人目の障がい者雇用(状態)

- 大阪精神障害者雇用支援ネットワークから
- 精神障がい(2級)
- 薬を複数服用
- 企業実習をいくつかこなしている
- 元システムエンジニア、発症の職種

3つの壁(雇用前)

6人目の障がい者雇用(雇用前提実習に切り替える)

- ・ 業務としてのプレッシャー(負荷をどれぐらいかけられるか?)
- ・ 配慮しなければいけないポイント(配慮の仕方がわからない)
- ・ 本人の障がい理解レベル(試行錯誤)
- ・ 本人のやる気の問題(仕事のコントロール方法)
- ・ 雇用へ決断(施設さんのバックアップの安心感)

3つの壁(雇用後)

まずはどんな職場か？

ビデオにて



3つの壁（雇用後）

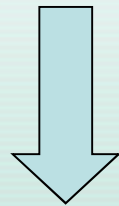
現在配慮している点一例

- バリアフリーな事務所（スタッフ限定）
- 書類整備、ノート取り
- 食事、飲み物の用意
- 室温
- 足の移動、尿のつまり、霧吹きなど
- 整体準備と会社内での整体出張許可
- 短時間勤務、在宅勤務
- 睡眠時間、体調、状態を日報で管理
- 半強制的な休憩時間

3つの壁(雇用後)

どこまで配慮すべきか？

- 必要な配慮に他の従業員の時間がとられる
(時間＝コストとなるのが企業の現実)



- その分のロスを企業としてどう受け止めるか

3つの壁(長期雇用)

まだあまり経験なし

- 2009年年末、自律神経過反射による体調不良
- 体力の衰えが早い
- 精神障がい施設の施設振りがなくなった不安
- 保護者がいなくなったときの不安

企業の個別支援

それぞれの立場と思い

- 中小企業（法定雇用率非対象企業）
- 法定雇用率対象企業
- 特例子会社

企業の個別支援

支援方法

- 人への支援: (どうしたら働けるか)
- 業務分析、プロセス分析: (働く場所があるのか?)
- 助成金: (金銭的な援助は?)

企業の個別支援

アプローチ

- ・ 企業の悩みどころを理解する(雇用率)
- ・ 企業の思いを理解する(経営理念、業務内容)
- ・ 雇用を前提としない実習のすすめ(障がい者の理解推進)

企業にとって役に立つ人間

福祉と企業の視点の違い(社会に対して)

- 福祉・教育の現場は人を見ている
- 企業の現場は業務(物づくり、サービス)を見ている

企業にとって役に立つ人間

業務でできる社会に対して(チラシ参照)

- 弊社技術力で社会になにができるか？
- 「つうるぼっくす」の経緯
- 「うえぶサポ」は、実習課題から(社会にとって物づくりの視点)
- 「うえるサポ」は、利用者さんのために「うえぶサポ」技術応用
- もしこれが広がれば(利益が出れば)、また人を雇用できる

企業にとって役に立つ人間

業務遂行の上で、人は経営資源のひとつ

- ・ 経営の三要素(ヒト・モノ・カネ)
- ・ 不確定要素満載
- ・ 企業は人によって大きく左右される
- ・ 一番の悩み所、やりがいあるところ



企業にとって役に立つ人間

業務に対して「役に立つ人間」になれるか？

- 「業務ができるように教育する」のは企業の仕事
- 自分の状態、役割を理解できているか？
- セルフコントロールが正しくできるか？
- 前向きで努力しようとしているか？



さいごに

弊社が障がい者雇用できているのは、本人の努力、
そして関係施設さんのご協力のおかげです。

ご清聴ありがとうございました。