

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(負荷をどれくらいかけられるか?)
- ・ 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)

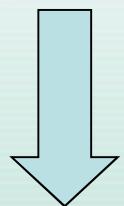
現在配慮している点一例

- ・ 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
- ・ 精神障がいの施設振り返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。