

# 企業と障がい者雇用

有限会社奥進システム

# レジュメ

---

- 障がい者とは
- 障がい者雇用、その現状
- 障がい者雇用の実践から
- 事例紹介
- 配慮点
- 留意点とすすめ方

# 障がい者とは、障がい者雇用

- P. 58 障がい者とは

- P. 60 障がい者雇用

平成25年4月1日～

雇用率の変更 1.8%→2.0%

平成27年4月1日～

障害者雇用納付金対象 200人→100人に引き下げ

# 障がい者雇用の現状

## 平成23年度のデータ

- 56人以上の民間企業では36万人
- 身体障がい者は28万人
- 知的障がい者は7万人
- 精神障がい者は1万人
- 雇用率は1.65%（約60人に1人）

# 障がい者雇用の実践から: 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7人中5人障がい者

# 障がい者雇用の実践から:弊社の状況

- 1人目:(退職):難病、足の障がい?
  - 2人目:身体障がい者1級(頰椎損傷):入社7年目
  - 3人目:身体障がい者1級(頰椎損傷):入社6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3年目
  - 6人目:精神障がい(2級):入社2年目
  - 7人目:精神障がい(2級):入社1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)

# 事例紹介(1人目:身体障がい者)

## 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。

# 事例紹介(2人目:身体障がい者)

## 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」



# 事例紹介(2人目:身体障がい者)

トラックボール



# 事例紹介(2人目:身体障がい者)

## 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

# 事例紹介(6人目:精神障がい者)

## 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

# 事例紹介(6人目:精神障がい者)

## 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)

# 配慮点

---

まずはどんな職場か？

ビデオにて



# 配慮点

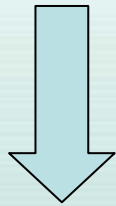
## 現在配慮している点一例

- ・ 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
- ・ 半強制的な休憩時間
- ・ 睡眠時間、体調、状態を日報で管理

# 配慮点

## 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
- 職場の同僚、上司、トップの理解が必要

# 留意点と進め方

---

- 法定雇用率未達
- 企業のCSR活動
- 大阪府、ハートフル活動
- 学校、施設からの依頼



# 留意点と進め方

---

- トップ、現場の理解
- 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?)

# 留意点と進め方

業務遂行の上で、人は経営資源のひとつその中で

- ・ 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

# 留意点と進め方

## 実習のすすめ

- まずは雇用を前提としない実習のすすめ（相互理解）
- 「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出来ています。

ご清聴ありがとうございました。