

# 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(頸椎損傷)：入社7年目
- ・ 3人目：身体障がい者1級(頸椎損傷)：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

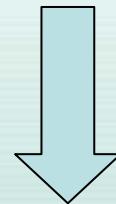
## 現在配慮している点一例

- ・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：（どうしたら働くか）
- ・ 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。