

経営実践講座b

人に優しい会社をつくりたい！

有限会社奥進システム

目的

- 企業が人に、人が企業にできることとは？
- これから社会にでる人たちへ、就職活動に向けて
- はたらくということとは？

レジュメ

- 企業にとって人とは？
- 弊社の理念(ついでに……)
- 障がい者雇用の実践から
- 事例紹介
- 配慮点
- はたらくとは？

企業にとって人とは？

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
- ・ 学校と企業の見方の違い

弊社の理念(ついでに……)

- 弊社の理念

- 奉仕

経営活動を行ううえで、社会に対し出来ることは「ついでに」積極的に取り組んでいこうという意味です。

「ついでに」というのは「常に意識をもって」ということで、社会に対する私達の役割、そして意味、また周りの環境で最大限弊社が出来ることを常に心がけて実行しようという意味です。

けっして奉仕活動ばかりしようという意味ではなく、経営活動を行ううえで社会に対し、顧客に対し、取引先に対して「出来ること」を常に考えて、そして惜しみなくその労力を使おうという意味が込められています。

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
- 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

- 身体障がい者1級(頰椎損傷)：入社7年目
 - 身体障がい者1級(頰椎損傷)：入社6年目
 - 身体障がい者(じん臓、1級)：入社3年目
 - 精神障がい(2級)：入社2年目
 - 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)
-
- その他、一人親家庭の母親が2人

事例紹介(身体障がい者)

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(身体障がい者)

トラックボール



事例紹介(身体障がい者)

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(精神障がい者)

障がい者雇用(状態)

- NPO法人大阪精神障害者就労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(精神障がい者)

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

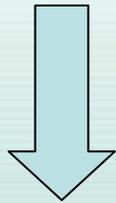
現在配慮している点一例

- 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
- 30分ルール
- 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

はたらくとは？

- さて、なぜ？そこまでしてはたらくのか？

