

分析対象事業所の概要(その2:外注元企業について)

	F社	G社	H社
業種	食品製造・販売業	食品製造・販売業	総合建設業
企業規模	1001人以上	1001人以上	1001人以上
事業所規模	301~500人	301~500人	1001人以上
知的障害者雇用の現状	知的障害者雇用の経験がない	知的障害者雇用の経験はあるが、現在は雇用していない	知的障害者雇用の経験はあるが、現在は雇用していない
受け入れ可能性のある部署	<p>組織見直しが課題となっている: 戦略立案にかかるコア部門と各部に共通する業務サポート部門に分ける 本社のサポート部門で、知的障害の新規雇用が模索できないかと考えている。</p> <p>検討可能性の高い仕事:郵便の集配／社内便／郵便代の算定(自動) 清掃／単純な入力</p>	<p>工場か物流センターか コストの見直しが企業の最優先課題 工場のラインや物流センターは、自動化の方向(効率ではなく収益性の問題)</p> <p>掃除や給食の仕事とはいっても、限られた時間分の仕事しかない。</p>	<p>検討はしなければならないのだろうが、倒産かどうかをにらみながら全社の人数を削減している中では、全体の施策における当面の検討課題にはなり難い。</p> <p>雇用のしやすさは専門性の有無と係わっている。業界はほとんどが技術系の職場である。</p>
経験の総括	経験なし	労務管理の問題が大きい。 できる作業がない、収益性が低い。	グラウンドの整備をしていたが、マンツーマン体制がとれなくなった。 社内のスリム化のために、グランドは売却した。
受け入れ困難の背景	検討中	担当課はスリム化し、個人がノートパソコン上で決裁する仕組みになっている。 間接業務の見直しが通常であり、一般社員も削減の対象になっている。	自分の業務に関連することは、すべて自分で起算するシステムで単純定型作業としてのデータの入力などはなくなっている。 こうしたシステムに適応できないと仕事がしづらい状況になっている。
採用検討の可能性	情報収集中	困難(外注企業においてトライアル雇用を実施したが、採用には結びつかなかった)	きわめて困難
問題への対処	<p>本社内で最初の雇用を考えている。 最初の一歩は会社にとっても勇気がいる。</p> <p>環境の作り方と周知の仕方が重要なと考えている。</p>	<p>社員とは別に外部指導員がついた場合(ジョブコーチ等を想定)には雇用可能性がある</p> <p>① 指導期間はどのくらい可能があるかについては、判断できない ② 外部の人が入ることの懸念はない ③ 本人の職場の社員の特性理解が必要</p> <p>訓練の成果を売り込んで職務探索をする必要がある/職場を貸して、できるかどうかを見て採用を検討するという方向は、企業にとって不安が高い 失敗経験は、企業にとって不安を高める</p>	採用抑制の現状では新たな雇用は難しい。 社内のスリム化(分社化・外部化)ではなく、総数抑制の段階
アウトソーシングの現状	<p>関連会社(配送)への委託を検討している。</p> <p>専門会社(清掃・休職・社員寮・警備・施設管理・受付・イベントの企画)への委託をしている。</p> <p>計算業務・ファイリング:本社業腕一部を派遣で補充的に対応している。</p>	<p>本社からの出向になると雇用率のカウンターは本社、指導は委託先になる。</p> <p>しかし、委託先の雇用率の対象にはならないために、指導の負担だけが委託先に残ることになる。</p>	<p>関連会社(用度・配送)への委託、別会社(清掃・休職・社員寮・警備・施設管理・受付)への委託が進んでいる</p> <p>アウトソースの契約に係わるオーナー側の部署は総務部になり、効率と収益が全面でる。人事部は関与しない。</p> <p>委託や派遣の場合、部署の責任で契約を行うために委託先の障害者の採用実態については人事では把握していない。</p> <p>総数の把握のみを人事が担当している。</p>