

パネルディスカッションⅠ

実雇用率の低い業種における 障害者雇用の取組について

【司会者】

秦 政(特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長)

【パネリスト】(五十音順)

秋場 美紀子(東京障害者職業センター 次長)

十河 寿寛(税理士法人古田土会計・株式会社古田土経営 リーダー)

福田 久美子(株式会社美交工業 専務取締役)

三角 敦嗣(カナツ技建工業株式会社 総務部総務・人事グループ グループマネージャー)

実雇用率の低い業種における障害者雇用の取組について

特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター
理事長 秦 政

平成 30 年 4 月、民間企業に課せられる障害者の法定雇用率は、以前の 2.0%から 2.2%に引き上げられた。さらにむこう 3 年以内にさらに 0.01%加算され 2.3%の雇用目標が定められた。公的機関の場合、民間の水準より 0.02%上位に設定される。

遡ることほぼ 30 年前、当時の勤務先の障害者雇用の低迷を改善するため、障害者雇用特例子会社の設立準備を始め、翌年 2 月に会社を立ち上げ経営にかかわってきた者には、この数値は「良くここまで来たな」との感慨を覚えるとともに、多くの企業の方々が真摯に課題に向き合い成果を積み上げてきたからこそその水準であると思っており、企業の皆さんのたゆまぬ努力に敬意を表したい。企業社会全体に根付いた CSR の意識と法遵守の姿勢があつてこそその成果といえる。

一方、平成の時代が終わろうとしている今、平成が始まったころには想像もしなかった大きな環境変化の中に企業が立たされていることを実感している。経済社会は地球規模に拡大し、それと連動する形で産業構造は大きく変化をしていき、企業現場の業務内容も高度・複雑化してきた。この間、雇用マーケットも大きく変化した。多くの企業が慣れ親しんできた身体障害者の新規確保は困難を極め、新しい働き手として精神・発達・難病といった人たちの雇用が求められる時代になってきている。障害者の採用と戦力化には相当な努力が求められる。

これからの障害者雇用促進は過去の経験だけでは叶わず、新たな職域開発や人材育成のノウハウも求められている。成果を出したくてもなかなか道筋が見えない中で戸惑う企業も増えている。

今般のシンポジウムでは、先達の企業の取り組みや経験から発掘したノウハウ等を披瀝いただくことで障害者雇用に不慣れな、あるいは戸惑いのある企業の皆さんや支援者の方々に参考にしていただけるような議論を展開したい。

実雇用率の低い業種における障害者雇用の取組について

～東京障害者職業センターの事業主支援～

東京障害者職業センター

次長 秋場 美紀子

地域障害者職業センターが行う事業主に対する障害者の雇用管理に関する助言その他の援助（事業主支援）は、地域センターの職業リハビリテーション業務の重点事項の一つであり、個々の事業主のニーズに応じた専門的支援を積極的に行っている。

実雇用率の低い業種の事業主からは、そもそも障害者雇用のイメージがわからない、障害者ができる仕事がない、社内の理解がない、採用後どう雇用管理をしたらよいかわからない、といったご相談が多い。

例えば、障害者雇用のイメージ作りのお手伝いとして、採用までのステップや同業種の雇用事例（障害者雇用事例リファレンスサービス・HPの動画・DVD等）・他社の見学をご紹介している。また、仕事の切り出しについては、仕事の切り出しの考え方や切り出し例のご紹介や、ハローワークと連携し、会社見学を行い、助言を行う等により求人化をした例もある。

社内の理解促進のニーズに対しては、社内研修の企画を行っている。全般的な障害者雇用の理解を深めたい、各部署に仕事の切り出しをしてもらいたい、受け入れ部署で障害特性や雇用管理のポイントを知ってもらいたい、などいった対象者とニーズに応じた研修を実施している。より高度で専門的なアドバイスが必要な場合には、障害者雇用支援人材ネットワーク事業（障害者雇用管理サポーター）の活用を行うこともある。

また、採用後の雇用管理について助言が受けられる環境がないという場合には、他社の取組事例を聞いたり、担当者間で情報交換を行うことのできる事業主ワークショップのご案内を行ったり、ジョブコーチ支援を通じて雇用管理のノウハウの伝達を行っている。

目標とするところは、事業所の方の不安軽減、障害者の力を活かして雇用していただくイメージづくりのお手伝いと企業のサポート力の向上（雇用管理体制の充実や担当者のサポート力の向上等）である。事業所との相談の中で状況、ニーズをお聞きした上で、雇い入れ検討の段階～職務の検討～受け入れ準備～採用～定着まで様々な段階に応じたメニューを組み合わせ提案し、体系的に支援を実施している。

実雇用率の低い業種における 障害者雇用の取組について

税理士法人古田土会計・株式会社 古田土経営
リーダー 十河 寿寛

Copyright© MKconsulting Group All rights reserved

会社概要

税理士法人古田土会計・株式会社古田土経営



設立：昭和58年1月11日
所長：古田土 満
従業員数：214名（平成30年8月現在）
資本金：3000万円
所在地：東京都江戸川区西葛西5-4-6
アールコート302

経営ビジョン：日本中の中小企業を
元気にすること

人を大切にする「経営計画書」と
古田土式「月次決算書」の作成指導数では
日本一の会計事務所

身体	1人（在宅）
知的	1人
精神	5人
計	7人

Copyright© MKconsulting Group All rights reserved

2

仕事の切り出し（精神障害者）

- ① 現在、やりたいけど手間がかかるので、
できていないこと
- ② 紙ベースのデータはあるが、電子化していない
もので、あったらより改善につながるもの
- ③ パターン化しているもので、補助者、新人が作業
として行っているもの
- ④ 対外的な期日がないもの（あっても社員のリカバリ
が効くもの）、チェックができるもの

お願いしている仕事の例

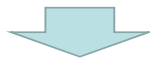
- ① 年末調整、年度更新・算定の給与データ入力
- ② マイナンバーの入力
- ③ 手書きの文章をWordに入力
- ④ ペーパーレスのためのスキャニング、
検索しやすいようにファイル名の変更
- ⑤ FAX等によるセミナーの申込み、
物販の注文データ等の入力
- ⑥ 物販の発送準備
- ⑦ 溶解に出す書類の回収
- ⑧ その他

素人の私が、できると確信したとき

ベンチマーキングで、精神障害者の方が働いている現場を見学させていただいて気付いたこと

障害は個性である

→健常者だって、色々な人がいるように、
障害者にも個性があるだけ
ただ、少しだけ配慮する必要がある



本質は、健常者の部下を持ち、
教育するのと変わらないということが理解できた

配慮はするが区別はしない！

コツ1：社長（トップ）が本気になること

コツ2：社員から喜ばれ、
感謝される仕事を願う

コツ3：感謝の気持ちをしっかり伝える（サンクスカード）

コツ4：仕事の意味をしっかりと説明する

コツ5：仕事を仕組み化する
（ルーチンワークになるまで落とし込む）

コツ6：立派な戦力として位置付ける

最大の成功要因は、**良い社風** であること！

健常者にとって心地よい環境は、
障害者の方にとっても心地よい

良い社風は

- ・ **社員満足**
- ・ **お客様満足**
- ・ **社会貢献**

業績中心の経営ではなく、社員と家族を大切にし、会社と縁のある全ての人々を幸せにすることによって創られる

古田土経営における採用基準

・ 就労支援訓練期間中、安定して通えているか

→休みがちの人は、症状が安定していない可能性があり、入社後ついていけなくなる可能性あり

・ 入力業務の正確性（スピードより質）

→不正確だとチェックが大変、慣れればスピードは少しずつ上がるので気にしない

・ 社風に合うか？

→社風に合わないと、長く一緒に働きません。会社の根幹である社風や理念をしっかりと話します

・ 一緒に働きたいか？

→障害者といえども、最後はここが重要と考えます

勤務時間

柔軟な勤務時間の対応

①パートさんからスタート、3ヶ月に一度、見直し（順調なケース）

勤務時間	勤務時間帯	出社日	一週間の勤務時間
～3ヶ月	10:00～16:00	週4日	20時間
4～6ヶ月	9:00～16:00	週4日	24時間
7～9ヶ月	9:00～17:00	週4日	28時間
10～12ヶ月	9:00～17:00	週5日	35時間

②当事者の事情に合わせた勤務体系

例) 9:30～15:30 → バスが空く、更衣室で他の社員と会わない時間帯

③勤怠が安定しなければ、勤務時間の短縮にも対応

→法定雇用率は、気にしない。社員の事情を優先する

9

Copyright© MKconsulting Group All rights reserved

支援者会議

勤務時間の変更等は、支援者会議で決定する

- ① 勤怠の安定
- ② 本人のやる気
- ③ 支援員と主治医からの承認

- ・福祉の支援員、主治医、企業担当者の3者が一体となって、当事者を支えることが重要

社員登用制度

- ・障害者の方でも社員登用あり
実績は3名（現在、在籍は2名）

10

Copyright© MKconsulting Group All rights reserved



BIKOH
Industry Corporation

株式会社美交工業
専務取締役 福田 久美子

会社概要

- ・ 所在地 大阪市西区九条南2丁目7番23号
- ・ 設 立 昭和55年(1980年)
- ・ 業 種 ビルメンテナンス業・造園業
パークマネジメント(指定管理)
- ・ 資本金 1000万円
- ・ 社員数 158名(社員103名、パート55名)
障がい者雇用率 21.46%
*平成30年6月1日現在

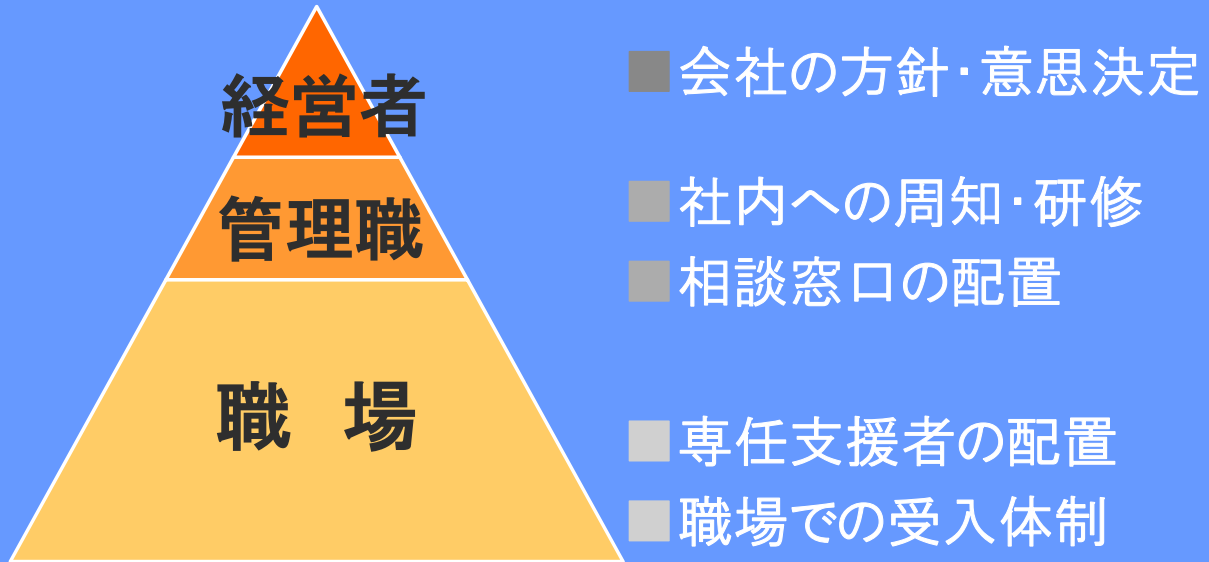
清掃業の特性と 歴史的背景からみた社会的役割

- ◆ 労働集約型産業
- ◆ 多種多様な業務形態・勤務形態
- ◆ 地域密着型産業

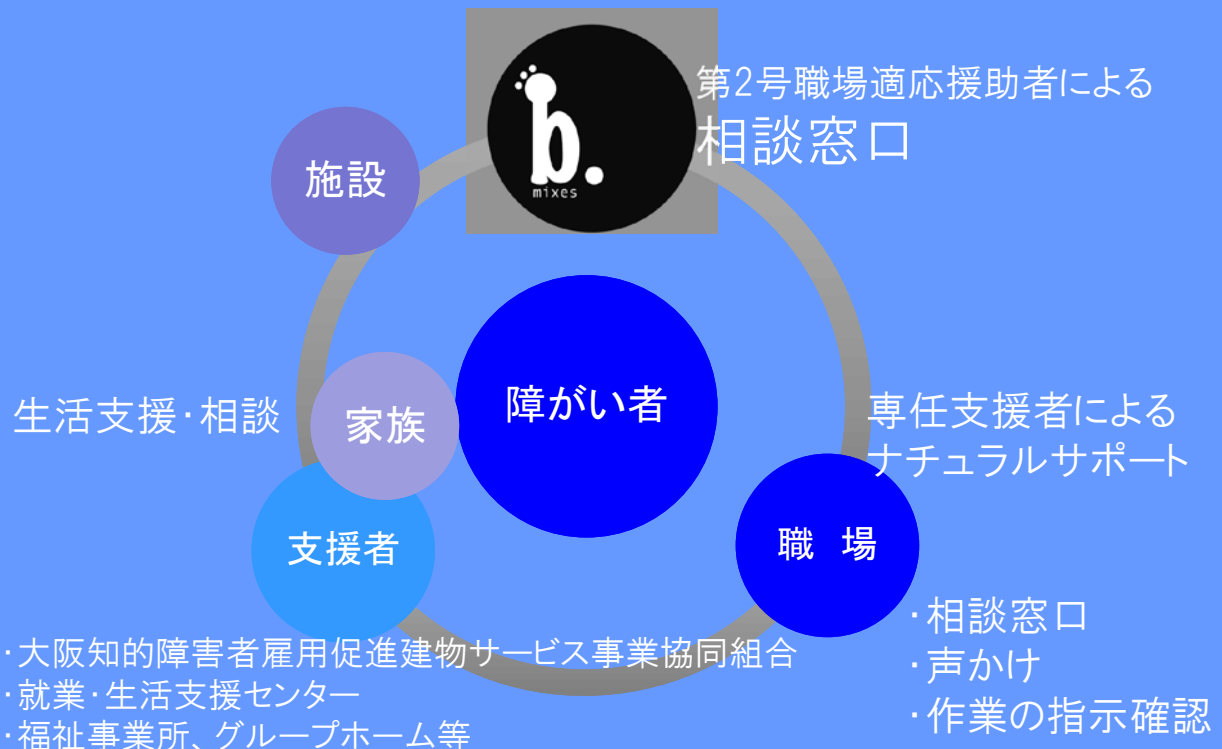


高齢者をはじめ、社会的困難を抱える
人たちの雇用の受け皿としての役割

本社と職場との温度差を解消 障がい者を見守る体制



就労面と生活面の相互関係



支援機関等との連携により

- 相談窓口や支援体制の確立
- 職務分析(作業工程の掘り起こし)
- 視覚情報による作業手順書・指示書
- 作業道具の改良・色分け
- 個々の適性に応じた課題分析
- 定期的なケース会議による改善
- スキルアップに向けた支援
- 就労後の余暇活動支援
- 職場の安全面の配慮



BIKOH
Industry Corporation

「人と環境とのつながりを大切にした
社会づくり」を目指して…

事業活動を通じて、企業として出来ることを
まじめに考え、楽しみながら取り組む

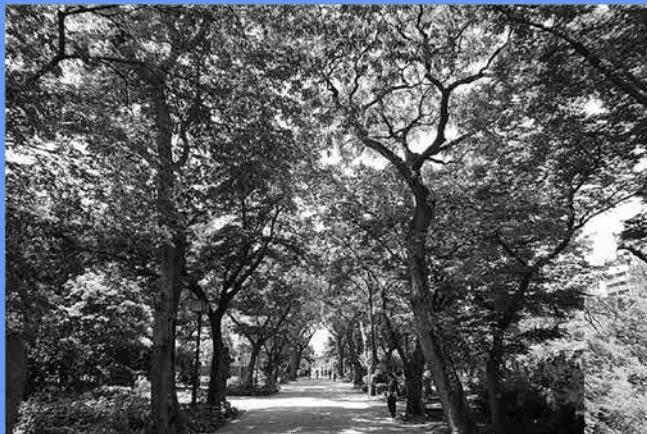
- 価値観を押し付けない、排除しない
- 固定概念や偏見で判断せず、関係づくりを大切にする
- 慈善や貢献ではなく“サービス”として捉え、決して無理をしない
- パフォーマンスやスタイルを重要視する

平成15年(2003年)

知的障がい者の雇用ノウハウを活かして 大阪市内の公園巡回清掃から ホームレスの雇用をはじめ



都市公園の指定管理者



平成18年(2006年)
大阪府営住吉公園
NPO法人釜ヶ崎支援機構とのJV

平成22年(2010年)
大阪府営久宝寺緑地
おしごと興業合同会社とのJV



ビルメンテナンス業

知的障がい者の雇用をはじめ

顧客サービスとして
ホームレス雇用をはじめ



ビルメンテナンス業



パークマネジメント業



BIKOH
Industry Corporation

社会のためにはじめてことが、
会社のためになった

- 人と人とのつながりを大切にすることが経営に活かされて
- いままで気づけなかった、新しい「気づき」が戦略に～
- 「人の役に立つ」喜びが、職業意識の向上に～
- 企業の技術が一人ひとりの人権を尊重することで磨かれていく

実雇用率の低い業種における障害者雇用の取組について

カナツ技建工業株式会社 総務部 総務・人事グループ
グループマネージャー 三角 敦嗣

本社：島根県松江市春日町 636 番地

創業：1938年6月11日

会社設立：1954年4月14日

事業内容：土木・建築工事施工管理及び水処理施設の建設と運転監視・維持管理業務

【障害者雇用についての考え方】

企業が地域社会の中で存続していくためには、その地域社会が元気であること、そこで働く人が元気であることが必要であり、障害者雇用についても、お互いに助け合うことで良い人間関係ができ、お互いに成長しあい、それが地域の活性化にもつながるものと考えます。また、障害者の方々の活動への協力・支援をすることで、障害者の方々の活躍の場が広がるよう、雇用以外の面でも積極的に取り組むことで地域の活性化を促進できるものと捉えています。

【雇用状況】

聴覚障害・視野障害・知的障害・精神障害（全体で6名）

【主な仕事】

パソコン業務 ・データ入力 ・書類の電子化作業 ・PCセットアップ
事務業務 ・名刺発注管理（社員からの依頼受付、業者への発注、納品対応など）
・文書管理（ファイリング） ・郵便物の送付
軽作業 ・施設営繕（草刈、花壇への水やり、施設内の整理整頓、清掃）
・水質検査器具の洗浄 ・水質検査補助
その他 ・社有車管理（洗車、給油） ・チラシ配り

【雇用のための取組】

- ・既存業務だけではなく、新たな雇用の場を創出
- ・事前の見学会や体験期間、トライアル雇用制度の活用
- ・雇用条件（勤務日数、勤務時間等）への柔軟な対応
- ・専任の社内支援担当配置による窓口一本化
- ・社内会議への参加
- ・安心して働ける職場環境づくり