

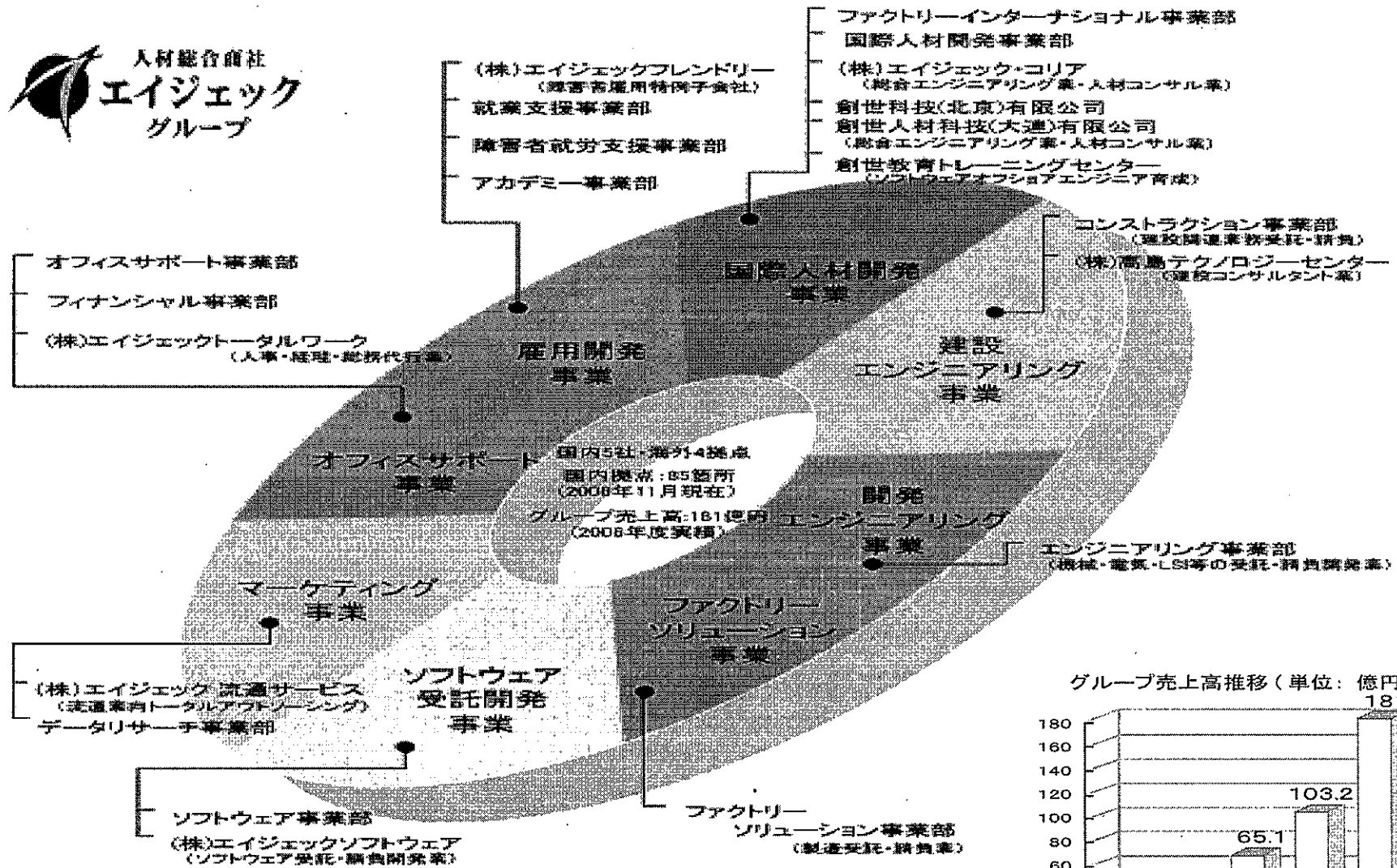
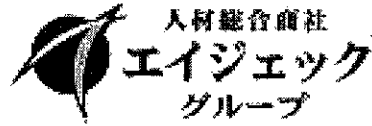
# 第4回「多様な雇用形態等に対応する障害者 雇用率制度の在り方に関する研究会」

2006年12月15日

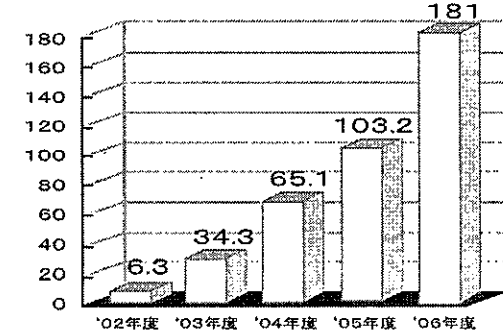
株式会社 エイジェック



# 1. 株式会社エイジェックにおける業務内容

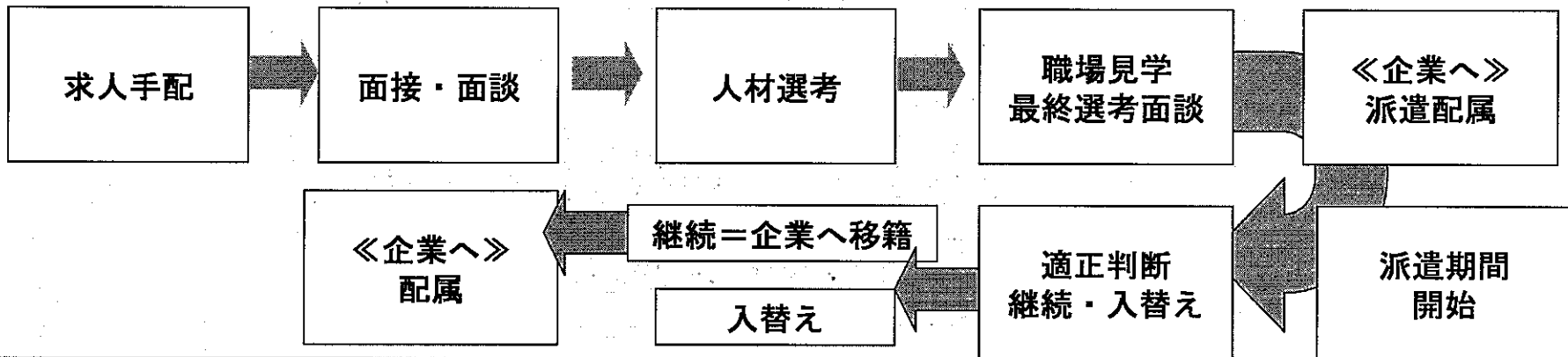
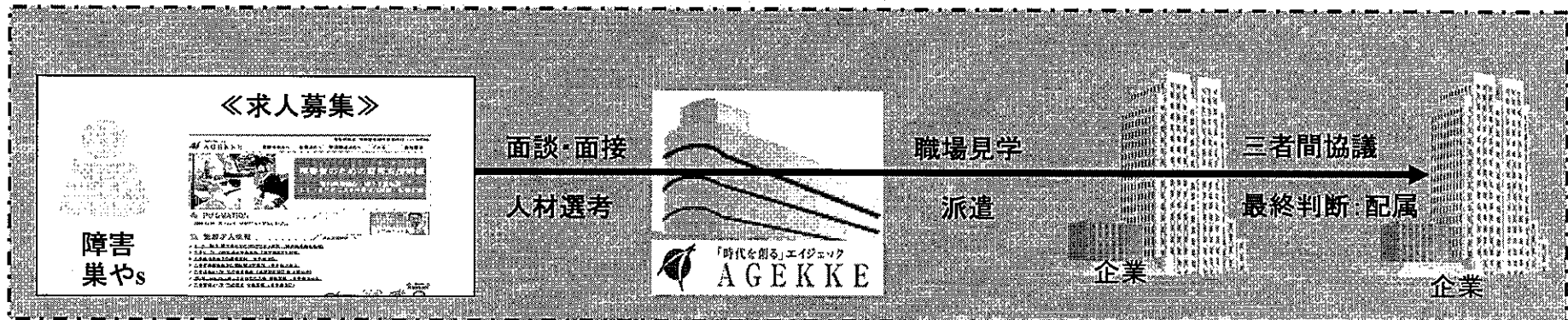


グループ売上高推移 (単位: 億円)



# 障害者紹介予定派遣

## 紹介予定派遣



### <<紹介予定派遣・・・報酬>>

- ・ 派遣期間  
派遣料金＝技能スキル別（事務職 1800円～2300円／時間当り 相場）
- ・ 移籍費用
- ・ 紹介配属企業採用（想定年収の27%）  
想定年収・・・基本給+諸手当（交通費は除く）+想定賞与 ＝ 年収

# エイジェック障害者人材紹介事業、採用活動の流れ アカデミー訓練制度紹介

## アカデミー訓練による採用の流れ

### 《特殊な採用活動について》

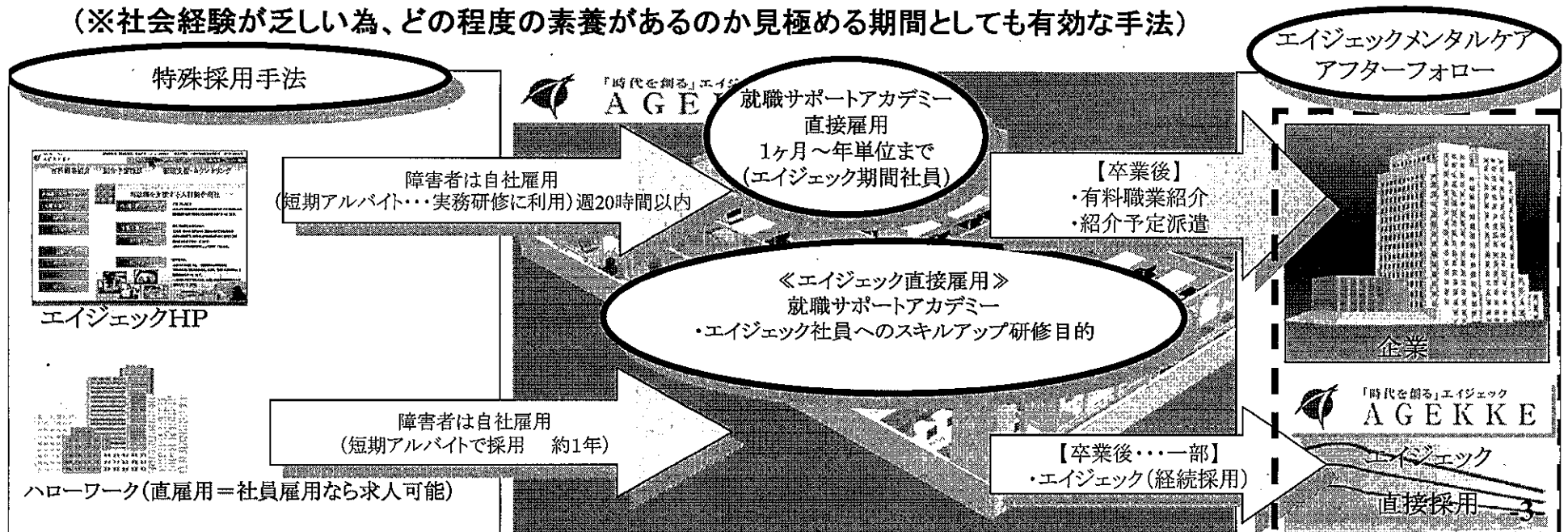
障害者採用は、採用前の面接・面談や、等級などでは非常に見極めも厳しく、職業安定所などによるトライアル雇用など活用する場合など、数多くの手間と時間を要します。

### 《障害者採用②》

・未知数の障害者をエイジェックで直接雇用し、OJTを行います。その後障害者の適正を見極め企業へ配属。

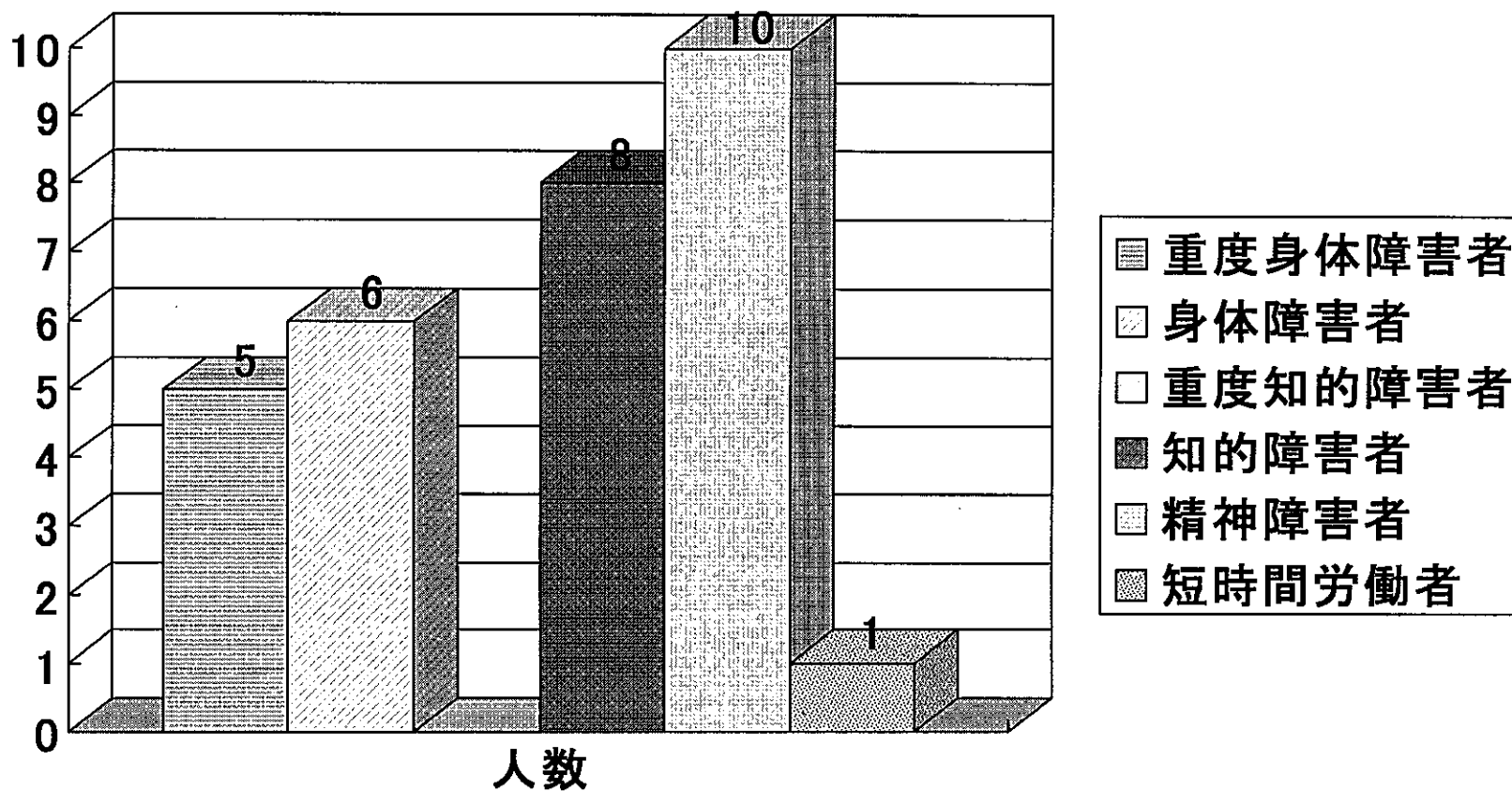
(※精神障害などの方は、社会復帰まで時間がかかり、リハビリ的なOJTなど双方にとって有効的な手法)

(※社会経験が乏しい為、どの程度の素養があるのか見極める期間としても有効な手法)



## エイジェック障害者雇用状況

常用雇用労働者 2,401名 実雇用率 1.44% 不足数 8.5名



# エイジェック障害者就業状況 正社員及び契約社員 \* 派遣なし

**本社**

精神障害2級  
精神障害3級  
知的障害4級

フレンドリー事業部営業職:新規開拓・企業へのヒアリング  
営業サポート:事務用品発注  
事務補助:全国宣伝費計算(アクセス、エクセル使用)郵便物処理、応募者書類スキャニング、ネットワークへのデータ保存

**業務管理センター**

精神障害2級  
精神障害2級  
知的障害3級

経理補助:アクセス利用、入力業務  
総務補助:幹部出張手配(航空券、新幹線、ホテル予約 事務・総務補助:電話対応(始めは内線のみだったが現在では、外線も取れるようになった)各オフィスからの物品請求処理、郵便物処理、荷物の仕訳

**特例会社**

精神障害2級 5名  
知的障害3級 4名  
聾啞2名(研修中)

軽作業:個人データスキャニング作業、書類シュレッター、応募者書類スキャニング、アンケート集計、500名分の名刺作成、喫茶店経営企画中  
名刺裁断、検品、梱包、発送宛名書き、発送、書類分類

**首都圏**  
・八王子  
・大宮  
・横浜  
・浜松町 各オフィス

精神障害3級2名  
精神障害2級2名

事務:派遣顧客台帳入力、離職票作成、HW、社会保険事務所への届出(ゆっくりだが、正確)

事務補助:社会保険グループ加入書類作成、派遣顧客台帳入力、掲示物、資料作成

身体障害(車イス)  
身体障害5級

事務補助:社会保険グループ加入書類作成、派遣顧客台帳入力、掲示物、資料作成、一般事務

## 精神障害者を雇用するにあたっての注意事項

精神障害者受入れに関する各専門家のコメント	精神障害者就業にあたって気をつける事	精神障害者を受入れる企業のリスク	精神障害者を受入れるメリット
医療法人財団 総合病院精神神経科医師 医師 ご紹介人材の10年以上の担当主治医	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同時にいくつもの仕事をさせ、プレッシャーを余り与えない事。</li> <li>・時間にゆとりを持たせる事が望ましい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社の中で重大な責任を負わせるような仕事をまかせる事が出来ない。</li> <li>・長時間の残業をさせられない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・きちんとしている。</li> </ul>
精神障害者支援NPO団体  アドバイザー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・何事も真面目に取り組みすぎる傾向にあるので、社内では時は休養をとらせて、リラックスさせる必要がある。</li> <li>・社外でも相談できが定期的に話しを聞く必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特にないと思うが、あるとしたら会社の中で重大な責任のあるポジションに就かせる事ができない。</li> <li>・<u>就労後、社内等で問題が起きた事例はない。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受入れにあたり特に施設整備が必要ない。</li> <li>・社会人経験がある方が多いので、一から教えなくても済む</li> <li>・非常に真面目である。</li> <li>・物事をごまかさない。</li> </ul>
独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 アドバイザー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物事に集中しすぎる傾向にあるので、上司にあたる人が、たまに声をかけたほうが良いのではないか？</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・余りにも多くの業務をさせられない。</li> <li>・月1回又は2週間に一度、診察の為半日の休みが必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・真面目、礼儀正しい</li> <li>・社内での良いムードメーカー</li> </ul>
東京都 障害者職業センター アドバイザー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の量をコントロールする人がいると良い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・余りにも精神的にプレッシャーがある仕事をさせられない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・真面目</li> </ul>

## 精神障害者を雇用するにあたっての注意事項

精神障害者受入れに関する各専門家のコメント	精神障害者就業にあたって気をける事	精神障害者を受入れる企業のリスク	精神障害者を受入れるメリット
(株)エイジェック	<ul style="list-style-type: none"> <li>・真面目すぎる、貴重面すぎる場所があるので、業務の中で休憩時間を設けている。午前10時午後3時頃と5時頃（本人希望）</li> <li>単純作業には、音楽をかけて飽きないようにしたり、週単位でタイムカードの計算など業務の交代をする。</li> <li>・障害者それぞれが、責任を持ち、成果にもこだわるようにする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特にないが、業務に集中しすぎる点があるので、定期的に声をかけて休ませる。</li> <li>・融通が利かない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・真面目で指示通りに動く。</li> <li>・まわりに気を使う。</li> <li>・業務に対し手を抜かない。</li> </ul>



### 3. 障害者の紹介予定派遣の受入について

障害者の紹介予定派遣を受入れるにあたっての取り組みなどについての報告。

#### ①障害者雇用における紹介予定派遣という形態の意義・評価。

- ・派遣期間は派遣会社の管轄なので、不採用になった場合、断りやすい。
- ・建設業界という事で、特殊な用語が社内で飛び交っており、更に、男性の多い職場なので女性が合うか心配だったのでよかった。
- ・現時点で派遣期間が1ヵ月過ぎたが、可でも不可でもない。  
派遣期間が半年間あるので、その中で判断すればよい。

#### ②障害者雇用の紹介予定派遣において必要となる配慮・工夫。

- ・派遣期間に適正を見極める事が大切。
- ・派遣会社より本人の適正や配慮すべき点をヒアリングする。
- ・まわりの社員にもヒアリングする。

#### ③障害者の紹介予定派遣において必要となる教育・訓練

- ・6ヶ月の派遣期間中に他の社員と馴染んでもらう。

#### ④紹介予定派遣を行う派遣企業に対して必要となる配慮・工夫。

- ・月10回以上のヒアリングと相談

派遣会社担当と面接し、紹介者の話や愚痴を聞いた結果、良かったと思う。

- ・一度就労してしまうと、会社の上司という関係になるので、会社には言いにくい。

派遣会社の営業には、腹を割って話しをしていたようだ。

- ・ほぼ毎日の相談。(電話、直接面談)

内容:業務内容について、当初の話と違う為、愚痴や相談、今後の事について改善案提示。

#### ⑤障害者の紹介予定派遣の際にあったトラブル

- ・業務内容について、ご本人が面談の時に話した業務内容と現場での職務が違っていると感じていたようだが、直接人事に報告して来なかった。

派遣会社のスタッフに、毎日話しをしていたらしく、しばらくして派遣会社より、報告があった。

毎日のように話をしていたせいか、本人と面談すると大分落ち着いていて、職場担当と3者面談する事となった。

- ・会社の間人関係で、気に入らない人がいるらしく、愚痴を言ってきた。

話を全部聞いて、なだめると納得するが、すぐ又同じ事を訴えてくる。

そんな繰り返しを何度もするうちに、6ヶ月が過ぎ直接雇用となった。

業務内容は、一般事務で特に問題なかったようだ。

#### 4.障害者雇用の派遣労働の受入れについて

紹介予定派遣のほか、障害者を派遣労働者として受け入れたことがあれば、受け入れの状況。また、障害者である派遣労働者のニーズ等について。

某：外資系半導体メーカー 人事部

派遣はカウントされない事は、知らなかったが、それでも良いので利用してみたい。  
とにかく障害者を雇い入れた事はないので、トライアルとして試みたい。  
⇒希望人材とマッチングせず、就労まで至らず。

某：金融関連 総務部

派遣がカウントされない事は認識しているが、障害者を雇用した事がないので雇用したい。  
派遣会社管轄なので、ミスマッチングになったとしても、解雇という形をとらずに済む。  
⇒時給と就業場所が合わず契約まで至らず

## 5.今後の課題

### 障害者の雇用を進めるにあたっての課題・解決に向けての方策について

- ・特に障害者の場合、派遣より正社員を望むケースが圧倒的に高い。  
しかしながら、早急に職を望んでいる中高年の男性の障害者は、派遣という形態をとる可能性はあると思う。
- ・障害者をもし派遣でもカウントされた場合、さまざまな派遣会社が介入してくると思うので障害者雇用に関して、しかるべき資格の取得が必要と思われる。

## 6. 現行の施策に対する意見・要望

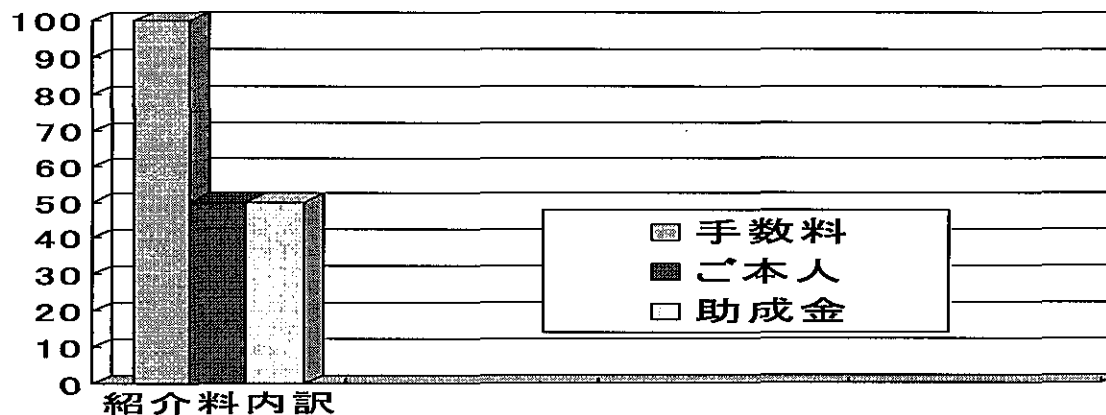
### 法定雇用率制度に関して

弊社のような多数の派遣社員を抱える企業にとっては、むずかしい点はあるが、法律には遵守したいと考える。

### 助成金に関して

弊社のような民間の人材紹介会社は、紹介者の想定年収の30%の手数料を企業からいただいております。

企業にご紹介した際、ご本人に手当てが出ると、就業意欲がでると思います。



## エイジェックからのご提案

法改正によって、少しでも障害者の雇用が進む事を心より望みますが70社以上の企業人事部の方とお話をして痛感する事は、法律以前の問題で障害者に対する意識の問題が根深くあります。

多くの企業の方や全国の営業よりヒアリングした、総論として

Q. なぜ、雇用が進まないと思いますか？

A.環境整備が整いません。

それは、受け入れる部署の社員の理解と社内の施設の両方です。  
障害者と接した事がないので、社内で偏見があるのも事実。

Q. どうしたら、雇用が進むと考えますか？

A.障害に対し、勉強会を開く、個人個人の意識を変えてもらうしかない。

障害者と共に働いた事がないので、想像出来ないから  
そういう機会があれば良いと思うが、現実むずかしい。



障害者と共に就労する機会を設け、障害者を特別視せず、障害者を理解し  
業務を遂行していく環境作りをオフィスで実際に学ぶ事が必要だと考えます。

## 障害者雇用研修の委託事業

- ・さまざまな障害を持つ方々との、就労の実体験を積む。
- ・障害者を雇い入れる社員や人事部の方のカウンセリング。
- ・実際雇用した後のフォローや、障害者就労の環境改善に関する学習。
- ・さまざまな障害者の「障害」について学び、理解する。



業務内容、職場環境などにより、  
それぞれの企業や部署ごとプログラミング。



エイジェック障害者雇用セミナー

この事業は、当社が国際学園等と連携し、  
単なる障害者支援に留まらず、研修制度に興味をもって頂いた企業に対し、  
フォローシステムの提案と同時に社内への啓発と社員教育の一環として、  
職場指導員の養成や職場の環境改善方法について、有料研修を実施していきたいと  
考えております。

この有料研修は、職種別や企業別など、ピンポイント的な内容で実施し、  
その都度アンケートで内容精査し常にカスタマイズしていきたいと考えております。  
その他、各施設職員向けや当事者(障害者本人やご家族)に向けての各  
種研修等も現在検討中です。

**ご静聴ありがとうございました。**

**株式会社 エイジェック**  人材総合株式会社  
**エイジェック**  
グループ