

## 企業に対するヒアリングについて

企業名 株式会社かんでんエルハート

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

①-1 企業が障害者を雇用するに当たっての課題はなんですか。また、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか（既に活用している支援を含む。以下同じ。）。

- ・ 企業は、適性や業務能力評価をして安定して労務提供できる人材を採用したい。しかし、さまざまな障がい者がいるので、実習受け入れや採用選考、トライアル雇用等の短期間ではアセスメントするのが困難である。（長期的に見ていくことが必要）
- ・ 支援機関での作業訓練と企業の労働では、労働密度が異なる。また、就職後の長い生活の中で親との死別や自立などのライフイベントも体験する。経年による就業上・生活上の環境変化により、対象者の状態は変化していくものである。（就職前と就職後ではアセスメントは変化する）

⇒支援機関には、企業の特長や企業が求める人材について理解を深めてもらうとともに、経年変化も考慮に入れたアセスメントを行っていただきたい。また、とくに生活面・健康管理面を丁寧にアセスメントしていただきたい。

⇒支援機関には入社後のアセスメントにも力を入れていただきたい。

⇒企業の特長を理解するために、支援機関には定期的に企業と会合する機会をもっていただきたい。（⑤に詳述）

①-2 ①-1 のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどういった課題があり、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

②-1 企業が障害者を継続して雇用するに当たっての課題はなんですか。また、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

- ・ 従業員の育成・成長なくして、企業の成長はない。労働生産性の向上は企業の持続的発展に不可欠である。そのため、企業は従業員に長期に安定して勤務していただき、成長して自己実現と貢献をしていただく必要がある。職業準備性のピラミッドで考えると、従業員の就業生活が成り立つためには生活面の安定が重要であるため、従業員が成長し仕事のレベルが上がれば、それを支える生活面への負担も大きくなり、サポートの必要性も増す。また、①-1 に述べたとおり、経年による生活面の環境変化も生じてくる。つまり、従業員にとっては「就職前のストレス」 < 「就職後のストレス」であるが、支援機関が力を入れているのは「就職前の支援」 > 「就職後の支援」なのが現状である。
- ・ 当社は、第2号職場適応援助者を多数養成し、各職場に配置しているため、職務上のサポートは勿論、生活支援も行っている。しかし、労務管理を超える生活面のサポートについては、課題や負担が大きすぎるため、実効が上がらない。

⇒支援機関には、就職後のサポート（とくに生活支援）に力を入れていただきたい。

- ・ 就業時間外のサービスが不十分であり、「就業している障がい者がサービスに合わせる」形となっている。

⇒夜間のホームヘルパーを充実させるなど、「サービスが就業している障がい者に合わせる」形になっていただきたい。

- ・ 新規に支援機関を利用する際、本人のニーズがなければ支援機関に動いてもらえない。中には、本人や家族の問題意識が低い場合があり、本人と支援機関を結びつける役割を会社がとり続けなければならないため負担が大きい。

⇒新規に支援機関を利用する際、本人を後押しするような役割をとっていただきたい。

②-2 ②-1 のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどんな課題があり、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

- ・ 知的障がい者の場合、家庭環境の激変（兄弟の独立、親の他界等）に適応できないことが多いため、生活支援がとくに重要である。

- ③ ①及び②の支援のほか、必要な支援（財政的支援を除く。）はありますか。また、  
どういった支援が必要ですか。

- ④ （助成金などの）財政的支援は必要ですか。また、どういった財政的支援が必要  
ですか。

<障害者雇用率のカウントについて>

- ・ 現状では障害者雇用率のカウントの重み付けが「重度身体障害者>精神障害者」となっているが、就業生活上の要サポート度で見ると、実情は「重度身体障害者<精神障害者」であることが多い。精神障がい者の雇用を促進させるためには、就業生活上の実情に合ったカウントに変更することが望ましいのではないか。

<企業によるアドバイザーの選任について>

- ・ 例えば「産業医の選任」のように、信頼できる支援機関の方をアドバイザーとして企業が選任することを義務化し、その委託契約を助成するという仕組みにしてはどうか。支援機関は企業から契約金が入ることで、企業支援（従業員の就職後の支援）に力を入れやすくなるのではないか。

- ⑤ 就労支援機関等が連携・ネットワークを構築するに当たって、企業が協力できる  
役割はなんですか。

- ・ 障がい者の実習の受け入れ

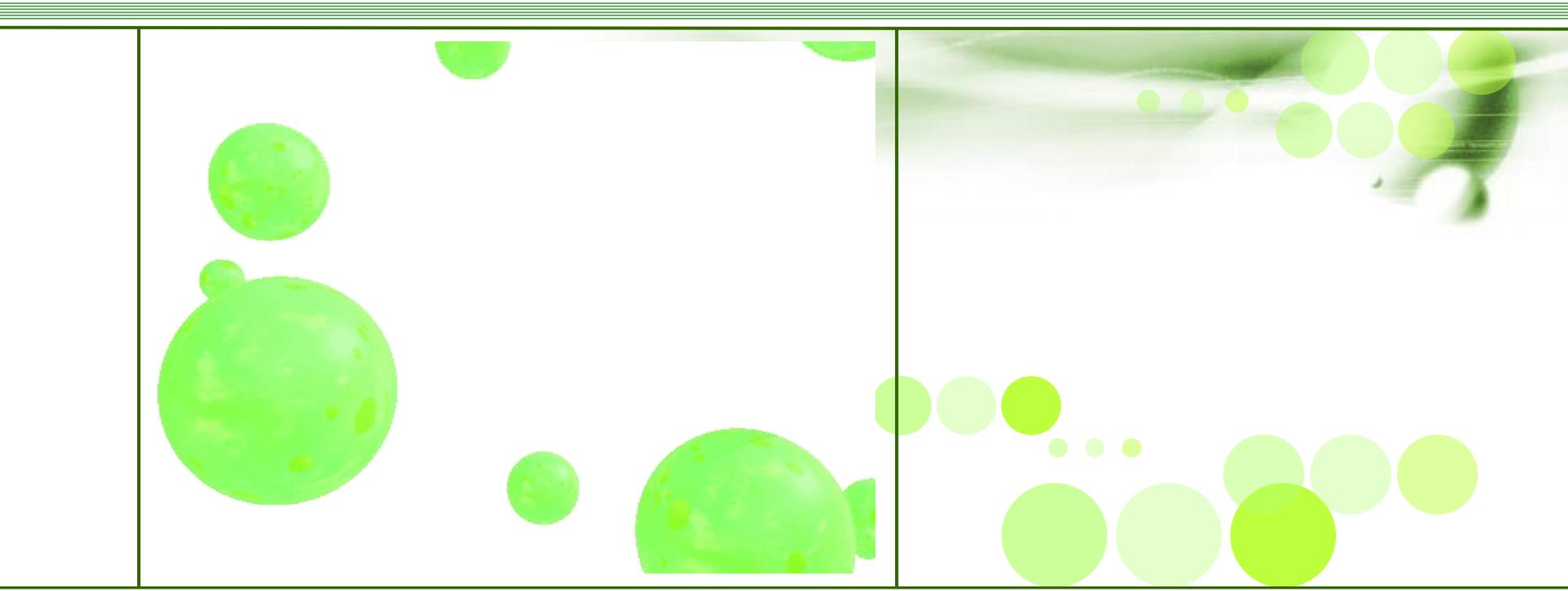
【就職前】

- ・ 支援機関との会議等に企業も出席し、企業サイドの視点や情報を伝えること

【就職後】

- ・ 障がい者のライフステージの中心が企業に移っており、長期に及ぶ以上、企業を舞台に障がい者のサポート会議等に長期的・専属的に出席していただき、企業の支援の仕組みや実態を肌で感じることで、企業支援とノウハウ蓄積に役立てていただきたい。

以上、ご協力ありがとうございました。



# かんでんエルハートの労務管理の取組み

第3回 地域の就労支援の在り方に関する研究会 資料

株式会社かんでんエルハート

平成24年1月27日

# 1. 当社の事業内容と障がい者の配置

Kanden L-Heart Co.,Inc

H24.1.1現在

	知的	肢体	聴覚	視覚	内部	精神
営業		4				
印刷・デザイン	1	9	4			
商品包装・DM	5	4			1	1
園芸・農園	24	3			1	4
メールサービス	22	1	1	1	3	
ヘルスケア				9		
厚生サービス		3				
企画・業務		3	1	1		3
人員計 109名	<b>52</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

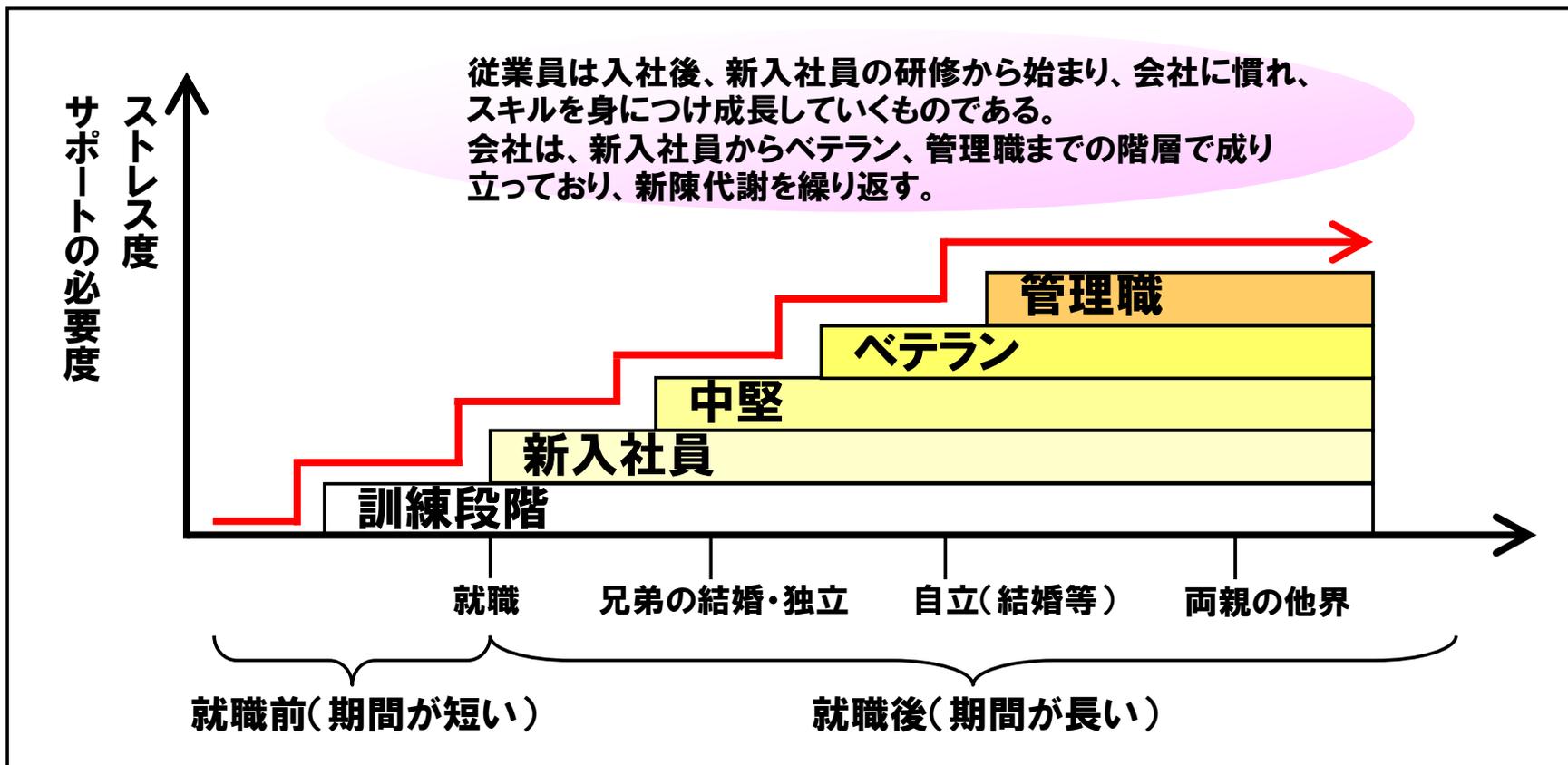


### 3. 就職前と就職後のアセスメントの変化

Kanden L-Heart Co.,Inc

支援機関での作業訓練と企業での労働では、労働密度が異なる。また、就職後の長い生活の間に、親との死別や自立などのライフイベントを体験する。経年による就業上・生活上の環境変化により対象者の状態は変化するため、アセスメントも変化する。

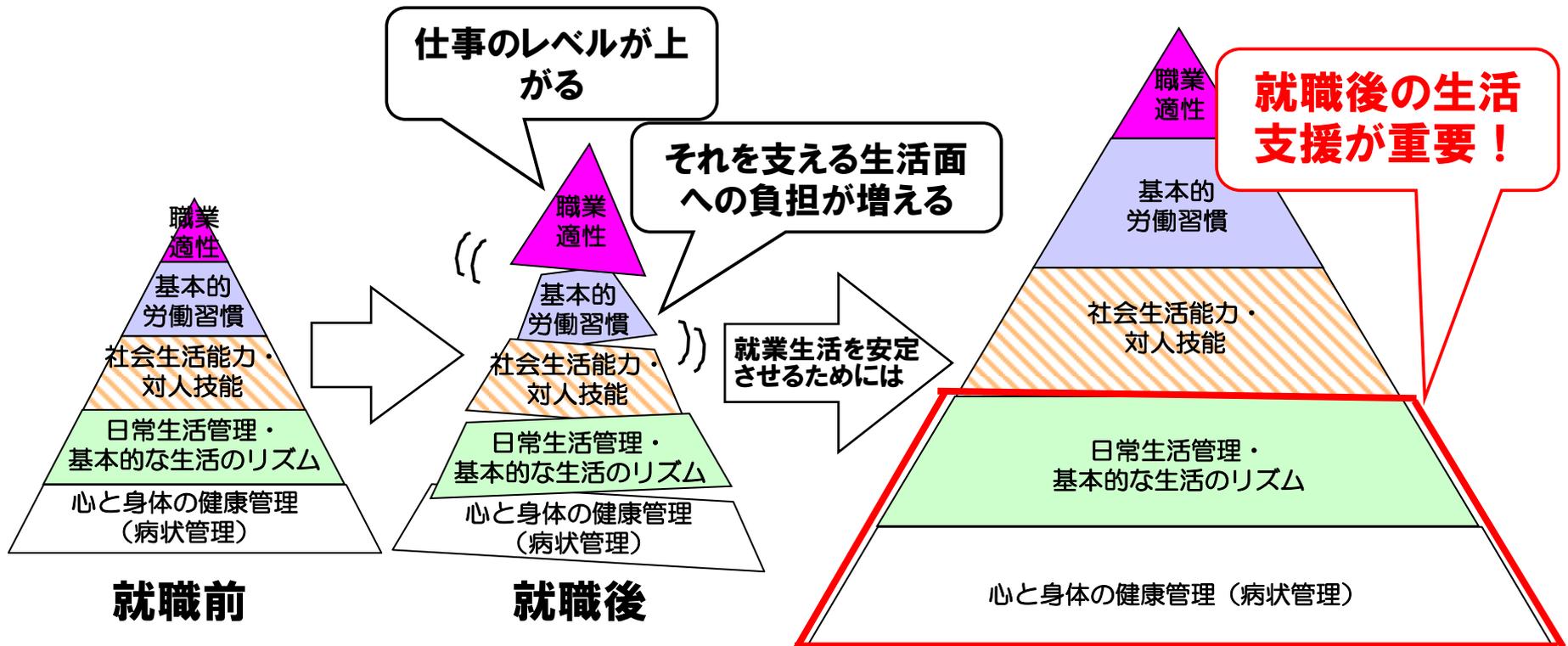
#### 就業・生活上のライフイベントとストレスの変化(イメージ)



# 4. 就職後の生活支援の重要性

サポートの重要度は **就職前の支援 < 就職後の支援**

しかし現状は・・・ **就職前の支援 > 就職後の支援**



※ 職業準備性のピラミッド：高齢・障害・求職者雇用支援機構より

## 5. 企業にとって実効性のあるサポートの範囲

Kanden L-Heart Co.,Inc

当社では、従業員の生活面にも目を配るラインケア体制を整えているが、それでも企業にとっては労務管理を超えるサポートは難しい。

