障害者雇用PBL中間報告

京都産業大学
福田佳晃（高畠ゼミ）・脇坂祥平（岩永ゼミ）

障害者雇用PBLの目的

○障害者雇用の現状
京都府の法定雇用率達成企業の割合は**46．9%**

○目的
◎中小企業での障害者雇用が進めば、法定雇用率を達成する企業が増える！
・中小企業で障害者雇用が進まない原因の調査
・中小企業での障害者雇用促進のために、国や京都府はどういった支援をすべきか？

（別紙）京都の障害者雇用の現状

インタビュー調査

1,京都ジョブパーク（行政）
野口礼子様・本田誠治様

2,日昇館（企業）
常務取締役　野村尚一様
ジョブパーク　野口礼子様・本田誠治様

3,障害学生Aさん（当事者）
京産大法学部4回生　大企業総合職に内定

当初

	中小企業
障害者	問題があるのでは？

分析結果

		大企業	中小企業
障害者	知的障害者		日昇館
	身体障害者	Aさん	なぜ少ないのか？ 募集が少ない 雇用しやすいのでは？

分析1（岩永ゼミ）

- 障害者雇用の促進を考えるにあたって、知的障害者と身体障害者とで、分けて検討を行っていくべき。
- 就業する職種
  - 身体障害・・・移動が少なく座って行える仕事
  - 知的障害・・・単純作業（清掃、野菜の袋詰め）
- 会社側の負担
  - 身体障害・・・バリアフリーへの設備投資。
  - 知的障害・・・ノウハウの伝授に時間がかかる。
- 仕事の理解度
  - 身体障害・・・健常者と同じ。
  - 知的障害・・・健常者とは異なることが多い。

当初

	中小企業
障害者	問題があるのでは？

分析結果

		大企業	中小企業
障害者	知的障害者		日昇館
	身体障害者	Aさん	なぜ少ないのか？ 募集が少ない 雇用しやすいのでは？

分析2（岩永ゼミ）

- 大企業と中小企業とでも、障害者の雇用の促進にあたって、企業としてひとくくりにするのではなく、考慮されるべき事情が異なるのではないか？

中小企業での知的障害者雇用例

知的障害の雇用環境として、日昇館は極めて先進的、理想的な企業であった。

・単純作業
・ノウハウの蓄積
・支援学校などとの組織的なつながりが密

はたして、他の中小企業にもあてはまるのだろうか？

考察（岩永ゼミ）

・中小企業での雇用は身体障害のほうが進みやすいのではないか。

＜理由＞
バリアフリーなどの設備投資が実現できれば、その他の能力は健常者と変わらず、中小企業にとってもそれほど負担とはならないはず。

当初

	中小企業
障害者	問題があるのでは？

分析結果

		大企業	中小企業
障害者	知的障害者		日昇館
	身体障害者	Aさん → 募集が少ない	なぜ少ないのか？ 雇用しやすいのでは？

今後の課題（岩永ゼミ）

中小企業での
身体障害者の雇用促進

分析1（高畠ゼミ）

- 京都に支援機関はたくさんある。

↓

利用者にとっては、

支援機関が多すぎて分かりにくい。

分析2（高畠ゼミ）

- 日昇館のポイント：労働者・保護者との連携が取れている。

↓

日昇館は積極的な企業
（ノウハウの蓄積）

↓

情報を広めることが消極的な企業に必要

分析3（高畠ゼミ）

- 一般的な障害のある就職活動者は、一方向的な情報しか得ることが出来ない。

日昇館	本学学生
・支援学校による紹介 ・間に教員がいる ・マッチングを行ってもらえる	・インターネットの利用 ・仲介者なし ・自分で探す

↓

仲介者の必要性

考察（高畠ゼミ）

・障害者雇用の支援機関を一元化し、情報提供をすべきではないか

・雇用後の情報を雇用主に分かりやすく提供すべきでないか

今後の課題（高畠ゼミ）

- 障害者の種類別の専門性を持たせたジョブコーチの可能性を検討する。

- 支援終了後の職場定着状況（平成21年度地域障害者職業センター）

支援終了者数	支援終了後の在職者数（6か月）	定着率
2，998人	2，541人	84．8%

to be continued ！