

株式会社蓬莱

	平成21年6/1報告	平成30年6/1報告
重度身体	3	3
身体	3	4
知的	0	4
精神	0	12
カウント数	9	26

障害者雇用率も1.10%→3.04%へ

単年で最大約250万円以上の障がい者雇用納付金を納めていたのが、現在では250万の調整金を受給

障害者雇用率改善の大きなポイント

- 職業領域の見直し・・・通信販売受付から工場の現業職へ
- 身体障がい者狙いから知的障がい者、精神障がい者へ
- 経営者との障害者雇用に関する方針の確認
- 障がい者合同求人面接会への参加

障害者雇用での問題点やトラブル

- ・知的障がい者や精神障がい者への周囲の偏見や理解不足の改善に苦労
- ・何度も同じ事で指導、説教中の態度に対して教育担当がパワハラまがいの言動
- ・社会保険加入後短期間で退職し、社会保険料を控除できず会社が立て替え
- ・順調に仕事を覚えた勤続3年目に、障がい者である事を周囲も忘れつつあり、仕事をいろいろ新たに覚えてもらおうとしすぎて、本人の容量オーバーとなり退職
- ・複雑な家庭環境や私生活の乱れから、仕事に集中できなくなり退職や休職

障がい者雇用の好事例

- ①障がい者グループで新規障害者の実習や雇い入れ後の指導を担当
- ②社内キャンペーンで美人豚まんや甘酢団子揚げの名人に健常者を押しのけて障がい者が受賞

自分達で自分達の存在意義(会社から必要とされている)を証明

障がい者雇用で学んだ事

- ・障害は人それぞれで違う。その人の特性に合えば、健常者と変わらない働きが出来る
- ・層がい者支援施設の利用者や支援を受けている人の方が、単独で就業に動いている人より仕事の定着やトラブル発生時の鎮静化がしやすい
- ・福祉観点で就業を進めるより、賃金に見合う雇用という観点をする方が良い