



障がい者雇用における トヨタ自動車の取り組み

「障害者雇用の現状と将来」 慶應義塾大学障害者雇用講座



代表取締役社長 有村 秀一
管理部 総務・経理G 山内礼美
2019年5月22日

1

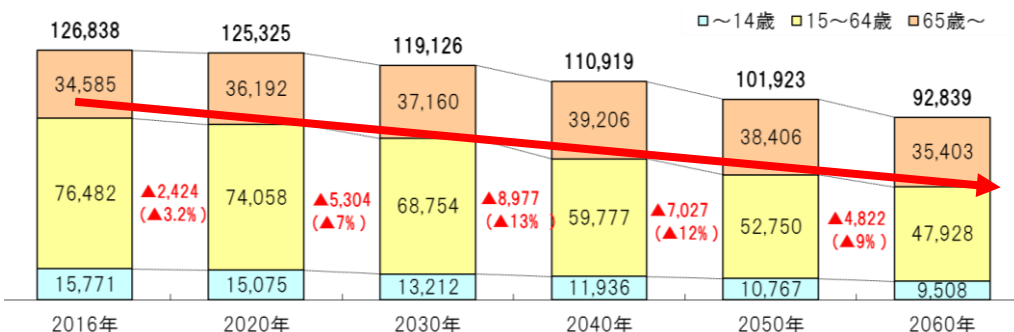
社会背景

労働人口が減少していく中、将来の日本を支えていくためには、「女性」「高年齢者」「障がい者」等の多様な人材の活躍（ダイバーシティ）が必要不可欠

【年齢層別 日本の人口推移】

総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」より

(単位: 千人)



2

トヨタのダイバーシティ推進

▽多様化する個性(属性・経験・価値観・発想)
を「お互いに**理解**し合い、**尊重**し、
学び合い、**共に成長**する」

▽一人ひとりが働き甲斐を感じ、トヨタの
「**教え・教えられる**」職場風土を醸成

もっといいクルマづくりの実現



3

トヨタグループ会社概要



4

トヨタループス概要

会社概要

事業内容	印刷、メールサービス、その他
人員規模	2009年 4月：90名(障がい者30名(内重度12名)、健常者60名) 2019年 1月：330名(障がい者261名(内重度85名)、健常者69名)
資本金	5千万円
設立時期	設立：2008年5月 事業開始：2009年4月
所在地	愛知県豊田市トヨタ町（トヨタ自動車㈱ 本社敷地内）



トヨタループス ～ 社名の由来 ～

「輪＝ループ」から命名しました。

障がいのある方の**雇用の輪(ループ)**を大きくしていきたいという想い、

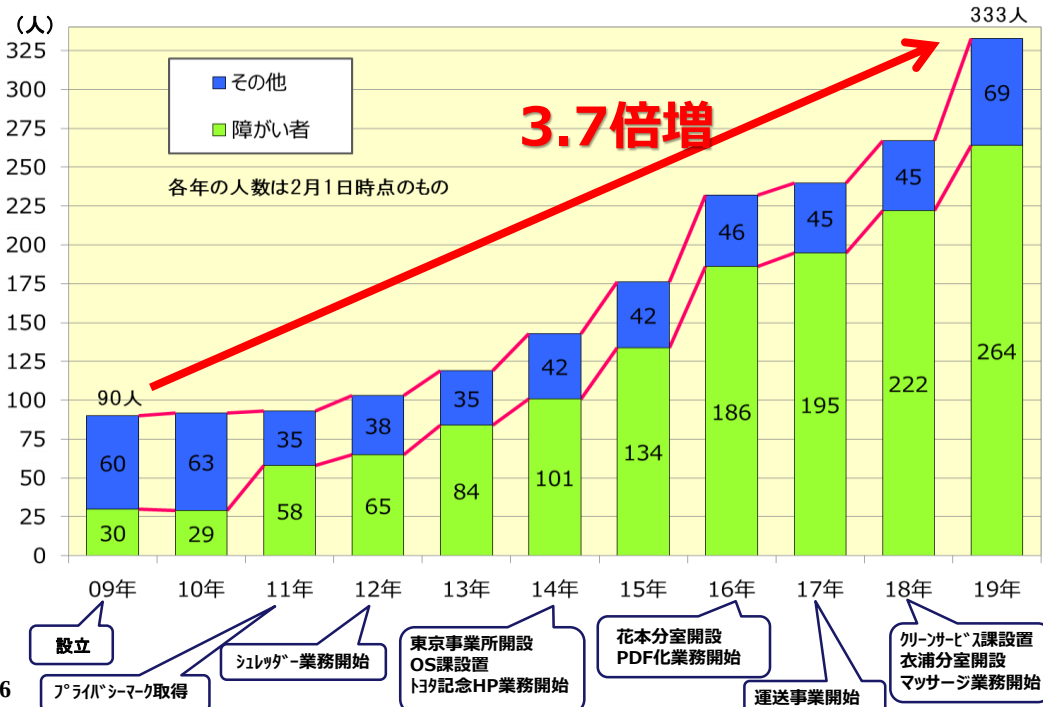
また、障がいのある方が働くことを通じ、

社会や職場の**仲間との輪(ループ)**を広げていっていただきたいという願いを込めています。

5



人 員 の 推 移

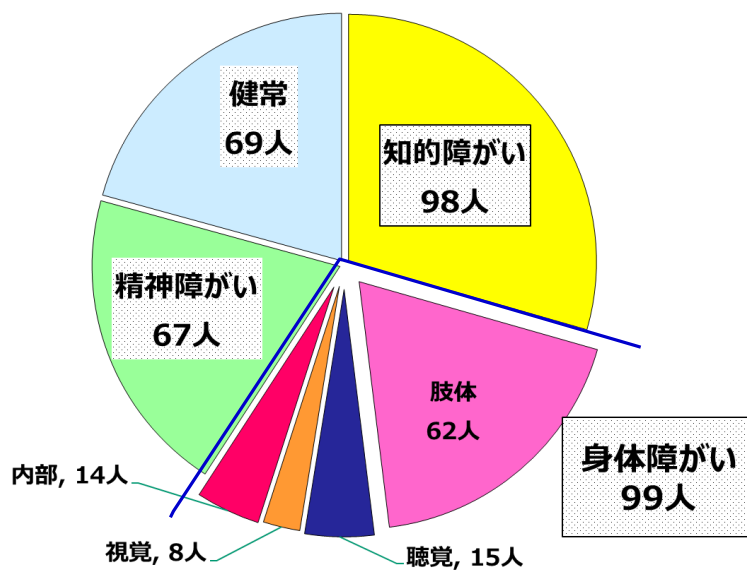


6



人 員 構 成(障害種別)

2019年2月1日時点



障がい者計264名(重度85名)

7

雇用上の課題及び その対応



8

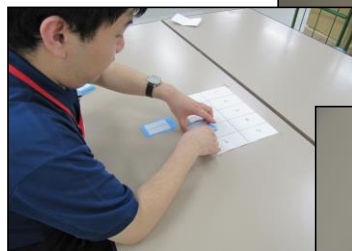
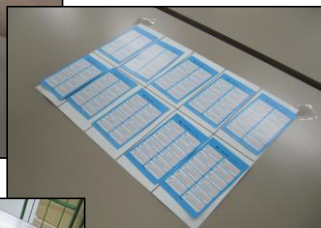
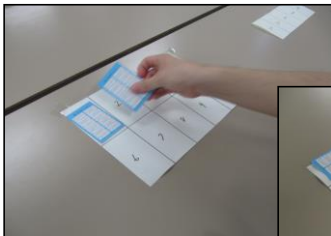
支援体制～作業上での工夫～

約100枚、200枚などの目分量を
簡素化・・・簡単計量

専用治具を作成



数えるのが苦手をサポート、枠内に1枚ずつならべ全部揃ったら
纏める・・・数えなくとも10枚ごとの束を作成



9

支援体制～作業上での工夫～

郵便物仕分け棚への配送用通い袋をセットする際
常に袋の口が開放(入れ易い)する様マジックテープで固定

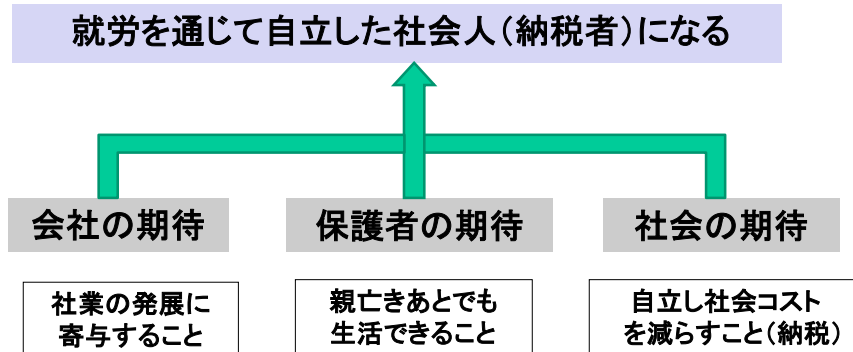


車椅子でも操作・利用可能な様改造(右)



11

障害がある社員への期待



13

就業&定着推進

企業側の役割 — 障がいの特性理解と配慮 —

- ◆障がい… (病気と障がいの両面)
 - ・健康、ストレス管理等勤務管理の徹底…専任者要 (精神科医、臨床心理士、精神保健福祉士、社会福祉士等)
 - ・障がいの理解(外見では判らない障がい)
 - ・指示の方法、理解の程度、計画的遂行
 - ・支援者との連携
 - ・長期安定雇用に向けた定着支援

当事者、家族の役割 — 障がいの受容と特性理解 —

- ◆障がい… (病気と障がいの両面)
 - ・障がい(病気)の理解と受容
 - 自ら理解し共存・立ち向かう事が重要
 - ・自己管理の徹底(イエローシグナルを早期に発信)
 - ・ただ分からないでなくどうすれば理解できるか前向きな対応
 - ・支援者との連携
 - ・就労継続の努力

14



拡大業務

【トヨタ記念病院看護助手】 2014年6月～



【電子化】 2017年1月～



【マッサージ】 ～ピットインだんらん～

2018年6月～



【お茶室清掃】 2018年8月～



15



拡大業務

トヨタグループ 新たに立ち上がった事業所

従来) 本社、名古屋事業所、東京事業所
新) 日進SC、多治見SC、花本分室、衣浦分室

他にもこんな業務を行っています

- ◆機密書類処分シュレッダー
- ◆不用PC回収、PCデータ消去作業
- ◆各種封入、梱包作業
- ◆アンケート入力

16

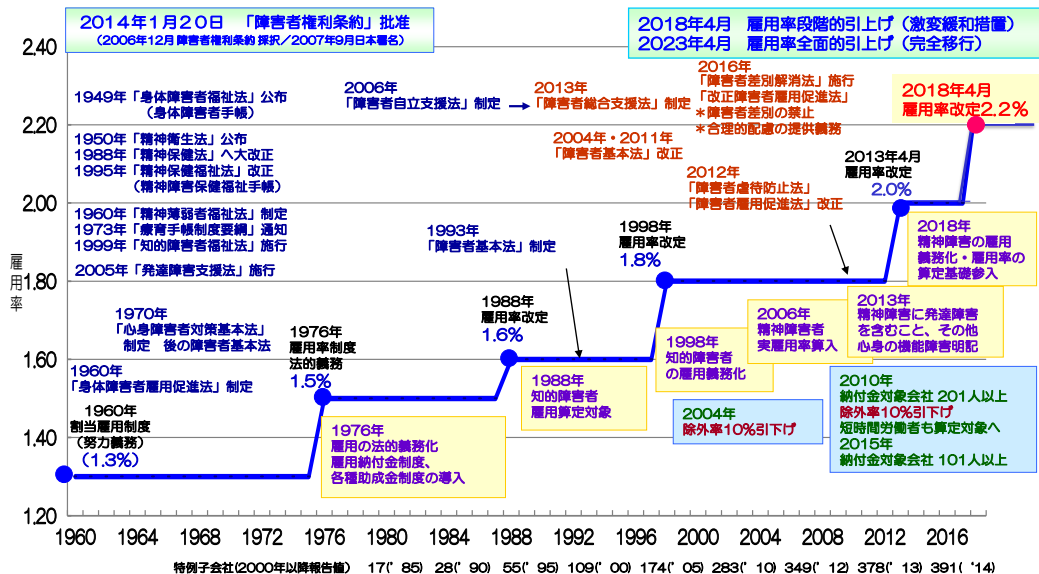
障がい者雇用の 転換期

「量」から「質」へ



17

障害者法定雇用率の変遷



民間企業の法定雇用率：2.2%（2018年4月1日施行） 2020年までに2.3%に引き上げ

* 2018年4月から、精神障がい者の雇用義務化&法定雇用率の算定基礎へ参入 → 雇用率引上げ・採用活性化
* 又除外率の段階的引下げも想定される（対象企業では実質的な雇用率の引上げ）・採用活性化

18

障がい別年齢分布(手帳取得者)

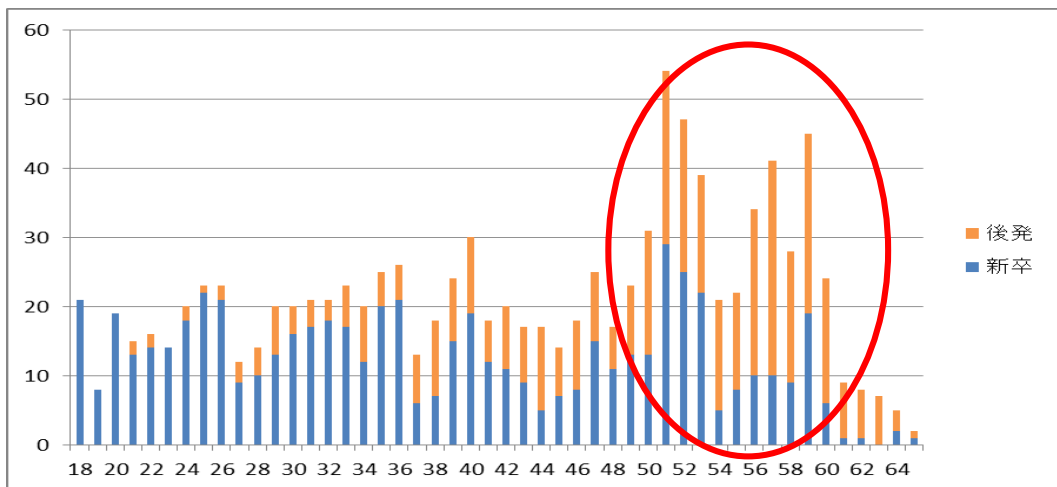


* 平成23年生活のしづらさなどに関する調査より

19

障がい者の人員構成(年齢分布・障がい発生)

- 障がい者全体の約4割が50歳以上
⇒ 今後10年間で、430名が定年退職の見込み
- 入社後の後発障がいは、約4割



障がい者の退職増化

- 増員（採用＋後発障がい）より、減員（退職・休満等）が多く、**減少基調は加速**
- 加えて、障がいのある方の60歳定年後継続就労は**約4割であり、健常者7割に対して低い**
（退職理由；健康問題、フルタイム・立ち仕事の業務継続が辛い 等）

<年間の増減員 *1>

増員		減員	
採用	22名	年齢別 人数	
後発	27名	20代	12名
		30代	5名
		40代	7名
		50代	13名
		60代	41名
増員計	49名	減員 (退職) 計	78名

△約30名

※年間の人数

<*主な退職理由*1>

年代	障がい種別	主な退職事由	退職数 (名/年)
20代	聴覚	・コミュニケーション ・進学・転職 ・家事都合(育児・介護等)	12
50代	身体	・健康問題 - 通院との両立困難 - 立ち仕事がつらい 等	13
60代	身体	・家事都合(育児・介護等) ・転職	41

*1 2017年度

障がい者雇用の転換期に際して

- ・従来の障がい者雇用は中途(後発)障がい者が主体
この為、身体(内部障害)が中心
(健常者と職務遂行能力において同等の方が多い)
- ・身体障がい者の高齢化により今後の障がい者雇用は
精神、知的障がい中心に変化
(健常者と職務遂行能力に大きな差が生じる方が多い)
- ・精神、知的障がい者の雇用拡大には社員への障がい
理解が重要かつ障がい特性に応じた業務の工夫が
必要
- ・健常者同等に長く安定的に雇用していく為には
定着支援体制が不可欠

新たな取り組み

「でも」から「だから」へ



23

新たな取り組み 「でも」から「だから」へ

障がい者**でも**できる業務から



障がい者**だから**できる業務へ



モチベーションの向上、持続的发展へ

【具体事例】

- 福祉車両等の開発・評価
- 製品のUD評価
- 障がい体験PGMの作成、実践



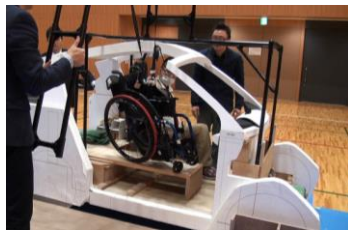
愛iライド



24



開発協力



- ・2017年東京モーターショーで発表された、TOYOTA Concept-愛i RIDEの開発にトヨタグループも携わりました。
- ・「車イスユーザーの使い勝手にこだわったモビリティの開発を」ということで、グループの車イスユーザー約10名の声(意見)が反映されています。

他にも・・・

- ・JPNタクシー発表イベントへの協力
- ・TMC主催 社内外に向けたイベント(品質展示会)への障がいをもった来場者への配慮点の洗い出し 協力
- ・2020年オリパラに向けたバリアフリーマップ製作への協力

25



心のバリアフリー研修(例)

座学：障がい理解と接し方(TLP支援G)



視覚体験①(つえの里様)



視覚体験②(つえの里様)



車イス体験①(TLP)



車イス体験②(TLP)



車イス体験③(TLP)

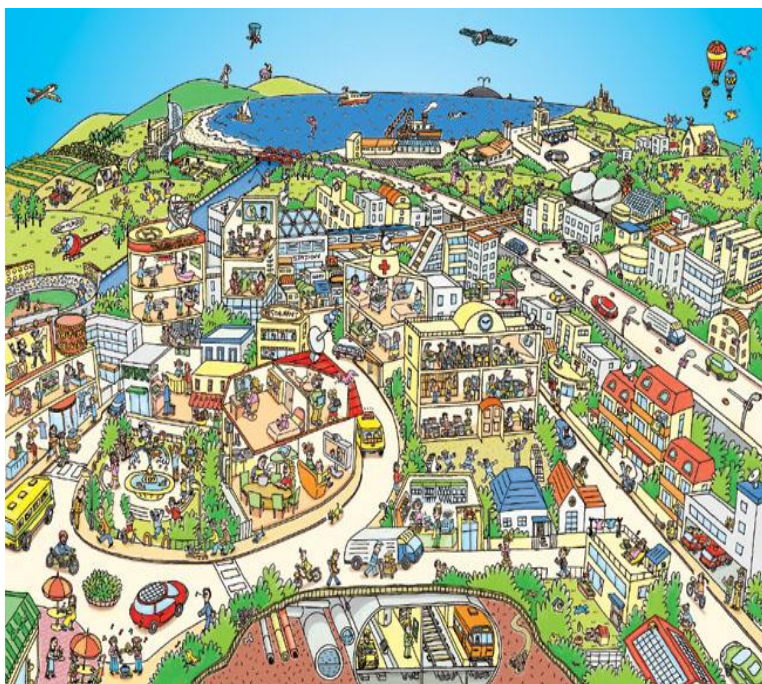


26

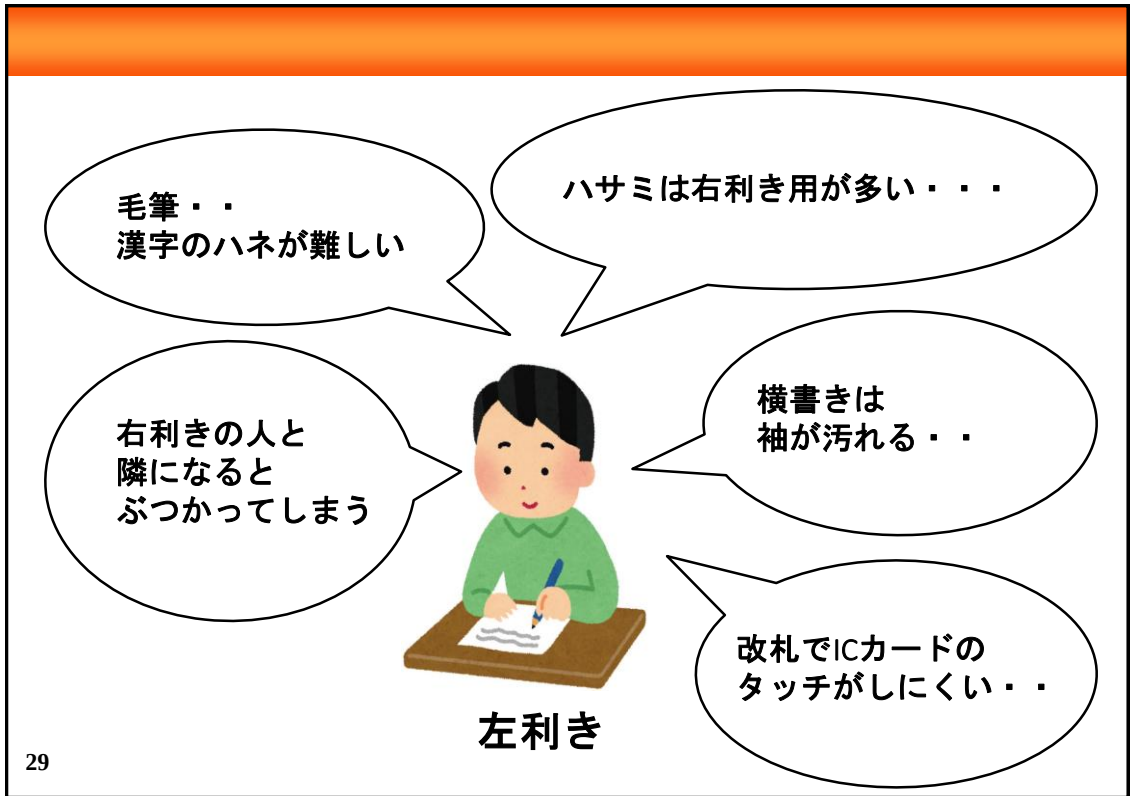
心のバリアフリー研修(名古屋市 福祉協議会・商工会議所)



心のバリアフリーとは？



28



心身の機能に障害を持つ人

国内総人口の7.4% 13人に1人

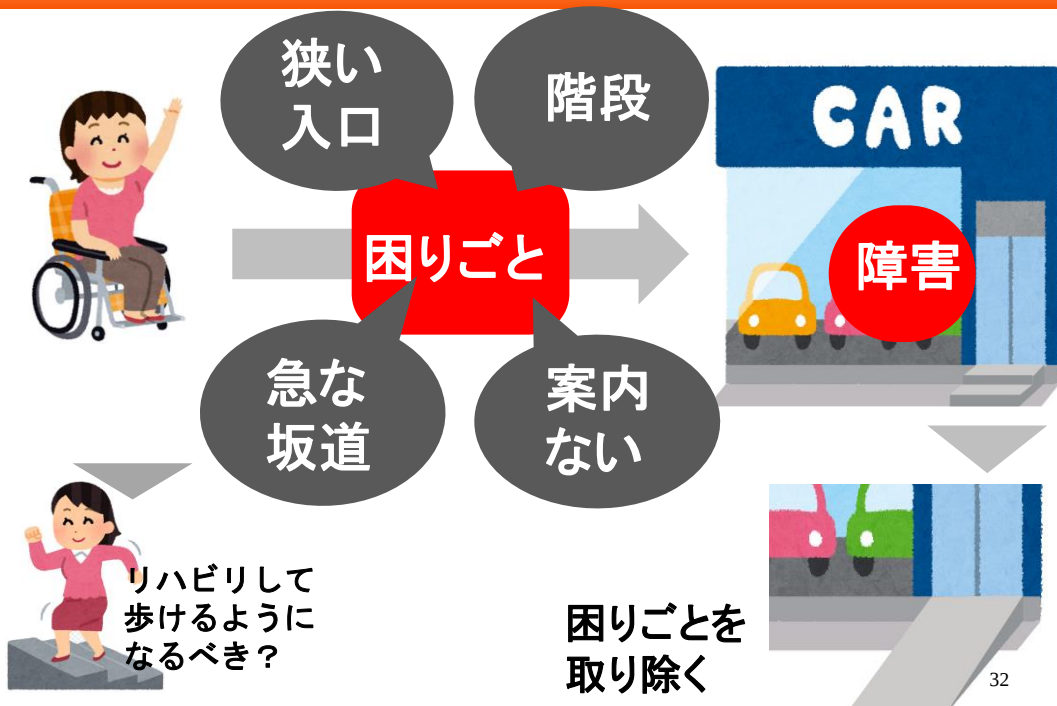


※ここでは、身体障害、知的障害、精神障害の3区分による基本的統計値を見るが、障害者は、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。

31

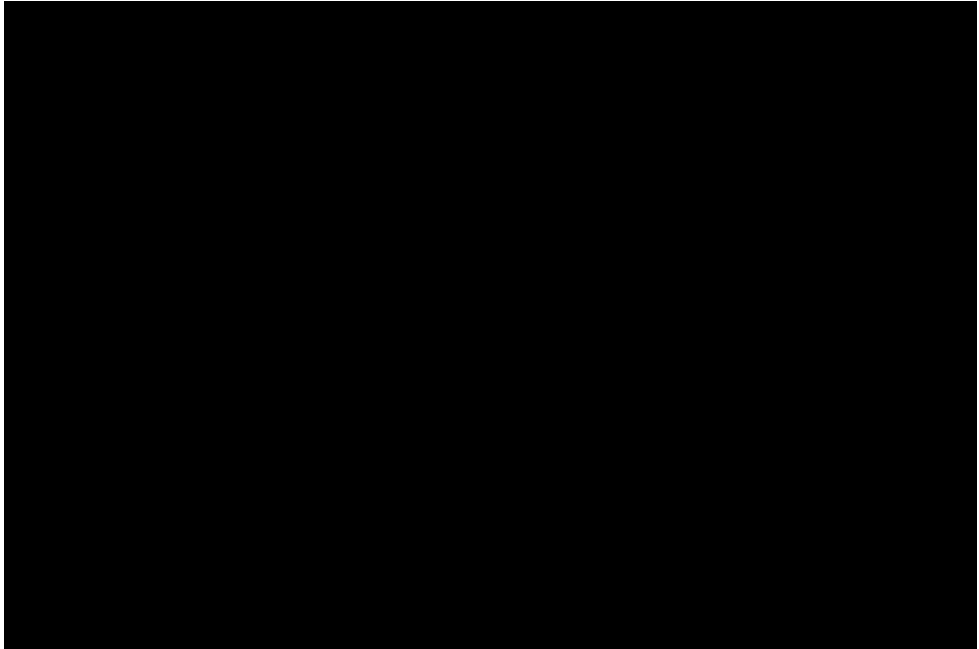
出典：厚生労働省生活しずらさ調査

障がいの医学モデルと社会モデル



32

障がいの医学モデルと社会モデル

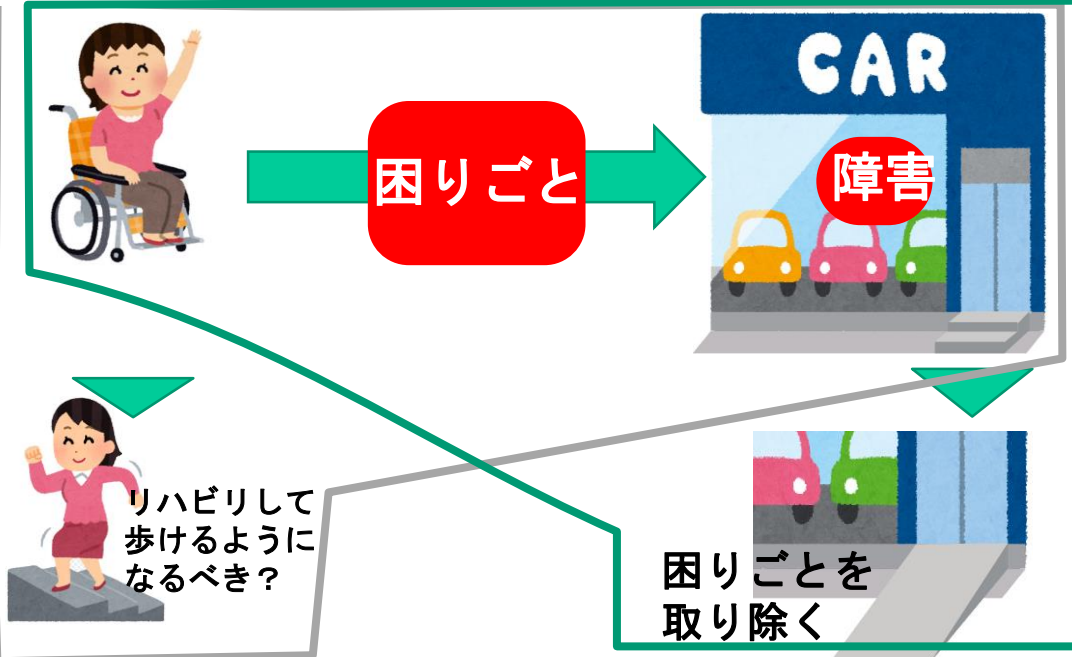


33

障がいの医学モデルと社会モデル

医学モデル

社会モデル

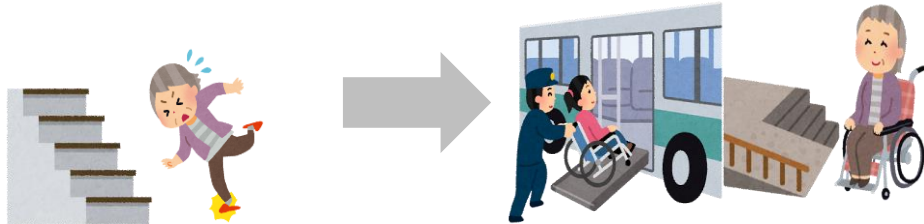


34

どうやって取り除きますか？

社会(環境)に
ある障害

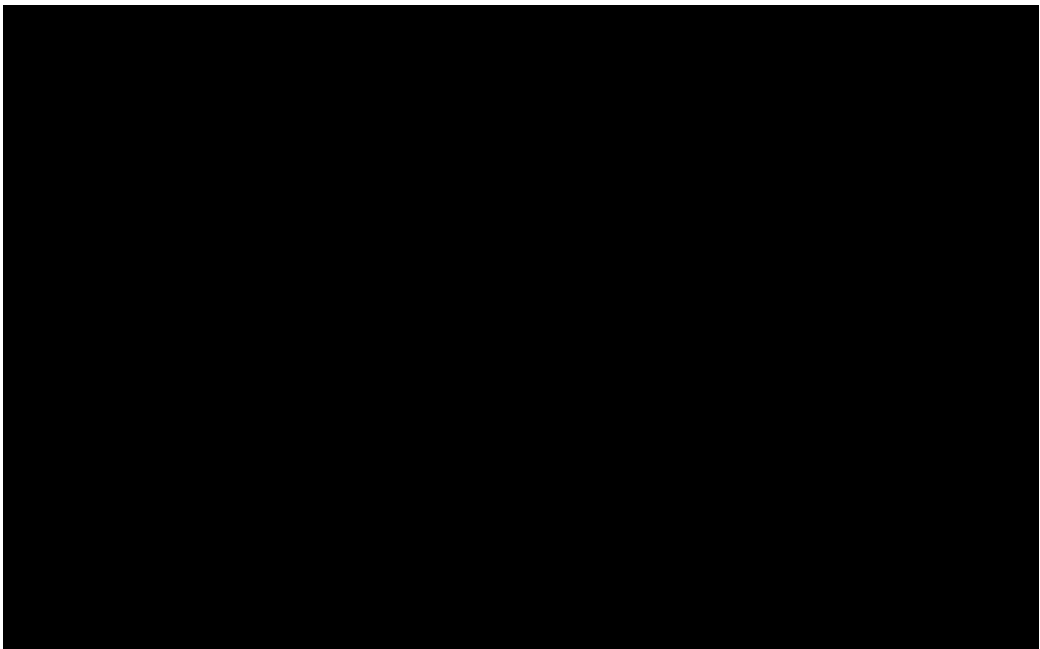
取り除くことが
できる



ハード・ソフトの両面で
取り除くことができる

35

車いすユーザーのカーライフ(ちょっとした困りごと)



36

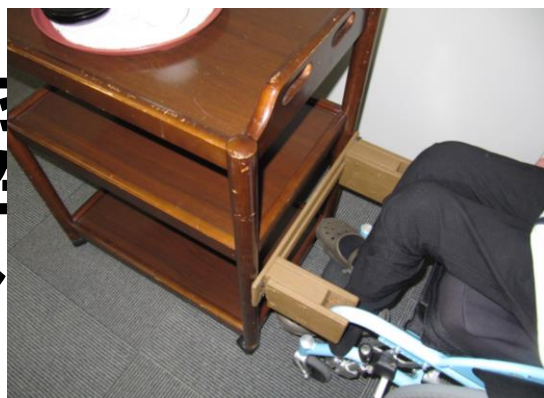
まとめ

「心のバリアフリー」とは？（内閣官房の定義）

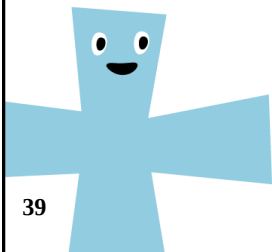
- 「障害の社会モデル」を理解すること。
- 障害のある人への差別を行わないよう徹底すること
- 自分とは異なる条件を持っている方とのコミュニケーションをとる力を養い、すべての人が抱える困難や痛みを想像し、共感する力を培うこと。

37

最後に



トヨタループス株式会社



39

〒471-8571 愛知県豊田市トヨタ町15番1

Tel:0565-26-1009 Fax:0565-26-1016

URL <http://www.toyota-loops.co.jp/>

