



事例：YKK株式会社様

「精神障がい者の雇用のための学びの場」

事例：YKK株式会社様

「YKKの障がい者雇用グループ」親会社：YKK(株)・特例子会社：YKK六甲(株)

関係会社：YKK AP(株)、YKKファスニングプロダクツ販売(株)、YKKビジネスサポート(株)、黒部クリーンアンドグリーンサービス(株)

- ▶ YKK株式会社様（以下、「YKKの障がい者雇用グループ」）にて「障がい者雇用を組織の力に繋げるダイバーシティ・セミナー」を開催。
- ▶ 対象者は、「YKKの障がい者雇用グループ」に所属する①障がい者の雇用・定着に関わる人事担当者、②現在、精神障がい者が所属している職場の管理職を中心に、計23名。
- ▶ 「YKKの障がい者雇用グループ」では、法定雇用率を達成しており、グループ内に特例子会社もあるが、2018年度からの精神障がい者の雇用義務化を見据え、今後さらに雇用が進む精神障がい者を迎え入れる組織作りの一環として、本セミナーを開催。

課題意識

- ▶ 「YKKの障がい者雇用グループ」では、全ての社員にとってさらに働きやすい、活躍しやすい風土となり、事業・会社の発展につながることを目指し、ダイバーシティの実践、意識の浸透を行っている。
- ▶ その中で、障がい者雇用・定着にも注力しており、「YKKの障がい者雇用グループ」の雇用率は2014年度に2.17%。
- ▶ 「YKKの障がい者雇用グループ」は、“障がい者が働きやすいことは、すべての社員が働きやすいこと”と考え、特例子会社もあるが、各事業所で障がい者が働くことがダイバーシティのあるべき姿と考えている。
- ▶ 今後雇用が増える精神障がい者の方々への受入環境の整備も踏まえ、本セミナーを開催することとなった。

アプローチ

- ▶ 「YKKの障がい者雇用グループ」に所属する人事担当、管理職に対して、4時間のセミナー形式で開催した。
- ▶ 講師はNANAIRO代表の白砂が務め、障がい者雇用の現状と今後の課題を解説した後、これまでの経験を踏まえた精神障がい者の方々の就労の可能性を紹介。
- ▶ 実際に雇用現場で起こりがちなケースを3テーマ提示し、それぞれグループ討議を行い、クラス全体での意見交換を行った。
- ▶ まとめとして、今後のアクションプランまで立案した。

❖ POINT !

- ① 一部の拠点、会社のみではなく、**各事業所での精神障がい者の方々の雇用体制を整える**ことを目的に開催
- ② 人事担当者だけではなく、**問題意識の高い管理職に対しても**対象を広げた
- ③ 座学だけではなく、**ケーススタディを通じて**精神障がい者の方々に対する**合理的配慮**を検討した



「障がい者雇用を組織の力に繋げるダイバーシティ・セミナー」プログラム

4H

■ 「障がい者」に関する社会背景

- 企業が障がい者を雇用することの意義について
- 「障がい者」に関する法律の変遷
- 障がい者雇用の現状と民間企業が果たすべき役割

■ 経営を意識した障がい者雇用

- 経営視点で障がい者雇用を考える

■ 精神障がい・発達障がい者の特徴

- 精神障がい・発達障がいの就労の可能性
- マネジメント方法について / 「安全配慮義務」から考える障がい者雇用時の必須体制
- 事例：障がい者の退職事例と企業としてのリスクヘッジ
- 事例：精神障がい者の雇用成功・失敗事例から学ぶ

■ 事例検討（グループ討議）

- ケーススタディ：①統合失調症のケース、②発達障がい（ADHD）のケース、③うつ病のケース

■ 障がい者個人を見極めるために

- 障がい者採用の考え方・見極め方
- 支援ネットワーク構築の視点

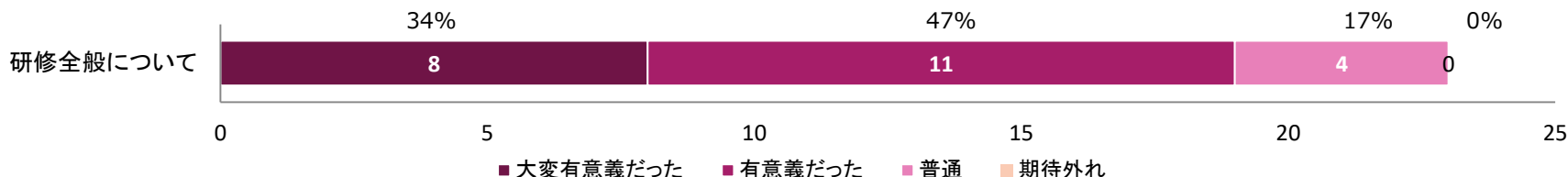
■ 質疑応答





実施結果

■ 講義全般についての評価（23名中）



■ フリーコメント結果（主なコメント抜粋、下線部分は弊社要約コメント）

□ 学びになったポイント

- ✓ 障がい者雇用を中長期的な視点から経営課題として捉えること
 - 障がい者雇用を経営課題として取り組むことで社会課題となっている障がい者問題に取り組むことが可能であり、雇用率クリアを目的にせず障がい者の能力を活かすことが必要である。
 - 今後の法定雇用率の引き上げに対し、中長期的な視点を持ち、経営課題として捉えていく必要があることを認識しました。
 - 採用さえすればよいのではなく、いかに定着させるか、を考えた方針・施策を立てること。
 - 障がい者雇用を推進していく為には、経営レベルでのコミットと強いリーダーシップが必要である。日々の短期的なマネジメントの視点に陥らず、長期的でなおかつ全体観をもったマネジメントが求められている。等

- ✓ 日々のマネジメントの中で活かすための具体的方法
 - 社内だけで解決しようとはせずに、支援員や医療機関と連携することも必要。具体的なケースだったので、どのように対応すべきか立ち止まって考えることができました。
 - 障がい者面談をする時には、障がい者本人の面談だけでなく、業務を指導している担当者や上司にも面談を実施し、双方の橋渡しをすることが必要だと思いました。
 - この情報（考え方）を障がい者ではないが、少し精神的に弱い人などのコミュニケーションに応用していきたいと思う。
 - 事前に、問題が起こったときの対応（休暇のルール）を考えておく必要がある。（相談する部門、機関など）
 - 障がい者の障がいの特性を理解するとともに、日頃からコミュニケーション（声かけ、面談）を行い相談しやすい環境をつくる。等



NANAIRO

株式会社NANAIRO会社概要

これからの障がい者雇用は人材の確保から 人材が活躍できる組織作りに

NANAIROは、企業における障がい者雇用推進を人材開発と組織開発（雇用/リテンション/人材育成/制度・業務設計/組織風土醸成等）、双方の視点からトータルアプローチで支援いたします。ダイバーシティ&インクルージョンの観点から個々の障がいと持ち味・能力特性を積極的に業務と組織に活かし、戦略的な経営力向上に繋げてゆくソリューションを提供します。

NANAIROのマーケットリーダーシップ

障がいのある社員を含む全ての社員の



サービス領域	NANAIRO診断	コンサルティング	教育研修	人材紹介・定着支援
	障害のある社員が活躍する組織はどのような組織であるべきか？そのあるべき姿に向けて現在の組織の状態を把握します。	障がい者雇用が推進するためのレバレッジポイントを見出し、組織のあるべき道筋、課題の解決策を描きます。	経営・管理職・配属先部署、また、障がいのある社員向など課題を解決する上でキーパーソンに向けた教育研修の機会を提供します。	就労移行支援事業所などの専門機関とのネットワークによりその組織に適した人材の紹介と定着に向けたフォローを行います。
	現状把握・効果測定	課題設定・仕組み作り	啓発・スキルアップ	適切なアサインメント・定着

社名	株式会社NANAIRO（英文表記 NANAIRO, Inc.）
URL	www.sevencolors.co.jp
所在地	〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿1-19-19 恵比寿ビジネスタワー7F
TEL・FAX	TEL : 03-5793-3126 FAX : 03-5793-3127
事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法人向けの障がい者雇用支援コンサルティング並びにアドバイザー業務（障がい者雇用方針・計画策定、人事・教育制度構築等） 2. 法人向け障がい者雇用に関する公開セミナーの企画・運営 3. 障がい者を中心とした人材紹介サービス（有料職業紹介事業許可番号 13-コ-307279） 4. NANAIRO診断(障がい者雇用組織活性化診断)の企画・運営 5. その他、障がい者の就労支援に関する法人向け、トータルソリューションサービスの提供
設立年月日	2015年（平成27年）4月1日
役員構成	代表取締役社長 白砂 祐幸 取締役 高橋 稔 取締役 横小路 力 監査役 山崎 教世
アドバイザー	秦 政



CELM
GROUP

可能性が動き出す

Activate Your Potential

