

「労働組合から会社・組織へ訴求する障がい者雇用推進」

事例：クレディセゾン労働組合様

- ▶ クレディセゾン労働組合様（以下、クレディ労組）にて、労働組合主導の障がい者雇用理解促進施策を実施。人事部が推進を主導するケースが多い障がい者雇用において、労働組合の立場からグループ（各社）に向けた施策を企画、実行した。
- ▶ クレディセゾングループ（各社）では、これまでも積極的に障がいがある社員の採用を行ってきたが、配属先が求める能力と採用した人材にミスマッチが起こり、障がいのある社員の安定した雇用と就労に課題感があった。また、実際に障がいがある社員と一緒に働いた経験がない社員も多く、グループ内で横断的に「学ぶ機会」「知る機会」を増やすための施策を検討した。

課題意識

- ▶ クレディセゾングループ（各社）では、主にクレジットカードの事務業務を担当する部門を中心に障がい者雇用を推進してきたが、安定した雇用と就労に課題があった。
- ▶ 障がい者雇用に関しては各社・各部、また配属の有無により理解に不均衡があり、マネジメント方法や受け入れ体制構築に向けた各社の施策などを知る機会が不足していた。
- ▶ 各社人事部主導の障がい者雇用推進施策とは別に、労働組合だからこそできる、グループ（各社）向けの横断的な施策の必要性を感じていた。

アプローチ

- ▶ グループ（各社）の障がい者雇用推進担当を参集し、各社の取り組み、課題感、今後についてを座談会形式で話し合い、情報交換できる機会を作った。
- ▶ 上記座談会に障がい者雇用の専門家を招き、その様子を記事にしてクレディ労組発行の機関誌に掲載した。
- ▶ 半期に1度開催される労働組合会議中、90分間を「障がい者雇用理解促進セミナー」とし、東京開催で約100名、大阪開催で約40名の組合役員に知る機会を作った。

POINT !

- ① 労働組合発行の機関誌を活用し、**グループ各社の取り組み、施策、課題感に関する情報を発信した**
- ② 組合役員向けに理解促進セミナーを開催し、**将来的な各社各部の連携に向けた第一歩**とした
- ③ 労働組合主催の施策を実施したことにより、**全社・全グループ的な取り組みへの契機**とした

施策① 労働組合発行機関誌での各社の取り組み紹介

- クレディセゾン、キュービタス、労働組合の障がい者雇用担当者と、障がい者雇用の専門家を交えた座談会を実施
 - ✓ 障がい者雇用への各社ごとの取り組み・課題感を共有し、その様子を記事にして全組合員向け機関誌「REED」(約6,300部発行)に4ページにわたって掲載し全グループへ発信・共有を行った。

■ 記事掲載までの流れ

- ① 各社の障がい者雇用担当に座談会事前ヒアリングシートをお渡しし、各社の状況を整理いただく。
- ② 障がい者雇用を「採用」・「定着」と大きくふたつのフェーズで整理し、各社の現状、課題点、取り組み施策を共有。
- ③ 専門家の意見を交えながら、今後「活躍」のフェーズに向かっていくためにできることを討議





施策② 障がい者雇用理解促進セミナーの開催

90min.

- **企業における障がい者雇用の全体像を掴む**
 - 企業が障がい者を雇用に取り組む意義
 - 「障がい者」に関する法律の変遷（合理的配慮と差別禁止）
 - 求人数の増加と人材の傾向の変化

- **障がい特性を知る**
 - 精神障がい・発達障がいとは

- **実践ケースワーク**
 - 障がいの有無に関わらず、人材を活かすマネジメントを考える
 - ケーススタディ
 - 事例：発達障がい者への業務マネジメント
 - 事例：精神障がい者の体調不良時のサポート

- **まとめと振り返り**
 - 感想の共有



- 対象：労働組合役員
- 研修の狙い：
 1. 障がい者雇用に関する社会的背景と課題を共有し、今後自部門で活用できるポイントを確認する
 2. 本セミナーを通じて、自社内の障がい者が配属されている部門と自発的に相談・協力体制を構築していくための契機とする



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-ユ-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

