

事例：GLADD株式会社様 「障がい者雇用理解促進研修」

事例：GLADD株式会社様

- ▶ GLADD株式会社様（以下、GLADD）にて「障がい者雇用理解促進研修」を開催。
- ▶ 対象者は、障がいがある方の受け入れを予定されている部署で働いている現場の社員とリーダー、管理職の方々。人事部からの指名により、受け入れ予定拠点の総勢54名が参加した。
- ▶ これまでGLADDでは障がい者雇用の経験がほとんどなく、今後の推進にあたり本研修をその第一歩として位置づけた。まずは一緒に働くことになる現場の社員に対し、受け入れが始まる前に企業が障がい者雇用を行う意義の確認と理解促進を目的に開催された。

課題意識

- ▶ GLADDは2/3が女性社員であり、また外国籍の方も複数名在籍されている。性別や国籍を問わず、個性と能力を發揮できる職場環境を目指している。
- ▶ 女性活躍等と同様に、増加する社員数に応じた障がいがある方の採用検討をはじめていたが、これまで会社として採用経験が乏しかったことに不安を感じていた。
- ▶ また、配属を予定している部署に発送など連日締切時間がある業務があることから、どのようなやり方で理解を促せばよいか悩まれていた。

アプローチ

- ▶ 法律の変遷や社会動向を学びながら、企業が障がい者雇用を推進する意義と今後進むべき方向性を確認する。
- ▶ これから採用する障がいがある社員のモチベーション・スキル向上のためのマネジメントの仕組みを向上方法を考える。
- ▶ ケーススタディでの議論を通じて障がい者雇用現場にて想定される課題を共有し、今後配慮すべき点を整理する。
- ▶ 本業務に支障がでないよう、平日午後、配属予定部署のある事業所内で90分×2回の形式で実施し、なるべく多くの方が参加できる機会とする。

POINT !

- ① 「なぜ障がい者雇用をやるのか？何に配慮をすべきか？」を学び、方向性を確認する場を会社として用意した
- ② ケーススタディとミニワークでの議論を通じ、障がい者雇用に関するマネジメント・フォローを**考える機会**とした
- ③ **業務に支障が出ない範囲でなるべく参加しやすい短時間形式で実施し、できるだけ多くの参加を促した**



「障がい者雇用理解促進研修」プログラム

90min.

- **オリエンテーション**
 - 本研修開催の背景
 - 障がいがある方の受け入れスケジュール説明
 - 講師紹介
- **企業における障がい者雇用の全体構成を掴む**
 - 障がい者雇用を取り巻く環境の変化
 - 経営課題としての障がい者雇用
 - 障がい者雇用の他社事例
- **ミニケース**
 - ケース：障がい者雇用現場で生じやすい課題
- **合理的配慮と差別禁止**
 - 合理的配慮指針と障害者差別禁止指針の現在
 - 企業において留意するポイント
- **ケーススタディ**
 - ケース：聴覚に障害をもつ社員とのコミュニケーション
- **障がい者社員への配慮とマネジメント**
 - 障がいの特性から配慮すべき点
 - 各関係機関とのネットワーク
 - 障がい者社員のリテンションのために
 - 企業において留意するポイント
- **まとめと振り返り**





実施結果と今後に向けて

■ 点数評価結果（評価点）

※受講者54名中、アンケート回収44名分にて集計。1～5の5段階評価、1が最も評価が低く、5が最も評価が高い

項目	平均点（※）
セミナー内容は理解できましたか。	4.39
セミナーはあなたにとって有益でしたか。	4.52
セミナーを通じて他の受講者の姿勢や態度から学ぶ点が多かったですか。	4.34

■ フリーコメント抜粋

- ✓ 障がい者雇用は、「推進されているから」とかではなく、多様化していく職場づくりにとっても大切なことだということが今後の会社にとって、また自分にとって役に立つと思いました。
- ✓ お手伝いするという姿勢ではなく、その人のパフォーマンスをどう引き出すかが大切だとわかった点が良かった。
- ✓ グループワークで話し合った内容が良かった。実際に自分がそのような状況になった場合、どのように障がい者の方とコミュニケーションを取ったらいいか、色々な意見を聞いて良かったです。
- ✓ 今まで身近に障がいを持った方と接する機会がなく、テレビでたまに見たり、電車でたまに見たりという環境でした。講義で聞くまでは、既に多くの方が就業しているということに驚きました。得意・不得意があるということは、私たちも一緒なので、障がい者の方が無理なく、ただ一緒に働くというところでは、きちんと仕事ができる環境づくりをしていきたいと思いました。
- ✓ 事前に入社される障がい者・障害について知れてよかったです。

日本の障がい者雇用の現状、法整備などの外部環境を確認しながら、一緒に働いていくための基本的なマネジメント方法、考え方、コミュニケーションの取り方を学ぶことができた。
一方で、今後の施策の方向性として、下記テーマが考えられる

- ①障がい者雇用における現場での多様なケースへの対応力の更なる向上
- ②各部署の関係者同士の情報共有やフォローのための仕組み作り
- ③自社の合理的配慮とは何か、より具体的なケースワークでの意識浸透



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

