

事例：本田技研工業株式会社様

「中長期視点に立った障がい者雇用計画を立案する」

事例：本田技研工業株式会社様

- ▶ 二日間、本田技研工業株式会社様（以下、Hondaグループ）にて「関係会社障がい者雇用計画立案セミナー」を開催
- ▶ 対象者は、Hondaグループの主要関係会社7社の人事・総務担当の方々10名
- ▶ 関係会社はそれぞれ、障がい者雇用を推進しているものの、自社としての障がい者雇用計画を再度検討したいという考えと、横の繋がりを強化したいという考えから、本セミナーを開催

課題意識

- ▶ Hondaグループでは、基本理念である“人間尊重”に基づき、ダイバーシティを推進している。グループ内にも特例子会社が三社存在する
- ▶ しかし、関係会社個社ごとにも障がい者雇用を独自に推進するために各社ごとの経営方針に合わせた中長期視点での障がい者雇用計画を立案することが求められていた
- ▶ また、今後雇用が進む精神障がい者の方々を受け入れるための組織・制度・採用などの具体的な方策を検討し直さなければならない問題意識も抱いていた

アプローチ

- ▶ 2日間の日程の中で、中長期視点に立った各社ごとの障がい者雇用計画を立案することを目的に実施した
- ▶ そのために、障がい者雇用の現場見学、福祉施設の見学を行い、障がい者の方々への理解を深めた
- ▶ 中長期計画を立案する上では、価値観醸成、組織・業務設計、人材採用・育成などの観点から分析を行い、意見交換を交えながら、計画のブラッシュアップを行った
- ▶ また、関係会社各社の課題、成功事例などを共有することで、Hondaグループだからこそその障がい者雇用を検討した

❖ POINT !

- ① 障がい者が働く現場、福祉施設の見学、障がい者の方々との対話を通じて具体的なイメージをもつ
- ② ワークセッション中心のプログラムにより、セミナー参加と同時に障がい者雇用中長期計画を立案
- ③ 関係会社各社が集ってのセミナーであったため、よりリアルな障がい者雇用の情報交換と関係構築を図った



「関係会社障がい者雇用計画立案セミナー」プログラム

	DAY1	DAY2
AM	<ul style="list-style-type: none"> ■ 障がい者雇用現場の見学（自由参加） <ul style="list-style-type: none"> - 特例子会社の見学 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 振り返り ■ ミニケース <ul style="list-style-type: none"> - ケース：障がい者雇用現場で生じやすい課題 ■ 障がい者雇用を経営課題として捉える <ul style="list-style-type: none"> - 経営課題としての障がい者雇用 - CRM・CSRを意識した障がい者雇用 - 共通価値観醸成の方法（事例研究） ■ 障がい者のマネジメント <ul style="list-style-type: none"> - 採用、教育、アウトプレイスメント - ケース：精神障がい者のマネジメント ■ 組織・業務設計 <ul style="list-style-type: none"> - 障がい者の能力を活かす業務 / グループワーク
PM	<ul style="list-style-type: none"> ■ オリエンテーション ■ 障がい者雇用基本情報 <ul style="list-style-type: none"> - 経営視点で考える障がい者雇用 ■ 障がい者雇用現場の見学 <ul style="list-style-type: none"> - 本社業務場面の見学 - 働く障がい者への質疑（障がい者担当業務を理解する） - 就労移行支援事業所の見学 - 障がい者との座談会（障がい特性を理解する） ■ 障がい者雇用現場の見学の振り返りとまとめ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織・業務設計（つづき） <ul style="list-style-type: none"> - グループワークの発表 ■ 障がい者雇用を推進させるための組織風土と不文律 <ul style="list-style-type: none"> - グループワーク：組織の動かし方 - 発表とFB ■ 障がい者雇用行動計画の立案 <ul style="list-style-type: none"> - 個人ワーク / グループワーク / 発表とFB - 個人計画の立案 / 発表 ■ まとめ



■ 点数評価結果

※受講者11名、1～5までの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。	4.73
セミナーはあなたにとって有益でしたか。	4.91
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。	4.82

■ フリーコメント抜粋（評価点）

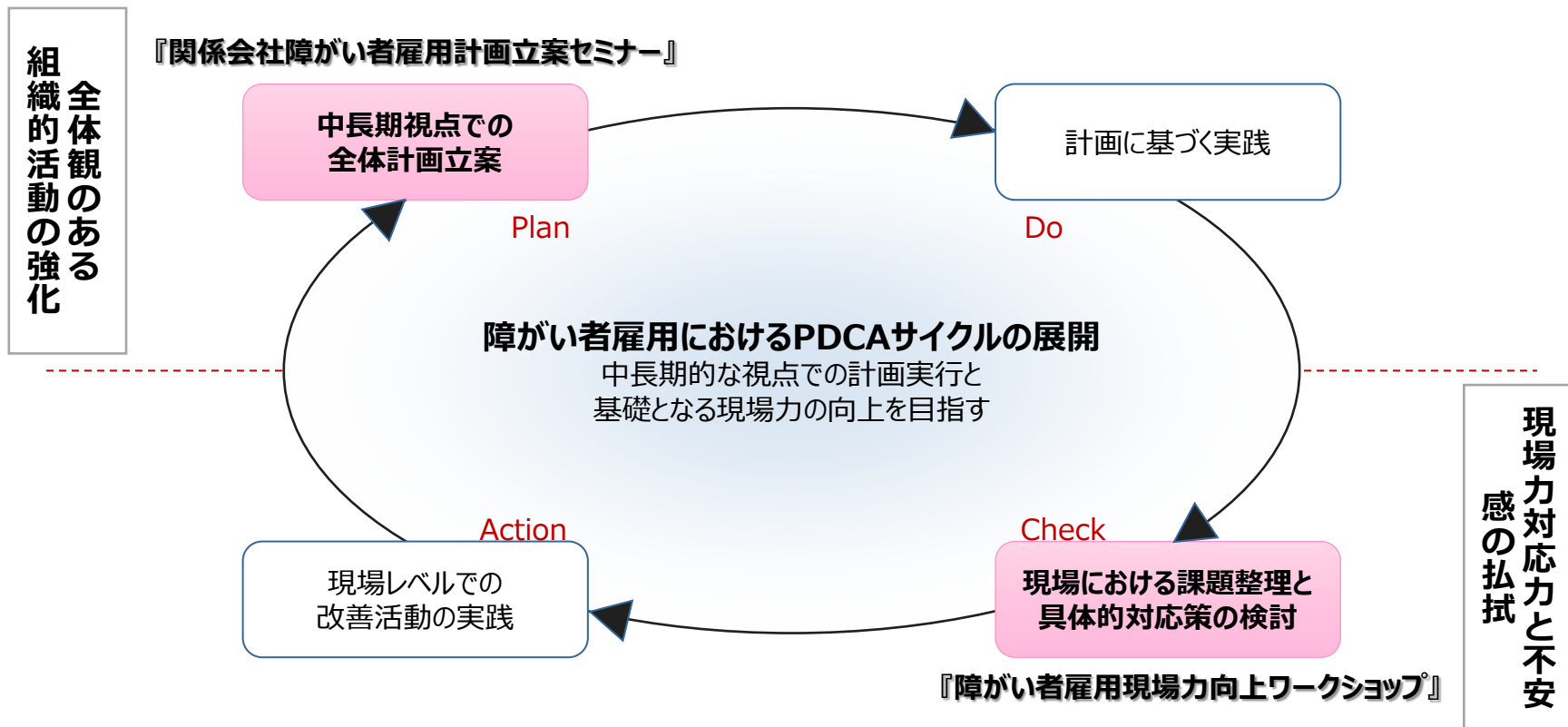
- ✓ 障がい者雇用の全体を俯瞰できたこと。今後のボリュームがつかめました
- ✓ 社会情勢、行政の動き（将来的なことも含めて）を分かりやすく示していただきました。他社様の困りごとを共有できたことは、自社にとっても有効であると感じました。講師の方の話は、実体験に基づき、非常に説得力があるもので、考えさせられると同時に大変勉強になりました
- ✓ 自社でやっていること、やれていないことが明確になり、次にすべきことの道筋が開けるきっかけになったと感じました。人数は多すぎず少なすぎずとてもよかったですと思います
- ✓ 知識を得るだけでなく、特に知識を使ってすぐにグループ討議等を行うことで、その知識がより定着したと思います
- ✓ 現場の視察（見学）、および障がい者との面談。これは、これまでにない初めてのケースで最も有益だった

今後の方向性

本セミナーを受講することにより障がい者雇用の社会的な全体観と組織の課題を明確にし、障がい者雇用計画を立案することができた
 しかし、障がい者雇用を各社において更に推進するために、現場で起こる問題の具体的対応策を検討する必要がある



今後に向けて：「障がい者雇用におけるPDCAサイクルの展開」



本事例のセミナーの参加企業を中心に、障がい者雇用を現場で推進するためのマネジメント・サポートの方法をケーススタディ中心により検討するプログラムを今期開催予定
それにより、経営レベルでの“計画”と現場レベルでの“実行”のサイクルを回していく



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

