



事例：本田技研工業株式会社様

「ケーススタディと模擬面接で障がい者雇用の現場力を強化する」

事例：本田技研工業株式会社様

- ▶ 本田技研工業株式会社様（以下、Hondaグループ）にて「障がい者雇用現場力向上ワークショップ」を開催
- ▶ 対象者は、Hondaグループの主要関係会社（※）の人事・総務を中心に、障がい者受け入れ部署も含めた計25名
※主な参加企業：(株)アツミテック、(株)エイチワン、(株)エフ・シー・シー、合志技研工業(株)、(株)ショーワ、(株)ジーテクト、(株)都筑製作所、日信工業(株)、ホンダ太陽(株)、(株)ホンダロック、武蔵精密工業(株)、(株)山田製作所、(株)ユタカ技研（五十音順、敬称略）
- ▶ 過去に開催したセミナー（http://sevencolors.co.jp/image/case_honda.pdf）にて障がい者雇用計画を立案した関係会社も参加。実際に障がい者雇用現場で起きる様々な問題をテーマに、差別禁止と合理的配慮の観点を踏まえた対応方法・考え方を学んだ

課題意識

- ▶ Hondaグループでは、本田技研工業を中心に、関係会社においても各社ごとの事業に合わせた障がい者雇用計画を立案し、障がい者雇用を推進している
- ▶ 実際に障がい者雇用を推進していく上では、勤怠やコミュニケーション、定着支援、労務管理など雇用を取り巻く諸問題が懸念される
- ▶ 加えて、障がい者への差別禁止・合理的配慮指針に関する法令の施行も控えていることから、企業としてどのような準備・心構えをしておけばよいか課題が持たれていた

アプローチ

- ▶ 障がい者雇用の基本情報と、差別禁止・合理的配慮に関する考え方、差別の範囲、企業として必要な準備を知る
- ▶ その上で、障がい者雇用の現場で起こりやすい・既に起こっている問題について、ケーススタディを通して理解を深める
- ▶ また、当事者を交えた実践的な模擬面接により、採用を進める際の方法、配慮すべき点、採用ポイント等を把握
- ▶ グループワークを通して多様な意見の交換と交流を作り出し、障がい者雇用に関するHondaグループとしてのネットワークを構築する機会とした

POINT !

- ① 平成28年施行の差別禁止・合理的配慮指針のポイントと企業として準備すべきことを確認した
- ② **模擬面接（障がい当事者の参加）・ケーススタディ**を通じ、障がい者雇用への実践的な対応力を高めた
- ③ 関係会社各社が集ってのワークショップで、**グループとしての障がい者雇用の情報共有**を図った



「障がい者雇用現場力向上ワークショップ」プログラム

DAY1

AM

- **オリエンテーション**
 - 自己紹介と課題共有
- **ミニケース**
 - ケース：障がい者雇用現場で生じやすい課題（a～c）
- **企業における障がい者雇用の全体構成を掴む**
 - 経営課題としての障がい者雇用
 - 採用、教育、アウトプレイスメント
 - 障がい者の能力を活かす業務とフレームワーク
- **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

PM

- **障がい者雇用ケーススタディ①**
 - テーマ：（d.精神障がい者の採用から定着まで、e.雇用現場と人事の認識のズレ、f.高齢化に伴う能力低下の3ケース）
 - 個人ワーク / グループワーク / 発表とFB
- **障がい者雇用ケーススタディ②**
 - g.受講者が関わった実際のケース
 - 個人ワーク / グループワーク / 発表とFB
- **障がい者採用実践トレーニング**
 - 模擬面接（障がい当事者の参加）
 - 課題の検討
- **振り返り**
 - アクションプランの立案
 - 感想の共有
- **まとめ**





実施結果

■ 点数評価結果

※受講者25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。	4.36
セミナーはあなたにとって有益でしたか。	4.68
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。	4.60

■ フリーコメント抜粋 (評価点)

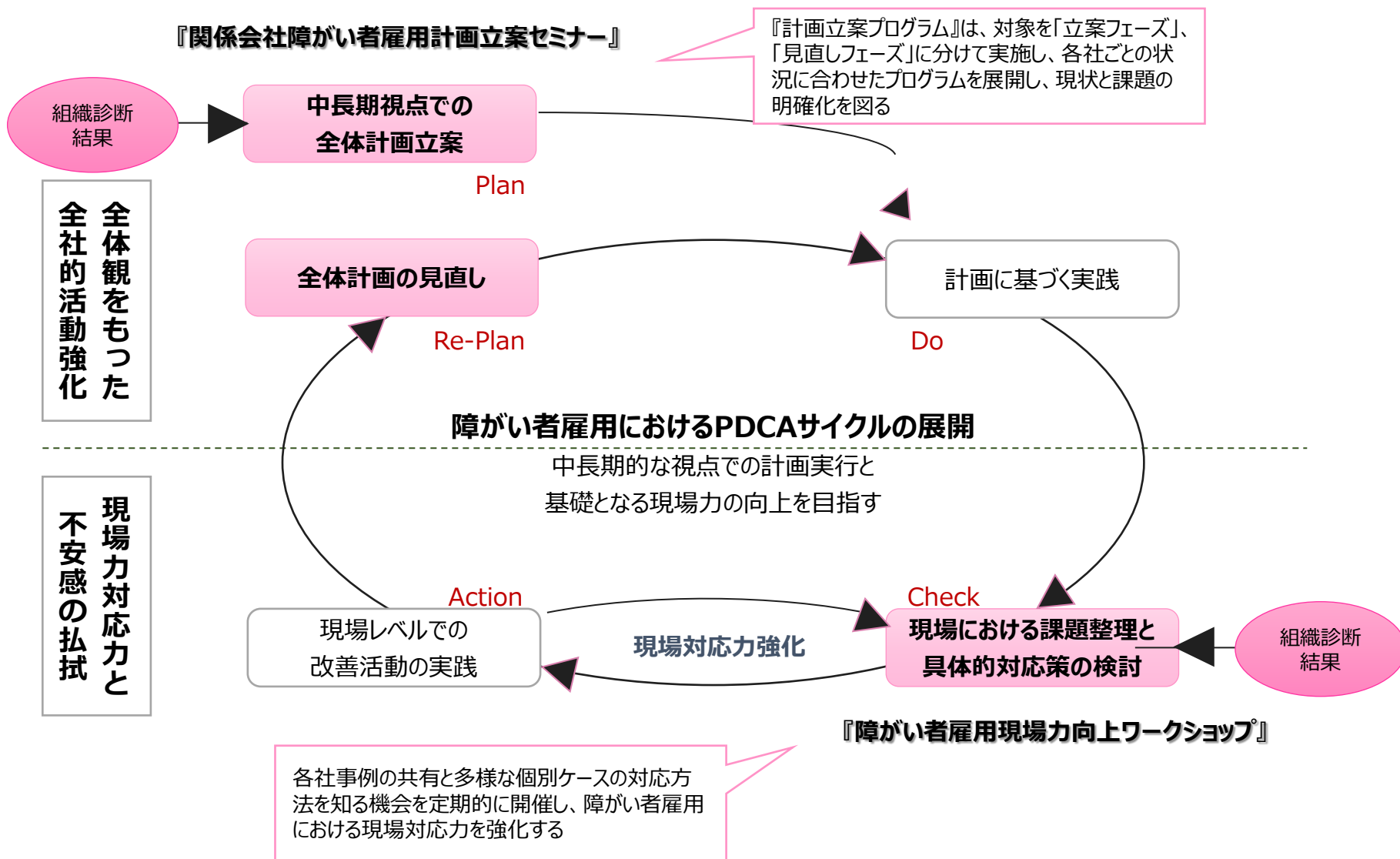
- ✓ 「障がい者雇用は経営課題であり、社会課題である」という意味が今回のセミナーを通して深く理解することが出来ました。
- ✓ 障がい者雇用というと、採用に目が向きがちでしたが、雇用してからの問題等を学ぶことができて良かったです。
- ✓ セミナーの内容が分かり易く非常に勉強になりました。また、他社の同じ職種の方と多く知り合える場でもあり、セミナー後に意見交換できる人脈も作れ有益な機会となりました。
- ✓ 障がい者雇用の問題点への具体的な対策、Grワークを通して問題解決方法を学ぶことができたかと思います。自社に戻ってからも社内に周知し、障がい者雇用への理解を深めていきます。
- ✓ 合理的配慮の必要性、障がい者に対する理解が現場担当者も含め必要である事が理解できました。
- ✓ 模擬面接での面接内容について、予想外に聞いて良いことが多かった。次回より面接に活かすことができると思います。
- ✓ ケーススタディが実態をうまく表現しており、非常に参考になった。

差別禁止・合理的配慮指針をベースに障がい者雇用の基本的な対応方法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応用力
- ②各社間同士の情報共有の仕組み作り
- ③全社的に障がい者雇用を推進する際の社内理解の促進方法



障がい者雇用におけるPDCAサイクルの今後の展開案





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

