

「勉強会と模擬面談でグループ各社の能動的採用を推進する」

事例12：株式会社JR東日本パーソネルサービス様

- ▶ JR東日本グループ各社様（以下、JR東日本グループ）向けに「障がい者採用担当者勉強会」を開催
- ▶ JR東日本パーソネルサービス様（以下、JEPS）が主催となり、対象者は、JR東日本グループの人事・総務を中心に、障がい者受採用ご担当者を含めた32社、合計38名様がご参加
- ▶ 企業に障がい者雇用が求められる背景と社会的意義をJR東日本グループ各社が集う場で再確認し、差別禁止と合理的配慮の観点を踏まえた採用活動の促進に向けた知識の整理・学ぶ機会とした

課題意識

- ▶ JR東日本グループでは、JR東日本様を中心に、各グループ会社においても各社ごとの事業に合わせた積極的な障がい者採用を推進している
- ▶ JEPS主催の障がい者採用合同面接会も毎年4月に開催をしており、JR東日本グループ全体で本テーマの推進に取り組まれてきた
- ▶ 一方で、採用面接では事前に何を聞くべきなのか、採用後の定着にはどんなマネジメントが必要なのか、他社の事例はどのような例があるのかといった疑問が各社に潜在していた

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、既に障がい者雇用を推進しているグループ内企業の事例を知り、自社での推進を具体的に検討
- ▶ 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JR東日本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 障がい者雇用の意義・社会的背景を知り、合理的配慮に関して共通の理解と認識を図る機会とした
- ② **グループ内事例・模擬面接（障がい当事者の参加）**を通じ、障がい者採用への実践的な対応力を高めた
- ③ JR東日本グループ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採用の連携の場**とした

「障がい者採用担当者勉強会」プログラム

210min（休憩10min）

- **イントロダクション**
 - 事務局より勉強会の目的・主旨の共有、講師紹介
- **第一部：障がい者雇用の基本知識インプット**
 - 現状の課題整理
 - 外的要因理解（障がい者マーケット、法律の変遷、社会課題）
 - 障がいに関する基本知識整理
 - 合理的配慮とは何か
- **第二部：グループ内事例の共有**
 - トークセッション
 - 内的要因理解
- **第三部：能動的採用に向けた知識インプット**
 - 採用チャネルの拡大
 - 職業準備性への理解と面談における質問例
- **第四部：模擬面談会**
 - 模擬面談ロールプレイング（代表3社、当事者3名）
 - 面談振り返りと解説
 - ケースワーク
- **第五部：能動的採用に向けて**
 - 求人票修正のポイント
 - アウトプットシート作成
- **まとめとふりかえり**
 - 質疑応答



実施結果

■ 点数評価結果

※受講者38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。	4.63
セミナーはあなたにとって有益でしたか。	4.76
グループ内企業の事例共有（トークセッション）	4.47
模擬面談会	4.66
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

- ✓ 早速社内で共有したいと感じました。また自分の知識不足もありますので、よく障がい者の特性を知ることや面談で実際にコミュニケーションを取ながらより良い方向に進めていきたいです。ディスカッション形式がとてもよかったです。
- ✓ 大変有意義な勉強会でした。本日はベーシック編だったと思いますので、グループ各社の取組みがより進んできたタイミングで各社の好事例を情報交換できるようなフェーズに入っていければと思いました。
- ✓ 障がい者採用担当としての考え方をあらためる機会となりました。「在り方」を指摘していただいたことは初めてでした。
- ✓ 採用雇用してからのセミナーも考えられているとのこと、採用後のフォローセミナーもありがたいです。
- ✓ まずは障がい者雇用について自分の意見を変える。新しい価値を生み出す人財と考え、向き合う。個性を活かしやすい職場環境を自分だけではなく、経営リーダー、現場リーダー、本人が一体となって考えたい。

差別禁止・合理的配慮指針をベースとした障がい者採用の基本的な知識の習得、共通認識の醸成が出来た。
 一方で、今後の施策の方向性として、下記テーマなどが考えられる。

- ① 採用後の定着・活躍に向けた組織における意識醸成をどう進めていくか
- ② 経営からのトップメッセージ発信、社内への情報共有をどのタイミングでどう発信していくか
- ③ 障がいがある社員へのマネジメントを通じて、組織全体のマネジメント強化にどう繋げていくか

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上での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度診断)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