

「組織診断を活用した障がい者雇用現場力向上WS」

事例：日本水産株式会社様

- ▶ 日本水産株式会社様（以下、日本水産）にて「障がい者雇用現場力向上WS」を開催。
- ▶ 対象者は、日々の業務で障がいがある社員と一緒に働いている、日本水産姫路総合工場勤務の総勢23名様。正社員、契約社員、パートと、雇用形態に関わらず、現場の様々な立場の方にご参加頂いた。
- ▶ 日本水産姫路総合工場では、これまで軽度の知的障がいがある社員を中心に、積極的に障がいがある社員を受け入れてきた。障がい者雇用に関しては全社的な理解がある一方、日々現場で障がいがある社員とともに就労する社員に向けた実践的な情報の共有や学ぶ機会の提供が必要と考え、本WSを開催した

課題意識

- ▶ 日本水産では全国に点在する各工場内を中心に障がい者雇用を推進してきたが、マネジメント方法などが属人的となり、人事異動の際の懸念事項となっていた
- ▶ 障がい者雇用に関しては経営層、管理職層にある程度の理解はあるものの、日々の業務で一緒に働く現場にはどのような情報が必要であるかわからなかった
- ▶ また、日々稼働する工場での勤務であることから、本来の業務に支障を出さないことを前提に、少しでも多くの社員が参加できるような機会をどう提供するか悩まされていた

アプローチ

- ▶ 法律の変遷や社会動向など外部要因を学びながら、障がい者雇用の意義と今後進むべき方向性を確認
- ▶ 事前に実施した診断結果をもとに、障がい者雇用を推進する上での課題点、不安点にフォーカスした構成とする
- ▶ 「Why」よりも「How」を重視し、ケーススタディでの議論を通じて障がい者雇用現場の課題と対応を共有・確認する
- ▶ 本来の業務に支障がでないよう、日本水産姫路総合工場内にて平日午前中1回、午後2回、計120分×3回で開催し、なるべく多くの方が学べる機会とする

POINT !

- ① 「なぜ障がい者雇用をやるのか？」よりも「どうやればいいのか？」を重視した、**実践的な情報共有の場**とした
- ② 事前の診断結果に基づき、**工場内の課題点・不安点にフォーカスした最適な構成**にて実施した
- ③ **業務に支障が出ない範囲で参加しやすい短時間形式で実施**し、できるだけ多くの社員の参加を促した

「組織診断を活用した障がい者雇用現場力向上WS」プログラム

120min.

■ オリエンテーション

- 本ワークショップ開催の背景
- 講師紹介

■ 外部要因理解

- 障がい者雇用を取り巻く環境の変化
- 法律の変遷と社会動向
- 障がい者雇用の他社事例

■ 内部要因理解

- 自社における差別禁止と合理的配慮とは
- NANAIRO診断結果フィードバック
- 障がい特性を知る（知的障がいとは）

■ 実践編と考え方の整理

- ケース：知的障がいがある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

■ まとめと振り返り

- アクションプランシート（行動計画書）作成
- 感想の共有、質疑応答





実施結果と今後に向けて

■ 点数評価結果（評価点）

※受講者23名中、アンケート回収22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。	4.50
セミナーはあなたにとって有益でしたか。	4.57
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。	4.27

■ フリーコメント抜粋

- ✓ 初めての事ではありましたが、工場内の全員に受講させたいと思うプログラムでした。
- ✓ 障がい者雇用で企業にメリットが出るのが具体的に分かった。
- ✓ またこのようにセミナーを開いてほしいです。聞いていない人にも聞いてほしいです。もっと理解を深めてみんなに話し合っていたほうが良いと思いました。
- ✓ 時間が短く、もう少し時間があれば深く考えることができたのと思う。
- ✓ 難しい分野の話と認識します。経験を積み上げてまさに組織としてのノウハウを蓄積しないといけないと感じた。

日本の障がい者雇用の現状、法整備などの外部要因を確認しながら、事前に診断結果により自分達の組織における不安点、課題点に絞った内容を短時間で学ぶ事が出来た。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、他工場間で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-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

