

「障がい者雇用を通じた組織マネジメント強化プロジェクト」

事例：株式会社キュービタス様

- ▶ 株式会社キュービタス様（以下、キュービタス）にて障がい者雇用を端緒とした組織開発PJを推進。
階層別の意識醸成から、活躍を視野に入れた採用、そして職場定着のためのサポートを、中長期的な計画に基づいて実施。
- ▶ キュービタスでは、これまでも積極的に障がいがある社員の採用を行ってきたが、配属先が求める能力と採用した人材にミスマッチが起り、障がいのある社員の安定した雇用と就労に課題があった。また、経営層・配属先現場ともに障がいのある社員の雇用に関する知識の不足により、共通認識が形成されておらず全社的な取り組みとするための施策が必要だった。

課題意識

- ▶ キュービタスでは、主にクレジットカードの事務業務を担当する部門を中心に障がい者雇用を推進してきたが、安定した雇用と就労に課題があった
- ▶ 障がい者雇用に関しては経営層、配属先ともに理解に不均衡があり、採用の前後で十分な情報交換、マネジメント方法、受け入れ体制の構築が迫られていた
- ▶ 直接雇用に向けて、企業側・障がい当事者本人双方の理解と納得感を持った採用とするための仕組みと、採用後の定着・活躍に向けたフォローの必要性を感じていた

アプローチ

- ▶ 階層別・対象別に、企業の障がい者雇用推進に必要な要素を学ぶための研修を実施し、共通認識醸成の契機とした。
- ▶ 採用前から「現場での就労」に必要な様々な情報を共有し、時間をかけた相互理解に基づく採用とした。
- ▶ “採用して終わり”ではなく、日々のマネジメントの重要性と継続性を意識した、当事者と配属部署ご担当双方への定着支援を採択した。
- ▶ 障がい者雇用を端緒とし、障がいの有無に関わらず働きやすさを意識した組織マネジメントを考える契機とした。

POINT !

- ① 「なぜ障がい者雇用をやるのか？」、「どうすればいいのか？」等、**対象別に必要な知識を得る機会**とした
- ② 採用前後の綿密な情報交換、また事前の実習期間を通して**双方に納得感のある採用**を目指した
- ③ 採用して終わりではなく、その後の**安定就労と活躍を見据えた組織マネジメントを組織的に考える契機**とした



キュービタス様における施策と今後の推進計画

推進形式		各部門配置型
PJ 進行概要		<p>Step 1 所属長向け理解促進研修 (2回開催)</p> <p>Step 2 会社見学会 座談会 配属検討会議</p> <p>Step 3 6名の実習 (約1か月間)</p> <p>Step 4 現場向け理解促進研修 (3回開催)</p> <p>Step 5 6名の本採用 定着サポート (月2回)</p> <p>今後の施策① <業務精査> ワークショップ 部門別MTG</p> <p>今後の施策② <理解促進> ケーススタディ 勉強会</p>
今回の取り組みの特長		<ul style="list-style-type: none"> ■ 「なぜ企業が障がいがある社員を採用するのか」を管理職層で共有し、現場では「実際にどうすればいいのか」といった実践的な情報を共有することで、各階層に必要な情報をポイントを絞って伝えられる。 ■ 障がいのある方の採用に向け、お互いの理解と納得感をもった慎重な選考が可能となる。 ■ 障がいのある社員が各現場部門に配属となることで、他部門や他事業所へ展開するためのパターン化がしやすい。 ■ 障がいのある社員の現場レベルでの活躍事例が社内で共有できる。
推進上の懸念点		<ul style="list-style-type: none"> ■ 受入部門の各ご担当、上長に障がい者雇用への理解が必須となり、またその理解の深浅に依存する可能性が高い。 ■ 障がいのある社員が担当する業務量の確保、また活躍してもらうために障がいへの理解とマネジメント手法を知る必要がある。 ■ 障がいがある社員と共に長期的就労していく上で起こり得る問題、また発生した際の適切な対応についてより多くの社員に知識の習得が求められる。
推進上のポイント	理解	<ul style="list-style-type: none"> ■ 全社への周知と、各部門の部門長クラスには合理的配慮、差別禁止指針をへの自社としての対応をふまえた理解を醸成する必要がある。 ■ 協力部門のメンバー全員の理解と協力が必要となる。
	業務	<ul style="list-style-type: none"> ■ 協力部門の業務を見直し、その部門内での業務効率化・生産性向上に障がいがある社員が貢献できることを目指す。
	マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人事総務部や外部専門機関のサポートをもとに、全社的な理解をベースとした継続的なマネジメントで対応。



所属長向け理解促進研修

120min

■ 「障がい者」に関する社会背景

- 企業が障がい者を雇用することの意義について
- 「障がい者」に関する法律の変遷
- 障がい者雇用の現状と民間企業が果たすべき役割

■ 障がいがある社員の可能性を知る

- 他社事例から学ぶパターン別成功事例
- 障がいのある社員が自社にもたらすプラス要素

■ 障がい者雇用から、組織全体の意識醸成へ

- 障がいの有無に関わらず、人材を活かすマネジメントを考える
- 「安全配慮義務」から考える障がい者雇用体制
- ケーススタディ
事例：障がい者の退職事例と企業としてのリスクヘッジ
事例：精神障がい者の雇用成功・失敗事例から学ぶ

■ 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



- 対象：経営層、部門長
- 研修の狙い：
 1. 日本社会において、「なぜ」企業に障がい者雇用が求められるのか、その意義を確認する
 2. 自組織で障がい者雇用を推進する上での、現状と課題を理解する
 3. 障がい者雇用を契機とした、多様な人材・働き方に対応するマネジメント手法を学ぶ



所属長向け理解促進研修 実施結果

■ 点数評価結果（評価点）

※受講者33名回答結果、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。	4.59
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。	4.36

■ フリーコメント抜粋

- ✓ 障がい者雇用に関する現状(法律、社会的要請、就労状況等)と、それに対する当社の現状の対比が理解できた(足りないところ、取り組むべきところの整理が明確になった)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。
- ✓ 自分にまったく理解がなかった。すごく大切なことなんだと痛感できた。
- ✓ 決して他人事ではなく、各人が正面から受け止めて考えるべき課題であることが良く理解できた。
- ✓ 周りの理解に加え、持ち帰って振り返ることができるテキストが特にありがたいです。
- ✓ 会社としても組織(自部門)においても、あまり知識や情報のない中で、現場任せになっている気がします。まずこのような社会全体の現状や、マネージャーとしての資質やレベルアップにつながることを会社全体で共有していくべきだと思います。
- ✓ 基本的な知識が大きく欠如していることを認識できた。有意義なプログラムであり、一過性のものでせず、全社的浸透が必須と感じた。
- ✓ 会社として向き合えないといけない課題であることがよく理解できた。実際に受け入れるにはどうすればいいか考えようと思う。

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、
「なぜ企業が障がい者雇用を推進する必要があるのか」、その内容を短時間で学ぶ事が出来た。
その上で、今後所属長として自組織のマネジメントも含めた観点からの行動計画（アクションプラン）を策定した



配属部門向け理解促進研修

150min.

■ 外部要因理解

- 企業が障がい者を雇用することの意義について
- 「障がい者」に関する法律の変遷等、現状の確認
- 障がい者雇用の現状と民間企業が果たすべき役割

■ 内部要因理解

- 自社における差別禁止・合理的配慮への考え方
- 障がいとは何か？（精神障がい、発達障がい）
- 障がい特性を知る

■ 実践編と考え方の整理

- 事例：精神障がいがある社員の体調管理
- 事例：発達障がいがある社員とのコミュニケーション
- ケーススタディ（グループワーク）
- 障がいがある社員へのマネジメントの考え方

■ まとめと振り返り

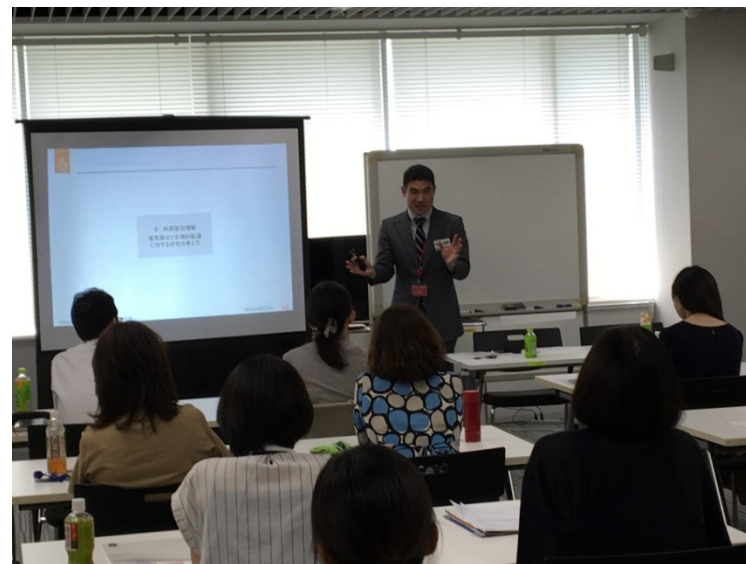
- アクションプランシート（行動計画書）作成
- 感想の共有

■ 質疑応答

■ 対象：障がいがある社員の配属部門リーダー、ご担当

■ 本研修の狙い：

1. なぜ自分たちが障がいがある方と働くのか？
そもそも「障がい」とは何か？を学ぶ
2. 「どうすれば」障がいがある方と安心して、安全に働けるのか、ポイントを知る
3. 学術的な情報ではなく、日々の現場で活かせる実践的な情報を共有する





配属部門向け理解促進研修 実施結果

■ 点数評価結果（評価点）

※受講者49名中、アンケート回収40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。	4.60
セミナーはあなたにとって有益でしたか。	4.63
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。	4.33

■ フリーコメント抜粋

- ✓ 「良い」と「悪い」は本人へははっきりと伝えて、注意していいということ。この障がいにはこういう特徴があるということも学べた。今後どんどん障がい者雇用は増え続けるという状況があることを受け入れた。
- ✓ 2時間半は短く感じました（受講前はこんなに時間必要？と思っていました）
- ✓ ケーススタディについて他の方の意見も聞くことができ、自分では思いつかないような意見だったり、他担当者の実体験に基づく話も聞いて勉強になりました。
- ✓ 障がいを持つメンバーを含むチームマネジメントについて、チーム全体を自然で公平な協力体制が取れるようにする方法も学びたいです。基本的な知識が大きく欠如していることを認識できました。有意義なプログラムであり、今回のみでなく全社員への共有が必要な内容と感じました。
- ✓ 各センターに本配属となった障がいのある方たちの状況等について、情報交換の場を設けていただき、困っていることについてアドバイスをいただくことができるような機会が欲しい。
- ✓ 会社として全社員に受講させたほうが良いと思う。

事前に、自部署の所属長から障がい者雇用への取り組みに関しての一定の示唆があり、目的意識をもって「現場ではどうやって」を学ぶ事が出来た。
その上で、今後の業務における「定着と活躍」の観点からの行動計画（アクションプラン）を策定した



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

