



事例：株式会社クレディセゾン様

「『合理的配慮』と『差別禁止』を意識した障がい者雇用WS」

事例：株式会社クレディセゾン様

- ▶ 株式会社クレディセゾン様（以下、クレディセゾン）にて「障がい者雇用ワークショップ」を開催。
- ▶ 対象者は、障がい者雇用に過去・現在に携わっている、もしくは、今後携わる可能性のあるマネジメント職（課長、係長等）の方々。所属長からの指名により、全国の拠点から総勢23名が参加した。
- ▶ 2016年4月1日に施行された改正障害者雇用促進法に基づく「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」の社内への周知と本指針にもとづいたマネジメントの実践を目指し、開催された。

課題意識

- ▶ クレディセゾンでは、「個性」や「価値観」を尊重し、新たな価値創造ができる職場づくりを目指している
- ▶ 以前より、障がい者雇用に力を入れており、各現場への配属、OJTのフォロー体制の中で業務を習得し、障がい者に配慮した対応を取っている
- ▶ 今後更に障がい者雇用に推進するためにも、各現場において障がい者への差別禁止・合理的配慮指針に照らし合わせたマネジメントやフォロー体制が必要であることから今回のワークショップを実施することとなった

アプローチ

- ▶ 障がい者雇用に関する法律の変遷や社会の動向の変化を確認しながら、企業が障がい者雇用に推進する意義を確認した
- ▶ 差別禁止・合理的配慮指針の基本的考え方、差別の範囲、企業として必要な対応方法を確認した
- ▶ 障がい者雇用の現場で起こりやすい・既にご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
- ▶ 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、障がい者雇用に関するネットワークを構築する機会とした

POINT !

- ① 2016年施行の**差別禁止・合理的配慮指針のポイントと雇用現場で実践すること**を確認した
- ② **ケーススタディとミニワーク**を通じ、障がい者雇用に関する**マネジメント・フォローの向上**を目指した
- ③ 障がい者雇用の現場に携わる**管理職同士による障がい者雇用の情報共有・ネットワーク作り**とした



「障がい者雇用ワークショップ」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
- **企業における障がい者雇用の全体構成を掴む**
 - 障がい者雇用を取り巻く環境の変化
 - 経営課題としての障がい者雇用
 - 障がい者雇用の他社事例
- **ミニケース**
 - ケース：障がい者雇用現場で生じやすい課題
- **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Ⅰ**
 - テーマ：体調不良時の介入方法（統合失調症のケース）
 - ✓ 個人ワーク / グループワーク / 発表とFB
 - テーマ：能力が発揮できる職場配置（発達障がいのケース）
 - ✓ 個人ワーク / グループワーク / 発表とFB
- **ミニワーク**
 - ジェスチャーコミュニケーション（限られた情報の中でのコミュニケーション）
- **障がい者雇用ケーススタディⅡ**
 - テーマ：聴覚障がい者社員とのコミュニケーション（1）
 - ✓ 個人ワーク / グループワーク / 発表とFB
 - テーマ：聴覚障がい者社員とのコミュニケーション（2）
 - ✓ 個人ワーク / グループワーク / 発表とFB
- **振り返りとまとめ**
 - アクションプランの立案
 - 感想の共有





実施結果と今後に向けて

■ 点数評価結果

※受講者22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。	4.64
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。	4.50

■ フリーコメント抜粋（評価点）

- ✓ 会社として取り組むべき意義から、自分のアクションプランのイメージまで着地が出来たので、とても有意義でした。
- ✓ 今まで自分なりの対応で障がい者の方と接してきたが、会社として障がい者雇用をする意味が理解できました。障がい者の方が最大のパフォーマンスを発揮していけるような環境を作りたいと思います。
- ✓ たくさんのケーススタディを行うことで、他部署での障がい者雇用のことや、対応の話を聞くことができ勉強になった。同じ会社だが、受け入れ状況に違いがあると思った。
- ✓ 今までにない研修で新鮮な気持ちで迎え、終了しました。みんなが多かれ少なかれ悩みながら対応していることが分かり、横のネットワークが広がりました。
- ✓ 同じ悩みを皆さんも抱えていることを知って、また頑張ろうという気持ちになりました。

差別禁止・合理的配慮指針の基本情報を確認しながら、障がい者雇用の基本的なマネジメント方法、コミュニケーションの取り方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対応力の更なる向上
- ②各部署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全社的に障がい者雇用を推進する際の社内理解の促進と組織作り



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。
	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



CELM
GROUP

可能性が動き出す

Activate Your Potential

