

[NANAIRO オンラインセミナー]
-進めていかないと！本社・本体の直接雇用
**本社・本部での各部署配置・分散配置を実現するための
戦略的思考2022(全6回シリーズ)**

ここ数年の障がい者雇用環境は様々な変化がみられます。厚労省による「雇用の数から質」への転換、国連が日本へ警告した「障がい者の集中・隔離から分散・インクルージョン」の推奨、手帳種別ごとの求職者は「身体障がいから精神障がいへメジャーが移行」、そして私たちの業務は「単純繰り返し業務から多種小型化、高度化・複雑化」への転換を向かえてきました。

多くの企業が進めてきた雇用の形、特例子会社での集中雇用や、軽度身体障がい者人材の本部雇用という考え方を転換せざるを得ない時期に差し掛かっています。厚労省・国連等、各機関が志向する「本社・本部での障がい者雇用拡大」に大きくチャレンジしていくことが求められています。

一方、雇用経験の少ない現場にとっては求職者のメジャーになる精神障がい・発達障がい者への理解が進まず、一部には大きな拒絶感もあるため、D&Iを推進する人事・人材部門にとっても新たな打ち手の検討が必要になっています。本社・本体での各部署配置・分散配置で大成功を収めた大手企業は一部業種・業界に留まるため、全ての企業へのプラクティスにはなり得ないのが現状です。

当社では創業から7年に渡り、大手企業様の雇用の質、各部署配置の実現を支援してきました。その中で得られた戦略的な進め方、現場の懸念払拭・インクルージョンプロセス、採用・継続雇用・活躍のポイントなどを体系的に構築しています。

本セミナー「本社・本部での各部署配置を実現する戦略的思考」は、私たちが得てきた知見を皆様に解説・共有させていただき、障がい者雇用をより自社の付加価値創出に資するもの、そして職場の質の向上を実現する第一歩を踏み出す一助になることを目指していきます。

障がい者雇用に関わる皆様、特に本社・本部での直接雇用を企画・推進される皆様におかれましては、この機会にご参加・視聴を検討ください。

[参加により得られるもの]

- ・各部署配置、分散配置で活躍する障がいのある方の雇用事例
- ・直接雇用を行っていく部門の選定方法、理解向上のための働きかけ方
- ・業務切り出しを行わない業務設計の方法
- ・よい人材を集めるための採用プロセス、選考プロセスの定石と工夫
- ・定着支援の方法、活躍のための適切な評価 など

申込締切：各回の2日前まで（開催日程は次ページをご覧ください）

会場：ZoomによるオンラインLiveセミナー

対象：企業の障がい者雇用推進部門責任者、ダイバーシティ推進責任者、人事企画

定員：24名

費用：~~¥98,000~~（2022年度は無料です）

申込方法：Web申込（一度に2名様までお申し込みいただけます）

以下URLもしくは右のQRコードからお申込みサイトにアクセスください

<https://forms.gle/3RweghB8ohgygd8d9> お電話：当社営業担当まで



[NANAIRO オンラインセミナー]
-進めていかないと！本社・本体の直接雇用
本社・本部での各部署配置・分散配置を
実現するための戦略的思考2022 カリキュラム

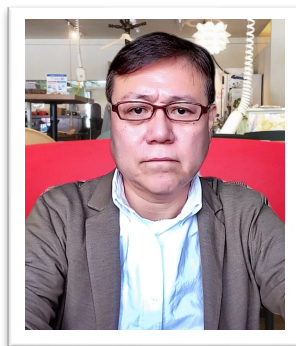
[カリキュラム; 受講されたい講座ごとに申込み可能です(参加できない場合はアーカイブ視聴可能)]

カリキュラム	概要	日程
1 先進企業にみられる、精神・発達障がいのある方の各部署配置事例 (白砂)	障がい者雇用においてスタンダードと考えられている集合型の雇用環境作りではない、「個別配置型」の雇用を実現している企業の動きがあります。この動きに精神障がい、発達障がいのある方はどのように関連づけられているのか？事務系職種、工場等のオペレーション系職種から好事例となる要素を確認していきます。	1/5(木) 14:00-15:00
2 精神障害・発達障害の採用ポイントと特性へのラインケア (横小路)	障がい者雇用を推進するためには精神・発達障がいの採用が不可欠となっている。雇用経験の少なく、リスクを感じがちな「精神・発達障がいのある方」の採用ポイントを考えます。マネジメントや指導する側の配慮・ラインケアの方法についても確認していきます。	1/12(木) 14:00-15:00
3 配置の優先順位づけ、ターゲット部署の設定 (若鍋)	企業内で好事例を作って横展開するためには、雇用が進みやすい部署に優先順位を置くことも戦略の1つです。どのような業務・職種だと雇用が進めやすいのか、仕事のタイプ分けから取り組みやすさ、管理のしやすさの面などから考えていきます。	1/26(木) 14:00-15:00
4 切り出さない業務設計と人区考え方の考え方 (若鍋)	単純で繰り返しの業務を切り出して集中させて雇用する業務設計が難しくなってきました。一方障がいがあるからといって、単純なことしかできないというのは思い込みにも過ぎません。業務を切り出すのではなく、担当してほしい業務を遂行するための必要能力を明確にし、業務設計を行うプロセスについて学びます	2/2(木) 14:00-15:00
5 障がい者人材採用活動の最適化を目指す (白砂)	募集を行う職種、地域、また自社ブランドなどにより最適な採用活動は変わってきます。より適した候補者を含む母集団形成のために、自社・地域のどこに着目すべきか。各支援機関との連携をどのように組み込むか。自社の最適化された採用活動を思考していきます	2/16(木) 14:00-15:00
6 定着を成功させる支援のあり方 (横小路)	採用段階でどんなに良い人材であったとしても、定着・活躍していくためには、適切な配慮を行っていく必要があります。定着・活躍を成功させるために、入社後のサポート体制・外部機関との連携、サポートのプロセスを確認します	2/22(水) 14:00-15:00

[講師陣; カリキュラムごとに担当する講師が変わります]



白砂 祐幸
(しらすな まさゆき)
(株)セルム NANAIRO事業チーム
ゼネラルマネジャー



横小路 力
(よここうじ ちから)
(株)セルム NANAIRO事業チーム
マネジャー、人材紹介事業担当



若鍋 孝司
(わかなべ こうじ)
(株)セルム 執行役員