

株式会社NANAIRO主催 2017年度障がい者雇用フォーラム

第6回日本HRチャレンジ大賞“人材サービス優秀賞(採用部門)”受賞記念

2018年法定雇用率上昇

今こそ、障がい者の採用・配置・定着を“働き方改革”の礎に

■ 実施概要

- ・日時: 2017年8月8日(火) 13:30-15:30 (13:00開場) ※終了いたしました
- ・会場: EBIS303 『カンファレンススペースA・B』
〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿 1-20-8 エビスバルビル
(JR恵比寿駅 東口から約250m。徒歩約3分。地下鉄日比谷線恵比寿駅 ①番出口から徒歩約4分。)
<https://www.ebis303.com/info/access.html>
- ・参加対象者: 障がい者雇用に取り組む企業の障がい者雇用責任者及び担当者
- ・定員: 100名(先着順)
- ・参加費: 無料
- ・お申込方法: ※終了いたしました
- ・特典: 本フォーラムにご参加いただいた企業様には、障がい者雇用組織活性化診断(NANAIRO診断)を特別価格にてご提供いたします。

■ 本フォーラムのポイント

● 元株式会社LIXILグループ 執行役員副社長 八木洋介様による基調講演

- ✚ GEやLIXILグループの在籍経験をもとに企業における障がい者雇用の考え方や課題、障がい者雇用を推進するメリット(組織的効果)をご講話頂きます。
- ✚ 日本企業における障がい者雇用の課題を整理し、企業における経営者、人事責任者が取り組むべきポイントとは何かをご提言頂きます。

● 積水化学グループにおけるダイバーシティマネジメントと障がい者雇用推進の取り組み事例

- ✚ 積水化学グループにおいて、特例子会社のみならず、各カンパニー、子会社を含む全グループとしての障がい者雇用を目指されているそのプロセスを共有します。
- ✚ 取り組み事例と現時点で見え始めている効果、そして今後に向けた課題の共有と、今後、企業が障がい者雇用にどう向き合うべきかを共有します。

● 株式会社キュービタスにおける精神障がい者社員の現場配属から定着・活躍への取り組み

- ✚ 株式会社キュービタスにおける、精神障がい者社員の現場配属と定着・活躍に向けたステップを共有します。
- ✚ 現場に配属する前に、所属長や配属先社員が学んでおくべきポイントはなにか、また配属後、配属先部署と人事、支援機関等がどのように役割分担をしながら、障がいのある社員の定着と活躍を図るのかその事例を共有します。



■ 開催主旨

厚生労働省は2017年5月30日、2018年4月から、民間企業に義務付ける障がい者の法定雇用率を現在の2%から2.2%に引き上げることを決めており、2021年3月までに、さらに2.3%まで引き上げる方針を示しています。これは、2016年4月1日に施行された、「障害者差別解消法」、「改正障害者雇用促進法」の内、「改正障害者雇用促進法」に基づく対応ではありますが、具体的な数値目標が設定されたことにより、日本社会における障がい者雇用への取り組み方の注目度は、更に高まってまいりました。2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催も決定しており、この障がい者雇用施策は国内のみならず、世界からも注目されるテーマとなっております。

また、政府が掲げる働き方改革実現計画には、「障害者の就労の推進」も含まれており、“障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて最大限活躍できることが普通になる社会を目指す。このため、長期的寄り添い型支援の重点化等により、障害者雇用ゼロ企業を減らしていく”、ことが目指されております。更に、正規・非正規の処遇の差の解消や長時間労働の改善、ライフステージにあったキャリアパスの実現なども重要課題として掲げられています。この課題に対して、障がいのある方が働きやすい・活躍しやすい環境を整えるという取り組みはひとつの大きな足掛かりとなることも考えられます。

このような社会環境の変化のひとつの結果として、2017年6月2日に厚生労働省から発表された「障害者の職業紹介状況」では、ハローワークを通じた障がい者の就職件数が、平成27年度の90,191件から伸び、93,229件(対前年度比3.4%増)と示されております。就職率も48.6%(同0.4ポイント増)と上昇となっています。中でも精神障がい者の新規求職申込件数及び就職件数が増加しており、就職件数は前年度から2,971件増(前年度対比7.7%増)となっています。

各社ともに障がい者の採用活動が強化し始め、その結果も見え始めています。しかし、「障害者差別解消法」が施行された背景からも想像できるように、障がい者が所属する組織において、その方々の適切な「雇用」や「活躍」は、「質的な」課題として残されています。この現実的な課題に向き合うためには、障がいのある方を雇用する企業それぞれが、「当社の障がい者雇用はいかにあるべきか」を、ダイバーシティ&インクルージョンマネジメントの観点から考えることが必要となります。この考え方の先には、「障がい」をはじめとした多様な人材の持ち味・特性を業務と組織に活かし、戦略的な経営力向上に繋げ、真の働く姿の実現に繋がります。

今年度の障がい者雇用フォーラムは「2018年法定雇用率上昇 ～今こそ、障がい者の採用・配置・定着を“働き方改革”の礎に～」と題し、障がい者雇用を「量的な」採用の課題としてのみではなく、経営全体の「質的な」経営課題として捉え直し、本フォーラムに参加される皆様とともに検討したいと考えております。

■ プログラム(予定)

第1部: 13:30-14:30

「基調講演:障がい者雇用を経営に活かす」

株式会社 people first

代表取締役 八木 洋介 (やぎ ようすけ) 様

GE や LIXIL グループでの在籍経験をもとに、企業における障がい者雇用の考え方や課題、そして障がい者雇用を推進するメリット(組織的効果)をご講演頂きます。また、“企業の成長に資する、新たな障がい者雇用のモデルを社会とともに確立すること”を目的に設立されたコンソーシアム、「一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)」の設立に関わることできた経験も踏まえ、日本企業における本テーマの課題を整理し、企業における経営者、人事責任者が取り組むべきポイントをご提言頂きます。

第2部: 14:30~15:20

「事例検討1:積水化学グループにおける障がい者雇用推進の道のり」

事例提供者:

積水化学工業株式会社

人事部 人事グループ

人事・勤労担当部長 木之下 浩介 (きのした こうすけ) 様

積水化学グループは、ダイバーシティマネジメント方針を掲げ、グループ全体でのダイバーシティの実現、障がい者雇用の更なる推進に取り組んでおられます。特例子会社のみでの障がい者雇用ではなく、各カンパニー、子会社を含む全グループとしての障がい者雇用を目指されているそのプロセスにおける取り組み事例と現時点で見え始めている効果、そして今後に向けた課題を共有頂きながら、今後企業が障がい者雇用に向き合うあり方を共有します。

「事例検討2: キュービタスにおける精神障がい者の採用と定着に向けての組織づくり」

事例提供者:

株式会社キュービタス

人事総務部

課長 荻野 慎司 (おぎの しんじ) 様

株式会社キュービタスにおける、精神障がい者社員の現場配属と定着・活躍に向けたステップを共有します。障がいのある社員を現場に配属する前に、所属長や配属先社員が学んでおくべきポイントはなにか、また配属後、配属先部署と人事、支援機関等がどのように役割分担をしながら、障がいのある社員の定着と活躍を目指すかその事例と今後に向けての課題を共有します。

コーディネーター:

株式会社NANAIRO

代表取締役社長 白砂 祐幸 (しらすな まさゆき)

■ 基調講演者プロフィール

八木 洋介 (やぎ ようすけ) 様

株式会社 people first 代表取締役 / 株式会社 ICMG 取締役

(元株式会社 LIXIL グループ 執行役副社長 人事総務担当)

京都大学卒業後、1980 年日本鋼管株式会社(現 JFE スチール株式会社)に入社。主に人事分野で経験を積み、1992 年マサチューセッツ工科大学(MIT)スローン経営大学院で修士号を取得。1999 年ゼネラル・エレクトリック(GE)に入社。2002 年 GE Asia シニア HR マネージャー兼日本ゼネラル・エレクトリック株式会社取締役に就任。2005 年 GE Money Asia の人事担当に就任し、同事業人事全般を担当。2009 年日本 GE 株式会社 取締役シニア HR マネージャーとして、日本の GE ビジネス全体の人事を担当。2012 年 4 月株式会社 LIXIL グループ 執行役副社長 兼 株式会社 LIXIL 取締役副社長 執行役員に就任。同社の CHRO (最高人事責任者)を務め、同社の変革を実践。グローバル化、リーダーの育成、ダイバーシティの促進など、戦略的人事を推進した。

■ 『障がい者雇用組織活性化診断(NANAIRO 診断)』が「第 6 回 日本 HR チャレンジ大賞」人材サービス優秀賞を受賞



株式会社 NANAIRO が運営する、障がい者雇用の質的・組織的な現状把握と課題を見つけるために開発された「業界初」の組織診断ツール:『障がい者雇用組織活性化診断(NANAIRO 診断)』(<https://www.nanairo-survey.jp/>)が、「日本 HR チャレンジ大賞」(後援:厚生労働省、株式会社東洋経済新報社、株式会社ビジネスパブリッシング、ProFuture 株式会社)において、応募総数 66 事例中、人材サービス優秀賞を受賞いたしました。障がい者採用における計画・価値観・採用・教育・業務・制度・コミュニケーション等について、組織を俯瞰しながら、どこに課題があり、どこから取り組むべきかを明確にすることで、組織文化や体制が整えられ、企業における障がい者雇用を推進するサービスであることが、優れていると評価されました。

「第 6 回 日本 HR チャレンジ大賞」オフィシャルページ <http://www.hrpro.co.jp/challenge.php>

「障がい者雇用組織活性化診断(NANAIRO 診断)」ご案内ページ <https://www.nanairo-survey.jp/>



本フォーラムに関するお問い合わせ先

株式会社NANAIRO 障がい者雇用フォーラム担当 渡邊 淳(わたなべ じゅん)
〒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: 03-5793-3126 FAX: 03-5793-3127
MAIL: seminar@sevencolors.co.jp

本フォーラムお申し込み方法

※終了いたしました

株式会社NANAIROのご紹介

株式会社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し、ダイバーシティ(多様性)&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ています。

事業内容:

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(<https://www.nanairo-survey.jp/>)
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

代表取締役社長: 白砂 祐幸

アドバイザー: 秦 政

本社所在地: 〒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

電話番号: 03-5793-3126

設立: 2015年4月1日

URL: <http://www.sevencolors.co.jp>

E-mail: info@sevencolors.co.jp