

第39回 東京都障害者就労支援協議会

テーマ 「企業と関係機関との連携による定着支援の促進」

「成長と活躍」から考える 定着支援と「雇用の質」の向上

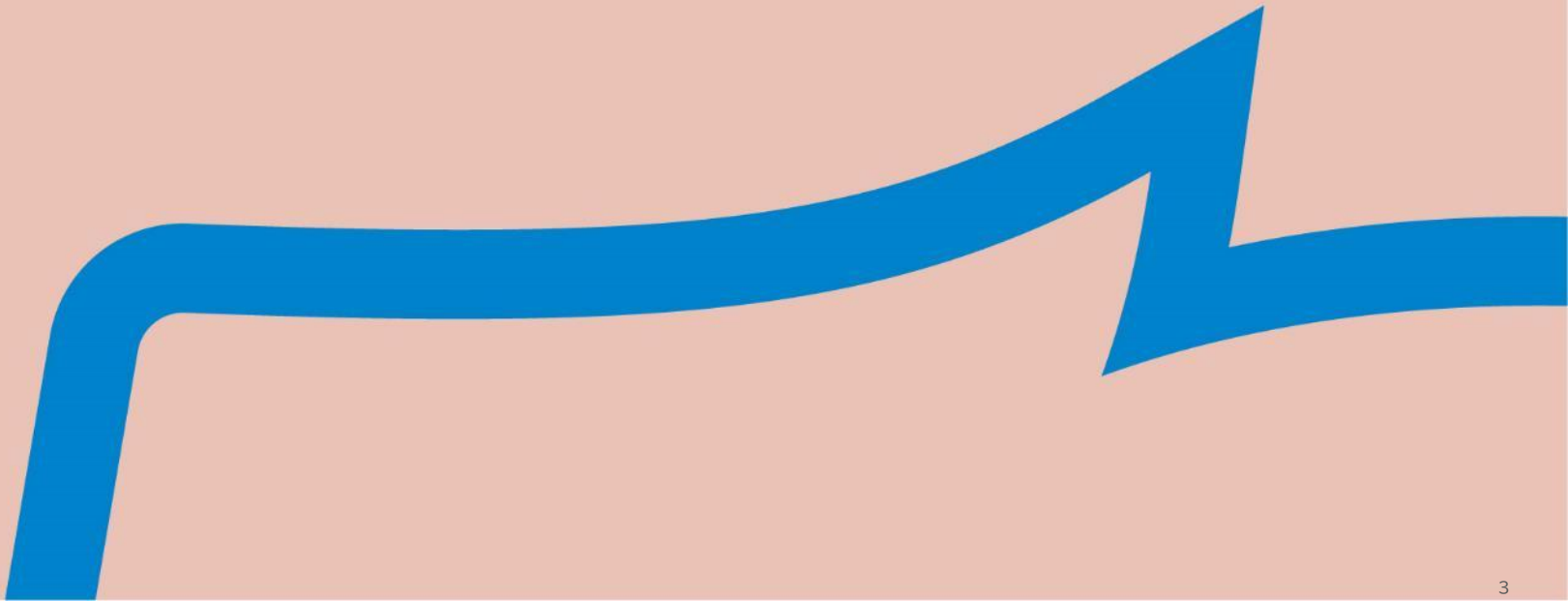


1. ニッスイの障害者雇用 「成長と活躍」
2. 定着支援と「雇用の質」向上のつながり

私たちの取り組みを振り返り
現在取り組んでいること・挑戦していることや
今後の協働にむけて考えていることをご報告いたします

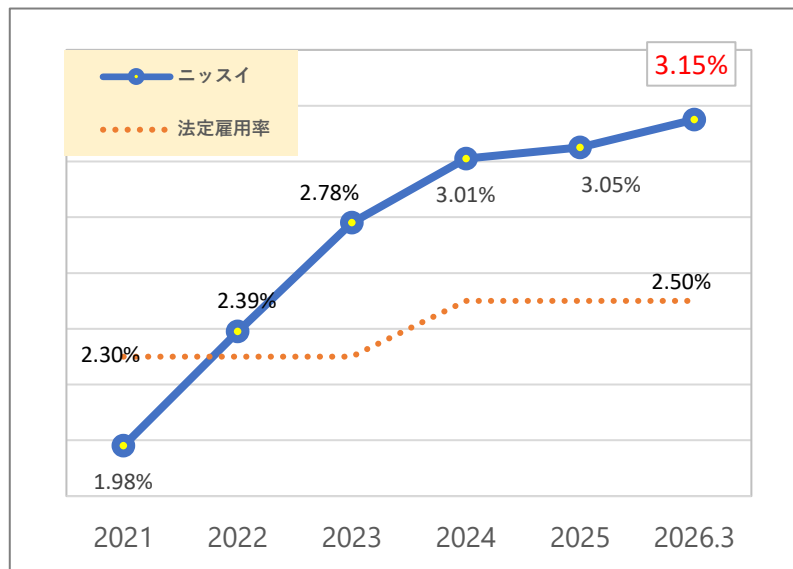


ニッスイの障害者雇用 「成長と活躍」



30を超える部署で雇用を推進

【障害者雇用率の推移】



生産加工工場



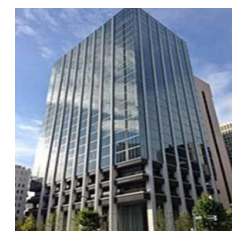
営業支社



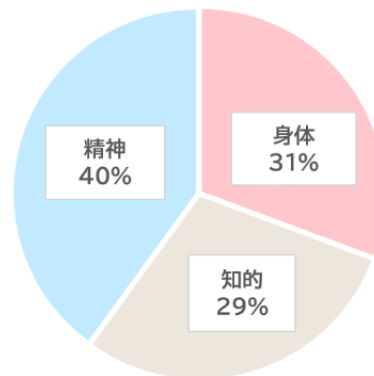
研究所



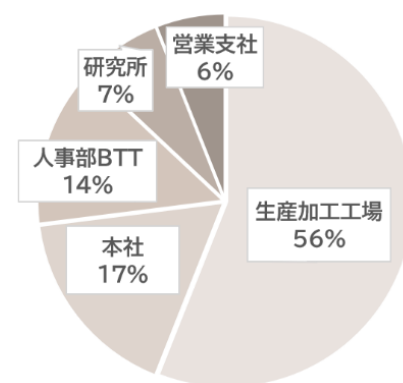
本社



【障害者手帳種別】



【配属部署】



「ありがたい姿」と「コンセプト」

【私たちの使命】

障害者雇用を起点として、
社員一人ひとりが働きやすく
活躍できる会社づくりに貢献する

【私たちがめざすもの】

成長の機会と活躍の場を増やし、
働き方の可能性を広げる

【私たちの信念】

当事者が意思決定に関わることを大切にする
Nothing about us , without us 障害者権利条約のマインド

【コンセプト】

「成長と活躍」

部署の目標

活躍度

雇用
定着

企業の目標

満足度

働く人の目標

働く一人ひとりの満足・充実度を高め、
活躍の場を広げ、雇用と定着を支えていくサイクルをまわしていく

3つのシフトチェンジ

- ① 「やさしい配慮」から
「成長と活躍」に基づく人財育成へ
- ② 簡易業務から
生産性向上・業務効率化を実現する
- ③ 「集中雇用」から
「分散(インクルーシブ)雇用」へ

3つのアクション

- ① 障害ではなく「職場の困りごと」に
フォーカスして提案する
- ② 現場での対話で
「属人化」の業務を「標準化」する
- ③ 受け身ではない積極的な発信で、
関わる人を増やす

「雇用の質」向上につながる実践として位置づけている

入社時
人事部集中雇用チーム



将来的な働き方
各部署1名配置（分散雇用）



ビジネスパーソンとして
育成・サポート



自立・活躍 インクルージョン

「成長と活躍」のキャリア形成

ステップアップ(成長期)

目標・コース設定

- A 部署常駐
- B リーダー
- C メンバー

仕事のフェーズ移行

部署常駐
リーダー

- ・他部署に常駐し業務に貢献
- ・BTTリーダーとして後輩育成

キャリアアップ(活躍期)

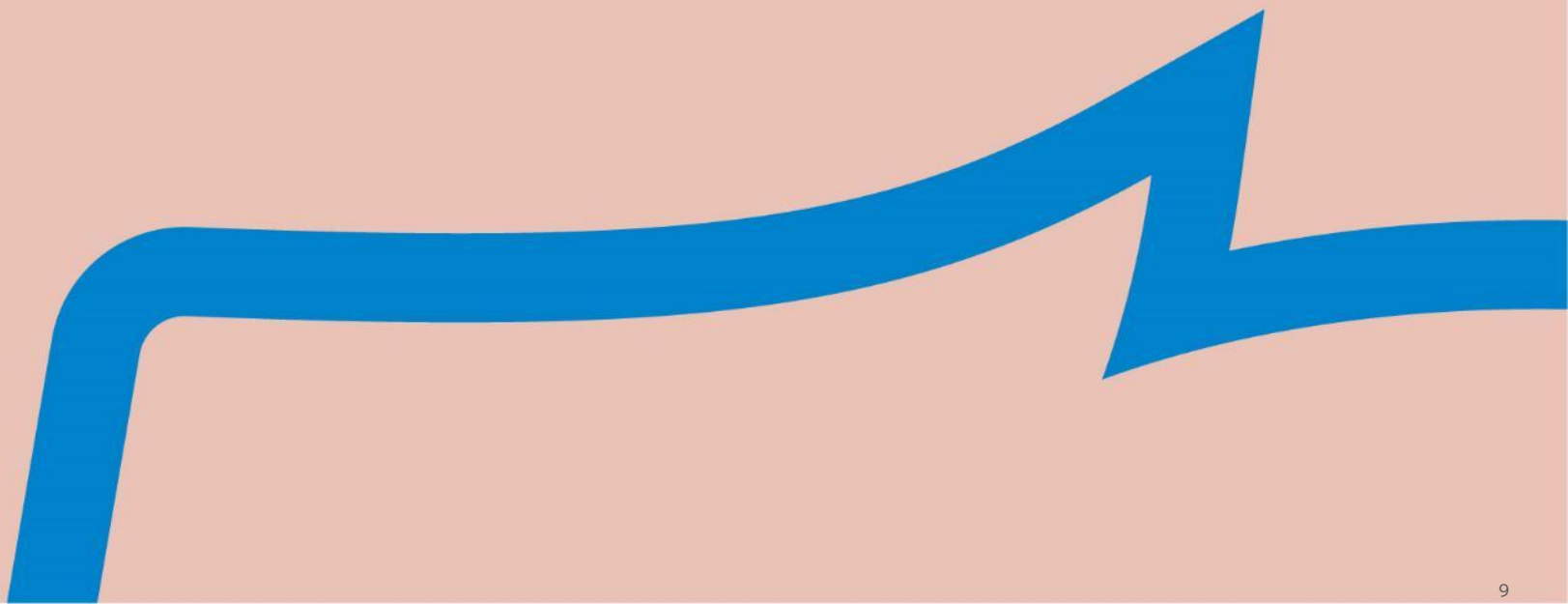
成長から活躍へ

アソシエイト
職員

職員
(総合職)

事業貢献できる
人財への成長と役割発揮

定着支援と 「雇用の質」向上のつながり



企業だけでは成し得ない「雇用の質」の向上

障害者の雇用の促進等に関する法律 より

(基本的理念)

第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

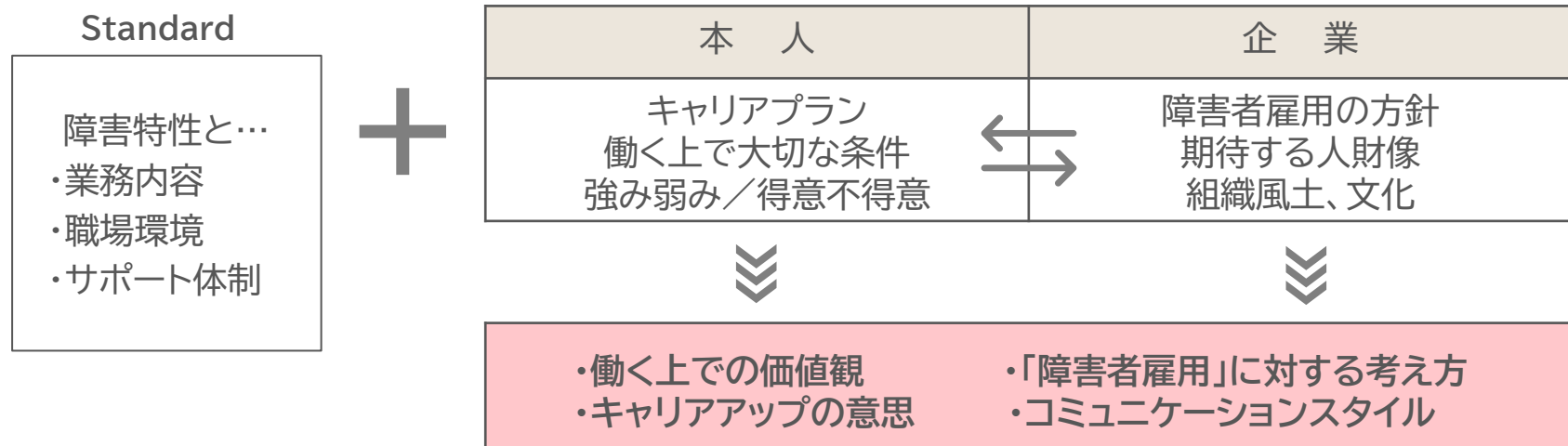
第四条 障害者である労働者は、**職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。**



(事業主の責務)

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が**有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有する**ものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに 職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

定着支援のスタートは就活前にある



このマッチングが9割
その後の職場定着は本当にスムーズになり自走できる

一方 ミスマッチの場合…

入社後の不調(勤怠不安定など)に対し
支援機関が集中支援に入るタイミングで好転する可能性は、ほぼゼロに近くなる

「合理的配慮」はステップアップに活かす

合理的配慮に関する検討資料

NISSUI

部署名 氏名 本人記入欄

1. 障害と障害範囲について

診断名	
障害種別	☐ 精神障害 ☐ 発達障害 ☐ 知的障害 ☐ 身体障害
障害程度等の 区分範囲	☐ 部署内で開示 ☐ 課内で開示 ☐ 上司と人事のみ開示 ☐ 特に希望なし
配慮の開示範囲	☐ 部署内で開示 ☐ 課内で開示 ☐ 上司と人事のみ開示 ☐ 特に希望なし

2. 苦手だが自己対処ができること

①	
②	
③	

3. 自己対処ではカバーが難しいため、サポートを希望すること(配慮事項)

①	
②	
③	

4. 事業主側(部署・課)が合意できる配慮

合意可能な配慮		代わりの配慮や自己対処すること	
①			
②			
③			

本人 ☐ 上記内容について理解し納得しました
同意日 年 月 日 署名:

事業主(担当者) ☐ 上記内容について配慮の提供に合意します
同意日 年 月 日 部署名:
氏名:

会社記入欄

- その人の障害や特性だけにフォーカスするのではなく
業務をスムーズに進めるための工夫と捉える
→「合理的」の判断もしやすくなる
- 一方的に会社が提供するのではなく、相互の努力と調整
→本人の自己管理能力(自己対処)を評価する
→さらなる成長と活躍につなげていくツールにできる
- 業務内容の変化に伴い、適宜見直す
→形骸化しない
→現状にフィットしたものを提供できる

「結論」になりやすい言葉

「本人意向ですから」	意向を聞くことは家族や友人も、企業も概ねできる客観的必要性について教えてほしい…
「私は本人に寄り添う味方なので」	企業も本人とビジネスパーソン同士で向き合っている対立構造にする必要はないのでは…
「本人の希望を尊重してください」	もちろんだが、同時に企業としての公平性も必要だからこそ「合理的」の判断が必要なのでは…

定着支援で(特にあまり順調ではない時に)いただきやすいが
多用されるとそこで工夫も調整も止まってしまう…

「本人意向」は働き方に制限をかけるものではなく
可能性を拡げるものとして大切にしたい



客観的視点をもつコーディネーターが果たす役割の重要性

障害者用に仕事をつくらず、いま人手が必要な業務を設定し、適性がある人を採用する

従来「障害者雇用」になじまないとされていることも発生

マルチタスク 残業 電話対応 体調は自己管理 他部署とのコミュニケーション など



社員の実際の反応は…？



- ① 時短勤務だったメンバー 「業務遂行に余裕ができて、フルタイムのほうが楽」
- ② 不安障害のメンバー 「仕事が忙しくて、余計なことを考えなくて済むから調子がいい」
- ③ 吃音のあるメンバー 「営業の方のサポートのため、自分で電話対応をする」と決めた」
- ④ 転職したメンバー 「私は別の働き方のほうが力を発揮できるかと思った」

「なのに」と「だから」を乗り越えて

障害者雇用 「**なのに**」

かわいそう
厳しすぎる
仕事ができるすごいね

障害者雇用 「**だから**」

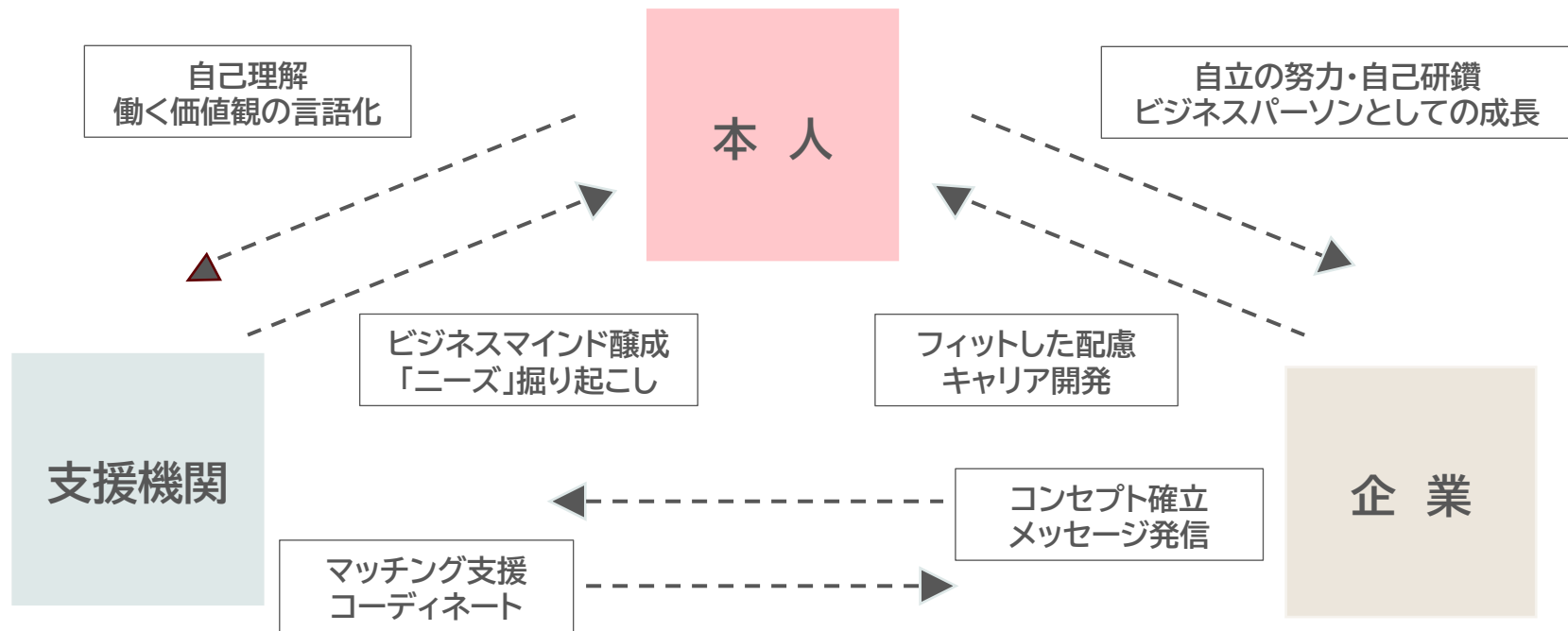
難しいことは無理
急に休んでも仕方ない
専門の人に任せたほうがいい



障害者雇用 「**だからこそ**」 できることがある

障害者雇用 「**だからこそ**」 成長と活躍を本気でめざす

好循環で「雇用の質」を高めていく



「情報共有」「連携」で終わらない協働性の高い関係づくりが重要

これまでの雇用事例(うまくいった・いかなかった)をふまえ…

定着支援は

- ・「辞めずに続ける」ためだけではなく「雇用の質」向上とつなげる
- ・スタートは入社後ではなく
就活前の「働く価値観」のマッチングでほぼ決まる
- ・「本人意向」は働く可能性や活躍の場を拡げることに使う
- ・本人、支援機関、企業の三者でそれぞれの役割を十分に活かし合う

自社のコンセプトをふまえた「障害者雇用のセオリー」

一社一社で雇用の考え方やありたい姿は違う
「障害者雇用はこうあるべき」から解放し、柔軟に

「成長と活躍」「雇用の質」を測る 新たな指標づくり

雇用率・定着率以外に可視化できる数字
活躍が事業貢献につながっている証明の必要性

障害者雇用を特別にせず、「人財の流動化」を歓迎

一般求人も障害者求人も市場感はほぼ同じ
「長く続ける」以外の働く価値観を尊重し、活躍の場を増やす





私たちの取り組みや考え方は万能ではなく
多様な「障害者雇用のあり方」の一つです

今後も多くの他社事例やご意見から学び
「成長と活躍」の前進と「雇用の質」の向上に取り組んでいきます



まだ見ぬ、食の力を。