

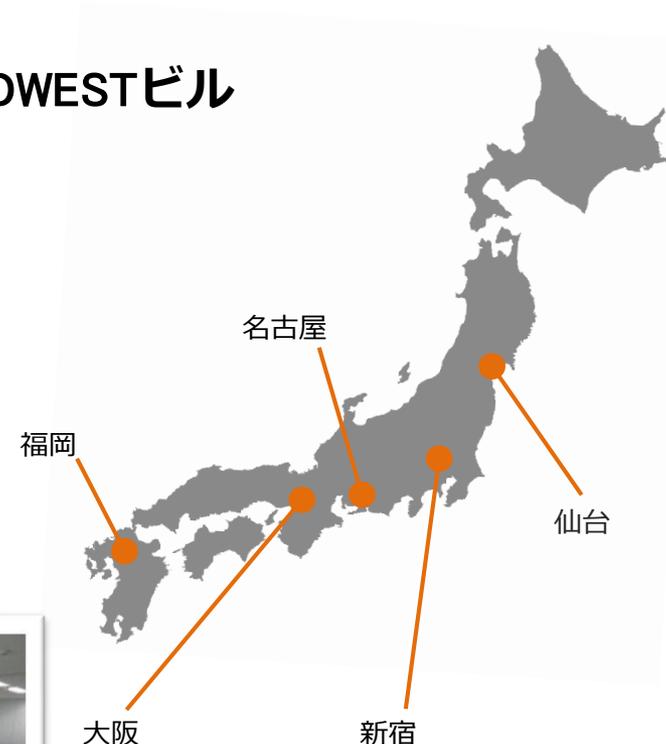
障がい者雇用への取組み

2020年1月17日

ディー・キュービック株式会社
経営管理本部事業管理グループ

1. 会社概要

- **会社名** : ディー・キュービック株式会社
- **設立** : 1979年8月
- **本社** : 東京都渋谷区代々木4-30-3 新宿MIDWESTビル
- **従業員数** : 1,022名（内社員98名）
- **事業拠点** : 東京・大阪・名古屋・福岡・仙台
- **事業概要** : 主にコンタクトセンター事業



全国：約1,300席

2. 障がい者雇用の現状

勤務地	性別	属性	主要業務内容	勤務年数
渋谷区 (7名)	男性	精神	PC入力・清掃・歳時物飾付等	8年
	男性	知的		8年
	男性	知的		8年
	男性	知的		5年
	男性	知的		2年
	男性	知的		2年
	女性	身体	受付業務・掲示物デザイン制作	12年
埼玉県 (5名)	男性	精神	PC入力・データ作成・データ管理・発送等	5年
	男性	身体		4年
	男性	精神		2年
	女性	精神		1年
	男性	知的		1年

(2019年12月1日現在)

知的: 6名(重度3名含む)

精神: 4名

身体: 2名

合計12名

※雇用率2.48%(2019年12月1日時点)

3. 主要職種

事務



清掃



歳時



準備

⑩就労支援センター、特別支援学校との打合せ

⑩基本的情報入手(得意不得意・障がい特性・性格・対人スキルなど)

実習

・ 特性理解のためのアセスメント実施

・ 作業態度・集中力・協調性・社会的スキル・働く事への理解度・体力など

採用

・ アセスメントを通して業務分担を実施

・ 保護者の考え、支援センター・学校との連携など確認

5. 定着へ向けての育成

	項目	関係者	頻度	内容
管理	業務日報	管理者、保護者	毎日	日々業務の確認及び家庭との情報共有、家庭での様子や保護者のサポート状況確認など
	朝礼、昼礼	管理者	毎日	その日の業務注意点、連絡事項の確認 健康・安全面など多岐に渡る
	社員の声掛け(見守り)	社員	随時	
	個別月間目標設定と振り返り	管理者	毎月	月間の業務またはマナー目標設定 マナー目標は生活上の課題も含まれる
教育	安全衛生教育	管理者	随時	社内の安全面指導(避難訓練など) 衛生面のセルフケア教育
	健康教育	管理者	随時	健康管理について集合と個別による 日常面指導
育成	個別面談	管理者	月2回	日常の業務や生活面の聞き取りと指導
	月次振り返り面談	管理者	月1回	目標管理シートで月間目標達成度を共有
	業務支援ミーティング	管理者、保護者、支援機関、 学校、東京都	年1回	会社からのアウトプット、1年の振り返り発表 関係者全員で成長と課題を確認
	保護者面談	管理者、保護者、支援機関、 学校	年1回	本人と保護者に支援機関、学校も同席 1年を振り返り共有
社外	東京ジョブコーチ	東京ジョブコーチ支援室	20回	個人毎の課題対応への支援
	PCトレーニング	東京しごと財団	随時	基本的なPC操作習得
	社外研修(計画中)	東京障害者職業センター	随時	各種業務訓練、コミュニケーション研修等

①障害者就労支援センター

- ・雇用定着へのフォロー(家族との連携)
- ・センター通所者向け講演の協力
- ・実習依頼への対応

②東京しごと財団

- ・パソコン技能訓練(2019年7～8月実施、2020年フォロー研修計画中)
- ・東京ジョブコーチ(初採用時、2019年6月～継続中)

③東京障害者職業センター

- ・就労支援カリキュラム(職場対人技能トレーニング)予定

④特別支援学校

- ・就労卒業生へのフォロー
- ・実習依頼への対応

⑤高齢・障害・求職者雇用支援機構

- ・企業在籍型職場適応援助者養成研修受講
- ・上記研修サポート研修受講→スキル向上研修予定
- ・支援マニュアル、ツール活用

例:「情報共有シート」→障がい者本人が支援員、家族、病院との情報共有に活用中

1. 雇用率引き上げによる採用

- ・令和3年4月までに雇用率が2.3%へ引き上げられる事への対応

2. 本人と保護者の高齢化への備え

- ・働き続けられる環境の整備(保護者からの独立、体力低下への配慮など)

3. メンタルに関する困難なケースへの対応

- ・心の病気(ストレス性障がい他)への対応→支援機関、医療機関、保護者との共有

4. 人事評価制度の確立

- ・業務能力や配慮すべき事項、習得スピードに差があり、一律に評価する事が困難

5. 障がい者を支援する社会資源の活性化

- ・企業見学会の推進(業務創出の考え方、定着への支援方法など見学)
- ・Web企業向けセミナー(雇用制度や法制の理解、担当者のレベル向上など)
 - いつでも学べる環境構築
- ・ジョブコーチ間での意見交換会→FacebookなどSNS活用

- 障がい者は“サポート”ではなく、“主戦力”
- 障がいを個性として捉える
- 個性に合わせた業務環境の整備
- 働き続けられる「社会人」としての成長を目指す



利益を生み出す
プロフィットグループへ成長

以上
ご清聴ありがとうございました。