

2021/07/09 東京都障害者就労支援協議会



## コロナ禍における障害者雇用の変化と 今後の取り組みについて

1. 障がい者雇用へのコロナ感染予防体制の影響
2. withコロナの障がい者雇用への取り組み  
(資料) ベネッセビジネスメイト会社紹介

(株)ベネッセビジネスメイト 林美代子



## 1. 障がい者雇用へのコロナ感染予防体制の影響

- ・障がい者雇用へのコロナ感染拡大の影響（これまでに起こったこと）
- ・社員への職場満足度調査からみるコロナの影響



ベネッセコーポレーション等の顧客企業は、コロナ対策の緊急事態宣言下では、東京拠点トータルで出社率30%以下におさえる方針を出しております。

顧客企業の社員が週に1, 2度しか出社しない状況とフリーアドレス化の影響は大きく、ベネッセビジネスメイトの基幹事業の執務室清掃、社内便等お届け業務の減少に直結したため、昨年度は障がい者の新規雇用を抑制し、既存社員の雇用維持のための業務確保にまずは注力しました。

新しい業務として事務系のアドミニ業務やデジタル化の開発業務を増やし、基幹業務でも衛生管理、メール便通知サービスなどの新しい業務を生み出す動きをおこしました。

組織や人への影響としては、事業や業務の変化やジョブチェンジの影響から、モチベーションの低下や不調の社員も出ました。

## 社員への職場満足度調査からみるコロナの影響

### 組織調査の結果

- 顧客企業からの満足度評価はコロナ対応期間でも高水準維持
- ▲ 総合評価項目「働きがいを感じる」、「成長実感」「仕事量は適当」のスコアがダウン。
- 「これからもビジネスメイトで働き続けたい」のスコアは対前年度比アップ

### <組織調査結果>

- 毎年実施している2つの組織調査より
- ヘネッセグループ職場満足度調査（2020年10月実施）
- ヘネッセビジネスメイトレドアンケート調査（2021年11月実施）

項目	2019	2020秋
お客様の全体満足度	94.6	96.0
成長実感	62.5	60.7
働きがいがある(知的メンバー以外)	63.2	59.3
会社に来るのが楽しい(知的メンバー含)	51.6	52.0

### 結果へのコロナの影響

2020年 何が起きていたか

- 度重なる緊急対応(自宅待機、時差・時短・シフト出勤など)で社員のイレギュラー稼働に負荷増大
- 業務の内容や手順の変更が発生し、指導員、管理職など一部社員への負荷集中
- 研修、社内イベントの中止、目の前の対応中心の事業活動
- コロナによる健康への不安・ストレスの発生・社会全体の雇用不安

社員への影響

- ➡ やりがい、仕事量適当のスコアダウン
- ➡ 働きがい、成長実感のスコアダウン
- ➡ 会社に来るのが楽しい…横這い  
BBMで働き続けたい…スコアアップ

4

毎年行っている組織調査を経年比較で社員への影響をみてみますと、働き甲斐や成長実感がやや低下しています。事業や業務の変化の影響が現場の社員の不安感や負荷増大につながったり、コロナ対策で集合研修やイベントなどが軒並み中止もしくはWEB開催になったことで社内の一体感が弱くなったことの結果が数字に表れています。なお、「これからも働き続けたい」はスコアが上がったのですが、これは社会的な雇用不安を反映しているのではないかと考えております。



## 2.withコロナの障がい者雇用への取り組み

### 環境変化とwithコロナに向けて、取り組み事例

- (1)新規業務拡大・障がい者雇用
- (2)業務変化への対応
- (3)障がい者が働きやすい環境作り

## withコロナに向けての方向性

### ～ビジネスメイトの障がい者雇用を取り巻くこれからの環境変化～

<b>業務の変化</b>	・ペーパーレス化の加速→業務の自動化、電子化 ・DXの進化 ・生産性向上への取り組み	<b>新たな生活様式/働き方</b>	・在宅勤務、リモート、オンライン化 ・メンバーシップ→ジョブ型雇用 ※障がいのある社員の高齢化
<b>テクノロジーの進化</b>	・DXの進化 ・デジタルツールの進化(RPAなど)	<b>支援体制・方法の変化</b>	・福祉サービスの転換期＝定着支援サービス開始から3年目 ・新しい働き方での支援方法の模索

#### 取り組みの方針

- ベネッセグループの**新しい働き方・仕事にしっかり対応し、業績回復への支援**を行う。
- ベネッセビジネスメイトの**経営の正常化と障がい者雇用拡大路線への復帰**を実現する。
- Withコロナの働き方、環境、支援体制を整備し、**安心して長く働き続けられる会社**となる。

#### 重点テーマ

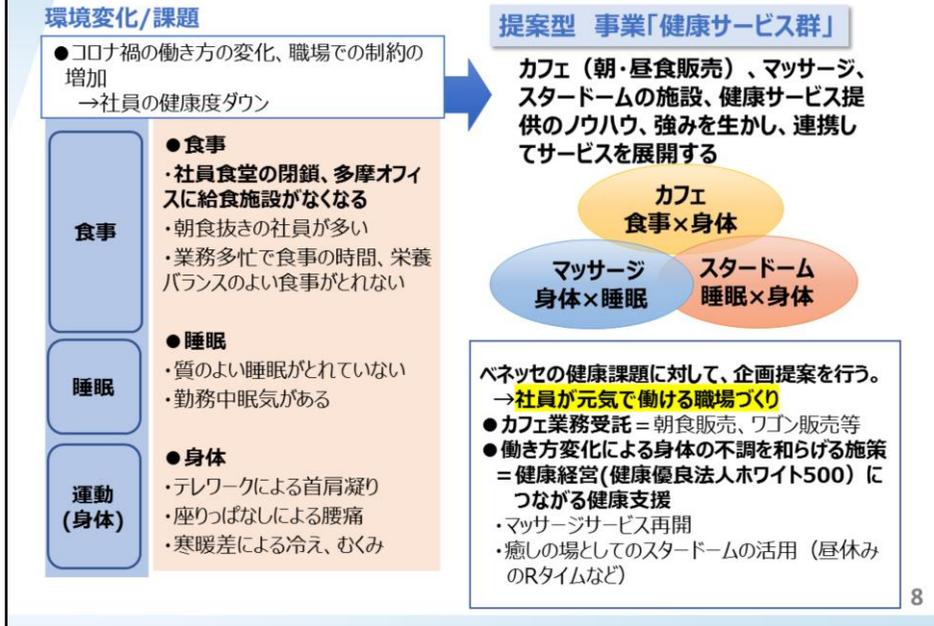
- (1) **働き方改革・新規業務受託の拡大**→さらなる障がい者雇用拡大へ
- (2) **業務変化対応**→障がい者戦力化のためのしくみ作り
- (3) **Withコロナでも安定的に働ける職場・環境作り**

6

コロナ禍の業務・環境の影響とこれから起こるであろう環境変化に対して弊社の事業や組織作りにどのように取り組み、新しい動きを起こしたのかをこの章でご紹介します



(1)新規業務拡大・障がい者雇用 事例②健康サービス群を提案し事業領域拡大



顧客企業の社員が在宅勤務と出社を組み合わせたハイブリッドの勤務体系になり、不規則な勤務で健康度が低下しているケースが出てきていることに着目しました。弊社にはマッサージを提供しているヘルスキーパーが在籍しており、また来客対応のカフェサービスをコロナ前まで行っておりました。これらの部署はコロナ禍でサービスを停止しておりましたが、これらのサービスのノウハウを軸に、社員が元気に働き続けられるための健康支援サービスとして何ができるかを研究し、食事・睡眠・身体回復を組み合わせた新サービスを提案し、スタートさせています。なお、5月からスタートさせた「食のサービス」は、基幹事業のメール課などからジョブチェンジした社員で、カフェでの接客対応やフロアへのワゴン販売という新しい職域で力を発揮しています。

(2) 業務変化への対応 事例① 楽ジョブ「そうじ」から「衛生管理」へ

**Step 1** オフィス清掃業務を障がいがある社員が担当しても、効率化と品質維持を両立できる清掃方法、最適な資機材に変更。 **2012年～**

**Step 2** クリーンサービス工程改革 チャレンジドハウスキーピングシステム導入 **コロナ禍 2020年～**

**== 対応策 ==**

**考え方**

- 効率的で**誰が取り組んでも「失敗しない道具仕様」**→障がいのある社員と指導員がともに行う清掃
- 「**そうじ**」ではなく「**衛生管理**」

◆感染防止を目的としたホスピタルグレード（クリーンルームレベル）の清潔清掃と衛生管理

チャレンジドハウスキーピングシステムの概観

◆NASA国際宇宙ステーションでも採用された「加速化過酸化水素除菌洗浄剤」使用

未知・既知の病原体と戦う  
無害・無残留の除染・除菌力を実証

◆障がい者でも高品質のサービスを提供できる仕組み

①失敗しない道具と仕様

②チームで仕事を完成（苦手を仲間がカバー）、一人ひとりの得意・苦手を手配した作業分担

③指導員は国際医療福祉教育財団認定の「環境衛生士」の研修を受講、資格を取得

◆ふき取り検査による汚れの数値化・可視化

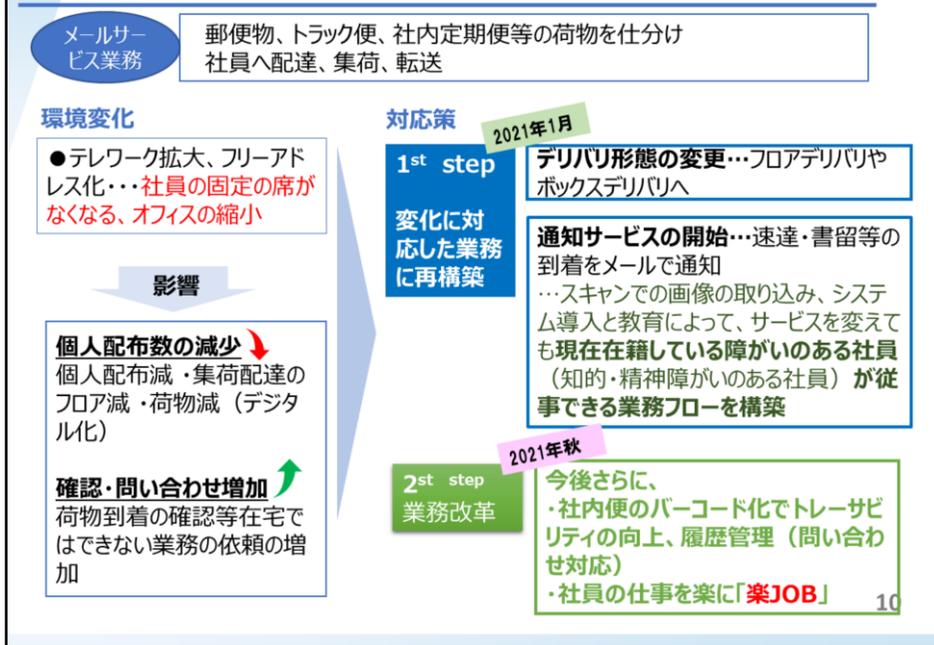
検査機器のルミテスターを使用し、有機物系の汚れを数値化。定期的に検査を行い、品質管理を行っていく

「楽ジョブ」…仕事をユニバーサルでシンプルな業務に変えることで**仕事を楽に、楽しくしよう**という取り組み 9

顧客企業の新しい働き方への移行に伴うオフィス拠点集約により、清掃量が減少しているクリーンサービス課は、飛沫感染防止パネルやタッチポイントの除菌など新しいサービスを手掛けています。また、この11月からは「チャレンジドハウスキーピングシステム」という新たな仕組みを導入する予定にしています。このシステムにより、重度の障がいや加齢による体力低下があっても一定の品質の業務ができるようになり、「長く、安心して働き続けられる環境」が実現できるとともに、顧客に対しては「ホスピタルグレード」の高い感染防止サービスを提供し、「清掃」から「衛生管理」にサービスレベルを引き上げることで、社員が成長感を感じ、自分たちの仕事に誇りを持てるようなサービスに変革させていきたいと考えています。

9

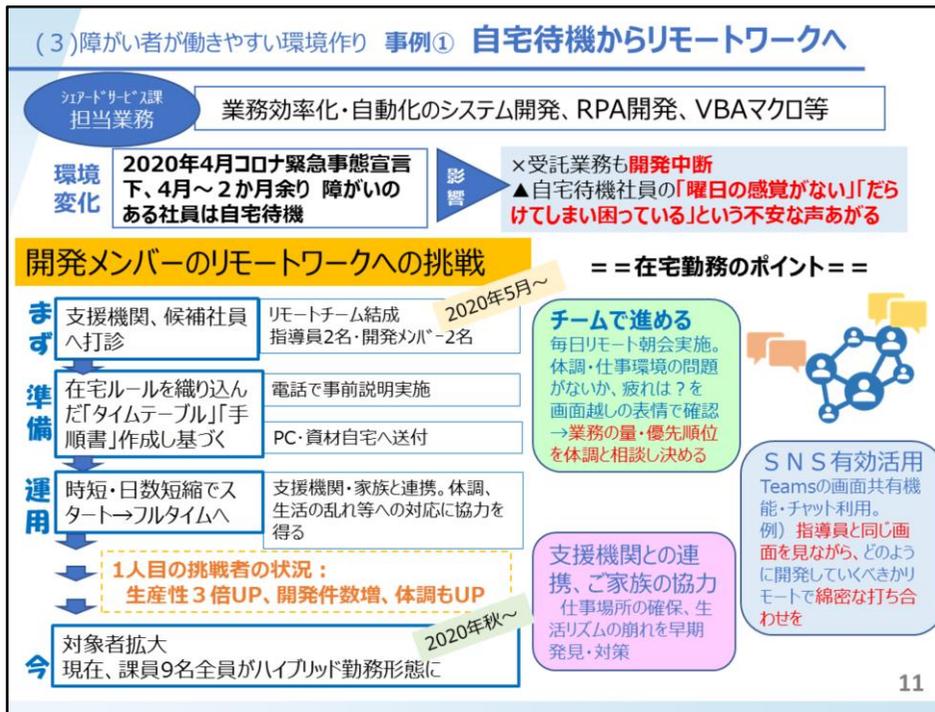
(2)業務変化への対応 事例②メールサービス業務再構築、業務改革



メールサービス課では、社内便やトラック便・郵便の個人配布業務が、フリーアドレス化、業務のデジタル化の急進によって減少しました。

しかし、新たに在宅勤務でも社内に届いた荷物を確認したいという新たなニーズが増加していることに着目し、「通知サービス」や「開封代行・PDF送信」「転送サービス」に順次取り組んでいます。

新しい業務構築時には、お客様へのサービス向上はもちろんのこと、スキャンやバーコードシステムなどを取り入れて、現在在籍している障がいのある社員（知的・精神障がいのある社員）の特性を考慮して業務設計しています。



シェアードサービス課では、顧客の業務効率化・自動化のためのシステム開発、RPA開発、VBAマクロを組む仕事をしています。

また、すでに弊社で受託している業務の自動化にも取り組み、障がいのあるメンバーでもミスを恐れず仕事ができる環境をつくりだしています。

昨年4月の緊急事態宣言下で、障がいのある社員は自宅待機になったため各種開発は一時中断せざるを得ない状況になりました。また、自宅待機の障がいのある社員や家族からは生活の乱れについての不安の声が寄せられました。そこで、開発の再開と、生活にメリハリを取り戻すために、在宅勤務の導入を決定しました。

導入への懸案は、社員の健康状態や業務進捗などの状況を把握しづらくなること、在社時には不定形のコミュニケーションで成り立っていた業務の相談や指示がしにくくなることでした。そのため、毎日Teamsを活用したオンラインの朝会を実施し体調・仕事環境に問題がないかを確認したり、ビデオ通話で表情を見ながら疲れの具合をみて業務調整したり、チャットを活用してお互いに声掛けするなど、ツール活用の工夫をしました。

在宅勤務が障がい特性にあっていただけのこともあって、在宅勤務で生産性がアップし、また体調も良好です。

■ベネッセHPサイト 掲載記事より「働く喜び」があふれる社会へ、障がい者の働き方改革に挑戦した、ベネッセビジネスメイトの試み  
[https://benesse.co.jp/brand/category/contribution/20210319\\_1/](https://benesse.co.jp/brand/category/contribution/20210319_1/)

### 事例①(参考資料) 障がいある社員へ在宅勤務 導入の支援

#### ●テレワークによるメリット

##### ストレス減、集中できる



通勤に伴う体力の消耗や、執務中に気になる周りの声などのストレスが減ったことで、より開発に集中できるようになった

##### コミュニケーション齟齬減、負担減

- ・確認したいときは都度チャットを利用し、**口頭の伝達**ではなく**文字化することで認識の違いも少なくなった。**
- ・入社時は**他の人に声をかけるのも小さなストレス**だったが、チャットは好きな時に確認できるので、**コミュニケーションに負担を感じる社員にとって良いツール**となった

#### 担当の指導員 Nさん

##### 「在宅勤務へ挑戦した背景と今後について」



「これまで仕事をしてきたみんなとならば、リモートワークでの開発業務を一緒にできる」、と確信があった。それぞれの強みを活かして、みんなでも新しい働き方に挑戦したいと思った。

『誰かのために自分の力を活かして喜んでもらえることがうれしい』・・・彼らから届いた声だ。“働く喜び”を多くの人が感じ、働きがいの持てる社会を作りたい。そう心から願い、彼らが長く活躍できるようサポートを続けていきたい

#### ●課題は？



##### 在宅での**生活リズムを保ち続けるのが難しい**

仕事とプライベートの区切りがつきにくくなり、生活のリズムが再び乱れ十分な睡眠が取れない人も出てきた。

##### (支援) 毎日の体調をみて、業務調整

指導員は本人の体調と相談しながら毎日の業務量や内容の優先順位をつけて焦りや不安のない環境に調整。疲れがあるときはこまめな休憩や休息を促した。これにより次第に体調・業務ともに安定していった。

##### (連携) 支援機関・ご家族とも相談

早めにアラームをキャッチし、本人にとって無理がないよう支援機関やご家族と相談して一緒に解決へ

12

前ページの在宅勤務へのチャレンジのメリットと課題を挙げていますのでご一読ください。このページの情報は、ベネッセグループのサイトにインタビュー記事として掲載されているものをまとめたものですので、よろしければ上部URLからご覧ください。

(3)障がい者が働きやすい環境作り 事例②社内支援体制の強化

環境変化/課題

- 業務内容変更、シフト制が発生
- 直接の会議の減少、一体感の低下
- コロナ禍で不安感アップ、心身の体調不良
- 課長、指導員の負荷拡大
- 働きがい・モチベーションの低下

対応策

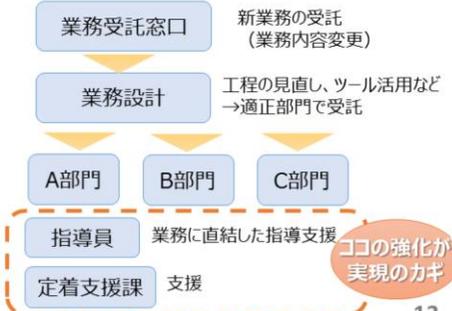
- 社内支援体制の強化
  - ・指導員のスキルマップをもとにした育成…①
  - ・業務設計・業務支援体制の見直し…②
  - ・リモートなどを活用した支援方法の構築
  - ・支援機関との連携強化
- 人と仕事のスムーズなマッチングのしくみ作り  
= アセスメントの強化など

①指導員、業務リーダーのスキルマップの運用 (2021年～)

活用の流れ：求められる力と強化ポイントを明確にし育成するしくみ



②新規事業領域事業受託の業務支援体制



13

WITHコロナでも障がい者が働きやすい環境作りとして、今年は「社内支援体制」の強化に取り組んでいます。

指導員の育成強化としてスキルマップを導入して強みを伸ばし弱みを組織で対策していくことと、

業務受託したときに1人ですべてを担当するのではなく、窓口、設計を分担して担当すること

これらの取り組みで、指導員は業務に直結した指導支援を中心に行えるようにし、また定着支援も業務開始時点から障がいのある社員を支援できる体制、関係性の中で業務受託できるようにしたいと考えています。

### (3) 障がい者が働きやすい環境作り 事例③ 支援機関との連携強化

働き方の変化、業務変更により、**仕事外時間が増え、家にこもることが続く、また、業務変更のストレス**などをどう軽減するかが現場の悩みに→**仕事・生活両面でのメンバーの変化をいち早く察知し、迅速かつ的確に対応してくださる支援機関との連携が必須である。**

#### 環境変化/課題

- ・業務内容変更、ジョブチェンジが発生
- ・直接の会議の減少、一体感の低下  
↓などで
- コロナ禍で不安感アップ、以前は安定していた社員も心身の体調不良発生**
- 働きがい・モチベーションの低下**

#### 対応策

- コロナ対策下の協力を依頼**
- ・コロナ対策（業務、勤務）はすぐ連絡し本人へのフォローを依頼。連絡を取りあい対策を相談。
- ・特性・スキルの把握→新しい業務の支援、J C
- 生活支援強化** 体調管理・生活習慣維持をご本人ご家族にアドバイスしていただく
- 相談機能の強化** 不調サインの早期対応

#### ■ 連携体制



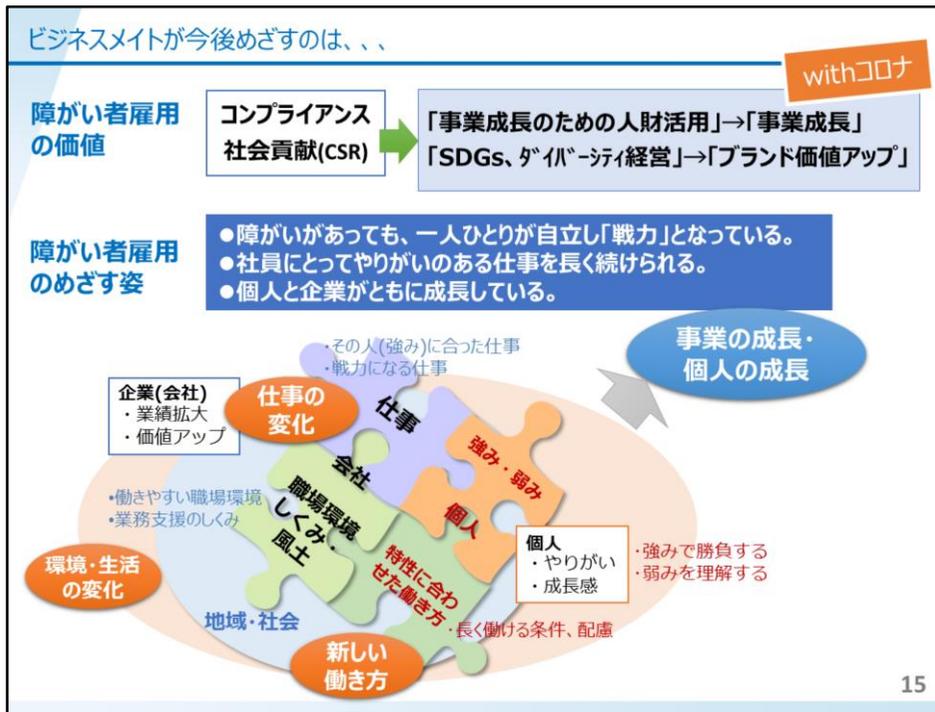
14

障がい者が働きやすい環境作りのもうひとつは、家庭での生活も含め、個人をトータルでの支援するための、支援機関との連携強化です。

コロナ禍では、業務変化に伴うジョブチェンジ、自宅待機や時短、在宅勤務などの変化が起き、就業時間外の支援の必要性が増大しています。

会社からは、事業の状況やジョブチェンジ、コロナ感染予防の勤務体制など変化はあらかじめお伝えするように心がけています。その変化を受けて、ご本人の気持ちをいち早く把握し、必要に応じて迅速かつ的確に対応していただける支援機関との連携が大事だと考えています。生活部分ではご家庭、グループホームの方々のご協力も不可欠です。支援機関の皆さまには、ご本人の環境変化への不安や不調にアドバイスいただいたり、ご家族と連携していただいています。

この体制は今後も大事にしていきたいと思っております。ご協力よろしくお願いたします。



ベネッセグループでは、障がい者雇用は雇用率などのコンプライアンスやCSRはもちろんのこと、コロナ禍でも、しっかり事業成長につながることで、SDGsなどへの対応でブランド価値アップにつながっていくものだと考えております。

そのもとでベネッセビジネスメイトの目指すことは、一人ひとりが自立し戦力となること、社員がやりがいをもって長く働き続けられること、そして個人と企業がともに成長できることです。コロナ禍で事業は大きな影響をうけておりますが、会社の仕事・事業が変化し環境や生活が変化しても障がい者個人の強み・弱み、特性に合わせた働き方がマッチングできている状態を目指していくことに変わりはありません。

## 最後に

コロナ禍の中、障がい者雇用にも大きな影響が出ています。  
しかし、今後もwithコロナの障がい者雇用を進めていく必要があります。  
厳しい環境の中でも  
「障がい者が自立し、戦力となって長く働き続けられる会社」  
をめざしていきたいと考えています。  
今後ともご指導、ご協力よろしくお願いいたします。



はたらく、  
かがやく、  
未来をそだてる **BBM** 16

(資料)

## ベネッセビジネスメイト会社紹介



2017年, 2019年認証



2021  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
2019~21年認定

株式会社ベネッセビジネスメイトは、障がい者雇用に特別な配慮をしたベネッセグループの特例子会社です。

2015年 岡山県障害者雇用優良事業所表彰  
2016年 岡山県優秀勤労障害者表彰  
2020年 岡山県優秀勤労障害者表彰・岡山産業労働部長賞  
2016年、2019年 障害者雇用職場好事例優秀賞受賞  
2019年 東京都障害者雇用エクセレントカンパニー賞受賞  
2013~20年 東京都優秀勤労障害者努力賞受賞

はたらく、  
かがやく、  
未来をそだてる **BBM** 17

## ベネッセグループとは

### ベネッセグループ企業理念

bene「よく」 + esse「生きる」

## Benesse = 『よく生きる』

Benesse。それは、「志」をもって、夢や理想の実現に向けて  
一步一步近づいていく、そのプロセスを楽しむ生き方のこと

私たちは、一人ひとりの「よく生きる」を実現するために  
人々の向上意欲と課題解決を生業にわたって支援します  
そして、お客さまや社会・地域から支持され  
なくてはならない企業グループとして、いまと未来の社会に貢献します

※Benesseは、ラテン語のbene(良い、正しい)とesse(生きる)を一語にした造語です

### 『よく生きる』を実現する事業領域

国内教育	グローバル こどもちゃれんじ	介護・保育	ベルリッツ	その他
学校支援/通信教育/塾・教室	日本/中国/台湾/インドネシア	入居・在宅介護/配食/学童・保育	語学教育/留学支援	妊娠・出産・育児/ くらし/ペット
進研ゼミ 進研模試 GTEC Class Benesse 東京個別指導学院	こどもちゃれんじ こどもちゃれんじ English ベネッセの英語教室 BE studio	ベネッセのおうちごはん ベネッセの保育園 ベネッセの学童クラブ	エリア グローバル くらら Berlitz ELS	たまひよ いぬのきもち ねこのきもち サンキュ!

## ベネッセビジネススイート(BBM)会社概要

■ 2005年2月2日設立 (2005年4月1日業務開始)

■ 資本金：5,000万円

■ 岡山事業所 岡山市北区南方3-7-17  
ベネッセコーポレーション本社ビル内

岡山エリア拠点  
南方  
高柳  
長船



■ 本社 多摩市落合1-34  
ベネッセコーポレーション東京ビル内



東京エリア拠点  
多摩  
新宿  
新宿モリスビル  
初台

■ グループ適用会社 (2020/4/1現在)

(株)ハネッセホールディングス	(株)アップ
(株)ハネッセコーポレーション	(株)ハネッセMCM
(株)ハネッセスタイルケア	(株)ハネッセ・スタジオ
(株)ハネッセインフォシエル	(株)直島文化村
(株)ハネッセ・シヤルパン	(株)ハネッセ・ヘースコム
(株)東京個別指導学院	(株)ランス
(株)進研アド	(株)ハネッセリシアス
	(BBM・ハネッセスタイルケア共同出資)



ベネッセビジネススイート従業員数  
(2021/4/1現在)

**372人**(うち障がい者**167人**)

ハネッセグループ障がい者雇用率  
(2021/4/1現在)

**2.45%**

## 障がい者雇用の状況

(2021年4月1日現在)

拠点	知的障がい	精神障がい	発達障がい	身体障がい				障がい者計		健常者計		合計		従業員計
				肢体不自由	視覚障がい	聴覚障がい	内部障がい	正社員契約社員	パート	出向者正社員契約社員	パート	出向者正社員契約社員	パート	
東京	62	16	22	5	3	4	3	114	1	64	113	178	114	292
岡山	22	7	15	3	1	3	1	52	0	23	4	75	4	79
全社	84	23	37	8	4	7	4	166	1	87	117	253	118	371

### 平均年齢

全社員	38.5才
障がい者社員	33.7才

### 平均勤続年数

#### 7年2か月

◆永年勤続表彰者(10年表彰)

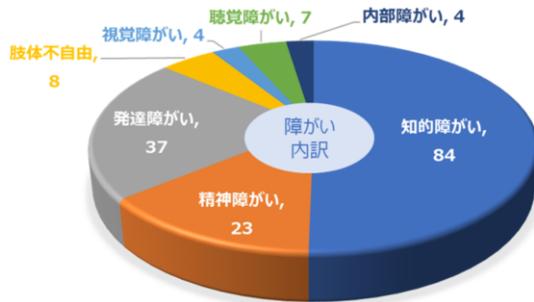
2015年	東京24名	岡山6名
2016年	東京10名	岡山8名
2017年	東京12名	岡山15名
2018年	東京10名	岡山3名
2019年	東京4名	岡山1名
2020年	東京3名	岡山3名
2021年	東京6名	岡山4名

■指導員数(管理職除く)  
東京32名、岡山12名

<資格別 人数>

	東京	岡山	合計
企業在籍型ジョブコーチ	22	11	33
障害者職業生活相談員	50	26	76
精神保健福祉士	6	1	7
社会福祉士	2		2
臨床心理士	1		1
ビルクリーニング技能士	5	2	7

2021.4.1現在(重複有)



## ビジョン/事業領域

### ビジョン

ベネッセビジネスメイトは、ベネッセグループの特例子会社として**障がい者雇用を推進する役割**を果たしながら、**市場競争力をもつ自立した会社として、事業環境変化にあわせた高品質なオフィスサービス・事業支援サービスを提供**し、グループや社会にとってなくてはならない存在となる。

### 事業領域

ベネッセグループ事業成長支援

#### 業務サポート

- ・総務サービス窓口（備品貸し出し・ヘルプデスク）
- ・ジョブサポートセンター運営（イベント準備・書類整理・PC入力・事務系業務・大量コピー・資料作成・データスキャンなど）
- ・RPA相談窓口（業務の自動化・効率化支援）

#### ファシリティサービス

- ・オフィスクリーンサービス（フロア・トイレ清掃など）
- ・メール室業務（社内定期便・郵便物などのデリバリーなど）
- ・その他 会議室の予約管理・セッティング・防災備蓄品管理

#### 施設運営

- ・ベネッセスタードーム(プラネタリウム) 運営
- ・マッサージルーム
- ・社員食堂・図書館運営管理

ベネッセグループ障がい者雇用支援

- ・ベネッセグループ障がい者雇用事務局
- ・グループ各社の障がい者雇用・定着サポート(管理者研修など含む)
- ・ベネッセグループ障がい者相談対応
- ・ベネッセソシアスの運用

## 各課の業務内容

業務内容	東京					岡山		
	多摩	新宿	初台	神保町	新宿モリス	南方	高柳	長船
メールサービス（郵便物・荷物の仕分けデリバリー）	●	●	●	●	●	●	●	
クリーンサービス（オフィス清掃）	●					●	●	●
ジョブサポートセンター（各種業務サポート）	●	●	●	●		●		
オフィスサービス（総務サービス）	●	●	●	●		●		
シェアードサービス推進	●							
マッサージサービス	●	(●)				●	(●)	
カフェサービス	●							
スタードーム（アネナリム運営）	●							
（スタッフ部門）	●					●		

### メールサービス

オフィスにおいて、郵便物、トラック便、社内便（定期便、個人情報保護便）の仕分け、各フロアの社員一人ひとりのお席までお届けしています。



### クリーンサービス

オフィスビルの日常清掃・定期清掃、廃棄物の分別回収を行っています。

重要書類のシュレッダー裁断、会議室のセッティングなどのサービスも提供しています。



### ジョブサポートセンター

社員の業務サポートを行っています。働き方の新たなニーズに応えていくために、デジタル化・オンライン化にも対応。在宅勤務のサポートも行い、様々なご要望に対応しています。



### シェアードサービス推進

グループ各社の業務効率化を支援するために、VBA、RPA等を駆使した自動化ツールの開発、ポータルサイトの作成や修正を行っています。また、グループ内入室カードの管理も行っています。



### オフィスサービス

ベネッセの総務サービス窓口を運営し、社員が働きやすい環境整備(備品貸出、フロアや会議室の管理、社員の様々な問い合わせ対応など)や、会議のサポート、経理処理などを幅広く行っています。



### 健康支援サービス

ベネッセの福利厚生の一環としてマッサージサービスを提供しています。(東京多摩・岡山南方)  
※新宿・高柳出張サービス有り  
カフェサービス、食堂の運営管理などベネッセの健康に関わるサービスを幅広く提供しています。



### スタードーム

ベネッセ東京本部ビル21Fにあるプラネタリウム施設の運営を行っています。平日は学校などの団体向け、土日・祝日や春・夏・冬休みは一般向けに公開を行っています。



### スタッフ部門

すべての従業員が「安心して」「快適に」勤務でき、仕事を通じて成長が果たせるように支える基盤部門

- ◆ 人事・総務部 ・採用・教育研修、給与・労務管理
- ◆ 障がいのある社員の定着支援や研修、指導・総務・経理
- ◆ 障がい者雇用推進本部 ベネッセグループ各社の障がい者雇用を推進、支援。ソシアス経営支援。