第8回プロジェクト研修
～障がい者雇用について～

2017年9月24日

ジョブサポートパワー株式会社
代表取締役
小川　慶幸

ManpowerGroup

［本日のテーマ］

1. ジョブサポートパワーについて

2. 障がい者採用について

3. 発達障がい社員の活躍について

1. ジョブサポートパワーについて

2. 障がい者採用について

3. 発達障がい社員の活躍について

ジョブサポートパワー株式会社

設立	2001年1月4日　※特例子会社認定　2003年3月18日
資本金	1,000万円　※マンパワーグループ株式会社100%出資
代表者	代表取締役　小川慶幸
社員数	95名／　内、障がい者 90名（2017年4月現在）
事業所	本社：東京都立川市曙町2-34-7　ファーレイーストビル8階
	横浜オフィス：神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1横浜ランドマークタワー36階
	大阪オフィス：大阪府大阪市北区堂島2-2-2　近鉄堂島ビル10階
	e-mail：challenged@manpower.co.jp

マンパワーグループ株式会社（親会社）

設立	1966年11月30日
資本金	40億円
代表者	代表取締役社長　池田匡弘
事業内容	一般労働者派遣事業、有料職業紹介事業、 再就職支援事業など総合人材サービス全般
従業員数	1,699名（2017年4月現在）
登録者数	51万3000人（2017年4月現在）
本社	神奈川県横浜市西区みなといらい2-2-1　横浜ランドマークタワー
サービスネットワーク	123拠点（2017年4月現在）

特例子会社

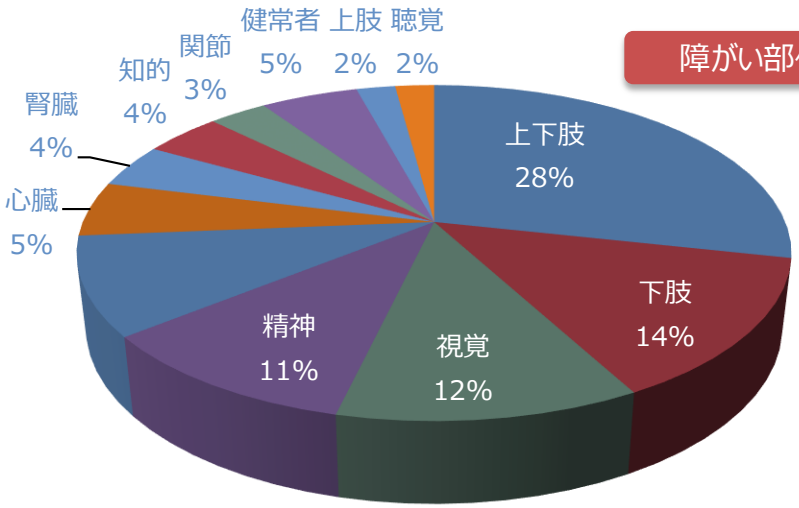
ジョブサポートパワー株式会社

Job Support Power

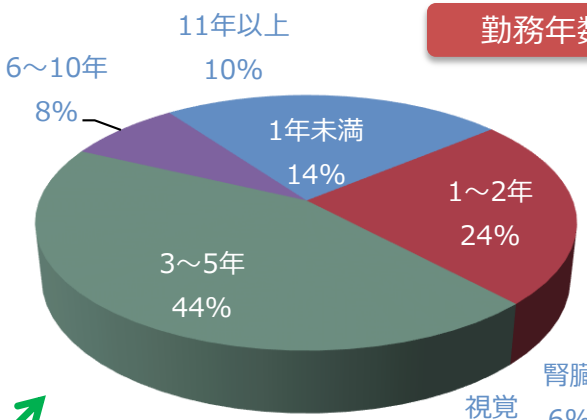
［社員構成］

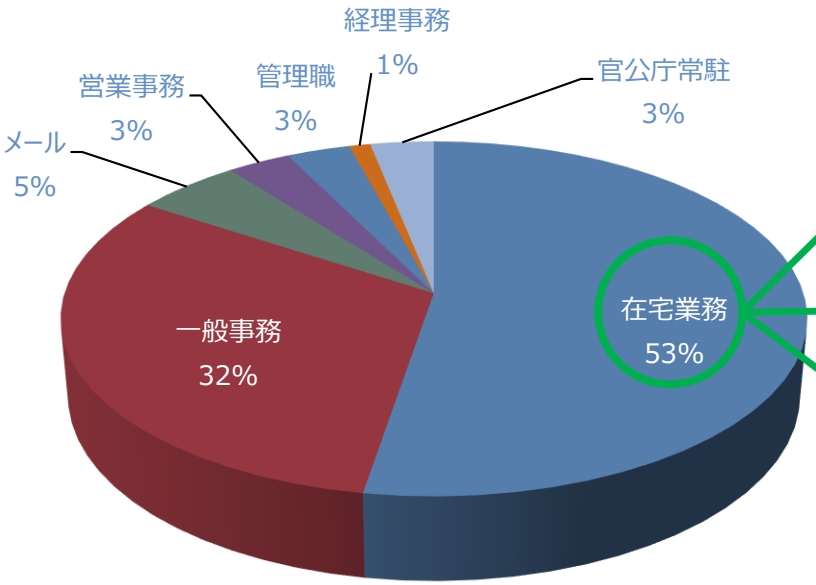
在宅勤務社員が主役の会社です

障がい部位別

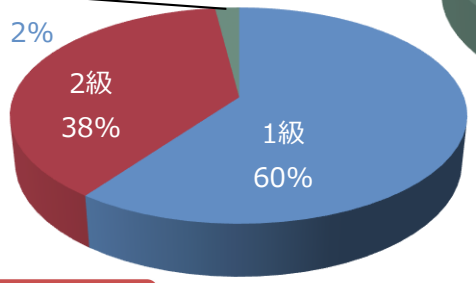


勤務年数

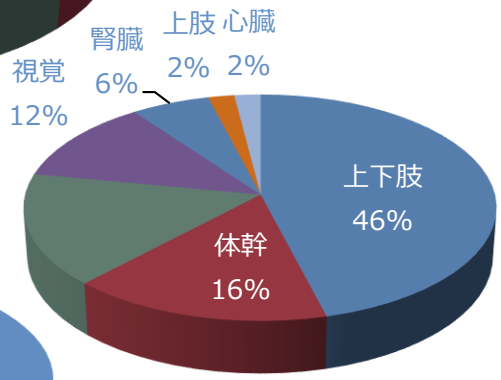




職種別



等級別割合



部位別割合

［障がい者在宅勤務社員を実現する仕組み］

① セキュリティ対策

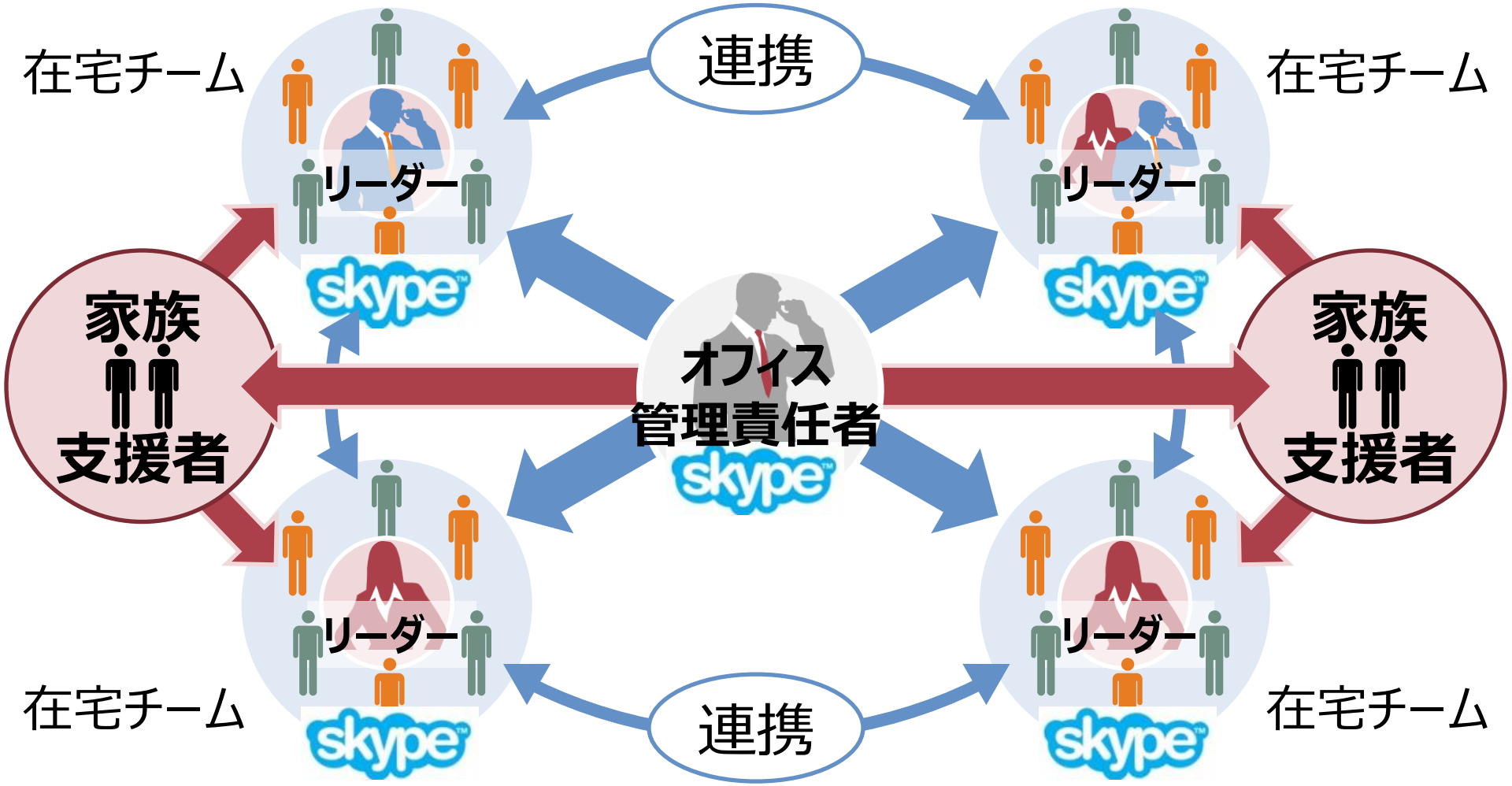
- **独立した業務エリアの確保（施錠できる個室など）**
  - ✓入社時に住居間取り図・作業エリア写真の提出必須
- **持ち運び防止の為、デスクトップPCが基本**
  - ✓住環境や障がいの関係でノートPC使用の場合は
    セキュリティワイヤーロック必須

- **接続デバイスの制限**
  - ✓デバイス制御ソフトを活用
    指定機器（主にマウス）以外の接続を物理的に制限

- **社内ネットワークへはVPN接続**
  インターネット等の不特定多数が利用する回線の中
  自前の専用線のように安全に通信できる接続関係を構築
  - ✓ID/Passでログインし、システム管理部門の監視下で業務実施

［障がい者在宅勤務社員を実現する仕組み］

② 障がい者在宅雇用の体制



［障がい者在宅勤務社員を実現する仕組み］

③ 雇用の安定と継続のためのプログラム

1. 定期通院

定期通院に要した時間を**勤務時間とみなす**

2. 「通勤勤務」から「在宅勤務」への切り替え

障がいの進行や悪化などで、障がい等級が1級・2級の
重度障がい者になった場合、**“通勤での勤務”**から**“在宅勤務”**に
変更することで、**雇用の維持・継続**

3. シフト出勤時間制

ラッシュ時間帯を避けて出社および帰宅できる勤務時間を容認

4. フレックス休暇制度

累積した残業時間との相殺により休暇が取得可能に。
社員は有給休暇を使用せずに休暇取得。

5. 短時間勤務制度

新入社員や長期休暇からの復職前など、体調面等の調整が必要な社員に対して
時短勤務制度などのプログラムの導入

2016年：総務省
「テレワーク先駆者百選」に認定

第4回
日本HRチャレンジ大賞
奨励賞

ICTのフル活用による人材活用、経営力向上、社員利益への寄与が評価されての受賞

（表彰式：2015年6月）

平成27年度
テレワーク推進企業等
厚生労働大臣表彰
特別奨励賞

テレワーク実施のための社内整備と取引先企業への普及、ワークライフバランス向上が評価されての受賞

（表彰式：2015年11月）

第16回
テレワーク推進賞
奨励賞

研修プログラム見直しなど在宅勤務による障害者雇用の継続性が評価されての受賞

（表彰式：2016年2月）

1. ジョブサポートパワーについて

2. 障がい者採用について

3. 発達障がい社員の活躍について

［障がい者雇用における企業の課題］

- 知らないし経験もない
  - ◎そろそろ考えておかないと・・・
  - ◎まず話を聞きたい
  - ◎法規をきちんと知っておきたい
- 知識はあるが経験がない
  - ◎障がい者のために何をすればいいのだろう？
  - ◎採用形態を知りたい
  - ◎現場がイメージできなくて・・・
- 待ったなしだがどうしていいか分からない
  - ◎年末までに人材が欲しい！
  - ◎マッチした仕事が提供できるのだろうか？
- 採用しているが課題がある
  - ◎定着率が悪い
  - ◎CSRを意識している
- 今後も採用人数を増やしたい
  - ◎いい人材が定期的に欲しい
  - ◎障がい者にやりがいを提供したい
  - ◎さらに利益に結び付けたい
- 独自の新たな採用シーンを考えてたい
  - ◎次のステップは、どんなカタチ？

→ 継続的
安定的
発展的
障がい者雇用

- □採用したいが、障がい者に対しての経験も知識もない
- □人事と現場（配属先）との認識ギャップがある
- □採用できる障がい者が限定される
- □欲しい（必要な）人材を障がい者で見つけることができない
- □障がい者のための仕事・業務がない
- □障がい者は戦力にならない
- □障がい者を雇う余裕がない
- □障がい者を受け入れるための設備や施設がない
- □障がい者を雇用してもうまくいかない（定着しない）
- □他の社員に負荷が掛かってしまう
- □継続的に安定した雇用をするには

- ➢ 障がい者雇用における企業ごとの立ち位置を確認（温度感）
- ➢ 障がい者の受入れ状況・準備状況を確認
- ➢ 採用職種、業務の合意
- ➢ 採用時期を共有

［障がい者が会社（仕事）に求めているもの］

◆やりがい

◆役に立っているという評価

◆能力の向上（できることが増える）

◆自信

◆自立

◆安定

◆甘えられる環境

◆言い訳できる環境

◆楽できること

◆ほどほどにやりたい

自己本位
自分勝手

企業は、対応できているのでしょうか。

企業は、応えられるのでしょうか。

［就労するために必要なこと］

意欲

やる気と意欲は必須条件です

自己理解

自分の事を良く理解している

誰かに頼るのではなく、
誰かのために役に立ちたいと考え、
行動できる！

自己管理

自分で体調管理ができる

協働

人と話せて人の話しを聴くことができる

2017年9月24日

人物本位の採用が基本です！

［企業の障がい者採用手段］

多様な採用チャネルを組み合わせ、活用することが必須になっている

一般的な採用チャネル	企業ホームページ	知人などの人的ネットワーク	
	人材紹介エージェント	ハローワーク	求人募集サイト

一般的な採用手段に加えて以下のチャネルを最大限活用することが重要

就労移行支援事業所	障害者就業・生活支援センター	障害者職業能力開発校	委託訓練（東京しごと財団）
発達障害者就労支援センター	地域障害者職業支援センター	リハビリテーションセンター	支援NPO

［障がい者の離職理由について］

- 体調不良
  会社側の配慮不足。本人ができること・できないことを正確に把握していなかったため、無理な業務をさせていた。
- 障がい者への認識不足
  受け入れる側の部門長や健常者社員が障がい者とどのように接したら良いか解らず、本人が強い疎外感を感じた。
- 労働条件の認識差異
  採用時に充分な意思の疎通ができていなかったため、業務についていけなかったり、残業や通院の頻度などを会社側が許容できなかった。
- 処遇面の納得性
  障がい者＝低賃金という発想がある。業務の幅・量が増えても給与がほとんど上がらない。健常者とほぼ同じ業務にもかかわらず給与での差が大き過ぎる。
- 雇用形態
  契約社員等、不安定な雇用形態であり、いつまでも正社員になれない。

［障がい者が考える職場定着の決めて］

前述した離職理由のほぼ逆となります。

- 会社側に障がい者への理解と配慮がある
  通院・残業・短時間勤務・ストレスフル業務の回避など、企業努力がなされる。
- 障がい者と働くことについて受け入れ側の意識が高い
  CSR教育等の浸透（社員の意識）・バリアフリー環境・通勤の利便性の高さ。
- 能力や必要配慮を把握したうえで担当業務が決められる
  「仕事に人を」ではなく、「人に仕事を」当てはめるという発想を持っている。
- 健常者と同じテーブルで評価を受けることができる
  障がい者であっても「業務の成果」で健常者と同様に評価される。
- 正社員採用であり、安心して仕事に取り組める
  障がい者を雇用することへの会社の姿勢に信頼ができる。
  正社員として福利厚生を受けることができる。

［定着と人材育成］

- 障がいの特性に合わせた職場内配置
- 面談でのサポート体制
- 研修による戦力化とスキルアップ
  - □入社時研修
  - □個人情報保護研修
  - □障がい者職業生活相談員資格認定講習（社外研修）
  - □職場支援従事者研修（社外研修）
  - □職業リハビリテーション実践セミナー（社外研修）
  - □キャリア支援　／管理職への登用
    - 在宅勤務と通勤の柔軟な勤務形態対応
    - 転籍によるキャリアアップ
- 様々な仕事が経験できる機会と挑戦する力

障がいの特性を理解した上司からの指導と配慮

定着　＝　モチベーション

1. ジョブサポートパワーについて

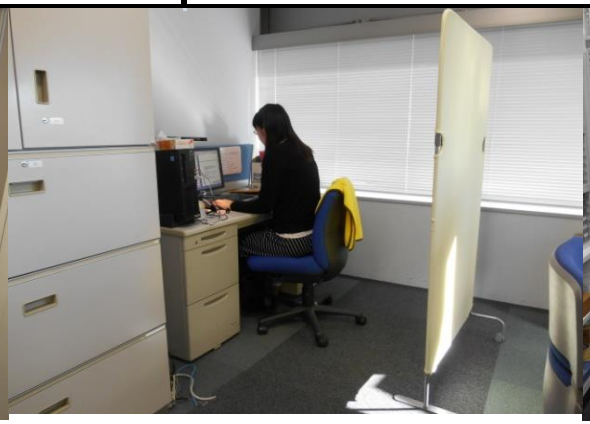
2. 障がい者採用について

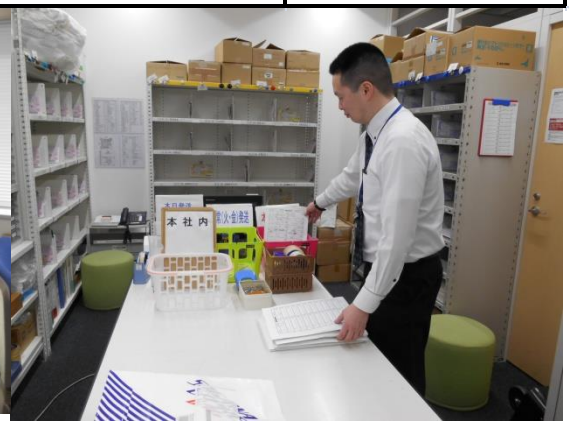
3. 発達障がい社員の活躍について

［3名の発達障がい社員］

全員アスペルガー症候群

勤務場所	所属	担当業務	勤務年数
立川・本社	ICTセンター	社内ヘルプデスク ネットワーク・インフラ整備 PCキッティング	7年1ヶ月
立川・本社	オペレーション部	定例アンケート調査実・集計 データ入力・加工 社内データベース整備	5年1ヶ月
横浜オフィス	メール室	社内便・郵便物管理 施設整備 行政機関等への書類搬送	5年2ヶ月





［採用事例：入社］

＜特性＞　女性（入社時24歳）

＜採用時職務経験＞　東京都チャレンジ雇用6ヵ月事務補助経験のみ

＜障がい＞ アスペルガー症候群　聴覚過敏

◆東京都しごと財団の委託訓練を実施後、採用面接を得て採用

訓練期間：約3週間

訓練名　　：事務補助

仕事内容：データ集計業務、DB更新業務、DM発送作業、チェック作業、
業務上必要な限定した電話対応業務、他の業務のサポート対応

＜採用に至った理由＞

◆委託訓練時の評価が良く、訓練指導員からの推薦があった

◆質問に対する答えが的確だった

◆自分の事を良く理解していた

◆明確な目標を持っていた

◆就労支援センターのサポートがあった

［採用事例：定着］

＜特性＞　男性（入社時28歳）
＜応募動機＞　システム職の募集で前職での経験を活かせると思った

発達障がいを抱えても仕事をするために

1.現在まで仕事を続ける事ができた要因

＝＝入社してから現在に至るまで、どのように仕事を行ったか＝＝

2.入社するまでの経緯

3.入社直後～2年目まで・・・まずは仕事をするために

4.入社3年目～現在・・・教えられる立場から教える立場になるために

1.現在まで仕事を続けることができた要因

・会社内で障がい者を採用するための土台がある事

→定期通院制度、上司の的確なアドバイス、サポート

→定期的な面談で、今後学ぶべきことや障がいの状況を共有する事により、業務を円滑に行う事ができる

2.入社するまでの経緯

・大学卒業後、支援センターや職業訓練校で就職のための訓練を受ける。

・その後、IT系会社の研修プログラムを受講し、就職活動をする。
　1年後、ジョブサポートパワーへ入社。

3.入社直後～2年目まで・・・まずは仕事をするために

仕事をする上で様々な問題を抱えていた時期

一番の問題は・・・
聞かれた事にすぐに答えられない、答える事をためらう。

そのため、上司から受けたアドバイスは・・・
まず仕事について、本やインターネットなどを使って自分で調べる事！

4.入社3年目～現在まで・・・教わる立場から教える立場になるために

この頃からオフィス内での対応に加えて、在宅社員に対する対応も行うようになる。
その中で、問題解決をより効率よく進めるためにどのような本を読んだらよいか、指導を受ける。→まだ改善点はあるが、対応がスムーズにできるようになった。

※昨年12月に上司が退職し、代わりに部下が入社しましたが、先輩社員として後輩社員に業務指示や指導ができるまでになっています。