

令和2年度

障害者雇用  
エクセレントカンパニー賞  
受賞企業の

取組事例集

障害者雇用  
エクセレントカンパニー賞  
受賞企業の

取組事例集



雇用就業部ホームページ TOKYOはたらくネット  
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>



令和3年3月発行

編集・発行

東京都産業労働局雇用就業部就業推進課

〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1

電話 03-5320-4663

印刷番号 (2) 147



古紙パルプ配合率70%再生紙を使用



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

はじめに ..... P.3

令和2年度 障害者雇用エクセレントカンパニー賞受賞企業

■ **コニカミノルタウイズユー株式会社** ..... P.4

一人一人のメンバーの成長が鍵を握る  
お互いを高め合う「協働共生カンパニー」

■ **株式会社ウチダシステムズ** ..... P.6

創意工夫で誰もが働きやすい  
職場環境を設計

過年度受賞企業の現在の取組（平成29年度受賞）

■ **アクサ生命保険株式会社** ..... P.8

障害者雇用を通して多様性を認め合い  
キャリアアップを目指せる会社

■ **株式会社三越伊勢丹ソレイユ** ..... P.10

販売員の負担軽減と新たな価値の創造により  
生産性と収益力を上げていく異能集団

■ **サノフィ株式会社** ..... P.12

障害のあるメンバーが中心となって、  
企業としての付加価値を高める活動を推進

受賞企業からのメッセージ ..... P.14

## はじめに

東京都では、「誰もがいきいきと生活できる、活躍できる都市」の実現を目指し、障害者雇用を一層推進するため、特色ある優れた障害者雇用の取組を行う企業を顕彰し、その努力と功績を讃えるとともに、工夫に富んだ様々な取組を広く発信しています。

本事例集で紹介するのは、障害者の能力開発や処遇改善などを積極的に行い、東京都障害者雇用優良取組企業に選定され、令和2年度「障害者雇用エクセレントカンパニー賞（東京都知事賞）」を受賞した企業の取組です。

また、平成29年度に本賞を創設した際、受賞した企業の現在の取組についても紹介しています。障害者雇用を考えている経営者・人事担当者の皆様の一助になれば幸いです。

東京都産業労働局雇用就業部

令和2年度  
受賞企業

KONICA MINOLTA

所在地 東京都八王子市石川町2970  
設立 2013年  
代表者 東野村光昭  
資本金 1,000万円  
URL http://wy.konicaminolta.jp

### 事業内容

経営理念は「協働共生カンパニー」であり、障害のある社員と健全者社員が共に助け合い、学びあい、付加価値を提供しあい、全社員が仕事に誇りと自信を持ち、生き活きと積極的に力を合わせて働いている企業となることを目指し設立。  
印刷、園芸、社史管理業務から開始し、自動販売機管理、カフェ/ショップ、機密書類回収/シュレッダー、データ入力/スキャン、複写機リファブ/メンテナンスやメール集配などの業務を順次拡大し、障害を持つ社員の特性に合った業務を増やしています。

### 雇用状況

従業員数 162人  
うち障害のある社員数 106人  
うち重度障害のある社員数 22人

区分	身体	知的	精神
有期雇用	0人	0人	0人
無期雇用	0人	106人	0人
勤続5年以上	0人	34人	0人

(令和元年6月1日現在)

### 障害のある社員の業務内容

- ・プリンティング業務
- ・データ入力・スキャン業務
- ・機械リファブ・メンテナンス業務
- ・自販機管理業務
- ・カフェ/ショップ業務
- ・園芸業務
- ・機密文書処理業務
- ・社史管理業務



## コニカミノルタウイズユー株式会社

### 一人一人のメンバーの成長が鍵を握る お互いを高め合う「協働共生カンパニー」

入社後3年間は、個々の適性を見極めるために、ジョブローテーションで様々な業務を経験させ、年に1度、5者面談(本人・家族・支援センター・卒業校・会社)で、就業と生活両面からの振り返りや目標設定を行っています。

また、長期個別育成計画シートの作成やリーダーへの任用など、長期的な視点も持ちながら、「人財」の育成に取り組んでいます。

### こんな工夫をしています!

#### 1 入社後3年間のベースプログラム

入社後3年間は、研修とOJT(職場内訓練)を2つの柱としたベースプログラムを実施し、社会人としての土台作りをしています。

研修では、仕事面だけではなく、生活面についても必要なスキルを学んでいきます。仕事のスキルでは、ビジネスマナーやパソコン操作、コンプライアンス等、生活スキルでは、健康管理や金銭管理等です。

OJTでは、長所や短所を考慮した上で1年間ごとにジョブローテーションを行い、仕事を通じて、正確性や持続力、チームワーク等について育成していきます。

#### 3 4年目以降は将来の姿を描く長期個別育成計画

3年間のベースプログラムによって、個々の能力が大きく成長していきます。

そして、4年目以降は、高品質の業務を安定して行う「エキスパート」、業務の専門性を追求する「スペシャリスト」、多様な業務を習得する「マルチクラフト」の各コースに分かれて、それぞれにマッチする職場へ配属となります。

配属後は、本人に「近い将来(5年後)こうありたい姿」を描いてもらい、指導員と一緒に1年ごとの計画を立てます。指導員もその実現に向けたアプローチを行うことで、支援力の向上につなげていきます。

#### 2 S&Jシートにより現状と目標を関係者全員で共有

3年をかけて行うベースプログラムの記録として、S&J(Social&Job)シートを個人で作成していきます。このシートには、ソーシャルスキル、ジョブスキルについて、長所(強み)と短所(課題)を書き出し、業務内容や成果などを記録しています。

そして、年に1回、このシートをもとに本人・家族・支援センター・卒業校・会社の5者で面談を実施し、お互いに情報を共有。本人の特性や性格をよく理解している卒業校や支援センターからは、様々なアドバイスをいただいています。

#### 4 定期面談を実施して話やすい場づくり

月に1回程度、30分前後の時間で、定期面談をメンバー(障害のある社員)と指導員で行っています。ここでは人間関係や生活全般などについても話題にしています。安心して働く環境を整えることが目的ですが、メンバーには発言力や発信力を身につけて欲しいという狙いもあります。また、さまざまなメンバーと面談を重ねていくことで、指導員自身の支援力や問題解決能力も向上していきます。

定着推進グループと連携し、現場で解決できない問題があったとしても、全社的な話し合いがスムーズに進められるようになっていきます。



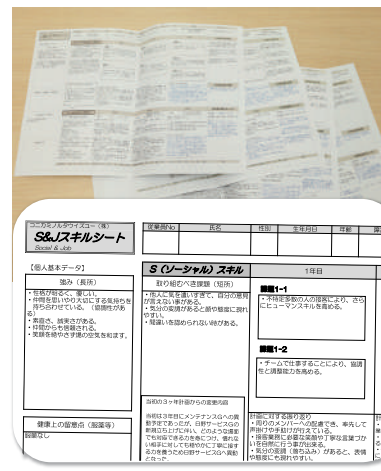
▲風通しの良い部屋で作業が行われる。



▲メンバーが接客を行うカフェにて一息。



▲機器が並ぶ部屋で黙々と調整を行う。



▲S&Jスキルシート



▲研修の様子(入社4年時の課題目標シート作成)

### 障害のある社員の声

#### 小さな成功の積み重ねが成長の秘訣

「今日から社会人として、たくさんのことを経験する!」という前向きな気持ちで入社したことを覚えています。しかし、その意気込みに反して自信を持ってない面もありましたが、小さな成功を積み重ねていくうちに自信がつくようになりました。また、業務の中で言葉の行き違いから周りのメンバーたちと仕事がやりにくくなったときには、担当の指導員に面談で自分の気持ちをストレートにぶつけ、アドバイスをもらいました。

自分が習得した仕事内容を他のメンバーに教え、更にやり方を教えたメンバーが後輩や実習生に教えている姿を見ると、自分自身の成長を感じて嬉しくなります。



障害者メンバー社員 事業推進部  
データ入力・スキャングループ  
加藤 剛さん  
知的障害  
2016年入社 5年目

#### 仕事内容

1日7時間40分(8:30~17:10)  
週5日勤務



コピー機を購入されたお客様からの依頼に応じて、ファックスの送り先をデータ化してファイル作成するなど、初期セットアップに関わるデータ作成・入力を行っています。多いときには1台につき5,000件ものデータ化の依頼がありますが、職場の仲間たちと分担して取り組んでいます。

### 会社・現場担当者の声

#### メンバーも指導員も成長できる 働きやすい職場環境づくりを

コニカミノルタグループの一員として、私たちとともに働く仲間となったメンバーの一人ひとりが、プロフェッショナルとして成長。メンバー自身の特性や個性を發揮してお互いを高め合う「協働」を実現し、グループ企業や地域コミュニティとの「共生」を目指しています。

別欄にある工夫のほか、人柄・特性・能力なども加味した独自のジョブグレード規程というものを策定して昇給制度を整え、会社の求める人物像やスキルを明らかにしています。

また、ビジネスの最前線で活躍する「人財」を指導員として迎え入れ、メンバーに「利益を出す喜びや達成感」の意識付けを行っています。加えて、指導する側の支援力の向上も不可欠だと考え、ビジネススキルの高い人、障害や福祉に豊かな知識を持つ人、フォローシップに長ける人など、それぞれの指導員が持つ知識や能力を、指導員同士が学び合う研修等の機会も設けています。これらの取組により、メンバーの入社後定着率が90%後半と高水準を維持しています。これからもメンバーと指導員が共に成長できる働きやすい職場環境づくりに一層邁進していきたいと考えています。

#### わたしからの アドバイス

障害のある方を雇用するにあたって、入社に至るまでは本人と会社がマッチするか見極めることが大切で、入社前の実習時には丁寧に関わりを持つよう心がけています。

障害といっても種類や程度によってそれぞれですし、さまざまな個性や適性を理解した上で、入社後は一人ひとりの成長を信じながら、各職場で力が発揮できるように配慮しています。

今後は、「リーダー(チーフ)制度」を創設し、数人単位のチームを取りまとめる役を選任していきます。まとめ役を任せられることで自分の仕事だけではなく、チームとして業務が上手くいくように他の人もより思いやれる「人財」へ成長してもらいたいと考えています。



総務部 定着推進グループ  
岡村 雅子さん

代表取締役社長 東野村 光昭さん

令和2年度  
受賞企業

UCHIDA SYSTEMS

所在地 東京都中央区新川1-21-2  
茅場町タワー14階  
設立 2013年（1967年設立の内田洋行の  
地域版社4社が合併）  
代表者 岩田正晴  
資本金 10,000万円  
URL http://www.uchida-systems.co.jp/

事業内容

オフィス関連事業（オフィス空間のデザイン・設計、家具販売及び内装工事、オフィス用品販売等）、教育関連事業（学校空間デザイン・家具の販売やICTシステムの構築及び保守などの教材販売など）、福祉施設関連事業（高齢者及び障害者福祉施設の開設支援や福祉施設業務システムの販売及び導入支援等）の3つの事業を軸とし、働く場、学ぶ場、生きる場という3つの「場」創りを通じて、成果向上と組織文化の発展に貢献できる職場を目指しています。コーポレートメッセージは「働く、学ぶ、生きるを楽しく豊かにする！」

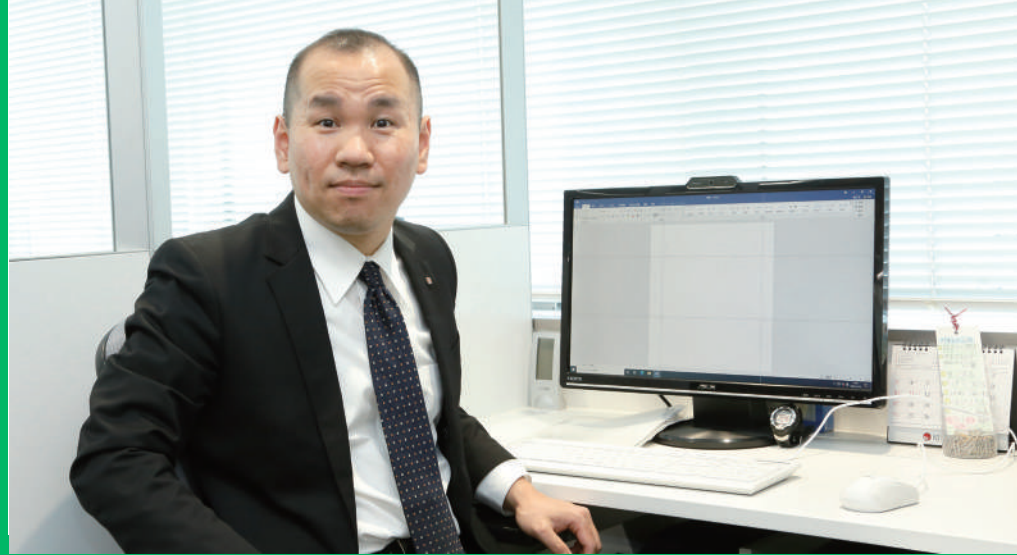
雇用状況

従業員数	218人		
うち障害のある社員数	3人		
うち重度障害のある社員数	3人		
区分	身体	知的	精神
正社員	2人	0人	0人
契約社員	0人	1人	0人

(令和2年6月1日現在)

障害のある社員の業務内容

- 身体障害者  
・営業・営業支援
- 知的障害者  
・コピー用紙の補充  
・重要分文書箱の整理  
・郵便物の封かんと投函  
・入退受付表の管理とデータ入力  
・名刺裏面印刷等



株式会社ウチダシステムズ

創意工夫で誰もが働きやすい  
職場環境を設計

オフィス空間のデザインという本業を活かして、社内のあちこちにピクトグラムを貼ったり、行動予定表を設置したりと、障害者だけではなく誰もが働きやすい職場環境を整えています。

さらに、デザイナーとお客様が企画会議で書いた手書きメモのデータ化、訪問営業への同行などを仕事として切り出し、障害のある社員が本体業務の効率向上に貢献しています。

こんな工夫をしています！

- 1 ピクトグラムで誰でもわかりやすく**  
オフィス空間デザインという本業の強みを生かし、会社独自でピクトグラムを使用したサインを作成し、社内の収納棚に貼り、「その収納棚に何が入っているか」が一目でわかる工夫をしています。このピクトグラムは、障害者を含めすべての社員が分かりやすいようにということが目的でしたが、探しているものを見つけれないので、全社員の作業効率のアップにもつながっています。そして、ピクトグラムを使用したサインを自分たちで使い、改良して商品化もしています。
- 2 本体業務の効率を上げる作業の切り出し**  
知的障害がある社員に対しても「できそうな仕事は何でも切り出す」の精神で、周囲の社員やジョブコーチの意見を取り入れつつ、会社全体の利益に繋がるような仕事の切り出しを行っています。例えば、デザイナーが本体業務に集中できるようにお客様との企画会議で使用した大量のメモを障害のある社員がデータ化したり、営業に同行してカタログ配布の手伝いを行ったり、コア業務の効率を上げていく視点で業務を切り出しています。

- 3 毎日の作業日誌で家族と密なコミュニケーション**  
知的障害のある社員には、毎日、その日の仕事内容を作業日誌に書いてもらい、それを家族に読んでもらっています。作業日誌は、午前と午後に行った仕事内容を書き出し、できたかできなかったかを一覧表でチェックしていきます。また、自分で良かったと思う点や注意を受けた点、目標などを自由記述する欄のほか、会社と家族がそれぞれ記述する欄もあり、連絡事項のほか反省点があれば記入して家族へ伝え、改善するための助言をもらっています。毎日書き続ける作業日誌は、会社や仕事に対する気持ちを知る手掛かりになることはもちろん、家族とともに喜びを分かち合う成長記録にもなっています。
- 4 評価シートを使っでの定期面談**  
年に1回、本人と家族と面談をしていますが、そのときは、就労支援センターの担当者の方にも加わってもらいます。面談では、「日常生活技能」「社会生活技能」「社会生活における行動」の3つの項目についての評価シートを作成し、これからの目標について話し合い、さらなる成長を促しています。障害者就労支援センターには、仕事面や生活面で課題がある場合に相談し、意見やアドバイスをいただいています。豊かな経験と知見のある第三者からの話には、当事者には気づけないポイントが多くあり、改善に取り組む指針にもなっています。



▲デザイン性に溢れたオフィス環境。



▲オフィス内のロッカーやケースに貼られた自作作成の▼ピクトグラムを使用したサインで効率アップ。



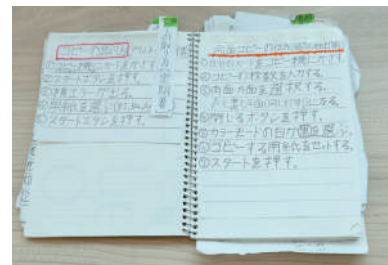
▲データ入力作業の様子。



▲お客様用の飲料の補充。



▲お客様とのワークショップ時のメモや付箋をテキストデータ化するのも仕事のひとつ



▲マイノート

障害のある社員の声

楽しく仕事をしています！

就職前は「さまざまなことにチャレンジしていきたい」という気持ちと、「やっていけるか」という不安が半分半分でした。最初はジョブコーチから仕事の進め方などを丁寧に教えてもらい、その後は、上司や同僚の皆さんが広い心で見守ってくださり、安心して働いています。

また、指示や作業の進め方などを「マイノート」に書き出して、失敗や注意されることをなくすように工夫しています。具体的には、コピーやスキャンなどの操作を教わっているときにノートをとり、迷ったときにすぐに見直せるようにしています。

その結果、頼まれた仕事がきちんとできたときは嬉しいですし、新たな作業も次々に任せてもらえるようになりました。



障害者の社員  
辰巳 明さん  
知的障害  
2015年入社 6年目

仕事内容

1日6時間（10:00～17:00）  
週5日勤務



入退受付表の管理とデータ入力、名刺の裏面印刷、重要文書箱の整理等の庶務業務を主に行っています。また、デザイナーがお客様との打合せで書いたメモや付箋をテキストデータ化、請求書への会社印押しや伝票の穴あけ等も任せてもらっています。カタログは、企業への発送作業のほかに、学校へ営業担当者に同行して配布の手伝いをするときもあります。

会社・現場担当者の声

社員同士がお互いを理解し合い、  
共に働く姿が誇らしいです。

弊社は、オフィス・教育・福祉施設などの「場」創りを通して、「障害のある方の働く場」について以前から検討しており、2013年7月に内田洋行の地域版社4社合併を契機に障害者雇用を始めることにしました。

ただ、障害者雇用は初めてのことで、何をどのようにすれば良いのか全くわからず、お得意先である障害者福祉施設を頼り、施設の見学や社員向けの説明コンテンツ作成のサポートを受けました。

代表取締役社長 岩田 正晴さん

また、初めはジョブコーチに付いてもらって、障害のある社員には、仕事内容や進め方などを覚えてもらう一方で、私たちも接し方や指導方法を教わりました。

そして、障害者雇用では働く環境づくりがとても大切と考え、まずは全社員を対象に障害の特性について学ぶ研修会を開催し、その後も継続的に実施。全ての社員がフェアで対等な関係を築いています。

障害者雇用の実践を通して、障害のあるなしに関わらず社員同士がお互いを理解し合い、同じ目的で共に働いている姿は誇らしいですし、それはとても自然なことだということを感じています。

わたしからの  
アドバイス



人事総務部担当部長  
露崎 宏美さん(写真右)

知的障害のある方が仕事をする際には、どうしても繰り返しの説明や確認が必要となります。大らかな気持ちで接することを心がけ、所属部署や人事など周辺の社員だけではなく、全社員の理解と協力をもって進めています。

業務については、初めから「障害のある方にやってもらう作業はない」と決めつけるのではなく、仕事の中の一部でも任せられることを見つけていくことが大切です。弊社では任せられる作業はないかと、常に部署に関係なく多くの社員が考えています。



所在地 東京都港区白金1-17-3 NBFプラチナタワー  
 設立 1994年  
 代表者 安瀬聖司  
 資本金 850億円  
 URL https://www.axa.co.jp/

### 事業内容

アクサは、1817年にフランスで生まれ、54カ国で1億500万人のお客さまにサービスを提供する、保険・資産運用分野の世界的なリーディングカンパニーです。アクサ生命は、アクサグループの日本法人として設立された生命保険会社で、2000年の日本団体生命との資本提携で事業基盤を飛躍的に拡大しました。全国515の商工会議所（2021年3月現在）の会員である中小企業や自営業者をはじめ、大企業・官公庁の従業員などお客さまの特性に応じた多様な販売チャネルを通じて、死亡保障・医療保険・資産形成の分野で商品・サービスを提供しています。

### 雇用状況

従業員数	8,240人		
うち障害のある社員数	145人		
うち重度障害のある社員数	59人		
	身体	知的	精神
有期雇用	62人	0人	26人
無期雇用	52人	1人	4人
勤続5年以上	60人	1人	7人

(令和2年6月1日現在)

### 障害のある社員の業務内容

総務（事務・事務サポート）/総務（社内便・印刷）/人事（事務・事務サポート）/広報（事務・事務サポート）/IT（事務）/営業（本部事務・事務サポート）/コンプライアンス（事務）/地方営業店（事務・事務サポート）/地方営業店（営業） など



## アクサ生命保険株式会社

### 障害者雇用を通して多様性を認め合い キャリアアップを目指せる会社



職域開発に取り組み、能力を十分に発揮できるようキャリアアップの仕組みを充実させていること、障害のある社員が講師となり、障害理解を深めるための社内研修を積極的に実施していることなどが評価されました。

平成29年度受賞以降も、引き続き  
こんな工夫をしています！



#### 1 問題解決には チームワークで対応

「人事だけではなく、所属も一体となって障害者雇用に取り組む」という姿勢のもと、採用の最終決定は所属の担当者が行っています。一方で、入社後は障害のある社員や教育担当者、所属長に定期的にヒアリングを行います。

また万が一トラブルになったときは、まずは所属担当本部で解決を図り、難しい場合は、人事部門のビジネスパートナー、法務部、産業医も含めたチームを結成し対応します。



#### 2 リーダー養成のための キャリアアップシステム

将来リーダーになる人材を育成していくために、Pay for performanceの考え方を基本とし、障害のある社員の能力が一層開花するよう、キャリアアップシステムを整備しています。

パフォーマンスを上げていると評価された社員はステップアップの対象となり、新たに挑戦したいことがあるかなどのヒアリングをして、部署間異動を含めキャリアアップを図っています。



#### 3 障害の特性を理解し、 適した業務を提供

受賞当時から、障害者の職域拡大に取り組んでおり、引き続き、特性や能力に合った業務内容を提供しています。

障害特性を理解するために、障害ごとの一般的な特性について学ぶとともに、応募書類や面接の会話の中で出てくる経験・エピソードなどを総合的に勘案するようにしています。

体調の悪いときにどういった状態になるか、予兆はあるか、障害のきっかけとなった出来事なども、差支えの無い範囲でお答えいただいています。



#### 4 障害のある社員による 障害理解のための研修実施

受賞当時から力を入れていた取組として障害のある社員が講師となって障害の理解を深める研修を引き続き実施しています。

一方で、採用人数が増え抱える障害が多様化していることから、雇用対策のセミナーやトラブル防止の情報交換等は障害のある社員の心情に配慮して公の場で広く行うことは控え、採用や問題解決の個別対応の場での情報提供・解決支援を充実させるような配慮もしています。

また、ニューロダイバーシティ\*の観点から、有志によって、発達障害で生きづらさを感じている社員や、障害のある家族がいる社員への相談やセミナーを実施しています。

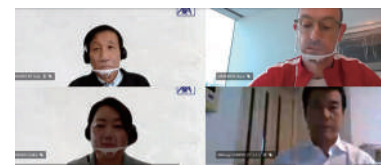
\*ニューロダイバーシティ…脳や神経などに由来する特性の違いは多様性であり、その違いは優劣ではなく個性として尊重することが重要とする考え方



▲社内報の記事作成やチェックを行います。



▲社内リモート会議の様子



▲アクサ・ホールディングス・ジャパン3社のCEOによるオンライン対談の様子



▲社内で実施したブラインドサッカー協会への寄付金贈呈式を兼ねたブラインドサッカートーナメントの社団の様子



▲オフィス内も盲導犬と行動を共にします



### 障害のある社員の声

#### 問題意識が会社の成長につながる

私が入社するときはダイバーシティへの変革期を迎えていたこともあり、面接官に「新しい風を吹き込んでください」と言われ、自身の視野を広げつつ会社の成長に貢献したいという期待感を持ちました。

仕事を通じて大きく変化できたことは、事なかれ主義でなくなったことです。以前は波風の立つことを避けていましたが、問題意識を持ち、それを表明してより良い方向に変えていくことが自分や会社の成長につながると気づき、チャレンジするようになりました。

多様な考えに耳を傾けて物事を進めるのは遠回りになることもありまじし、議論に時間を取られることもありますが、新しいアイデアを生み出したりチームワークを育てたりするには必要なプロセスであると学びました。



広報部  
小山 恵美子さん  
視覚障害  
2009年入社 11年目

#### 仕事内容

1日7時間（フレックス勤務）  
週5日勤務

入社当時は人事部に在籍していましたが、10年目で広報部へ異動になりました。広報の業務として社内報の記事やプレスリリースの作成、従業員向けの通知文作成などを行っています。

毎年実施される世界中のアクサグループ会社に関わるイベントが、昨年は初めてのオンライン開催となり、弊社でもいくつか新たな試みを行いました。私はプロジェクトリーダーとして全体をまとめる立場でしたが、それぞれの企画を担ってくれたチームのメンバーや他部署との協力で無事成功させることができました。



### 会社・現場担当者の声

#### すべての社員が自分らしく 活躍できる企業文化を

障害者を含め、多様な人々が互いに個性を認め合い、一体となって業務に集中できるよう環境を整える「ダイバーシティ&インクルージョン諮問委員会（DIAC）」をCEO直轄に設置した2009年当初は、障害のある方との接し方さえわからない社員も多くいました。しかし、徐々に採用者数を増やし2年後くらいには本社の全フロアのすべての部署で障害のある社員の働く姿が当たり前になっていました。そして、障害についての理解が深まるにつれて、子育て中や家族の介護を担う社員、通院治療中の社員など、一人ひとりが同様に事情を抱えているのだと気づきました。それぞれが能力を十分に発揮し会社に貢献するためにはお互いの協力やサポートが欠かせないと、我が事として捉えるようになったのです。

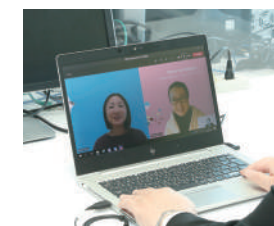
また、障害者雇用が大きききっかけとなって、「社会は様々な人で構成されている」ということを改めて認識するようになりました。そこで、障害だけではなく、LGBTQ+、外国籍など多様な人々のニーズを知る活動を積極的に行うようになりました。さまざまなバックボーンを持つすべての社員が、自分らしく活躍できる企業文化を育てています。

生命保険は万が一の備えという社会福祉を担うと同時に、金融という公共性の高い事業でもあり、障害のある人や多様性について理解することは、生命保険会社の社員として身につけるべき大切な心得であると考えています。



人事部門リクルーティングCOE  
田中 研一さん

#### コロナ対策も 工夫しています



コロナへの対応は、障害の有無に関わらず全社員が同じ基準で行いました。

障害のある社員についてですが、リモートワークや時差出勤については予想したよりもスムーズに進み、業務に大きな支障はありませんでした。感染対策やコミュニケーションの補完手段なども他の社員と同じでした。ただし、少数ですが孤独感や仕事のペースづくりに戸惑うなどのケースがあり、個別の対応も必要なくなりました。

なお、リモートワーク中のやり取りについては、特にコミュニケーションが苦手な社員には声掛けを多くして真意や状況説明を引き出す努力をしました。



ISETAN MITSUKOSHI  
SOLEIL LTD.

所在地 東京都新宿区西落合2-18-20  
ナレッジパーク落合ビル4階  
設立 2004年9月  
代表者 神山直己  
資本金 1,000万円  
URL https://imhds.disclosure.site/ja/  
themes/184#977

### 事業内容

百貨店の主業務である販売サービスに係る「付帯業務」を受託しています。ギフト用のリボン作成やラッピング袋作成、伝票へのスタンプ押印など100種類以上の業務を専門的に担うことで、販売員の負担を軽減し、店頭での販売サービス向上に貢献しています。当社では、社員を障害者ではなく「異能の人」ととらえ、その能力を最大限に引き出すことで、企業戦力としています。

### 雇用状況

従業員数	116人		
うち障害のある社員数	95人		
うち重度障害のある社員数	89人		
区分	身体	知的	計
有期雇用	3人	27人	30人
無期雇用	5人	60人	65人
計	8人	87人	95人

\*無期雇用は全て勤続5年以上 (令和2年6月1日現在)

### 障害のある社員の業務内容

各種伝票のスタンプ押印/製造年月日、賞味期限シールへの日付押印/ギフト用リボン、ボックス、ラッピング袋作成/雨天用ビニールカバー折り畳み/お弁当用蓋、お手ふきセット作成/修理加工伝票への品番、ショップ名、内線記入/フェイスカバー折り/クレジットカード請求伝票の分類 など計100種類以上



## 株式会社三越伊勢丹ソレイユ

### 販売員の負担軽減と新たな価値の創造により生産性と収益力を上げていく異能集団

主に知的障害者の優れた能力を引き出し活かすことで、ギフト用リボン作成や伝票のスタンプ押印といった、人の手でしかできない作業を担っています。数十種類の業務を毎日ローテーションで作業担当者を代えて「どのような仕事も全員ができるようにする」ことで、仕事の幅を広げるOJTの採用などが評価され、受賞をしました。

平成29年度受賞以降も、引き続き  
**こんな工夫をしています!**

- 1 仕事ノートとマニュアル
- 2 先入観なしの指導
- 3 働きがいの追求

「どのような仕事も全員ができるようにする」ことで、障害のある社員に、仕事に対する自信を持たせています。100種以上ある業務について、毎日ローテーションで作業担当者を代えるOJT方式を採用し、各自でマニュアルを作成し、仕事ノートに記しています。

指導方法については、重度の知的障害があるから伝わらない、覚えられないといった先入観を持たないことにしています。絵で説明したり、別の言葉に置き換えて表現したりと工夫をしています。失敗の報告を受けたときは「よく自分で気づいて報告してくれたね」と褒めることにしています。失敗をすることよりも、見落とししたり、隠したりすることの方が良くないのだと感じてもらうことで、正確な業務の遂行につなげています。口頭でのコミュニケーションをとることが難しい社員には「終わりました」「失敗しました」等のカードを用いて意思を伝達してもらうようにしています。

就業基本姿勢・業務遂行姿勢・作業能力の3評価項目を5点満点で評価する新評価シート（フィードバックシート）を導入し、本人のほか家族や支援センターなどとも仕事の成果や課題を共有し、とりまく全ての人たちとともに成長をサポートしていきます。また、通院やリフレッシュがしやすくなるためのストック有給休暇制度や将来の備えとしての財形貯蓄制度を導入しており、今後は賃金制度改定も計画しています。



▲ポジションと作業内容は毎日変わるため、職場は風通しの良さや過度な緊張感が同居する



▲食堂もアクリルパネルで感染防止。



▲ボードに貼られたネームプレートでその日の自分の作業内容と位置を確認



▲ギフト用リボン作り



▲ギフト用リボン完成品



▲関連会社の封筒への押印も一つ一つ丁寧に手押しします

### 障害のある社員の声

#### 後輩たちの良きお手本となるために

最初のころは担当する作業がうまくできず、イライラすることがありました。家族や卒業した学校の先生に相談すると「そういうときは深呼吸をしたり体を動かしたりして、気分を変えると良い」というアドバイスをもらい、イライラを解消することができました。

また、入社4年目となり、先輩からいろいろなことを教えてもらったように、多くの後輩の良きお手本にならなければと思い、自分自身に厳しくなりました。仕事を続けてきたことによる大きな変化であり成長だと思います。



中村 伊織さん  
知的障害  
2016年入社 4年目

#### 仕事内容

1日6時間15分(土曜のみ5時間15分)  
週5日勤務

伊勢丹新宿店や三越日本橋店・銀座店などからの依頼を受けて、お客様がお買い上げされた商品を華やかにするラッピングやリボンを作ったり、封筒や伝票にスタンプを押すなど100種類以上の作業をしています。担当する作業は日替わりです。作業によって得意・不得意はありますが、「今日は何を担当するのだろう」と、ワクワクしながら出勤しています。最近では、パソコン作業の練習もかねて出荷記録の入力もしています。今後、お店から依頼があれば役に立ちたいです。

### 会社・現場担当者の声

#### コロナ苦況だからこそ、より一層障害者スタッフの活躍が光ります。

三越伊勢丹本体の業績が堅調なときは、弊社が受注する業務は量も種類も多くなり、障害者スタッフも増員して規模を拡大してきました。ところが、2019年以降は、百貨店業界全般で苦戦が続く中で新型コロナウイルス感染症拡大で状況はさらに厳しさを増してきました。また店舗数も減少し、受注業務量も減ってきています。

そのような状況下、私たちは三越伊勢丹グループにおいて「なくてはならない存在」として重要な役割を担うことで、雇用を守りながら、これまで以上に新規業務の開拓に努めています。たとえば、これまで外部委託していたイベント会場で配布するサンプルの袋詰めや、重要書類のシュレッダー処理などの作業を請け負うことは、私たちにとって仕事を確保するという成果がある一方で、グループ会社にとって大きな経費削減という効果があります。

そして何より障害者スタッフの作業は丁寧かつ正確で、仕上がりのクオリティが高く、店舗スタッフからも高く評価されています。



代表取締役社長  
神山 直己さん

業務部長  
多賀 香織さん

#### コロナ対策も工夫しています

#### 人と人の距離を保ち新しいルールを作る

もっとも長い時間を過ごす作業スペースを拡大して人と人の距離をとり、床にソーシャルディスタンス標示のシールを貼るのはもちろんのこと、それまでは設置場所が1ヵ所だったロッカーも分散して少人数ごとに利用することにしています。

また、従業員食堂のテーブルは対面の椅子を外して半分に減らし、さらに昼食休憩時間を2班に分けています。また、テーブルの中央には飛沫防止用アクリル板を設置し、食事が終わったら各自がアルコール消毒液で掃除をする決まりにしました。



平成29年度  
受賞企業

SANOFI

所在地 東京都新宿区西新宿3-20-2  
東京オペラシティタワー  
設立 2006年1月1日  
代表者 岩屋 孝彦  
資本金 5億円  
URL https://www.sanofi.co.jp/

### 事業内容

サノフィは人々の健康にフォーカスしたグローバルなバイオ医薬品企業として、ワクチンで人々を守り、革新的な医薬品で痛みや苦しみを和らげます。希少疾患から慢性疾患まで革新的な医学研究に基づいたヘルスケア・ソリューションの創出に世界中で取り組んでいます。日本法人であるサノフィ株式会社も免疫疾患、先天性疾患、希少疾患、オンコロジー、糖尿病、循環器疾患、内科系疾患領域の医療用医薬品やワクチン、コンシューマー向け製品など幅広く事業を推進しています。

### 雇用状況

従業員数	1,927人		
うち障害のある社員数	30人		
うち重度障害のある社員数	13人		
区分	身体	知的	精神
正社員	11人	0人	1人
契約社員	2人	16人	1人
勤続5年以上	12人	16人	1人

(令和2年6月1日現在)

### 障害のある社員の業務内容

・身体/精神障害者…所属部署の業務  
・知的障害者…名刺作製/ダイレクトメール/  
各種印刷/PDF化/ラミネート/データ入力/  
資材・文具の在庫管理と補充/ファイリング/  
社内配達などビジネスサポート全般



## サノフィ株式会社

# 障害のあるメンバーが中心となって、 企業としての付加価値を高める活動を推進

障害のあるメンバーに対して、積極的な職域開発によるモチベーションの醸成と、業務スキルだけでなく、社会人にとって必要なスキルに重きを置いた人材育成をしています。それに加え、ハード面の整備や就業条件の柔軟な対応により、障害のある、なしに関わらず社員の働きやすい環境を整備していることが評価されました。

平成29年度受賞以降も、引き続き  
**こんな工夫をしています!**

**1** 支援のリソース  
ミクスを実現

10年以上の勤続者が多く増えてくる中、メンタルやスキル、モチベーションの低下や不調がみられた場合、臨床心理士や地域の就労支援機関、あるいは職業訓練センターの利用など、個々人の状態にあった外部支援のリソースを活用して支援を行っています。時には複数の支援を集中投下して、改善に向けた取組を行います。

**2** 働きやすい  
環境の整備

点字ブロックの整備や重くて開けづらい扉をスライド式の自動ドアに変更するなど、障害のある社員の視点があったからこそ実現したハード面の整備も少しずつ実現しています。また、1時間単位で取得できる有給休暇による時間の有効活用、在宅勤務の積極的な推進など、「障害がある社員が働きやすい環境である」という理念の実践に力を入れています。

**3** 障害や障害者に関する認知啓発活動の推進

受賞後、力を入れている取組は、障害がある社員自身が企画・実施する障害者に関する認知啓発活動です。具体的には、社内の情報発信ツールを利用した発信に加え、盲導犬や介助犬のデモンストレーションを行って寄付につなげる活動や、福祉作業所製品の社内販売（コロナ禍の現在は社内Webでの販売）です。また、小児病棟の患者さんへのカード作成やプレゼントのラッピングなどのチャリティイベントへの参加などです。



▲広々とした明るい雰囲気のリブスペース。通路には点字ブロックが設置

## 障害のある社員によるオンライン座談会

日頃よりリモートでお仕事をされている安原理恵さん、坂本愛実さん、関口恵実さん、ヘルスキーパーの土田清文さんの4名に働き方などについてオンラインでインタビューしました。

**Q. 皆さんそれぞれの業務内容を教えてください。また、コロナの影響で業務が変わったことはありましたか。**

**(坂本)** 営業ツールの貸し出しやメールチェックなどの作業を行っています。

**(関口)** 私も、リーダーの坂本さんと同じく、宛名ラベルの作成や入力の仕事を手分けして行っています。

**(安原)** 人事内のプロジェクトに携わったり資料の翻訳をしたり、社内における障害についての認知啓発を行っています。

**(土田)** ヘルスキーパーとして入社し、社内の自己啓発支援制度を利用して習得したリフレクソロジーも加え、社員の体と心の健康維持に努めています。しかし現在は感染症対策として人との接触ができないため、ヘルスキーパーとしての仕事は一時中断しています。現在は学生の時の専門を活かし、社内の情報発信のプラットフォーム作りをしています。

**Q. 2008年に入社された土田さんと2009年に入社した安原さんにお聞きします。10年前と現在と、障害者雇用を取り巻く環境に変化はありましたか。**

**(安原)** ビジネスを取り巻く環境は常に変化していますので、障害のあるなしにかかわらず、担当業務に必要なスキルは変わってきています。10年前に比べて、それらの変化が求められることが増え、また変化のスピードもより速くなっていると思います。

**(土田)** 障害者雇用に関する考え方が大きく変わったと感じます。以前は障害を隠していないと働くことができないという時代がありましたが、今では企業側が積極的に障害者を雇用するという姿勢があり、「障害があっても仕事をしたい」という意欲があれば、特性に合う仕事に出会えると思っています。

**Q. 働くことで感じる自分自身の成長は、どのようなことがありますか。**

**(関口)** 自分が言いたいことを人に伝えることができなかったのですが、会社に入り、考えや思っていることを少しずつ言えるようになりました。

**(坂本)** 職場のリーダーを任せられるようになり、まわりが見えるようになりました。

**(安原)** 私は大学からの新卒入社です。学生と社会人では社会とのかかわり方がまったく異なっていると思いますが、それらを日々実感し、必要なビジネススキルを学んでこられたかなと思います。それと休んでなんとすてきなものだろう!と思うようになりました。

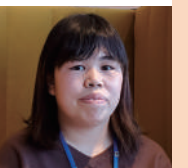
**(土田)** 一緒に働く人が障害について理解してくれているので、「自分に障害があることを隠すことなく働ける」という意識を持つことができました。



安原理恵さん(全盲)  
(2009年入社 11年目)



坂本愛実さん(知的障害)  
(2010年入社 10年目)



関口恵実さん(知的障害)  
(2009年入社 11年目)



土田清文さん(視覚障害)  
(2008年入社 12年目)

## 会社・現場担当者の声

### コミュニケーションスキル・健康管理などを身に付ける取組を実施

特に知的障害がある人たちが仕事をする上では、仕事の技術やスキルを向上させること以上に社会人に求められるルールやマナー、コミュニケーションスキル、健康管理などを身に付けることが就労の継続に役立つと考えています。

しかし、中にはモチベーションが低下したり、障害特性が強くなっていったりする場合もあります。そんな時には、地域の就労支援や職業訓練センターなどの外部専門家のサポートを集中投下して再トレーニングをするなど、それぞれの状況、個々人の変化に合わせてサポートを行っています。



人事部  
ラ・メゾンビジネスサポートセンター  
センター長  
杉本 文江さん

### コロナ対策も工夫しています

**(1) 勤務体制の見直し** 緊急事態宣言中は全員在宅勤務で、緊急事態宣言が出ないときには、メンバーを半数ずつわけて隔日に朝夕のラッシュ時間を避けた短時間で出勤してもらっています。作業スペースが広くないので、全員が出勤すると密になることから半数に分けています。

### (2) 電話やオンラインによるケア

在宅勤務期間中は、仕事に役立つ実践的な課題や塗り絵など情動的な課題を織り交ぜ週1回提出してもらうとともに、電話でサポートしています。課題の出来や電話での様子から生活や心身の変化を感じた場合には、臨床心理士のサポートを得て電話やオンラインで面談を行っています。



▲モニター越しのオンライン会議



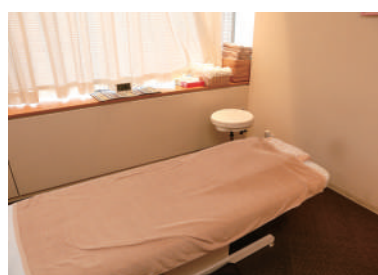
▲啓発活動で説明を行う安原さん



▲福祉作業所のお菓子を販売する坂本さんと関口さん



▲メンバー全員で小児がんの患者さんのために作成したクリスマスチャリティーカード



▲土田さんがヘルスキーパーとしての仕事をするマッサージルーム



▲坂本さんがデザインし手作りしたメモ帳を社内で販売し、その売り上げを盲導犬協会に寄付

## 障害者雇用に取り組む企業の方へ メッセージをお願いします。



### コニカミノルタウイズユー株式会社



各社によって状況は違うと思いますが、まずは他社の様子を知ることから始めてみることも大切ではないでしょうか。その中で、いいなと思った取組を、自社でどう取り入れられるか検討することで、具体的なイメージを持てるようになると思います。よろしければぜひ、弊社へもご見学にいらしてください。

### 株式会社ウチダシステムズ

あまり難しく考えず、障害者就労支援機関の手助けを借りるべきだと思います。自社の業務内容の「切り出し」を支援機関の方で行い、相応しい能力を持った障害者の方をマッチングして頂くことで、想像以上の「出来る仕事」が見つげ出せるはずで。またそれは、他の社員の業務効率向上と障害当事者の方の能力を引き出すことにも繋がります。その際には、ご家族との密なコミュニケーションも重要なポイントになると思います。



### アクサ生命保険株式会社



障害の特性から、予想外の出来事が起ったり、体調の波が仕事に影響したり、障害者雇用では様々な問題に直面します。時にはそのようなケースが重なってしまうような難しい局面もあるかもしれません。しかし、それを当事者や周りの従業員の努力により解決していくことで、多様性を受け入れ、お互いに他者を理解・信頼しあって働く底力がつき、それが人を成長させ、企業を強靱にする活力になると思います。

### 株式会社三越伊勢丹ソレイユ

雇用の重要ポイントは、次の5つです。  
①適性を見極めた採用(実習の実施)、②障害者の能力を最大限活用し、重要な役割(仕事)を与える、③障害者が力を発揮できるような環境や道具を用意し、適正な数の指導員を配置する、④就労を維持継続するために、家族・支援者と連携しサポート体制を強化する、⑤障害者は個性が大きく異なるため、接し方・指導法は一人一人に向き合い対処する。



### サノフィ株式会社



障害のある人は、いつも誰かにサポートしてもらえばかりではありません。私たちは、自社で働く障害のある社員が精神的、実務的に他の社員の助けになっている実例を知っています。性別、国籍、年齢、そして病気や障害のあるなしにかかわらず、誰もが安心して働ける会社は様々なタレントが共鳴し、増幅し、大きな力を活かせる会社になるのだと思います。思いもよらない課題が発生することもあります。思いもよらないチャンスや成長を見せてくれます。