

令和5年度

障害者雇用 エクセレントカンパニー賞 取組事例集

受賞
企業の



東京都産業労働局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5年11月 発行

印刷番号 (5)132

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



令和5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



はじめに _____ P2

令和5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 受賞企業の取組事例集

 **ジブラルタ生命保険株式会社**

1人ひとりのポテンシャルを最大限に伸ばす
専属チームが障害者採用や育成を手厚くサポート

P3

 **医療法人社団城東桐和会**

専門チームが仕事・生活両面をサポート
グループの強みを活かし適材適所、自分に合った職場でやりがいを

P5

 **ソニー希望・光株式会社**

創業者の想いを実現し、障害の有無に関わらず挑戦
多様な個性を活かして信頼される存在として、業務範囲を拡大

P7

 **トランスコスモス株式会社**

デザインや翻訳などのスキルで売上に貢献
障害のある社員の8割がサービス部門で活躍

P9

 **日本ヒューレット・パッカート合同会社**

障害者の継続的な雇用を推進
障害のある社員が主体的に運営を担う「シードサービスセンター」に成長

P11

 **株式会社ハピネット**

340種類以上の幅広い業務を担当
チーム内のグループ連携で効率の良いパフォーマンスを発揮

P13

令和5年度 障害者雇用エクセレントカンパニー賞 産業労働局長賞 受賞企業

株式会社DTSパレット(中央区) …………… サービス業

はじめに

東京都では、「様々な人が共に暮らし、多様性に富んだ東京」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5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。

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。

令和5年11月
東京都産業労働局雇用就業部

用語解説

ノーマライゼーション

障害の有無や年齢、社会的マイノリティー等に関係なく、誰もが平等に生活や権利が保証された環境をつくっていく考え方。

合理的配慮

障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、または行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。(障害者の権利に関する条約(略称:障害者権利条約)第二条 定義)

DEI /ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン

Diversity(ダイバーシティ/多様性)・Equity(エクイティ/公平性)・Inclusion(インクルージョン/包括性)の3つをあわせた言葉。多様な人が働く組織の中で、それぞれの人に合った対応をすることで、それぞれがいきいきと働き、成果を出し続けるための考え方。

ジブラルタ生命保険株式会社



1人ひとりのポテンシャルを最大限に伸ばす

専属チームが障害者採用や育成を手厚くサポート

ジブラルタ生命保険株式会社では、2012年にこれまで取り組んでこなかった精神および発達に障害のある方の採用をスタートしました。その後、新設した障害者サポートの専属チームは今年度で10年目を迎え、障害のある社員の活躍の場が広がっています。入社後の研修体制や個人の特性に合わせた育成計画のもと、障害のある社員がスキルアップできる環境を整え、障害のない社員と同じ業務に取り組むなど会社の大きな戦力となっています。



こんな工夫をしています

専属チームによる細やかなサポート

2013年8月に発足した障害者雇用の専属部門「ジェネラル・サービスチーム」が、障害のある社員の採用から育成を一貫して支援しています。ビジネススキルなどの研修を重ね、能力を引き出しながら丁寧に人材を育成する環境を整えています。

障害特性に合った業務アサインを重視

個々の特性に応じた合理的配慮をし、障害特性や本人の得意分野に合わせた業務をアサインしています。働く意欲を高め、個々にあった目標を設定することで、企業の戦力として活躍できる道すじを用意しています。



障害者雇用の社員がサポート側でも活躍

もともとは障害者雇用で入社した精神・発達に障害のある社員4名を正社員に登用し、現在は障害のある社員を支えるサポートスタッフとしての立場で活躍中です。入社後もステップアップしながら、育成する立場としても能力を発揮出来るような機会の提供を行っています。



評価基準の可視化でスキルアップしやすい仕組みづくり

「知識」「やる気」「技術」「習慣」の4つに分けた「アセスメントシート」という評価表を活用することで、能力の向上に必要な項目を見える化しています。自分の強みや個性を伸ばすことで、仕事で必要とされる人材になることを目指します。



日々の変化や社員の交流は楽器を演奏するような楽しさ

障害のある社員の声



さかもと りょうや
坂本 龍哉さん(発達障害)
市場開発チームのサポート
2021年入社・3年目

入社後の段階的な研修と指導のおかげで、着実に環境に対応することができました。今は障害のある社員、ない社員、さらには定年後再雇用の方など、さまざまな社員と関わりながら働くことが楽しいです。考えをまとめることに少し時間が必要ですが、話しはじめるまで待ってくださったり、焦らせるような行動を取らず、聞く姿勢でいてくれるなど周囲の理解と配慮に救われています。その一方で、仕事の成果は同じ土台で求められるため、企業の一員として働いている自覚も強く抱くことができます。

仕事内容
8時30分～17時00分 週5日 7.5時間勤務
営業社員の業務支援、月刊誌の校正など

配慮だけでなく挑戦もできる理想的な職場

障害のある社員の声



なかたに しらべ
中谷 知音さん(発達障害)
内容変更チームのサポート
2021年入社・2年目

前職で苦勞した経験から、働くことへの不安がありました。しかし、この会社に入社してからは、対策を考えれば1人前に働けるという自信ができました。イレギュラー対応やマルチタスクが得意ではないのですが、障害の特性に合わせた支援体制があるので安心して業務に取り組んでいます。また、手厚い配慮を受けられるだけでなく、障害のない社員と同じ環境で業務経験を重ねながら自分の力を伸ばしたり、保険関係の資格を取得したりと成長を目指す点も大きな魅力です。

仕事内容
9時00分～17時30分 週5日 7.5時間勤務
契約書の名義変更、台帳エラーの対応など

限界は決めない。可能性を信じて能力を引き出す

障害のある社員が、入社後にどのように成長し会社で活躍できるかを考えた体制づくりをしています。その際、こちらが先に制限を設けることはしません。苦手なことを理解したうえで、地域の支援機関や主治医、ご家族と連携しながら、本人にとって最適な方法となるよう常に向き合っています。採用活動は、社会に貢献したいけれど機会に恵まれていない障害のある方に届くよう取り組んでいます。良い部分を伸ばしていくことに注目し、次のキャリアに繋げるため、自立支援としての役割も果たしていきたいと考えています。障害者雇用は、社内全体の心理的安全性に貢献することに繋がります。例えば、業務の説明を口だけでなく紙に書いて伝えるなど、ほんの少しの配慮や気配りがあることは、誰にとっても働きやすい環境です。

会社・担当者の声



まつもと よしたか
松本 義隆さん
ジェネラル・サービスチームリーダー

経営の重要項目として、D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)の推進があります。5年後の目標は、現在2.7%の障害者雇用率を3%に引き上げることで多様な人材が多様な業務を通じて共創し、会社と社会の発展に大きく貢献することです。企業としての役割や価値を高めるだけでなく、障害者雇用を通して地域や社会にも貢献できることを目指しています。

URL
<https://www.gib-life.co.jp/>

●雇用状況●

全従業員数・・・11,925人
障害者数・・・245人
(うち重度障害者数 78人)

区分	身体	知的	精神
有期雇用	38名	13名	48名
無期雇用	64名	9名	26名
営業社員(*)	41名	0名	6名
勤続5年以上	127名	11名	33名

(*)雇用継続基準：業績基準達成

令和5年6月1日現在

●障害のある社員の業務内容●

【事務補助スタッフ】

- ・パソコンを使ったデータ入力
- ・手続き内容のチェック
- ・資料のファイリング
- ・書類の仕分け作業

●会社概要●

住 所：東京都千代田区永田町2-13-10
設 立：2001年
代表者：添田 毅司
資本金：755億円

【事業内容】

世界最大級の金融サービス機関、プルデンシャル・ファイナンシャルの一員。ライフプラン・コンサルタント、および当社と企業理念を共有している一般代理店を通じ、お客さま一人ひとりのニーズに合わせた必要な保障を、必要な時期に、必要な額だけ設計するオーダーメイドの保障を提供する。

医療法人社団城東桐和会



専門チームが仕事・生活両面をサポート

グループの強みを活かし適材適所、自分に合った職場でやりがい

医療法人社団城東桐和会では、障害者を雇用するだけでなく、長く働き続けられる環境づくりに注力しています。障害特性に応じた配属や育成、仕事と生活両面のサポートに取り組み、法人で展開する医療・介護・保育の現場で多くの障害者が活躍しています。



こんな工夫をしています

トップのメッセージで意識を徹底

法人として障害者雇用を促進する理由や、雇用率ありきではなく働きやすい環境を整備するという方針について、最初に法人のトップからメッセージを出しました。これをきっかけに、障害のある方々と一緒に働いていこうという意識が徹底され、組織が一丸となって雇用を進める大きな原動力になったと思います。



専任チームが働く環境や育成をサポート

障害者雇用の専任チーム「人材活躍推進チーム」を結成し、採用、定着支援、育成を一貫して行っています。日々の業務で困ったことがないか相談に乗ったり、その人に合った必要な育成プランを考えるなど、長く仕事を続けてもらえるよう、多方面からサポートをしています。



仕事だけでなく生活の支援も

専任チームでは、ご家族や支援機関などと連携を密にして、仕事・生活の両面からサポートすることを意識しています。最近では、時間管理が苦手なために1人暮らしが不安という職員の声を受け、安心して生活できるようグループホームを紹介したケースがありました。「タムスアルファ」の業務の一環として、メンバーが引越作業を手伝って、無事に新生活を始めることができ、元気に通勤しています。



グループの強みを生かした「タムスα」

専任チームの下に「タムスアルファ」というチームを作り、希望者が病院や特別養護老人ホームなど法人グループ内の施設を巡回して、様々な業務を経験できる仕組みを導入し、就労を通じて可能性を探り、成長を促しています。配属先の決定や就業場所の見直しの際に、より適した職場で働くことを目指しています。



みんなと会話する機会が増え、成長したなと実感しています

障害のある社員の声



くどう じゅんや
工藤 淳也さん(精神障害)
病院事務
2020年入社・3年目

もともと、人とコミュニケーションを取るのが苦手だったのですが、こちらで仕事を始めてから、患者さんやスタッフの人たちなど、周りの人とコミュニケーションを取る機会が増えました。サポートを受けて仕事を続けるうちに、自分が少しずつ成長して、社会的になってきたと感じています。「ありがとう」と言ってもらえると、やって良かったなとうれしく思います。

仕事内容

8時45分～17時45分 週5日 8時間勤務
備品修理、外部業者の対応、介護士や看護師のサポートなど

メモを取って、スムーズにいくよう工夫をしています

障害のある社員の声



いじま ただゆき
飯島 唯之さん(精神障害)
病院介護補助
2022年入社・2年目

自分は段取りを考えるのが得意ではなかったのですが、上司に相談したところ、手順を説明するスタッフを付けてくれて、スムーズに仕事を進められるようになりました。今は、ベッドのシーツ交換をするときに、患者さんの入浴やリハビリの時間をメモするなど自分なりに工夫をして仕事をするようにしています。自分で考えた段取りでうまくできたときは、達成感を感じます。

仕事内容

10時00分～18時00分 週5日 7時間勤務
スタッフルームや病棟の清掃、患者の入退院時のシーツ交換など

適材適所で、やりがいを感じられる職場づくりを

障害者の採用・送り出しを経験してきた社員の入社をきっかけに、彼らの知見を借りながら、環境整備や育成プランの作成などを一歩一歩着実に進めてきました。当法人だけでなくグループ全体で障害者雇用に対する意識を高められるよう、グループ内の各事業所が集まる会議などで定期的に障害者雇用に対する考え方や状況をアナウンスするようにしています。また、多様な職場があるグループという特性を生かして、その人に合った配属を実現し、本人がやりがいや充足感を感じられるような「適材適所」を心がけています。

会社・担当者の声



こはら のぶき
小原 伸生さん
タムスグループ常務理事
法人本部部長

外部の支援機関や学校とも連携

会社・担当者の声



せきや ひろあき
関矢 宏幸さん
タムスグループ
人事部人事課長

こうだ もとき
甲田 基さん
人材活躍推進チーム兼
キャリアコンサルティング
チームマネージャー

今のような体制になる前は、障害のある方と一緒に仕事をした経験がない社員も多く、せっかく来てくれた仲間いどのような仕事をお願いすれば良いのかわからず、迷うこともあり。今ではそれぞれの障害に対する理解が進み、草むしりや清掃など、各事業所がこれまで外注していた仕事をやってほしいという依頼が来るようになりました。また、外部の支援機関や学校との情報共有も積極的に行い、当法人の取組や障害者の皆さんが働く様子について意識してお伝えするようにしています。うれしいことに、最近では、「城東桐和会なら大丈夫」と安心してご紹介いただけるようになってきました。

URL
<https://towakai.com/>

●雇用状況●

全従業員数・・・1,289人
障害者数・・・22人
(うち重度障害者数 1人)

区分	身体	知的	精神
有期雇用	2名	0名	3名
無期雇用	0名	3名	14名
勤続5年以上	0名	0名	0名

令和5年6月1日現在

●障害のある社員の業務内容●

【病院事務】

- ・備品の修理、管理
- ・外部業者との対応業務
- ・院内介護士や看護師のサポート

【病院介護補助】

- ・スタッフルームや院内の清掃作業
- ・患者さま入退院時のシーツ交換業務

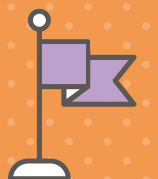
●法人概要●

住 所:東京都江戸川区篠崎町2-7-1
吉野ビル2F

設 立:1993年
代表者:岡本 和久

【事業内容】

江戸川区に最初のクリニックを開業して以来、ご利用者の目線に立った「やさしい医療・介護ケア」「真に必要な医療・介護ケアサービス」の提供に取組む。患者さま、ご利用者さまを第一に、これからの医療・介護ケアの在り方を真剣に考え、それを実践。社会状況の変化と時代のニーズを受け止め、高齢者医療・介護ケア、認知症専門病院、療養病院、新型老健の開設。



ソニー希望・光株式会社



創業者の想いを実現し、障害の有無に関わらず挑戦

多様な個性を活かして信頼される存在として、業務範囲を拡大

ソニー希望・光株式会社では、特例子会社としてソニーグループ全体のオフィス環境整備や総務カウンターなどの事務サポート、デジタルアーカイブやデータ入力などのIT・映像業務を請け負っています。人に寄り添い、多くの人の心を豊かにすることを目指しています。AIやソフトウェア分野に関する新たな職域の開発も進めています。



こんな工夫をしています

誰もが活躍できる環境

障害の有無に関わらず、誰でも活躍できる場があります。ソニーグループ全体でも多様性を尊重しているため、さまざまな仕事にチャレンジし、成長できる職場環境です。仕事のアウトプットも健常者と同じ高いレベルを求められますが、自立して働くことを実感しています。AI/IT関連の業務では自分達の仕事が直接ソニーの商品やサービスに反映され、社会に役立っていることを実感しています。



困った時や悩みがある時に相談できる体制

職場サポーターや定着支援を担当している社員が、障害のある社員1人ひとりに最適な解決策を提供できるよう体制を整えています。できないことに対して悩まず、できることを伸ばしてくれる上司がいるため、物事を前向きに考えて、仕事に向き合うことができます。仕事を通してさまざまな経験を積み重ねていけるので、ソニーの社員として自覚を持って働くことができます。



新たな職域開発を進める

ソニーグループ各社からAI/IT関連の業務を受託し、新たな職域の開発を進めています。データ収集、Webコンテンツ制作、各種資料のアーカイブ化の他、AIの学習用データを生成する画像アノテーション、ゲームソフトウェアの品質評価などソニーの商品やサービスに直接関わる業務に挑戦しています。実績を積み重ねることで、プロフェッショナルとして依頼元の信頼を獲得しています。



複数の業務を依頼する多能工化の実施や、長期安定的に働ける環境を整備

社員の多数を占める知的障害者にPCやタブレットを利用した業務を任せることで、複数の業務を担当できるように多能工化を進めています。働き方についても職務内容や合理的配慮によって、テレワークと出社を柔軟に選択できるようになっています。また、「障害者就労支援機関」も交えた、三位一体のサポート体制を整備し、長期間に渡って、安定的に働けるように定着支援を行っています。



ソニーグループの一員として働けることが喜びです

障害のある社員の声



あおき
青木さん(知的障害)
事業グループビジネスソリューション1課
2020年入社・4年目

憧れだったソニーグループの一員として、毎日楽しく働いています。総務カウンターで、郵送物の仕分けや発送の業務などを担当しています。膨大な荷物を扱っていますが、たとえ1通の書類でも手を抜くことはできません。正確に対応しないと、ソニーグループの社員の仕事や会社に影響が及びます。自分の責任をしっかりと果たすために、仕事に真剣に向き合っています。

仕事内容
8時30分～17時00分 週5日 7時間30分勤務
郵便物の仕分け・発送業務、
ビル立ち入り申請対応、館内利用者からの
問い合わせ対応など

前向きに考えられるようになって人生が180度変わりました

障害のある社員の声



せきど
関戸さん(精神障害)
事業グループビジネスソリューション5課
2022年入社・2年目

入社前は不安でいっぱいでしたが、実習が楽しくてやりがいを感じました。現在は、画像アノテーション業務を行っています。優先順位をつけることが苦手なので一度にたくさん業務を抱えた時は、何が一番重要なかを上司に相談しています。私の長所を伸ばしてくれる職場環境で、自信が持てるようになりました。

仕事内容
8時30分～17時00分 週5日(出社3日、在宅勤務2日)
7時間30分勤務
画像アノテーション業務など

多彩な個性を活かして人も会社も成長を続け、すべての人の心を豊かにしていきます

当社はソニーのファウンダーの1人である井深 大(いぶかまさる)のスピリットを実現すべく、障害の有無に関わらず1人ひとりの個性と能力を活かした多様性の実現を目指しています。業務プロセスを障害のある社員にも対応できるように、工程ごとに可視化し標準化することで、業務が属人化しないように意識をしています。新たな職域の開発にも力を入れており、ソニーの事業会社からAI/IT関連の業務を受託し、高品質のアウトプットで実績を蓄積しています。ソニーのPurpose(存在意義)である「クリエイティビティとテクノロジーの力で、世界を感動で満たす」ことに貢献しています。

会社・担当者の声/



おおば かおる
大庭 薫さん
代表取締役社長



URL
<https://www.sonykibou-hikari.co.jp/>

- 雇用状況●
全従業員数・・・178人
障害者数・・・155人
(うち重度障害者数 20人)

区分	身体	知的	精神
有期雇用	1名	22名	58名
無期雇用	2名	58名	14名
勤続5年以上	1名	48名	3名

令和5年6月1日現在

●障害のある社員の業務内容●

- 【オフィス環境整備】
 - ・社員食堂やトイレ、外周などの清掃業務
 - ・使用済みのノートPCの分解・分別し、廃棄物処理コストの削減
- 【事務サポート】
 - ・外部から届く郵便物及び社内便などを各階の部署まで送達
 - ・研修テキストの印刷と製本、名刺の作成、電子帳簿保存法の運用サポートなど
- 【IT/映像】
 - ・ゲームソフトウェアの発売前品質チェック
 - ・ウェブアンケートやテストの制作サポート

●会社概要●

住 所:東京都港区港南1-7-1
設 立:2002年
代表者:大庭 薫
資本金:1000万円

【事業内容】

ソニーグループ株式会社の特例子会社として、障害者の雇用を目的に設立。オフィス環境整備、事務作業、IT・映像関連業務などさまざまな業務に挑戦し活躍の場を広げ、これからもプロフェッショナルな成果を出し続け、信頼される存在としてさらなる成長を目指す。



トランスコスモス株式会社



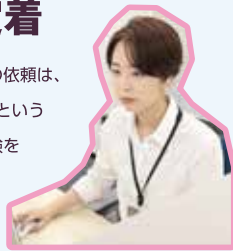
デザインや翻訳などのスキルで売上に貢献 障害のある社員の8割がサービス部門で活躍

トランスコスモス株式会社では、さまざまな障害のある623名の社員が勤務しています。障害者雇用を始めた当初は職種が限られていたため、サービス部門に関わる社員は2割程度でした。しかし、10年以上経った現在、職種は約30種に増え障害のある社員の8割がサービス部門で仕事をしています。さらに、リーダーや研修講師としても活躍するなど、会社の成長に大きく貢献しています。

こんな工夫をしています

1 専門の部署によるサポートで雇用が定着

障害のある社員に対する採用や研修、仕事の依頼は、すべて「ノーマライゼーション推進統括部」という専門部署で一括して取り組んでいます。経験を重ねてスキルアップし、管理職やリーダーとして役割を担っている社員もいます。



2 得意分野で活躍できる仕組みづくり

障害のある社員のチームで、事務・デザイン・翻訳などの仕事を担当しています。取引先や社内から依頼された仕事をチームとして行う「センター型」と、社員が社内の他部門へ出向いて健常者と一緒に働く「部門常駐型」という2種類の仕組みがあります。



3 インターンシップでも障害者を受け入れる

視覚障害者・聴覚障害者が通う大学の学生たちが、毎年インターンシップに参加しています。特にデザイン学科は仕事内容と相性が良いため、聴覚障害者の卒業生が多く入社しデザイナーとして活躍中です。



4 スキルを高め続けられる社内環境

専門分野の能力を持つ社員は、研修会などの講師としてもスキルアップを重ねています。新卒の社員も、アビリンピック(障害者が職場で身につけた技能を競う大会)へ毎年のように出場しています。



ツールを活用した社内コミュニケーション

障害のある社員の声



ながた ことみ
永田 琴弓さん(聴覚障害)
本社管理統括管理本部
ノーマライゼーション推進統括部
クリエイティブサービス部
クリエイティブサービス1課
Webデザイナー
2020年入社・4年目

仕事はチャットでやりとりしていて、会議ではパソコンの字幕機能や音声認識アプリも使っています。
制作物をもっと良くするためにチームメンバーと話し合いをする時間が楽しいです。
月1回のランチ会では、イラストを交えた筆談でも交流を深めています。
つい最近、社員向けのラジオ放送が始まったと他の社員からも教えてもらい、私も聴きたくて「字幕をつけることはできませんか?」と提案したら、すぐに取り入れてくれました。
障害者への理解があるだけでなく、スピード感のある対応もこの会社の魅力だと感じています。

仕事内容

8時30分～17時20分 週5日 7.8時間 インターネット広告のデザイン

障害のある社員が活躍する姿こそ、周囲の理解につながる

当初は障害という言葉の先入観が、壁になることもありましたが。

しかし、障害のある社員が現場で成果を出し1名だった依頼が翌年は3名に増えたり、特別なデザインスキルを持った障害のある社員による健常者社員向けの勉強会を開いたりするなど、実際の関わりを通して「能力」に対する理解も広がっていきました。

もちろん、障害によってできないことは考慮しますが、個人の能力は障害の有無に関わらず平等に評価しています。「障害者だから」といった特別な評価制度はありません。

毎年20～30名の障害を持った新卒社員を採用していますが、法定雇用率などの数字に捉われず、入社後も活躍できる環境を用意することが大切だと考えています。

雇用管理と聞くと大変に感じることもあるかもしれませんが、まずは先入観を持たず、また過保護にもなり過ぎず接してほしいです。

「会社・担当者の声」



よこい やま りゅうすけ
横井山 隆介さん
本社管理統括管理本部
ノーマライゼーション推進統括部
統括部長



transcosmos
people & technology

URL
<https://www.trans-cosmos.co.jp/>

- 雇用状況●
全従業員数・・・32,420人
障害者数・・・623人
(うち重度障害者数 185人)

区分	身体	知的	精神
有期雇用	153名	0名	150名
無期雇用	220名	0名	100名
勤続5年以上	150名	0名	68名

令和5年6月1日現在

●障害のある社員の業務内容●

・事務スタッフ、人事・総務、宣伝・広報、システムエンジニア、Webエンジニア、Webデザイナー、入力オペレーター、インターネット広告オペレーター、翻訳業務、SNS監視スタッフ、映像制作編集

●会社概要●

住 所:東京都豊島区東池袋3-1-1
サンシャイン60

設 立:1985年

代表者:奥田 昌孝

資本金:290億円

【事業内容】

世界28の国と地域・170拠点を展開し、お客様企業の事業パートナーとして、マーケティングからカスタマーケアまで一気通貫で支援し売上拡大。また事業基盤を強化し、コスト最適化を総合的かつグローバルに支援するアウトソーシングサービスを提供。

日本ヒューレット・パカード合同会社



障害者の継続的な雇用を推進

障害のある社員が主体的に運営を担う「シードサービスセンター」に成長

日本ヒューレット・パカード合同会社では、2001年に障害がある社員にビジネスの基礎力と実践力をつける目的で、社内に「シードセンター」を創設しました。現在では名称を「シードサービスセンター」に変更し、障害のあるメンバーたち自身のアイデアや要望によって発展し、様々なチャレンジや活動の場になっているほか、継続的な雇用を推進しています。

こんな工夫をしています

人事横断コラボレーション企画で、ネットワーク&チカラの発揮場所&仕事の幅を広げる

新型コロナウイルス感染対策のため全社員が在宅勤務を義務づけられる中で、担当業務の変更による不安が生じたり、十分なサポートを受けられなくなりました。そこで、孤立感の解消や人事全体のコミュニケーション活性化を目的とした「快適在宅勤務アドバイザー」を始めとする、「人事横断コラボレーション企画」を実施しました。人事メンバーと一緒に企画を実施する中でシードメンバーがリーダーシップを発揮して各自が持つスキルや特技をアピールしたことで、次の仕事につながるという波及的な効果も得られました。

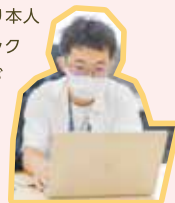
メンバー主導でベストな職場環境を作る

人事横断コラボレーション企画を通して、シードメンバーの姿勢と成果が評価されたことで、2021年11月からシードメンバーが業務の一環として運営の一部を担う体制に変更しました。DXや広報/ブランディングなどメンバー主導でタスクを実行することで、「自分たちのアイデアでより良くしよう」というメンバーの想いを形にしました。



メンバー自らが自身に合う働き方を選ぶ

コロナ禍で在宅勤務を中心とした働き方が定着し、現在では週に1回~2回オフィスで勤務し、チーム作業の円滑化やコミュニケーションの活性化に繋がっています。勤務場所は、障害の特性や業務状況により本人の意思で決めています。また、2021年12月からフレックスタイムを導入、働く場所だけでなく時間もメンバーがフレキシブルに選択して決めることができる仕組みを取り入れています。1人ひとりが自分にとって効果的な働き方を自ら考え選べるようにしています。



メンバー主導で障害理解・人事/DEIの取組を発信

シードサービスセンターでは、障害理解を促すためにさまざまな企画を行っています。

- ご家族に会社を知っていただく「Family Day」で、障害理解の企画を実施
- 新入社員オリエンテーションで、障害理解の研修を実施
- 「シードサービスセンター通信」の作成・発信

2023年からは、メンバーが人事部門を代表してブログの投稿も行って、人事のさまざまな取組を社外に発信していることは、シードサービスセンターが担う業務範囲の大きな前進と受け止めています。



将来的に社内でさまざまな方と働ける可能性もある職場

障害のある社員の声



むた しょうたろう
牟田 翔太郎さん(身体障害)
シードサービスセンター
テクニカルサポート関連業務担当
2022年入社・2年目

仕事内容
9時00分~17時30分(フレックス制度を利用し日により変動あり)
週5日 7.5時間勤務
Excelを使用した集計業務・レポート作成
他社と合同のイベント開催
新人受入タスク

コロナ禍での就職活動で面接はリモートで行ったため、一緒に働く人がどんな人かもわからず不安でした。一方で、私と同じ脊髄損傷で車いすを使用している方もいらっしゃったので、「私でも働けるかもしれない」という期待もありました。実際に働いてみると、1つ1つの業務を完了したときに達成感が得られる上に、自分の仕事がチームや会社全体に影響を与えられることが楽しいです。ステップアップとして、将来的に社内でさまざまな方と働ける可能性もあるところにもやりがいを感じています。

チャレンジの機会が多く楽しい毎日

障害のある社員の声



さき まいあ
崎 真衣亜さん(身体障害)
シードサービスセンター
オペレーションサポート兼コミュニケーションブランディング関連業務担当
2021年入社・3年目

仕事内容
9時00分~17時30分(フレックス制度を利用し日により変動あり)
週5日 7.5時間勤務
イントラ更新業務、Excel業務、社外向けブログの作成・投稿、英語力向上タスク

入社前は就職がなかなか決まらずに落ち込んだ時期がありましたが、今では楽しい毎日を送っています。障害のため腰に負担がかかることはできないと入社時にお伝えしたところ、あらかじめ上下に昇降するテーブルを備え付けてくださっていたことがうれしかったです。コロナ禍のリモート勤務の中で新しい業務を習得することには困難もありましたが、業務の中でスキルアップやチャレンジの機会が多いことに喜びを感じています。

障害者雇用がダイバーシティの実現につながる

弊社ではもともと障害者雇用を推進していたのですが、会社の分割をきっかけに、2001年に「シードセンター」を社内に創設しました。DEIのありたい姿を実際にシードセンターで体験できる場所が良いところではないかと思えます。我々がまったく気づけなかった視点から気づきを与えてくれることもあり、「これがダイバーシティだ」という印象です。シードセンターでは入社から1年後に成果発表会をしているのですが、メンバーの成長には目を見張るものがあります。シードセンターのメンバーの学ぶ意欲の高さや前向きな姿勢が、障害者雇用を積極的に推進する原動力になっています。

会社・担当者の声/



さいとう ちか
斉藤 智香さん
人事統括本部
ビジネス人事本部
本部長

わたなべ りょう
渡辺 綾さん
人事統括本部
シードサービスセンター
担当マネージャー

Hewlett Packard Enterprise

URL
<https://www.hpe.com/jp/>

●雇用状況●

全従業員数...2,670人
障害者数...49人
(うち重度障害者数 21人)

区分	身体	知的	精神
有期雇用	12名	1名	3名
無期雇用	29名	1名	3名
勤続5年以上	29名	2名	3名

令和5年6月1日現在

●障害のある社員の業務内容●

- ・データ入力、データ集計、レポート作成(営業/保守情報、イントラアクセス件数、社員稼働時間他)
- ・全社/人事イントラの更新、Weekly Mail配信
- ・社外SNS/Blog発信サポート
- ・書類作成、備品管理業務(採用関連資料他)

●会社概要●

住 所:東京都江東区大島2-2-1
設 立:1999年
代表者:望月 弘一
資本金:10億円

【事業内容】

2001年4月より社内に障害者の就労を支援することを目的とした「シードセンター」を設立。自らの可能性の芽を大きく開かせたいと願うシード(SEED=種)社員のスキルアップを、2年間にわたりサポート。培った知識やスキルを発揮し様々な業務を経験することでキャリアの幅を広げる。



どんどん仕事を任せてもらえて挑戦できます

障害のある社員の声



やまのうち ゆうすけ
山之内 雄介さん(視覚障害)
コーポレート管理室 組織開発部
業務サポートチーム
2020年入社・4年目

私は、初めて採用された視覚障害者の1人でした。弱視のためルーペやPC読み上げソフトを使っても、パソコンの画面が見えないことや対応できないことがあります。そのような些細な困りごとでも気軽に相談できる環境です。

この前は業務サポートチームに関する業務で新たなマニュアル作成を提案したのですが、すぐにOKをもらえました。自分から挑戦もできる会社だと感じます。

仕事内容

9時00分～17時30分 週5日 7.5時間勤務
映像音楽商品データのマスタ登録業務、
勤怠処理業務など

仕事の種類が豊富で、勉強になり、すごく楽しい

障害のある社員の声



さわ はるか
澤 春花さん(高次脳機能障害)
コーポレート管理室 組織開発部
業務サポートチーム
2022年入社・2年目

障害者雇用の仕事は限られていると思っていましたが、現在は、さまざまな仕事をしています。入社後から毎日担当している、自社に関連するニュースの仕分け業務は勉強にもなりますし、他の社員と一緒に行うカプセルトイの交換対応業務は“一週間の中でも特に”楽しみにしている時間です。業務サポートチームが頼りになる存在であることを社内に発信して、もっと社内で認知度を上げていきたいです。

仕事内容

9時00分～17時30分 週5日 7.5時間勤務
健康診断結果表のチェック業務、
カプセル商品の交換対応業務など

障害者雇用は「ちょっと丁寧な」マネジメント

障害のある方は、自身の障害を受け入れて得手・不得手を開示してくれています。ですから、Sスタッフとの対話や苦手なことを避けた職場環境を整備すれば大概の問題は解決します。

もちろん、あとから「こうした方が良かったのか」と気づく場面もありますが、声かけや面談など、日頃からの信頼関係の構築で、大きなトラブルはありません。「これって障害者雇用に限った話ではないよね？」と考えさせられる場面も多々あります。我々のチームでは、誰もが「ふつう」の環境で「ふつう」に働ける「ふつう」を目指していきたいと考え取り組んでいます。

会社・担当者の声



てらうち ともひこ くらはね のぶゆき
リーダー 寺内 智彦さん / 黒羽 宣行さん
コーポレート管理室 組織開発部 業務サポートチーム

340種類以上の幅広い業務を担当

チーム内のグループ連携で効率の良いパフォーマンスを発揮

株式会社ハピネットでは、これまで人事・総務の一担当として障害者雇用を担ってきましたが、2021年度に業務サポートチームとして独立し、障害者雇用を推進しています。業務サポートチームが受ける業務は、店舗用のサンプル・販促物制作や管理システムへの入力など多岐にわたります。サポートスタッフ(※)の特性に合わせて、時間単位で派遣したり、業務の段階を分けたりしながら幅広い仕事に対応しています。 ※サポートスタッフ(以下、Sスタッフ)=障害者雇用枠人材



こんな工夫をしています

業務は段階を分けてチームで対応

難度の高い業務を依頼された場合、業務経験が豊富なSスタッフが担当する「新規チーム」が引き受けます。そこで、実際に業務を行ったうえで適切な作業工程を検討、ルール化やマニュアル作成など手順を整備します。その後、業務運用を担当する「運用チーム」に業務レクチャーし、負荷がなく効率よく業務遂行できる体制を整えています。



時間単位での社内派遣

定期業務でも繁忙時期によっては、業務量に波が発生します。重要で繁忙のあるメイン業務と期限に余裕があり処理量の多いサブ業務を組み合わせることで、決められた時間の中で急なスケジュール変更が発生しない工夫をしています。Sスタッフがパフォーマンスを発揮できるように、配慮したスケジュール管理が有効な場合が多いため、依頼を受ける時点での業務設計を意識しています。

評価は本人の成長と能力を重視

3年間の実証を経て、2023年度から正式に評価・昇給制度を導入しました。Sスタッフ自身が能力に合わせ3つの業務目標を設定し、進捗や達成度について年4回の面談をしています。「変わらないのではなく、変わるのがゆっくりなだけ。」安定就労には変わらないことも大切ですが、やりがいを持って働き続けるために自分自身の成長に向き合うことを大切にしています。



業務・労務の支援と外部連携

雇用管理体制として業務と労務の両面から支援し、双方向で連携しています。支援員が1人で抱え込まないことを意識しており、社内で可能な支援範囲を適切に認識するように心がけています。就労支援機関や職業センターなど、外部の皆さまと密に連携することで支援レベルの向上を目指しています。