



第一分科会

# 特例子会社における採用活動の 振り返りと今後の展望 ～専門職の視点から～

SOMPOチャレンジド株式会社

事業開発部 サポーター 廣司 美幸

武内 将仁


伊部 臣一郎

- 1 はじめに  
SOMPOチャレンジド株式会社の紹介
- 2 目的
- 3 現場実習でのサポーターの関わり
- 4 現場実習の効果
- 5 考察
- 6 課題への取り組み
- 7 おわりに

# 1 はじめに

## SOMPOチャレンジド株式会社

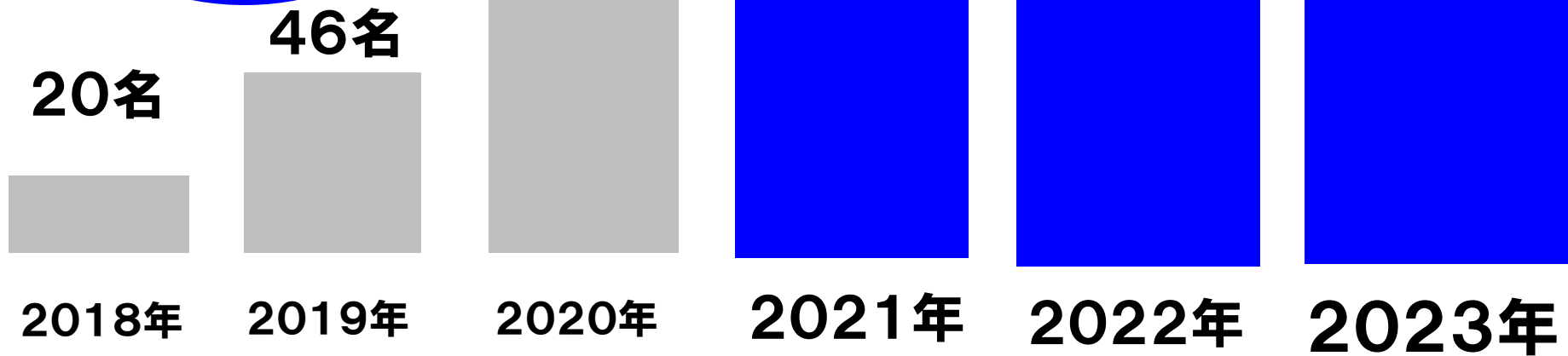
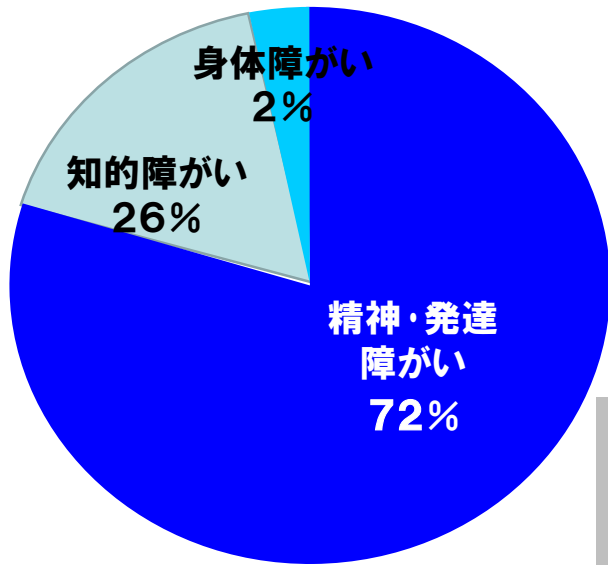
SOMPOホールディングス株式会社の子会社として2018年4月設立

 <p>私たちの 使命</p>	<p>障がいのあるなしにかかわらず、心と体の健康を大切にすることで、強みを活かし、生き生きと働くことができる場を提供する。</p>	<p>MISSION! Mission ビジョン!</p>
<p>私たちの ありたい姿</p>	<p>「働きやすい環境」「個人・組織の成長」「選ばれる品質」を実現することで、働きがい、働く喜びを感じられる会社を目指す。</p>	<p>VISION! Vision バリュー!</p>
<p>私たちの 大切にしている 価値観</p>	<p>「挑戦と成長」、「心とからだの健康」、「人の役に立つ、社会の役に立つことの喜び」</p>	<p>VALUE! Value バリュー!</p>

# 1 はじめに

## メンバーの採用状況

### 【メンバーの障がい内訳】



4月時点で

**123名**

※2023年4月現在は**123名**のチャレンジドメンバーが活躍しています。

## 西東京オフィス

東京都西東京市新町6-3-5 損保ジャパン事務本部ビル  
(JR中央線武蔵境駅または西武新宿線花小金井駅よりバス約10分)



## 新宿オフィス

東京都新宿区西新宿1-26-1 損保ジャパン本社ビル  
(新宿駅西口から徒歩約10分)



## 日本橋オフィス

東京都中央区日本橋2-2-10 損保ジャパン日本橋ビル  
(地下鉄日本橋駅から徒歩約1~4分)



## 池袋オフィス

東京都豊島区東池袋1-18-1 Hareza Tower  
(池袋駅東口から徒歩約6分)



# 1 はじめに

## サポーターの役割

定着支援  
採用から定着



## メンバーのキャリア形成支援



## グループ会社へのノウハウ提供

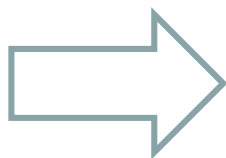
## 2 目的

会社設立時

人材会社の支援による採用

2～3年目

集団模擬実習による採用



**業務・環境マッチングの課題**

現在

現場実習による採用



### 3 現場実習でのサポーターの関わり

支援機関への声掛け

既存の支援機関に声掛け

事前面談

障がい特性や体調管理を主にヒアリング

現場実習

コミュニケーションスキル、対人スキルを観察

振り返り面談

フィードバックに対しての受け止め方を観察

採用面接

障がい受容や成長意欲を確認



# 4 現場実習の効果

## ①マッチングの向上と採用の効率化

	事前面談	現場実習	採用面接	採用	採用率 ※
2022年7月	62	18	4	2	11.1%
2022年10月	23	12	6	4	33.3%
2023年1月	33	20	10	9	45.0%
2023年4月	31	15	8	7	46.7%
2023年7月	31	15	9	7	46.7%

※採用人数／現場実習者数

## ②定着支援の改善

### 多角的な視点での関わり

- ・採用担当、担当サポーターに限らず、配属予定チームのリーダー、メンバーの関わり
  - ・実際の業務／環境のマッチングの確認
  - ・コミュニケーションスキルや関係性の取り方の確認
- ⇒業務スキルに捉われない多角的な視点

## ②定着支援の改善

### より掘り下げた採用面接の実施

- ・事前面談から実習、FB面談を通して本人と関わることで、具体的な場面での掘り下げ
- ・本人と複数の場面で関わることで、障がい受容の状況を観察
- ・成長の可能性が推測可能

⇒入社後の期待と懸念点の明確化

## ②定着支援の改善

### 入社後の一貫した成長支援

- ・採用面接後、具体的な懸念点、配慮事項を配属チームに共有
- ・入社時研修での状況も連携
- ・トライアル期間での視点の統一化、見極めポイントの確認

⇒個々に合わせた成長支援

## ②定着支援の改善

### 支援機関との連携強化

- ・採用フローの全場面に関わりを通じ、会社の支援体制、取り組みの理解、周知
- ・懸念点を共有し、本人支援に対し役割を分担し、より密な協力体制の構築
- ・会社に対して意見を言いやすい関係性

⇒メンバーにとってよりよい「働く」環境の提供

現場実習という取り組みは、採用という目標に対して、社内の一体感に繋がる効果がある

## 課題

- ・各グループによって、採用目線が異なる
- ・実習参加者人数が限定される
- ・実習に対してのハードルが上がる
- ・新たな支援機関との関わる機会が減る
- ・既存メンバーの業務負担増
- ・実習場面では把握が難しい体調不良

## 継続する取り組み

- 本社採用担当との連携強化
  - ①採用活動前の連携MTGの実施
  - ②半日or1日実習の開催
  - ③会社見学会の開催
- サポーターから支援機関への声掛け

⇒参加しやすい実習の機会と会社を知ってもらうことによる新規の支援機関との繋がり



### これからの取り組み

- ・サポーター間による更に密な連携
  - ①適材適所による採用への連携
  - ②採用の共通目線、共通評価の発信
  - ③職業能力を図るプログラムの提案
  - ④アセスメントシートの導入
  - ⑤支援計画書の作成

⇒社内全体を把握している専門職の強みを活かした採用、人材育成

今回の発表の機会でのこの丸5年での会社の大きな変化を改めて感じた

メンバーにとって、

- ・働きたい会社／働き続けたい会社
- ・幅広いメンバーの受け入れ

ができる仕組み作りをサポート一間で協力して提言を続けていきたい

また採用後の定着支援の難しさについては別の機会の検討したい