

第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会

障害者雇用の職域拡大への挑戦

戦力として活躍を目指す
キャリアアッププログラムの実践

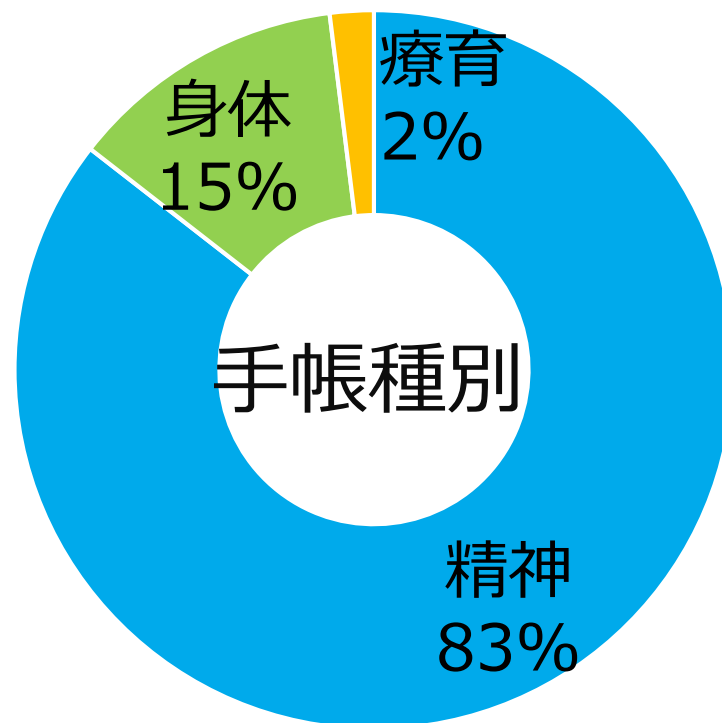
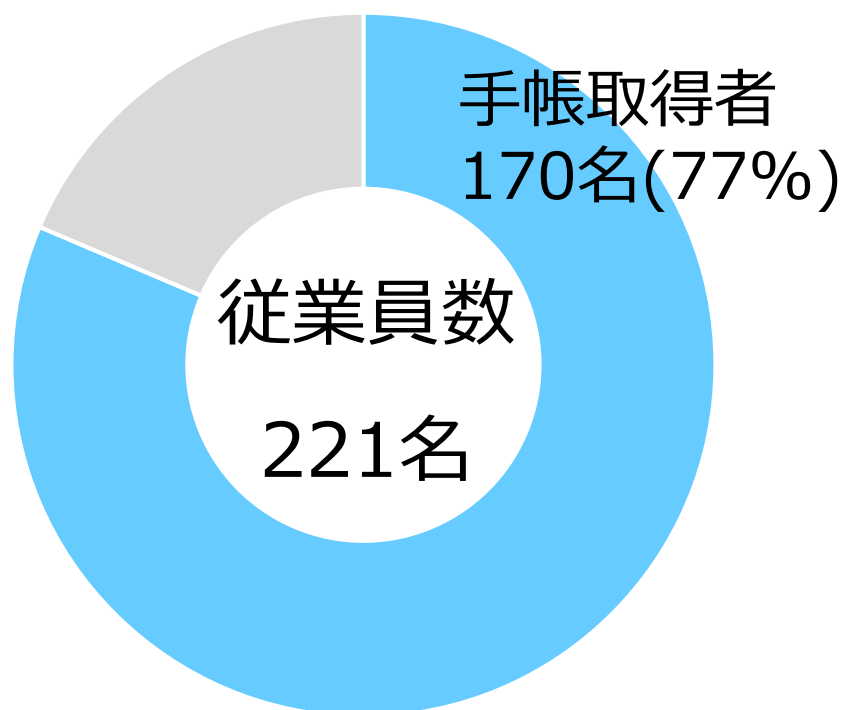
- 藤澤 隆也（株式会社マイナビパートナーズ）
新倉 正之・新藤 優奈（株式会社マイナビパートナーズ）

本日の発表内容

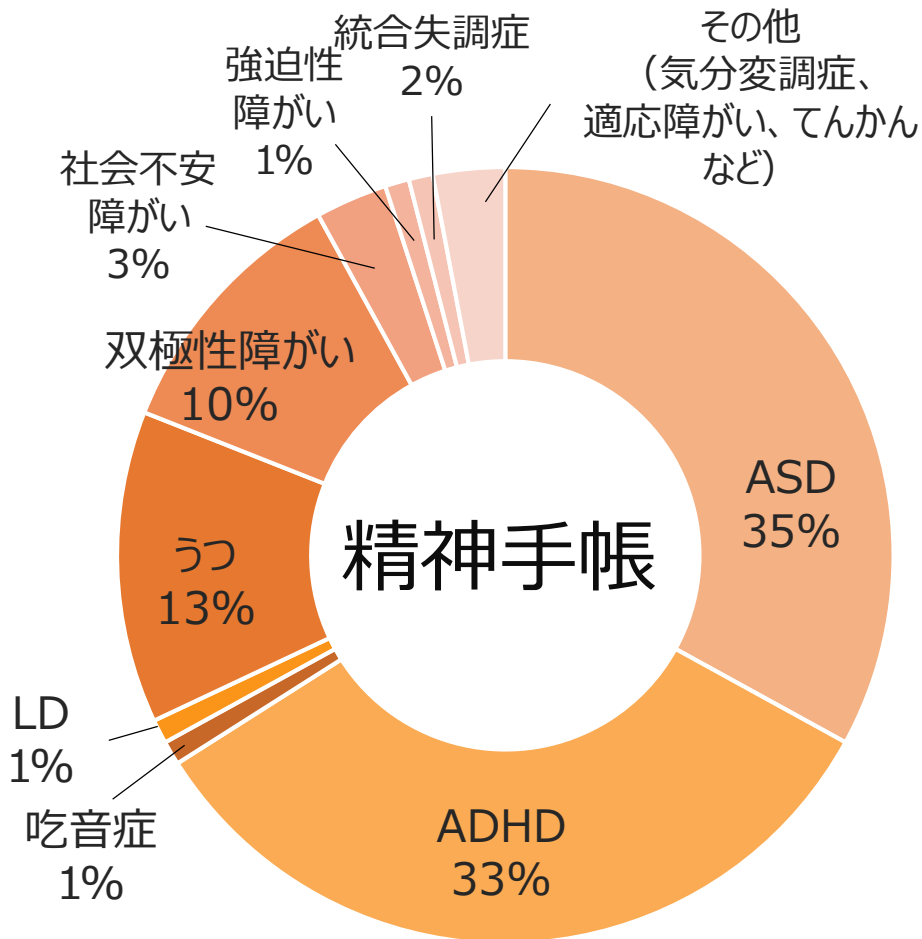
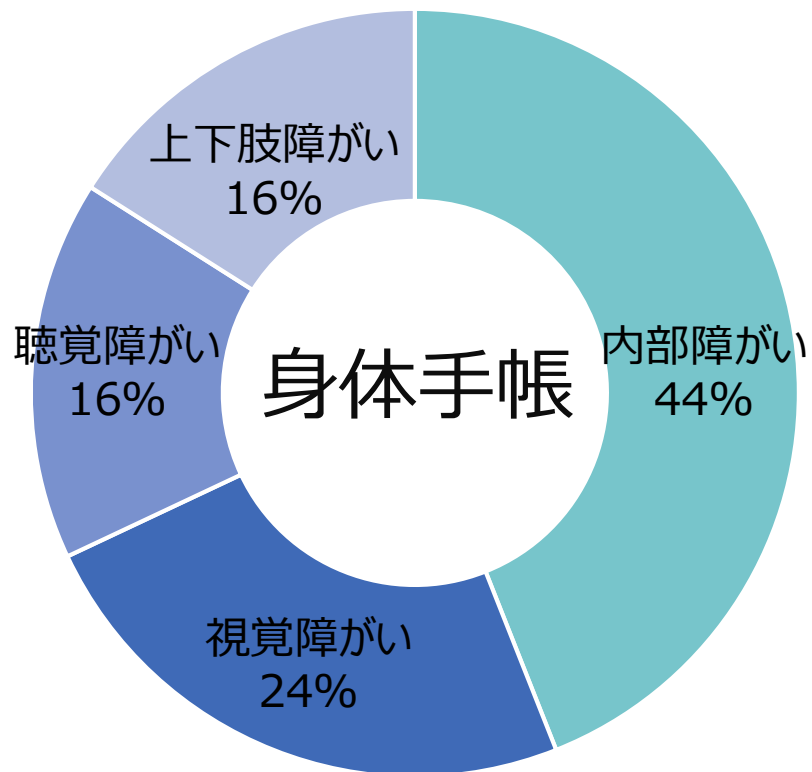
- 1、会社概要
- 2、キャリアアッププログラムの概要
- 3、個別事例の共有
- 4、キャリアアッププログラムを経て

1. マイナビパートナーズについて

2016年6月1日設立
株式会社マイナビの特例子会社



1. マイナビパートナーズについて

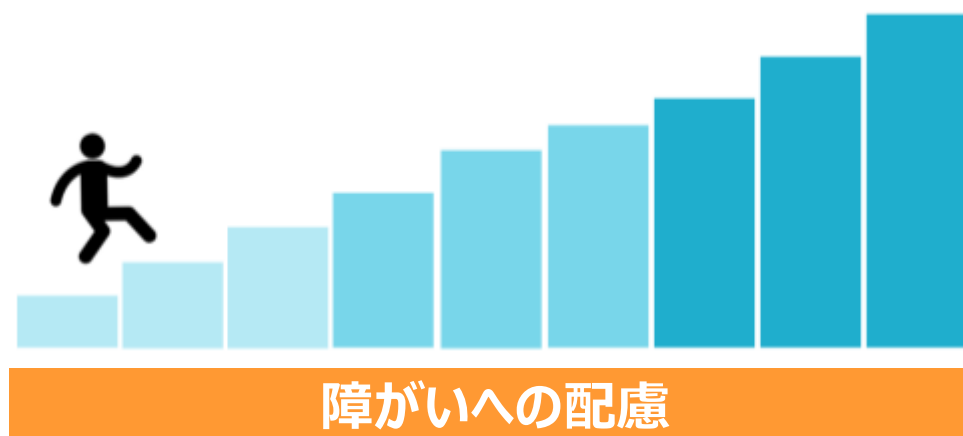


2023年10月現在

1. マイナビパートナーズについて

「配慮はするが遠慮はしない」の方針のもと、

障がいへの配慮があることと
スキルアップ、ステップアップができる環境を両立することで
「働くことを通じて社会に貢献する」ことの
実現を目指しています。



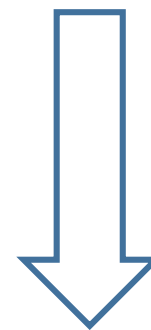
キャリアアッププログラムの概要

- 1 キャリアアッププログラム企画の経緯
- 2 候補者の選定
- 3 キャリアアッププログラム目標設定
- 4 多様なマネジメント視点の獲得

プログラム企画の経緯



会社設立から年次も経ち、メンバーも成長
さらなるキャリアアップの可能性



候補者の選定

【キャリアアッププログラム参加条件】

- ・ 上級リーダー1年以上で本人の参加意志あり
- ・ 課長の承認→会社での承認

承認後

育成計画を立てて、所属課での育成・指導
他課でのインターンシップも実施

Aさん(聴覚障害)
入社8年目
一般事務

Bさん(発達障害)
入社7年目
システム開発

Cさん(発達障害)
入社5年目
原稿制作

Dさん(精神障害)
入社6年目
一般事務

Eさん(内部障害)
入社5年目
人材紹介事業のCA

Fさん(内部障害)
入社8年目
マッサージルーム

プログラム目標設定

現在の総合職が担っている役割から6項目に整理

・ 知識
・ 情報収集

・ 業務管理
・ マネジメント

・ セルフケア

・ 下級者の育成
・ 能力開発

・ コミュニケーション

・ リーダーシップ
・ サポート

多様なマネジメント視点の獲得

- ✓ 他課インターンシップの実施
 - ↳ 当事者メンバーの視野を広げる
- ✓ 多面的評価の実施
 - ↳ 日常業務を他課長にてチェックし、
偏った視点での育成にならないよう対応

個別事例の共有

1

中核となる目標設定

Aさんの事例

30代男性、感音性難聴、入社8年目の事例

【知識・情報収集】

メタ認知の視点獲得

【業務管理・マネジメント】

障害対処

【リーダーシップ・サポート】

障害理解と障害者の育成・マネジメント

個別事例の共有

2

育成・振り返り



4~6月

7~9月

10~12月

個別事例の共有

2 育成・振り返り（4～6月）

【知識・情報収集】

親会社であるマイナビ社各部門の事業理解
ADHD、ASD、双極性障害の障害理解

【業務管理・マネジメント】

打ち合わせの進め方について課長と試案

【リーダーシップ・サポート】

対人不安の強いメンバーに対して指導
目標設定にて業務上での役割拡大をサポート

個別事例の共有

2 育成・振り返り（7～9月）

【知識・情報収集】

自身が得た知識を元に、各部門の事業を理解した上で業務に取り組むよう他メンバーへ働きかける

【業務管理・マネジメント】

書面にてアジェンダを作成し、事前に先方と共有した上で会議に参加

【リーダーシップ・サポート】

課の課題と解決策の提案

チームワーク、自己肯定感向上に向けたコミュニケーションプログラムの企画立案と実施

実際に使用しているアジェンダ

はじめに…

私は聴覚に障がいがあるため、MTG 時には web(Teams) で繋ぎ、

文字起こし機能を使用して参加させていただきます。

その際に口頭での情報が多いと、文字起こしの文字を追うことが大変になってしまう場合がございます。

そのため、MTG を円滑に進めるかつ認識のずれが起きないよう、こちらの確認させていただきたい内容を事前にアジェンダにてお送りいたしますので、目を通していただけますと幸いです。

▶本日の MTG 背景について

このたびは、OFC へ業務依頼のご相談いただきまして誠にありがとうございます。

ご相談いただきましたご依頼について詳細をお伺いし、オフィスセンターでの受注可否、受注可能な場合は納期などを相談させていただければと思っております。

▶議題の詳細

1. 外部パートナー一覧 UnitBase のレコード更新作業について(45 分)

a. 作業の背景について

(以前いただいたご依頼と同内容と想像しておりますが、どのようなシーンでお役に立てる業務か、

OFC にご依頼いただいた背景などを改めてお教えいただき、作業者のモチベーションとさせていただければ幸いです。)

b. 作業手順について

(こちらも以前いただいたご依頼と同内容と想像しておりますが、画面を共有しながらご説明いただけますと幸いです。)

c. 作業処理時間目安

d. 作業頻度と納期について

個別事例の共有

2 育成・振り返り（10～12月）

【知識・情報収集】 メタ認知の視点獲得
課題発見時に情報収集し解決策を考えられる
自立自走の動きができるようになった

【業務管理・マネジメント】
打ち合わせにおいて、必要な環境を
自身で整えられるようになった

【リーダーシップ・サポート】
相手のスキルアップ・キャリアアップを考慮した
関わり方ができるようになった

キャリアアッププログラムを経て

✓ Aさんの成長

2023年4月より総合職へ転換

仕事を実直にこなすマインド

障害対処→自ら成長していく姿勢



健常者総合職と比しても説得力がある

キャリアアッププログラムを経て

当事者の可能性を見出し、適性に応じた育成



新たな職域拡大

今後の課題

✓ 課長の育成

総合職スタッフの次の職位となる課長へ向けての育成

✓ 総合職以外の職域拡大

専門スキルを持ったスペシャリスト軸

得手不得手がハッキリしていて伸び悩む層の育成

ご清聴ありがとうございました。