

1年定着率100%を支える 継続的な定着支援体制の仕組みと成果

オイシックス・ラ・大地株式会社
DE&I委員会 障がい者部会
○前田有香 ○石井一也 ○原美幸

アジェンダ

- 1 はじめに：当社の概要と本報告の目的
- 2 障害者雇用の全体像と定着率の現状
- 3 ダブルミッションで運営する「障がい者部会」の仕組み
- 4 定着を促す多様な配慮と評価制度
- 5 成果と今後の展望

01

1. はじめに：当社の概要と本報告の目的

会社概要

会社名	オイシックス・ラ・大地株式会社
代表者	高島 宏平
本社	東京都品川区大崎一丁目11番2号ゲートシティ大崎イーストタワー5F
資本金	3,995百万円(2025年3月現在)
売上	2,560.0億円(2024年度)
従業員数	2,021名(2025年3月31日時点)

企業理念と事業紹介

これからの食卓、これからの畑

より多くの人々が、よい食生活を楽しめる、サービスを提供します。

よい食を作る人が、報われ、誇りを持てる仕組みを構築します。

食べる人と作る人とを繋ぐ方法をつねに進化させ、持続可能な社会を実現します。

私たちは、食のこれからをつくり、ひろげていきます。



食品宅配EC事業

『Oisix』『らでいっしゅぼーや』『大地を守る会』の3ブランドによる、個人のお客さま向けの食品宅配サービスを運営。厳しい生産基準を満たした生産者と直接契約を結び、お客さまの食卓へ“安心・安全”の食材をお届けしています。



その他の事業

法人向けソリューション事業、施設向け給食関連サービス、移動式スーパー『とくし丸』など、食に関する様々な社会課題をビジネスの手法で解決することに挑戦しています。



オイシックス・ラ・大地の障害者雇用概況

すべての社員が能力を発揮し、安心して長く働ける職場づくりを推進しています

全従業員数

2,021名

うち障害者数

54名

実雇用率 3.00%

通算3年定着率

72.2%

全期間

直近1年定着率

100%

(2024/4以降入社)

(2025.3.31時点)

02

2. 障害者雇用の全体像と定着率の現状

障害者雇用の特徴

雇用率達成に留まらない、継続的な採用・定着・活躍機会の創造しています

① 拠点別の特徴

- ・ 5つの拠点で多様な職務内容を設計
- ・ 海老名拠点: 障がい者メンバーの昇給制度を実施
- ・ 習志野拠点: **拠点単体での雇用率15%**を達成

② 長期雇用の実現

- ・ 重度障害者: **10名**が在籍
- ・ 全員が無期雇用での採用
- ・ 平均勤続年数: **12.22年**
- ・ 最長勤続年数: **24年**

③ 障害区分別の内訳

- ・ 精神障害: **45.3%**
- ・ 知的障害: 35.8%
- ・ 身体障害: 18.9%

拠点別の具体的な職務内容

各拠点の特性と本人の障害特性に応じた業務設計

本社総務部

清掃業務や各部門からの受託業務を担当。主に発達障害・聴覚障害のある社員が活躍

海老名ロジスティクス拠点

多様な障害のある社員が倉庫内業務に従事。管理システム導入により作業ミスを防止
独自のパートタイマー評価制度で障害当事者からの昇級者も

習志野ロジスティクス拠点

障害のある社員による専門チームを編成し、カタログの丁合・ラッピング・封入業務を担う

南部・FRC製造拠点

清掃業務や製造ライン業務担当。主に発達障害・精神障害のある社員が活躍

定着率の実績①：全社定着率

全社的に高い水準での定着を実現(令和7年5月1日時点)

期間	6か月	1年	2年	3年
全期間	98.7%	93.2%	82.0%	72.2%
2021/4/1~	100.0%	95.2%	88.9%	50.0%
2022/4/1~	100.0%	80.0%	82.0%	72.2%
2023/4/1~	94.7%	93.3%	—	—

定着率の実績②：障害別定着率

障害種別によらず、安定した定着率を維持(令和7年5月1日時点)

障害種別	6か月	1年	2年	3年
精神障害	97.1%	93.8%	84.0%	71.4%
知的障害	100.0%	93.3%	80.0%	73.3%
身体障害	100.0%	92.3%	81.0%	72.2%

3. ダブルミッションで運営する 「障がい者部会」の仕組み

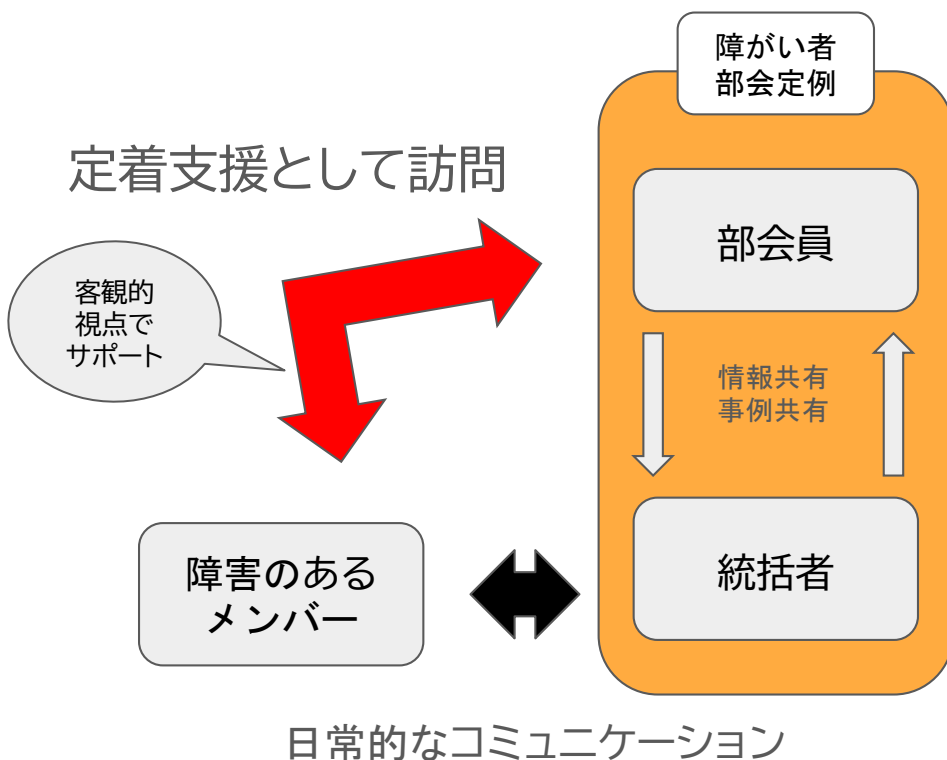
支援の核となる「障がい者部会」

専門職に依存しない、**現場主導型**の支援体制

- DE&I委員会内に設置された、障害領域に関心を持つ社員による組織
- 雇用している部署の現場担当者だけでなく、多様な部署の社員が「**ダブルミッション**」として運営
- 業務時間の**20%未満**というルールで、本業との両立を実現
- 2023年の9名から2024年には**14名**に拡大し、社内の関心も向上

部会主導の定着支援と他社への展開可能性

部会による定着支援フロー



拠点での日常的な支援に加え、本社 DE&I委員会の障がい者部会が「定着支援」として現場を訪問。本人との面談を通じて、制度や関係性、環境面などに課題がないかを客観的な視点で確認します。

統括者に直接言いづらい内容や、拠点内だけでは気づきにくい変化も拾い上げやすく、早期対応や環境改善につながっています。

障がい者部会の主な3つの役割

現場と本社が連携し、組織全体で課題解決に取り組む

1. 現場支援と第三者視点の導入

部会員の客観的視点が、現場だけでは気づきにくい課題の早期発見・改善を促進。社員からは「本社の人話が聞いてくれて安心」との声も

2. 現場統括者の孤立防止とスキル向上

部会活動を通じた他拠点との交流や知見の共有が、統括者の心理的負担を軽減し、支援スキルを向上させる

3. 支援の質の向上

専門知識のないメンバーも、障害者職業生活相談員講座などを積極的に受講し、部会全体の支援レベルを継続的に高めている

04

4. 定着を促す多様な配慮と評価制度

特性に応じた職務設計と職場環境の整備

一人ひとりが安心して能力を発揮できるための環境づくり

情報の視覚化

聴覚障害のある社員向けに、朝礼でホワイトボードを活用。
連絡事項はSlackで共有し、**確実な情報伝達**を実現

集中できる作業環境

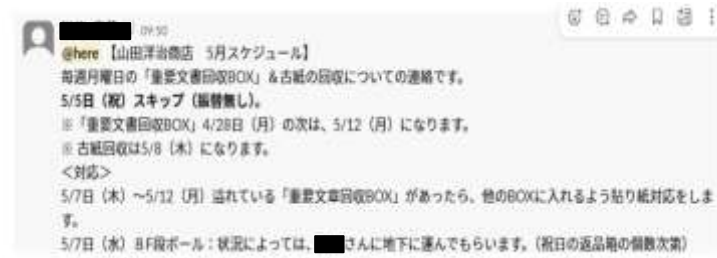
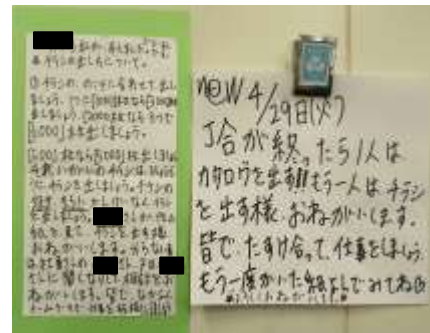
本社の封入作業スペースを壁側に配置し、**視覚的な刺激を低減**。
周囲の動きによる注意散漫を防ぐ

音への配慮

作業中に発声を伴う特性を持つ社員のため、他部署に影響のない倉庫内の**専用スペースを確保**

障がい特性に応じた職場環境の整備

※7【昼】	みどり	みどり	みどり	みどり	みどり	みどり
12:00		♪食		ミューズ劇場座席 事務的作業 別人	ランニング	♪食
12:00						
12:30	音楽会	音楽会		音楽会	音楽会	音楽会
13:00	ラベル貼り	ラベル印刷		ラベル貼り	ラベル貼り	新築前住
13:00		新築前住キャンプ				
13:00	ランニング			♪食	♪食	ランニング
13:00						
13:00						



おはようございます。B to Bの担当者が今日リモートのため、先に紙芝居を並べています。
今日は昨日の袋とじから開始してください。作業に遅れはないです。焦らずお願いします。

おはようございます。丁寧に作業します。CSのティッシュの件、[REDACTED]から聞きました。

日々のスケジュール・目標を視覚化

聴覚障害のあるメンバーが在籍する拠点では、朝礼時に当日の作業スケジュールやノルマをホワイトボードに明示。メンバー同士での気づき事項も共有し、情報を“見て理解できる”工夫により、聴覚に依存しないチーム内連携が実現しています。

Slackやチャットでの連絡共有により、口頭でのやりとりを補完

部内の連絡事項はSlackチャンネルを通じて
随時共有されており、聴覚障害者だけでなく、
口頭でのやりとりが苦手なメンバーにとっ
ても安心できる情報取得手段となっています。
視覚的・非同期的なツールの活用が、働きやす
さの基盤になっています。

特性に応じた職務設計と配慮の実践(具体例)



ロジ:海老名ST ピッキング・仕分け

＜特性＞ 手順が明確な作業に安定して取り組める

＜配慮・工夫＞ 作業工程を機械で自動化、ランプ指示(赤丸)に従うだけの工程に設計。担当棚に同梱物がある場合のみ、段ボールが目の前に止まるため(黄丸)ピッキングミスが少ない



本社:総務部 封入・ラベル貼り等

＜特性＞ 作業集中力、継続力

＜配慮・工夫＞ 壁側に面した作業スペース

成長とキャリアアップを促す評価制度

障害の有無にかかわらず、すべての社員に同一の給与水準と昇格制度を適用

- ・ 評価制度の3つの観点

- ・ 1. 生産管理

- ・ 2. 教育

- ・ 3. 労務管理

- ・ 明確なスキル要件

- ・ 各等級で求められるスキルを定義し、自身の成長ポイントを可視化

- ・ モチベーション向上施策

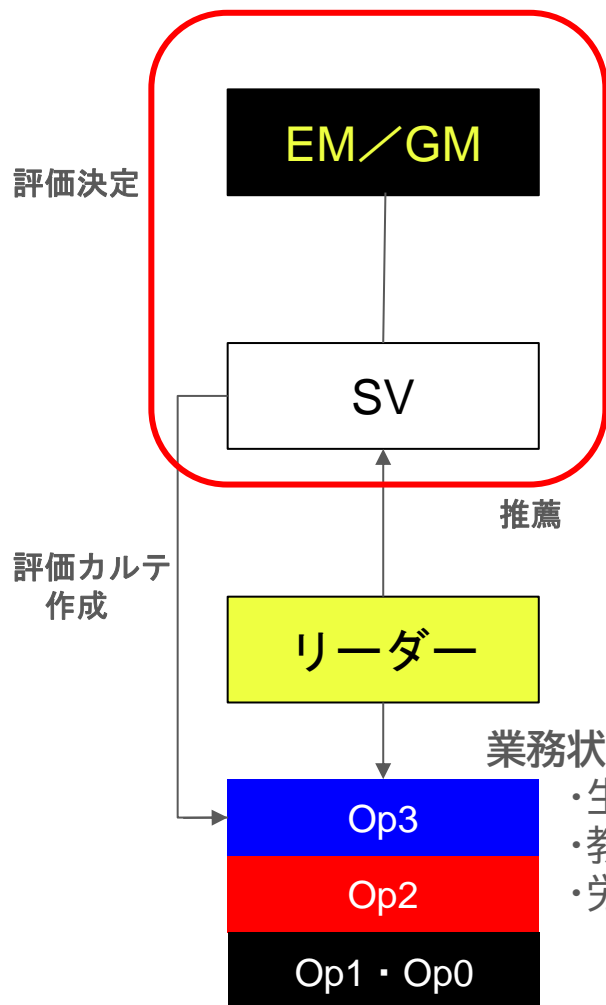
- ・ 等級を帽子の色で視覚化(赤帽、青帽など)

- ・ 障害のある社員からも昇格者が誕生

- ・ 本人の意思の尊重

- ・ 定着面談で現状維持か昇格かの意向を確認。どちらを選んでも「大切な存在」と伝える

成長に応じた評価とキャリアアップの仕組み(ロジスティックス)



ロジ拠点では、健常者・障害者・外国籍・シニア社員を問わず、すべてのメンバーに共通の評価制度を適用しています。等級は「生産管理」「教育」「労務管理」の3つの観点で要件が定められており、メンバー自身が成長の方向性を把握できる仕組みになっています。

また、倉庫内では帽子の色で等級が明確に区別されており、赤帽や青帽は上位等級の象徴として位置づけられています。「自分も赤帽になりたい」という声が多く、制度は日々のモチベーション向上にもつながっています。

業務状況の把握と記録(評価例:Op2)

- ・生産管理:指示がなくても業務を円滑に進行できる
- ・教育:作業基準を理解し、他者にも伝えられる
- ・労務管理:就業ルールを理解し、自己管理できる 等

05

5. 成果と今後の展望

定着支援体制がもたらした成果

短期・長期の両面で安定した雇用継続を実現

通算3年定着率

72.2%

KPIとして設定・追跡

精神障害者 3年定着率

71.4%

全国平均を大きく上回る

2024年度入社 1年定着率

100%

試用期間終了者

今後の展望

個々の成長と障害特性の両立、そして「働きがい」の創出へ

- ・ **事業規模の拡大に対応:** 2025年9月よりシダックスグループが完全子会社化となり、従業員規模は10倍に。今後も特例子会社ではなく事業会社での雇用と定着支援を継続するため、製造・ロジティクス・調理現場を中心とした**活躍機会の創出**と**支援体制の構築**を模索。
- ・ **KPIによる可視化:** 1年だけでなく**3年定着率**もKPIに設定し、長期的な支援を社内で共有
- ・ **今後の課題:** 障害のある社員の「**働きがい**」をさらに創出し、より安定的で前向きな雇用継続を実現