

「事務サポートセンター」の障がい者が
男性育児休業職場を支援する「みなチャレ」を
起点に、3拠点新設・7拠点80人体制に拡大

- 小谷 彰彦（あいおいニッセイ同和損害保険株式会社
人事部ダイバーシティ推進室 推進役）

目次（発表内容・構成）

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

1. あいおいニッセイ同和損保の障がい者雇用

- (1) 精神・知的が占める割合を40%に引上げ
- (2) 事務サポートセンターを3拠点新設し7拠点に

2. 事務サポートセンター(JSC)の特徴・メリット

～ “誰もが、楽しく、誇りをもって”働く ～

- (1) 社内にあることで業務の請負・受発注・支援が容易
- (2) 業務の高度化とメンバーのスキルアップの好循環
- (3) 専任の管理者配置による心理的安全性担保
- (4) JSCから一般職場への派遣・駐在型の展開
- (5) 専任管理者によりJSC以外の職場への支援・展開

3. 男性育休職場支援「みなチャレ」の効果・効用

4. 「みなチャレ」等のチャレンジを通じた展望

会社概要 MS&ADインシュアランス グループの構成

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

直接出資する 5 つのグループ国内保険会社と
8 社の関連事業会社を有する上場持株会社

5つのグループの国内保険会社



あいおいニッセイ同和損害保険

- 三井住友海上火災保険
- 三井ダイレクト損害保険
- 三井住友海上あいおい生命保険
- 三井住友海上プライマリー生命保険

直接出資する 8 社の関連事業会社

- MS&ADインターリスク総研
- MS&ADビジネスサポート
- MS&ADスタッフサービス
- MS&ADシステムズ

- MS&AD事務サービス
- MS&ADグランアシスタンス
- MS&ADベンチャーズ

特例子会社
(2018年設立)

MS&ADアビリティワークス

1. 障がい者雇用者数・雇用率推移

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

(1) 精神・知的が占める割合を40%に引上げ



年度 (4月1日現在)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	対2013 増減
障がい者雇用率	1.79	1.97	1.97	2.28	2.58	2.41	2.30	2.40	2.49	2.54	2.59	2.58	2.80	1.01
在籍者数	226	257	275	305	344	322	308	323	336	328	325	317	365	139
身体障がい者	212	223	238	266	294	271	252	246	254	232	229	217	218	6
精神障がい者	12	32	34	32	40	36	33	46	47	57	58	58	99	87
知的障がい者	2	2	2	7	10	16	22	31	35	39	38	42	48	46

※ 2025年度は損調社合併により、在籍者数16人増(身体14人・知的2人)

各4月1日 6月1日

(2) 事務サポートセンターを3拠点新設し計7拠点に

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

ア) 既存の4JSCも設立時の倍の人数規模に

○事務サポートセンター在籍障がい者数(障害種類別内訳)

	設立	設立時 人数	退職 者数	2025.4現在			備考
				事務T	オフィスT	計	
恵比寿	2017	5+2=7	2+1=3	10	6	16	オフィスT1人は精神
日本橋	2020	5+2=7	0	9	2	11	
大阪	2020	5+1=6	0	8	4	12	
名古屋	2022	4+2=6	0	8	4	12	オフィスT2人は精神
仙台	2025	5+3=8	0	5	3	8	オフィスT1人は精神
広島	2025	2+3=5	0	2	3	5	オフィスT1人は精神
福岡	2025	4+5=9	0	4	5	9	
計		30+18=48	▲3	46	27	73	

※JSC以外の精神・知的・障がい者の配属・在籍職場

<精神>

- ・一般職場:25人
- ・中途取得:23人

<知的>

- ・「地域密着モデル」(全国部支店配属)等:26人

事務サポートセンター(JSC)を核に活躍領域を拡大

- 2025年、仙台、広島、福岡の3拠点を新設、計7拠点80人体制に発展
- 恵比寿、日本橋、大阪、名古屋JSCは、段階的に倍の規模に拡大成長
- 退職者数は7拠点計で、累計▲3人と定着率も高い

イ) 2017年にJSCを開設した背景 (その①)

当時の
情勢
2015年

(1) 障がい者雇用における2018年度課題

① 法定雇用率の引き上げ 現行2.00%から2.30%へ

② 「精神障害者」の雇用義務化 (法定雇用率算定に「精神障害者」を含む)

高齢化

(2) 超売り手市場において身体障がい者層の枯渇

① ハローワーク(HW)へ求人票一斉掲載・採用強化 (母数の確保)

全国HWへ全255拠点の求人票を一斉に掲載し応募者を採用

▶ **2015 人事部にて初めて「知的障がい者」のインターンシップ ⇒ 2人採用**

② 2017 「地域密着モデル」特別支援学校からインターンシップを経て採用

③ 2017 「事務サポートセンター」の創設 (恵比寿本社)

2020 日本橋・大阪に開設 2022 名古屋に開設

2025 仙台・広島・福岡に開設 計7拠点に

イ) 2017年にJSCを開設した背景 (その②)

2013
～14年

- 初めて精神障がい者を30人採用し本社各部に1人ずつ配属
- 1年以内に半数が退職 ⇒ 一旦新規採用を凍結

- 他社事例研究・見学等で当社に相応しい雇用を模索

▶ **2015年 知的障がい者を、人事部にて、初めて2人採用**

- 特例子会社の良さを本体会社内に取り入れ

2017年

「事務サポートセンター」を恵比寿本社に新設

(事務チーム：精神・発達、オフィスチーム：知的)
(人事部ダイバーシティ推進室 直下の組織)

2017年

「地域密着モデル」

特別支援学校からインターン
シップを経て採用(部支店)

③ 「事務サポートセンター」新設

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

「誰もが、楽しく、誇りをもって」働くことができる職場を目指して
「精神・発達障がい」社員が定着・活躍できるようにするには？
(2013～14の苦い経験＋特例子会社見学等の他社事例から学んで)

会社の中にあること（会社を分けないこと）の利点と課題の整理

- ▶ 静かな専用執務スペース確保
- ▶ 本社各部署から業務を切り出し
- ▶ 専任管理者の複数配置

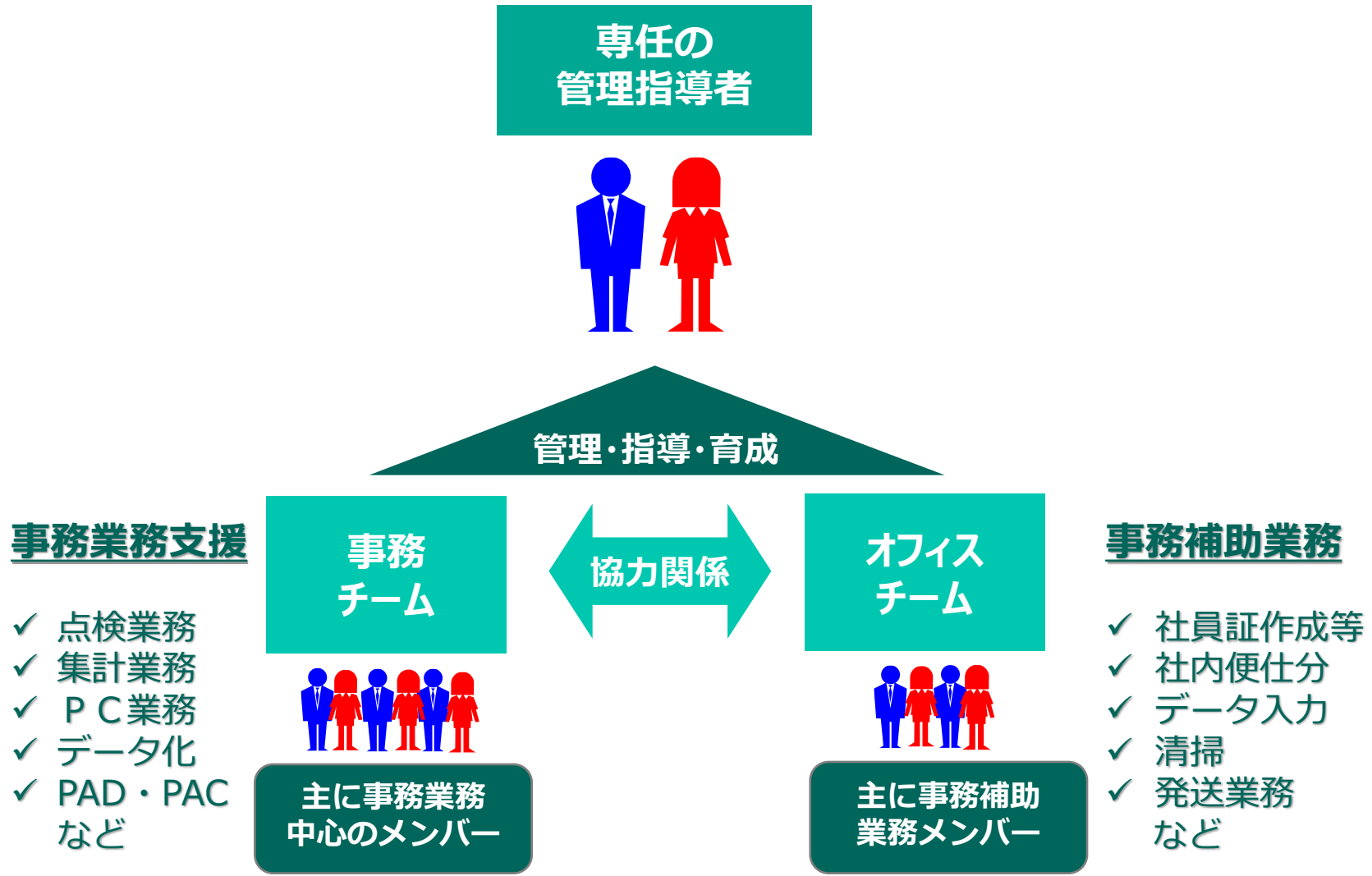
働きやすい
職場環境
↓
心理的安全性

- ① 発注部署との折衝・業務切り出し請負
- ② 業務（量・質）のコントロール
- ③ メンバー1人ひとりの体調を含めた日々の雇用管理
 - ・専門性を高める …ジョブコーチ・障害者職業生活相談員
 - ・管理者の負担が大きくなり過ぎないようにサポート

③ 「事務サポートセンター」新設

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

事務サポートセンター（特定業務集中職場）



ウ) 2025年に3拠点同時にJSCを増新設した背景・経緯

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

2022年

- 名古屋JSCを新設（4拠点体制）
- 引受け業務拡大による採用増の好循環を持続

2024年

- 「みなチャレ」「ニューロダイバーシティ推進」「派遣・駐在型業務支援」と活躍領域を一気に拡大
- 既存JSC：業務引受キャパオーバー
→ 引受お断りの状況
- より身近な場所でのJSC開設要望



2025年

仙台・広島・福岡「事務サポートセンター」新設

- ・2024年上期 社内決裁
- ・2004年10月 開設準備開始
 - ・説明会・実習・採用面接

2025年

既存の4JSCも移転・増床

- ・採用増に伴い執務スペース手狭に
→建物内で移転・増床

2. 事務サポートセンターの特徴・メリット（1）

～ “誰もが、楽しく、誇りをもって” 働く ～

事務チーム(精神・発達障がい)46人・オフィスチーム(主に知的障がい)27人
(7JSC合計)の社員が安心して働くことができる職場環境のもとで、定着・活躍

▶ (1) 社内にあることで業務の請負・受発注・支援が容易

- ✓ 特例子会社等へのアウトソーシングは業務請負に伴う費用負担・情報漏洩リスク回避措置・契約書等の形式要件の整備が必要
→大量・定型・単純業務が主となりがち
- ◎ 社内組織のため、予期せぬ業務や急な退職発生等、「隣の部署にちょっと手伝ってほしい！」の感覚で業務の依頼・受注が容易に行える環境にある

- この仕組みを発展・応用する形で、男性育児休業・介護休業職場への支援取組みである「みなチャレ」を2024年4月にスタート

2. 事務サポートセンターの特徴・メリット (2)

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

(2) 業務の高度化とメンバーのスキルアップの好循環

- 損害保険の本業に関わる業務が多いため、JSCメンバー(在籍社員)の働きがい・やりがい、エンゲージメント向上に資する
 - 業務高度化進展の中、スキルアップ意欲向上の好循環にも繋がっている
 - 高度化対応のPCスキルは、本社DX推進部とのタイアップし、JSC横断で「ニューロダイバーシティ推進チーム」の発足・稼働にも発展
-
- Microsoft Office Specialist Expert(上級)(エクセル・ワード)・基本情報技術者等のPCスキル資格取得者が多数在籍
-
- 社内「Power Automate・F-1グランプリ」にて、名古屋JSCのAさんが本社部門優秀賞を取得！
 - 「ニューロダイバーシティ推進チーム」
 - ・4JSCから4人を選抜し横断チーム組成
 - ・本社専門部とDX推進チームを組成して、共同でシステム開発をスタート！2024開発実績：メールモニタリングツール／運転日誌自動作成ツール

「ニューロダイバーシティ推進」取り組み

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

＜目的・狙い＞

- 業務プロセス改革部から、ニューロダイバー推進チームとの協働を提案
- 本社の「業務プロセス改革部」(社内業務のDX推進部署)と共同で、デジタルスキルが高い障がい者社員を集めたDX推進チームを組成し、アプリ開発など、社内のデジタル化を推進
- この取組を通じ、障がい者雇用領域の拡大、雇用障がい者を拡充・拡大
- 2024年度から、高度なITスキルを持つメンバーによる「ニューロダイバーシティ推進チーム」を組成し社内横断的な業務支援ができないか企画（4名）
- チームメンバーは、一般的なOffice製品スキルだけでなく、当社が独自で導入しているローコード・ノーコードツール（PowerAutomate）も自己研鑽で習得
- 行政指導関連の取組みとして、コンプライアンス部が社外の特定した宛先へのメールのモニタリングを実施するためのツール開発を業務プロセス改革部に相談
（2024年10月から本番稼働を目指し開発から納期まで半年間の取り組み）
- 2024年6月にコンプラ部・人事部・業プロ部で案件着手開始、9月末納品完了

2. 事務サポートセンターの特徴・メリット (3)

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

▶ (3) 専任の管理者配置による心理的安全性担保

- ・専用スペース確保、JSC専任管理者の複数配置、朝礼、業務日誌、定期面談、支援機関との三者面談等を実施し、安心して働ける職場環境整備と心理的安全性を担保

✓ ジョブコーチ・障害者職業生活相談員資格取得

「“誰もが、楽しく、誇りをもって”働く」とは

～3つの特長～

➤ 環境の良さ（専用の執務スペースと専任管理者）

社内のセパレートした環境で集中して業務に臨めている

➤ 組織間のバリアフリーで交流（本社の1部署）

発注者も同じ社内であり、業務依頼・相談はバリアフリーで行えている＝隣の部署・対等な立場

➤ 誇りをもって（高い業務品質・感謝の言葉）

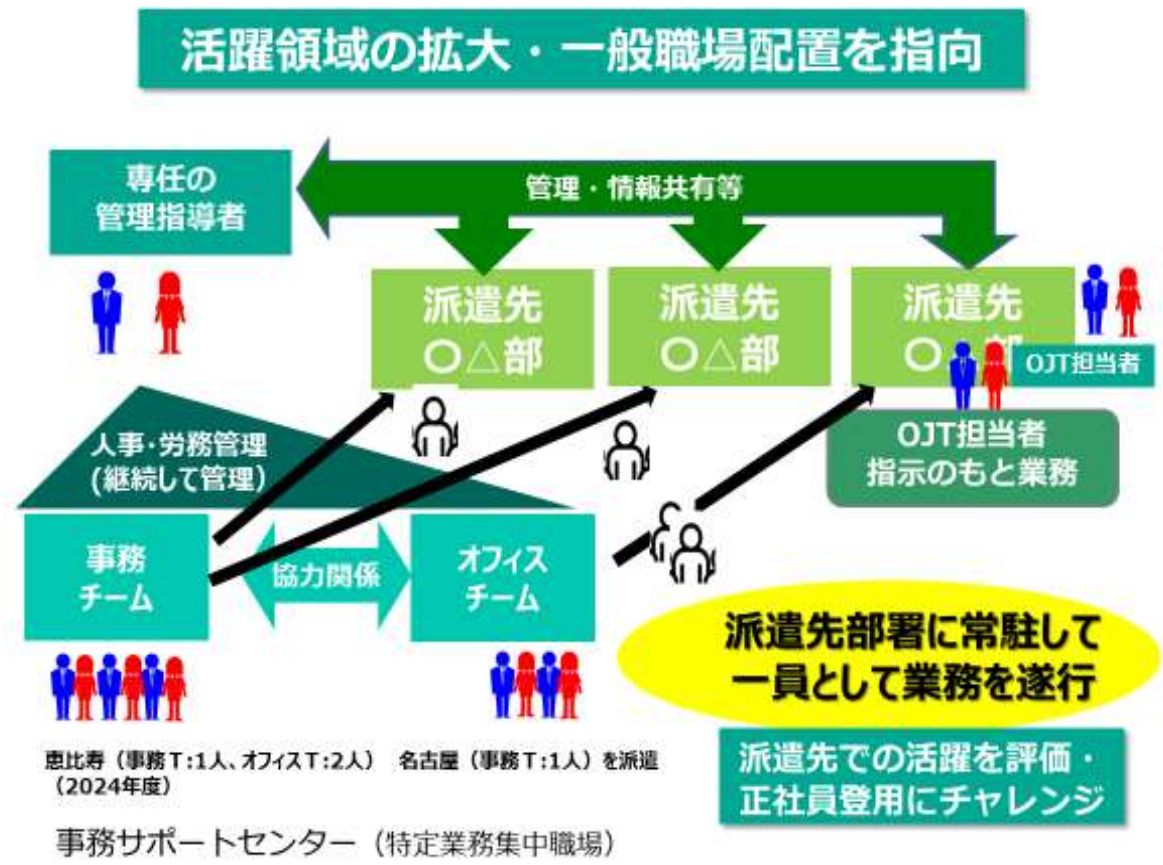
業務品質の高い仕事が定評となり、発注者もメンバーを評価
→自信と誇りをもって業務に臨めている

2. 事務サポートセンターの特徴・メリット（4）

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

▶ (4) JSCから一般職場への派遣・駐在型の展開

・JSCから一般職場へ送り出す仕組みを開始。将来のキャリアアップ・異動を見据え、当面は籍をJSCに残し、受入れ先職場に常駐して業務を行う派遣駐在型を展開。現在まで4人を派遣し、内1人が異動・正社員登用を実現



2. 事務サポートセンターの特徴・メリット (5)

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

(5) 専任管理者によるJSC以外の職場への支援・展開

➤ JSC専任の管理者

- ◎ 相談窓口機能も発揮 (JSC以外の一般職場の障がい社員や所属長
→ 社内障がい理解の醸成にも寄与、面での拡大展開の一翼を担う
⇒ JSC専任管理者が社内にいることで、真のダイバーシティ経営・インクルーシブな会社の実現に向け、JSC以外の一般職場への精神・知的障がい社員の採用・定着・相談・支援等の活躍推進のキーマンとなり得る
- ◎ 次世代専任管理者育成
 - ・社内公募(ポストチャレンジ)制度活用による手上げ社員から選任
 - ・「障がい者サポーター」(2024年募集開始の一般職場在籍社員)
→ 「障害者職業生活相談員」等の資格取得支援
- ⇒ 次代を担う管理者の発掘・育成、社内理解促進・醸成にも寄与できる
取組みに発展させることを志向

3. 男性育児休業取得職場支援「みなチャレ」の効果・効用

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

- 障がいのあるメンバーで構成する組織「JSC」が、支援を受ける側でなく、他の部署を支援する側に回る**逆転の発想**で社内に貢献する仕組みを構築
- 将来的にはJSC利用用途を男性育休に限定しないで拡大・解放すれば、困った時の社内の**強力な“お助けチーム（支援部隊）”**として、「いつでも」臨機応変に業務支援を行い得る組織として活躍の場が広がることを想定
- 支援部隊の受け皿を用意すべく、2025年に3JSCを新設した経緯にある
- 社内DX推進・業務の高度化の担い手としても十分に通用する精鋭部隊として今後益々の活躍、役割発揮が期待されている

○「みなチャレ」実施実績（2025年8月現在）と展開・発展

- 支援実施8拠点・打合せ相談受中2拠点
 - 今後、より一層男性育児・介護休業を取得しやすい企業風土を醸成
 - 障がい者雇用社員の更なる活躍を推進
- ⇒ **Win-Winの関係で展開・発展**

「みなチャレ」とは？

みな

チャレ

みんなで

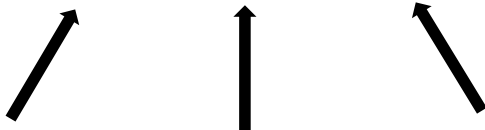
チャレンジ

みなチャレを機会に、
職場の業務の
見直しにチャレンジ！

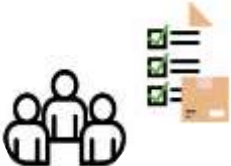
業務のみなおし チャレンジ



休業社員が所属する職場



職場の業務の一部をサポート



恵比寿



日本橋



名古屋



大阪

事務サポートセンター（障がい者雇用社員で構成）

「みなチャレ」の目指すところ

課題① 男性育休推進

男性育休の取得率は右肩上がりだが、課題はある。

- ・ 職場メンバーに迷惑がかかると考え、
本人が育休取得期間を短縮する。

課題② 障がい者雇用活躍推進

事務サポートセンターでは、各部支店から業務を
請負い活躍している。しかしながら、

「もっと新しい業務にチャレンジしてみたい」
「成長したい」
という声が増えてきている。

育児休業による
職場の人手不足の課題



障がい者雇用社員の
「もっと会社に貢献したい！」
「成長したい！」
という想い

両課題をマッチングさせることで
両課題の解決を目指す

4. 「みなチャレ」等のチャレンジを通じた展望

➤ JSCを核・起点に、面で全国展開を加速

「みなチャレ」「ニューロダイバーシティ推進」等の進展に伴い、計7拠点に拡大したJSCの更なる拡大・発展を図り、JSC管理者による、派遣駐在型を含め一般職場への支援を通じ、面での障がい者雇用・活躍の全国展開を加速

➤ 一緒に働き、共に成長できる会社の実現

障がい者を含む全ての持てる能力を最大限に発揮できる、働きやすい環境を作り活躍を推進することで、**障がい有無にかかわらず、一緒に働き共に成長できる会社、社会の一員の企業として当たり前の実現**を目指していく

➤ 「誰もが、楽しく、誇りをもって」活躍できる企業の実現

当社は1年半後の2027年4月の合併を控え、加速度的に変革する種々業務に対応できる社員の育成とレジリエントな組織作り、そして、**多様な人財が総活躍できる会社、「誰もが、楽しく、誇りをもって」活躍することができる企業の実現**に取り組んでいく