

「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）

1 当社（AD）における障がい者雇用者数・雇用率推移

(1) 精神・知的が占める割合を40%に引上げ

2015年に精神・知的割合を40%に引上げる計画を立て、2020年以降順調に増加し、2025年4月達成（表1・図1）。社内の集中職場である事務サポートセンター（以下「JSC」という。）を核に2025年4月、仙台、広島、福岡の3拠点を新設、計7拠点約80人体制に発展し活躍領域を拡大。

表1 障がい者雇用率・実人数（障がい種類別）推移

年度	2013	～	2024	2025	対2013
雇用率(%)	1.79		2.68	2.80	+1.01
実人数(人)	226		327	365	+139
うち身体	212		217	218	+6
うち精神	12		67	99	+87
うち知的	2		43	48	+46



図1 障がい者雇用率・在籍者数推移

(2) 事務サポートセンターを3拠点新設計7拠点到

ア 既存の4JSCも設立時の倍の人数規模に

2017～22年新設の恵比寿、日本橋、大阪、名古屋JSCは、設立時から段階的に採用を増やし倍の人数規模に拡大成長。退職者数は累計▲3人と定着率も高く活躍領域も拡大。

表2 事務サポートセンター在籍障がい者数（種類別内訳）

○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	計	
恵比寿	2017	5+2=7	2+1=3	10	6	16	オフィス1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2人は精神
仙台	2025	5+3=8	0	5	3	8	オフィス1人は精神
広島	2025	2+3=5	0	2	3	5	オフィス1人は精神
福岡	2025	4+5=9	0	4	5	9	
計		30+18=48	▲3	46	27	73	

※JSC以外の知的・精神障がい者の配属・在籍職場

- ・知的：「地域密着モデル」（全国部支店配属）等26人
- ・精神：一般職場配属25人・中途取得等23人

イ 2017年4月に事務サポートセンターを開設した背景

2013～14年、初めて精神障がい者を30人採用し本社各部に1人ずつ配属したが、1年以内に半数が退職。一旦精神障がい者の新規採用を凍結し他社事例研究・見学等で当社に相応しい雇用を模索し、特例子会社の良さを本体会社内に取り入れた「事務サポートセンター」を2017年に創設。

ウ 2025年4月に3拠点同時にJSCを増新設した背景・経緯

2022年に名古屋JSCを新設し、既存の3JSCを含め引受け業務拡大による採用増の好循環を持続する中で、2024年、男性育児休業職場への遠隔業務支援「みなチャレ」・社内DX推進部署とタイアップした「ニューロダイバーシティ推進」、近隣部署への派遣・駐在型業務支援と活躍領域を一気に拡大したため、より身近な場所でのJSC開設要望もあり、2024年上期に社内決裁後、10月から開設準備を行い、2025年4月に仙台、広島、福岡に3JSCを開設に至った。

また、既存4JSCも業務引受け拡大・新規採用による増員に備えられるよう、執務スペース拡大・移転も実施した。

2 事務サポートセンターの特徴・メリット

～ “誰もが、楽しく、誇りをもって” 働く～

7JSC合計で、事務チーム（主に精神・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

特例子会社等の別会社へアウトソーシングする場合には、業務請負に伴う費用負担・情報漏洩リスク回避・契約書等の形式要件の整備が必要なため、大量・定型・単純業務が主となりがちであるが、社内組織であるため予期せぬ業務や急に人が辞めた時など、隣の部署に手伝ってもらえないかの感覚で、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「みなチャレ」も2024年にスタート。

(2) 業務の高度化とメンバーのスキルアップの好循環

保険本業に関わる業務が多いため、JSCメンバーの遣り甲斐やエンゲージメント向上に資するとともに、業務の高度化が進む中で、自ずと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。

※MOSエキスパート等のPCスキル資格取得者が多数在籍。

(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を取得

(4) JSCから一般職場への派遣・駐在型の展開

2024年より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。

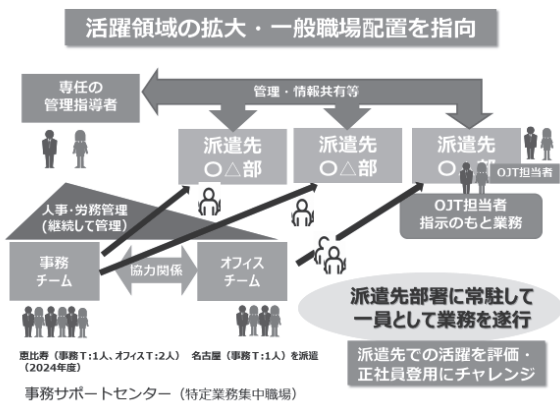


図2 JSCからの派遣・駐在型イメージ

(5) 専任管理者によるJSC以外の職場への支援・展開

専任の管理者はJSC以外の一般職場在籍の障がいのある社員や所属長の相談窓口機能も発揮。社内の障がい理解の醸成にも寄与し、面での拡大展開の一翼を担っている。

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は、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するのと並行して、2024年募集開始の一般職場在籍の「障がい者サポーター」に「障害者職業生活相談員」等の資格取得支援を行い、次代を担う管理者の発掘・育成、社内理解の促進・醸成にも寄与できる取組みに発展させることを目指している。

3 男性育児休業取得職場支援「みなチャレ」の効果効用

障がいのあるメンバーで構成する組織の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、活躍の場が広がられることを想定し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。

4 「みなチャレ」実施実績（2025年8月現在）と発展

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するとともに、障がい者雇用社員の活躍を推進していくことで、**Win - Winの関係での発展**が期待できる。

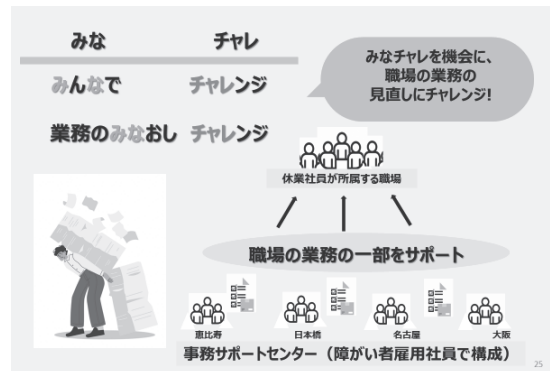


図3 「みなチャレ」とは



図4 「みなチャレ」の目指すところ

5 「みなチャレ」等のチャレンジを通じた展望

「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拠点になった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た一般職場支援を通じて、面での障がい者雇用・活躍の全国展開を加速する。

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、障がいの有無にかかわらず一緒に働き、ともに成長できる会社、社会の一員の企業として当たり前の姿の実現を目指していく。当社は1年半後の合併を控え、加速度的に変革する種々業務に対応できるレジリエントな組織作りと、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」働くことができる企業の実現に取り組んでいく。

【参考】

当社ニュースリリース（2024年3月19日）
障がい者雇用社員の活躍を通じて育児休業・介護休業取得を推進
https://www.aioinissaydowa.co.jp/corporate/about/news/pdf/2024/news_2024031901284.pdf

【連絡先】

小谷 彰彦
あいおいニッセイ同和損害保険(株) 人事部ダイバーシティ推進室
e-mail : akihiko.kotani@aioinissaydowa.co.jp