

特例子会社によるグループ会社への障害者雇用支援の取り組み ～研修・相談窓口の提供を中心として～

○新山 佳奈 (SOMPOチャレンジド株式会社 サポーター)
○友宗 弥和 (SOMPOチャレンジド株式会社 サポーター)

1 はじめに

(1) 会社概要

SOMPO グループは、SOMPO ホールディングス株式会社を持ち株会社とする、損害保険を中心事業とするグループであり、2025年4月1日時点で約1,400名（雇用率2.61%）の障害のある社員が勤務している。

SOMPO チャレンジド株式会社（以下「SOMPO チャレンジド」という。）は SOMPO グループの特例子会社であり、SOMPO グループより主に損害保険関係の事務系業務（データ入力、PDF 化等）やオフィスサービス系業務（メールセンター、書類デリバリー等）を受託している。2025年4月1日時点で170名の障害のある社員が働いている。

なお、SOMPO グループでは「障害の社会モデル」の考え方を準拠し、「障害」と表記している。

(2) グループ会社への障害者雇用支援について

ア 障害者雇用支援の目的とメニューについて

SOMPO グループでは、DEI 推進の方針、および法定雇用率引き上げへの対応のため、特例子会社だけでなくグループ各社においても障害者雇用を積極的に推進している。グループ各社の障害者雇用推進を支援するため、障害者雇用のノウハウを持つ SOMPO チャレンジドが SOMPO ホールディングスより障害者雇用支援事業を受託して実施している。

主な支援内容は、障害者雇用に関する相談窓口（以下「個別相談窓口」という。）、障害者雇用に関する研修（以下「障害者雇用・活躍研修」という。）、採用に関する支援、グループ各社の経営層の特例子会社見学である。支援の主な対象は、グループ各社の人事採用担当者や、障害のある社員の上司、同僚などであり、障害のある社員からの相談などは各社で主体的に対応することとしている。

イ 障害者雇用支援の体制について

上記の支援内容のうち、個別相談窓口は 2020 年度より一部の会社に限定して提供されていた。2023 年 10 月に SOMPO チャレンジド内に「グループ障害者活躍支援室」が設置され、2024 年 4 月より本格的な支援が開始されている。グループ障害者活躍支援室には、「採用グループ」と「教育・定着支援グループ」の 2 つのグループがある。「教育・定着支援グループ」には、2025 年 4 月現在

で 6 名の福祉・心理系の国家資格をもつ専門職が在籍しており、特例子会社内の障害のある社員の支援と並行してグループ会社の障害者雇用支援にあたっている。

(3) 本発表の目的

今回は、上記の支援メニューのうち、個別相談窓口と障害者雇用・活躍研修について、2024 年度の実施内容と結果について報告する。そのうえで、障害者雇用の支援を特例子会社が行うことの意義について考察を行う。

2 障害者雇用・活躍研修について

(1) 研修メニューおよび提供方法について

研修はオンライン研修 6 種、対面式の研修 2 種の研修を含む形で、のべ 14 回実施した。研修の資料作成および講師については、対面での研修 1 種類を除いて、SOMPO チャレンジドの専門職が作成・実施した。

ア オンライン研修について

オンライン研修は、Web 会議アプリを使用して、リアルタイムで配信を行った。内容は次の通りであった。

- ・障害者雇用の意義や合理的配慮に関する基本的な研修（4回実施）
- ・身体障害と知的障害についての説明と代表的な合理的配慮に関する研修（2回実施）
- ・精神障害と発達障害についての説明と代表的な合理的配慮に関する研修（2回実施）
- ・障害のある社員との面談方法に関する研修（2回実施）
- ・研修のアンケートで把握された職場でよく起きる悩みやトラブルに対する対応の研修（2種、1回ずつ実施）

イ 対面での研修について

対面での研修は、次のような内容であった。対面での研修は、オンライン研修と比較して応用的な内容であった。また、グループディスカッションも実施した。

- ・障害のある社員の採用プロセスについての研修
- ・支援機関の活用や連携に関する研修（支援機関の方を講師として招いて実施）

(2) 参加者について

参加者の募集にあたっては、グループ共通のポータルサイトやグループチャット、各社の障害者雇用担当者を通して広報を行った。参加にあたっては、各研修の主な対象者は示していたものの、厳格な基準は設けていなかった。

2024 年度に実施した計 14 回の研修にグループ内 23 社からの

べ927名が参加した。また、14回以外に各社から個別に依頼を受けた研修を合わせるとのべ1,190名の参加があった。参加者は、人事担当者や障害のある社員の上司や業務指導にあたっている社員に加え、障害のある社員の同僚、障害のある社員本人、グループ会社の社長や幹部、職場に障害のある社員はいないが興味を持った社員など幅広い層にわたった。

(3) アンケートと回答への対応について

研修ごとに、研修後、参加者に対してアンケートの回答を依頼した。アンケートはGoogleフォームを用いて行った。

ア 各回の研修に関する回答について

研修の満足度は、全体で約97%であった。特に役に立つ内容として、具体的な障害についての解説や具体的な配慮内容が多く挙げられた。

イ 質問への対応について

質問のうち、複数に共通している内容については、年度後半の研修で取り上げた。また、質問のうち、具体的な助言が必要と判断された内容については、後述する個別相談窓口への連絡を提案した。

3 個別相談窓口について

(1) 相談方法について

相談についてはGoogleフォームにて受付を行った。相談内容に応じて、メールへの回答やWeb会議アプリを用いた面談などで対応した。

(2) 相談件数について

先述の通り、個別相談窓口については2020年度より実施していた。各年度の相談件数は表1の通りであった。2024年度にSOMPOチャレンジによる障害者雇用支援が本格化して以降、相談件数が大幅に増加した。

表1 個別相談窓口の相談件数

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
会社数	1社	1社	0社	4社	12社
相談件数	2件	1件	0件	9件	61件

(3) 相談内容について

相談内容は表2の通りであった。2024年度は、障害者雇用支援の一環として採用の支援が開始されたことにより、採用に関する相談が増加した。業務運営・切り出し、日常対応、合理的配慮などに関する相談が多くあった。

相談に対しては、障害のある社員への直接的な対応や支援機関の活用等の助言を行った。

表2 個別相談窓口の相談内容（のべ件数）

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
日常対応	0件	1件	0件	4件	8件
業務運営・業 務切り出し	0件	0件	0件	1件	14件
合理的配慮	0件	0件	0件	0件	6件
採用	0件	0件	0件	1件	23件
その他	2件	0件	0件	3件	24件
合計	2件	1件	0件	9件	75件

4 特例子会社がグループ会社の支援を行うことの意義

グループ内の障害者雇用支援を本格的に開始し、2024年度は研修にのべ1,190名、個別相談には61件の相談があった。1年間、障害者雇用支援の研修、および個別相談窓口を運営して、特例子会社がグループ会社に対して支援を行うことの意義であると考える点を以下に述べる。

(1) ノウハウの共有

特例子会社であるSOMPOチャレンジの受託業務は親会社の業務との関係が深く、共通しているものも見られる。業務内容や職場環境についても類似している部分も多く、SOMPOチャレンジでのノウハウを活用しやすい。また、対面の研修では同じく共通点の多いグループ会社間でのネットワークも形成することができた。

(2) グループ会社からのアクセスの容易さ

研修や個別相談窓口の広報について、社内ポータルやチャットなど、多くの社員の目に留まる場所を活用することができた。また、社内での研修であったため、申し込みや受講に関する手続きが容易であったと考えられる。そのため、人事担当者など以外の上司や同僚など幅広い層からの利用があったと考えられる。

5 今後の展開

各社でより安定して障害者雇用を推進するため、2025年度は、①グループ共通のオンデマンド研修システムを活用して既存の研修をいつでも視聴できるよう整備、②グループ内のネットワーク形成を目的とした好事例の共有およびディスカッションを含む研修の開催、③障害者雇用に関する情報をまとめたグループ内のポータルサイトの開設、を予定している。今後も特例子会社のノウハウおよび専門性を活かした支援を展開していきたい。