

あいおいニッセイ同和損害保険(株) × 障がい者雇用

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
～男性育休職場支援「みなチャレ」開始と
ニューロダイバーシティ推進チーム編成・稼働～

- 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）

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

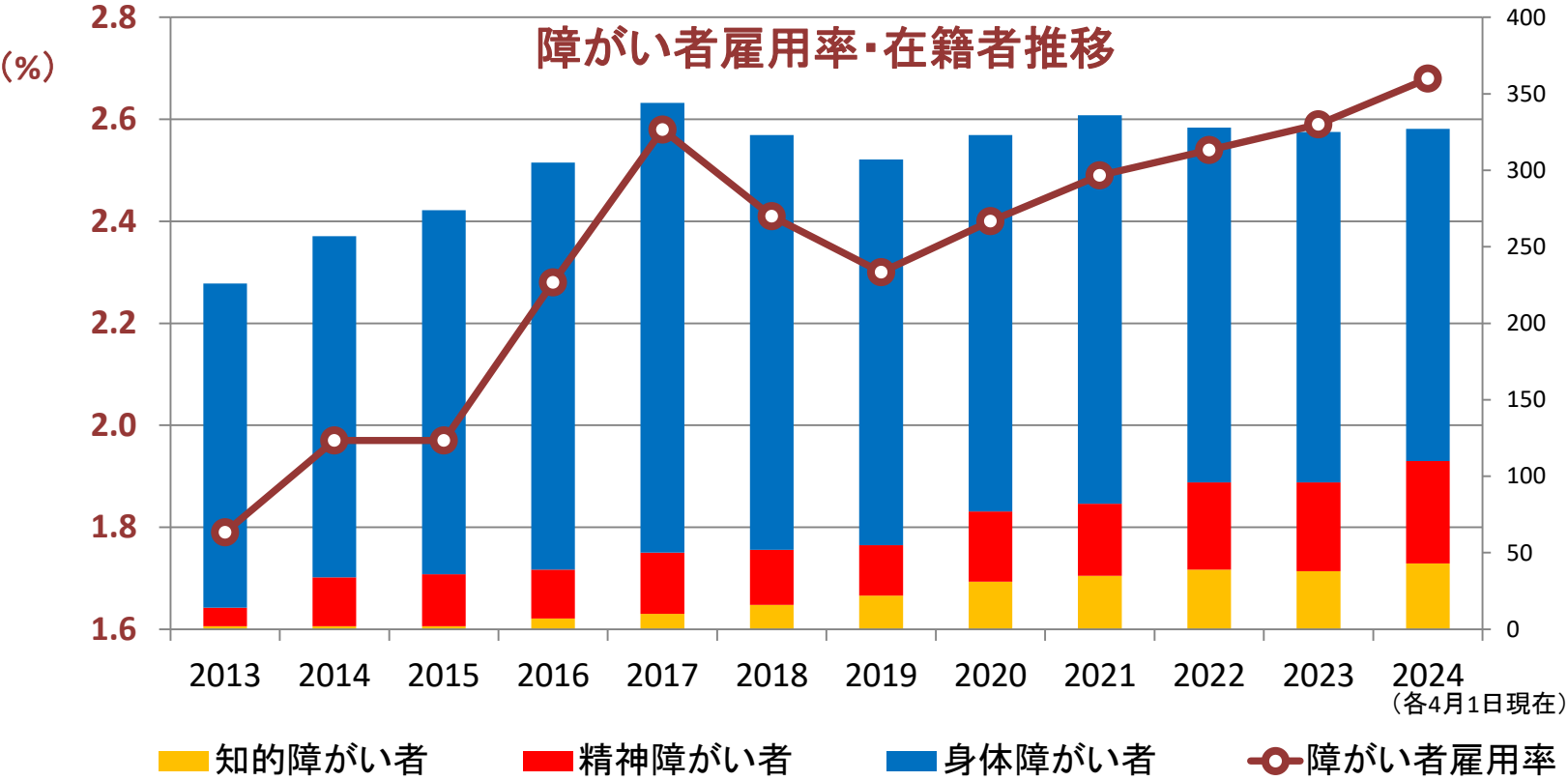
- MS&ADインターリスク総研
- MS&ADビジネスサポート
- MS&ADスタッフサービス
- MS&ADシステムズ

- 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

「障がい者雇用状況」（あいおいニッセイ同和損保）



年度 (4月1日現在)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	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	2.68	0.89
在籍者数	226	257	275	305	344	322	308	323	336	328	325	327	101
身体障がい者	212	223	238	266	294	271	252	246	254	232	229	217	5
精神障がい者	12	32	34	32	40	36	33	46	47	57	58	67	55
知的障がい者	2	2	2	7	10	16	22	31	35	39	38	43	41
										各4月1日	8月1日		

2015年からの障がい者活躍推進へのチャレンジ

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

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)

(2) 超売り手市場において身体障がい者層の枯渇 高齢化

- (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

3 全国ハローワークへ求人票一斉掲載

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

具体的取り組み
目的・ねらい

- ◆ 全国のハローワークへ全255拠点の求人票を一斉に掲載
- ◆ 社内外に、障がい者の新規採用の積極展開を情宣

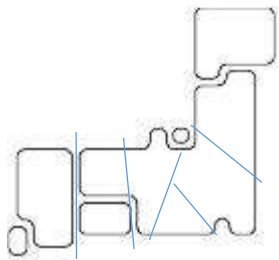
〈従来型採用スキーム強化〉全国ハローワークを軸に「職場混在型」現地採用

- ▶ 一般の職場に「障がい者枠」で採用するパターン
- ▶ 一般枠採用の契約社員と同一処遇・同一給与体系、育成・指導体系も同じ
- ▶ 障がい特性に応じた配慮は行うが、求められる業務遂行能力は
他の契約社員と同レベル

▶ 地域型(正社員)登用者15人(うち2018年以降12人)

<ハローワークからの応募者対応>

- 人事部本社と各地域の人事総務チームが初期対応



課題と対策

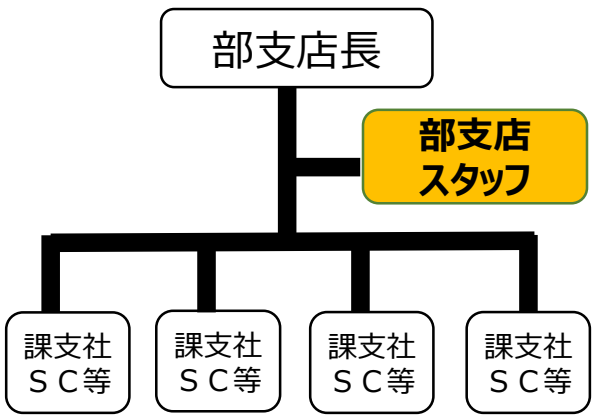
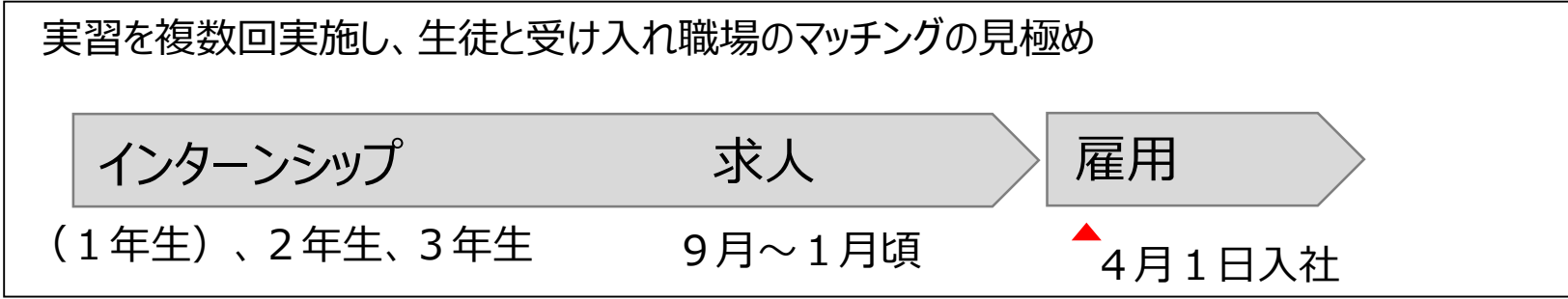
- ◆ ハローワーク求人は「待ち」(受け身)の採用スキーム
- ◆ 障がい種別等のセグメントは行えず全応募者の選考要

3 ①「地域密着モデル」取り組み

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

「地域密着モデル」 ➡ 障がいのある社員も “いっしょに” 仕事をする

特別支援学校の主に知的障がいのある生徒をインターンシップ^o(企業実習)を経て、部支店スタッフの一員（事務補助嘱託）として採用する「現場分散配置型」モデル



3 ①「地域密着モデル」取り組み

標準的な事務補助業務 (採用当初)

【デイリー業務（日々行う業務）】

- シュレッダー
- コピー機用の紙点検・補充
- 社内便仕分け

【毎月・毎週の定例業務】

- 会議資料等のコピー・セット
- ホワイトボード清掃・備品整理整頓
- 会議室机上等清掃

【スポット・季節的業務】

- 封入・封緘
- 押印・スタンプ
- 各種ファイリング
- パソコンを使用した入力業務

5年後に行っている業務 (6年目・2年目社員)

【パソコンを使用した業務】

- 責任者会議の資料作成
 - マーケティングリスト
 - T
 - シ
 - も
 - 高
 - 代
 - カ
 - M
 - お
 - 携
 - テ
 - 決
 - テ
 - イン
- ・ PCデータの抽出・加工
 - ・ 会議資料作成
 - ・ メールでのニュース配信
 - ・ DM発送

(宛名シール作成等含む)
- チーム別)
- 内投稿
- ート
- 発送

3 ②「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

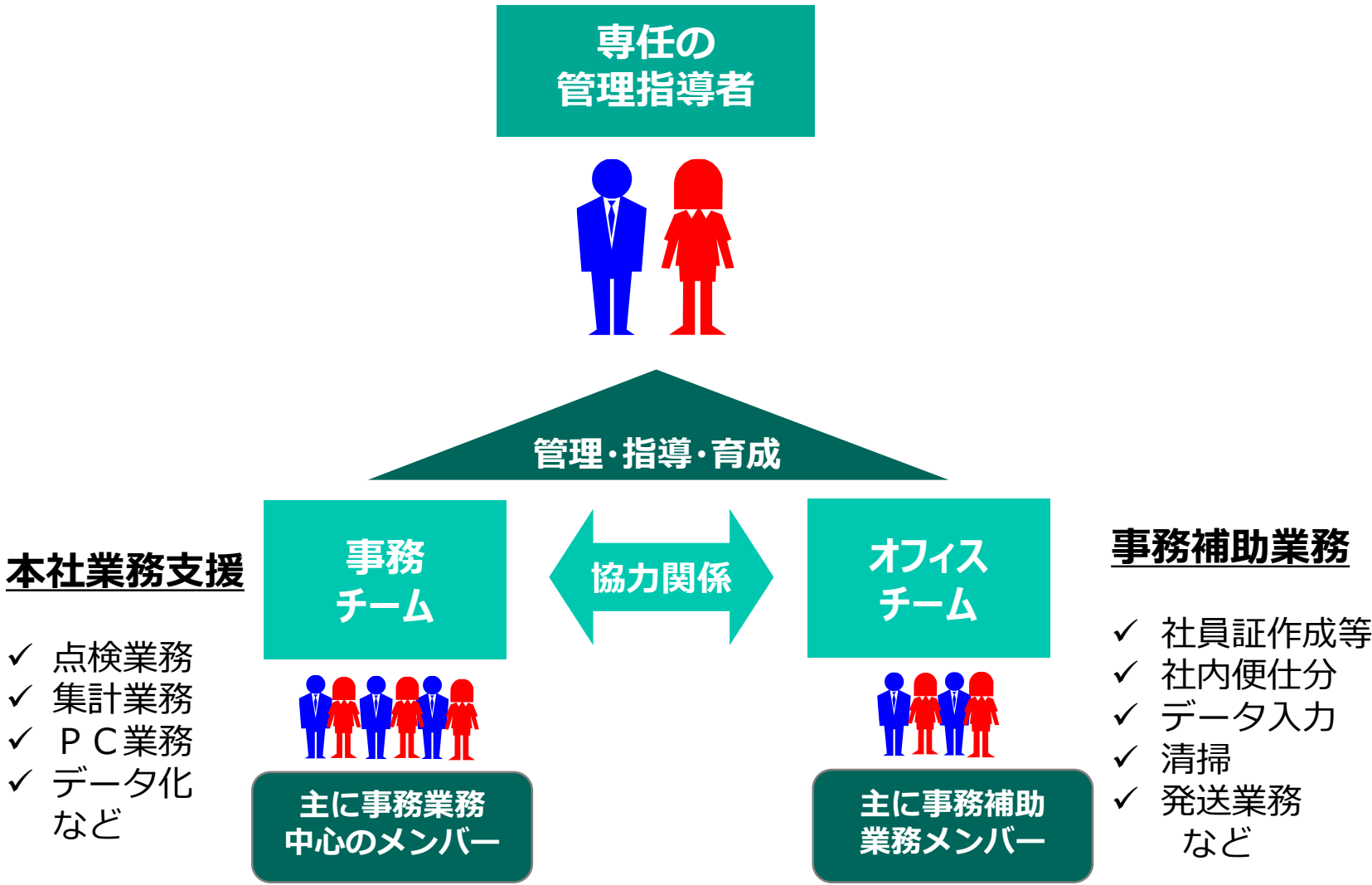
働きやすい
職場環境
↓
心理的安全性

- 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 ②「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）



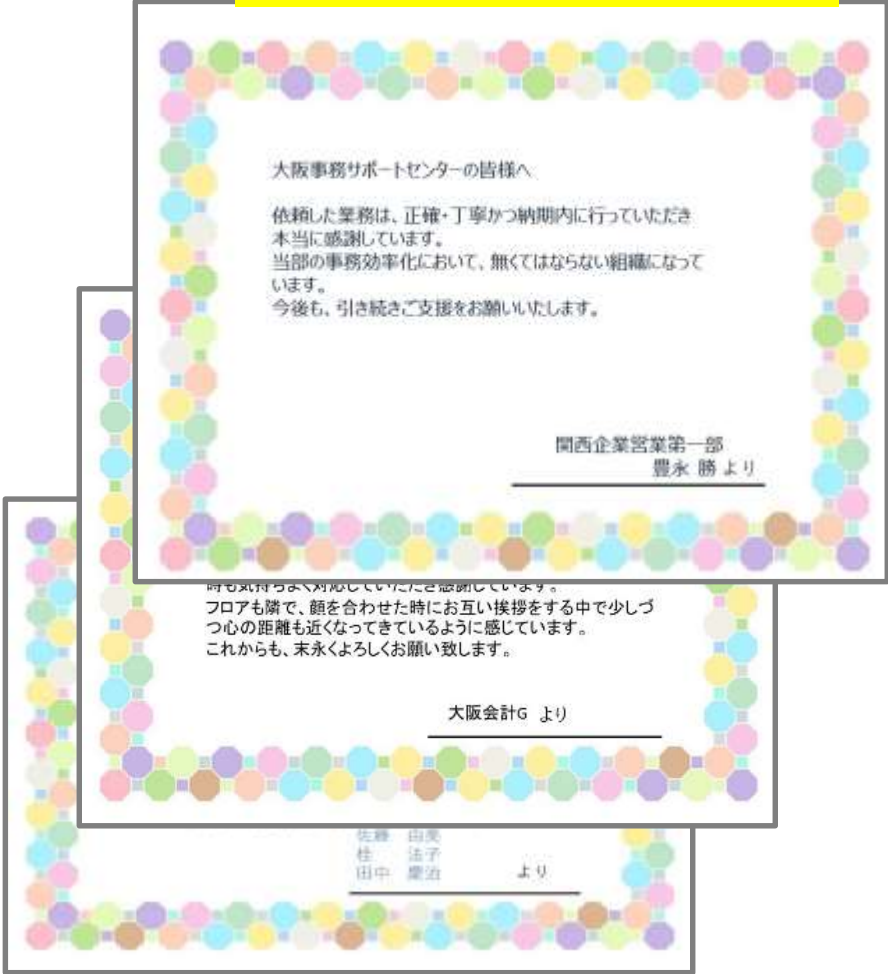
3 ②「事務サポートセンター」新設

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

点検業務	重複契約... 代理 代理
入力業務	加工 自重 DN マリ 加工
発送業務	ダイ 質材 損保 テレ 変更 募
営推業務	次 アシ チェ テレ 満 確 テレ テレ 生 DN 自 自 自 自 対 自 PD 事 加 控除助...
その他	

・ PCデータの抽出・加工
⇒圧倒的に多い

多数実績あり！
依頼元から感謝状を
多数いただいています！



4 JSCの新たなチャレンジ ①「みなチャレ」

MS&AD あいおいニッセイ同和損保



事務サポートセンターが、男性の育児休業または介護休業を取得中の社員が所属する職場の業務を代替する制度。

対象

連続 1 ヶ月以上の「育児休業」または「介護休業」を取得する社員が所属する職場

休業 3 ヶ月前	職場で業務の見直し・棚卸を行い効果が得られない業務をやめるなど、業務の最適化を実施。
休業 2 ヶ月前	①みなチャレの利用申請を実施 ②ダイバーシティ推進室から引き受け可否を連絡 ③引き受け可の場合、業務について打ち合わせを実施
休業 1 ヶ月前	支援業務のトライアルを実施 →本人が休業に入る前に、職場支援体制を構築。
休業中	支援業務の実施

「みなチャレ」進捗状況：6部署(2024年度上期)

4 ①「みなチャレ」

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

みな

チャレ

みんなで

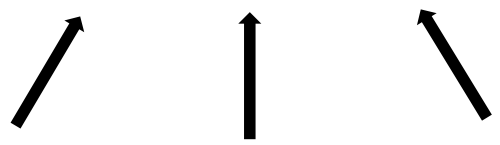
チャレンジ

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



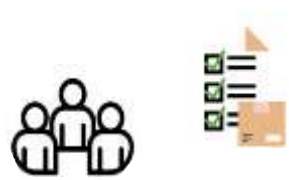
職場の業務の一部をサポート



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）

4 ①「みなチャレ」

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

News Release

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社



まだ誰も知らない安心を、ともに。

〒150-8488 東京都渋谷区恵比寿 1-28-1
www.aioinissaydowa.co.jp

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
事務サポート制度「みなチャレ」を開始

2024年3月19日

MS & ADインシュアランス グループのあいおいニッセイ同和損害保険株式会社（代表取締役社長：新納 啓介）は、1 か月以上の育児休業・介護休業を取得中の社員が所属する職場の業務をサポートするため、障がい者雇用社員（知的障がい・精神障がい社員）で構成された「事務サポートセンター」が、対象職場の業務を代替する事務サポート制度「みなチャレ」を、2024年4月から開始します。

当社は本制度を通じて、より一層育児休業・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きます。

<みなチャレの効果>

■ワークライフマネジメント の推進

休業取得者が所属する職場において 業務負荷の軽減が
図られることにより、休業・休暇が取得しやすい風土づくり

■障がい者 雇用社員 の活躍推進

障がい者雇用社員の新たな活躍の場の提供、スキルアップ

【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

4 ②「ニューロダイバーシティ推進」取り組み

<目的>

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。またこの取組を通して、障がい者雇用領域を拡大するとともに、雇用障がい者を拡充・拡大する。

- 障がい者雇用・活躍領域における当社の特徴的な取り組みとして、精神・発達障がい者の活躍の場として、現在恵比寿・日本橋・大阪・名古屋の4カ所に「事務サポートセンター」(JSC)を設置し、それぞれ各部署からの業務を請け負って活躍（中には高度なPCスキルの持ち主が在籍）
- 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）
- ニューロダイバーシティ推進チームは、一般的なOffice製品のスキルだけでなく、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）も自己研鑽で習得している

4 ②「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

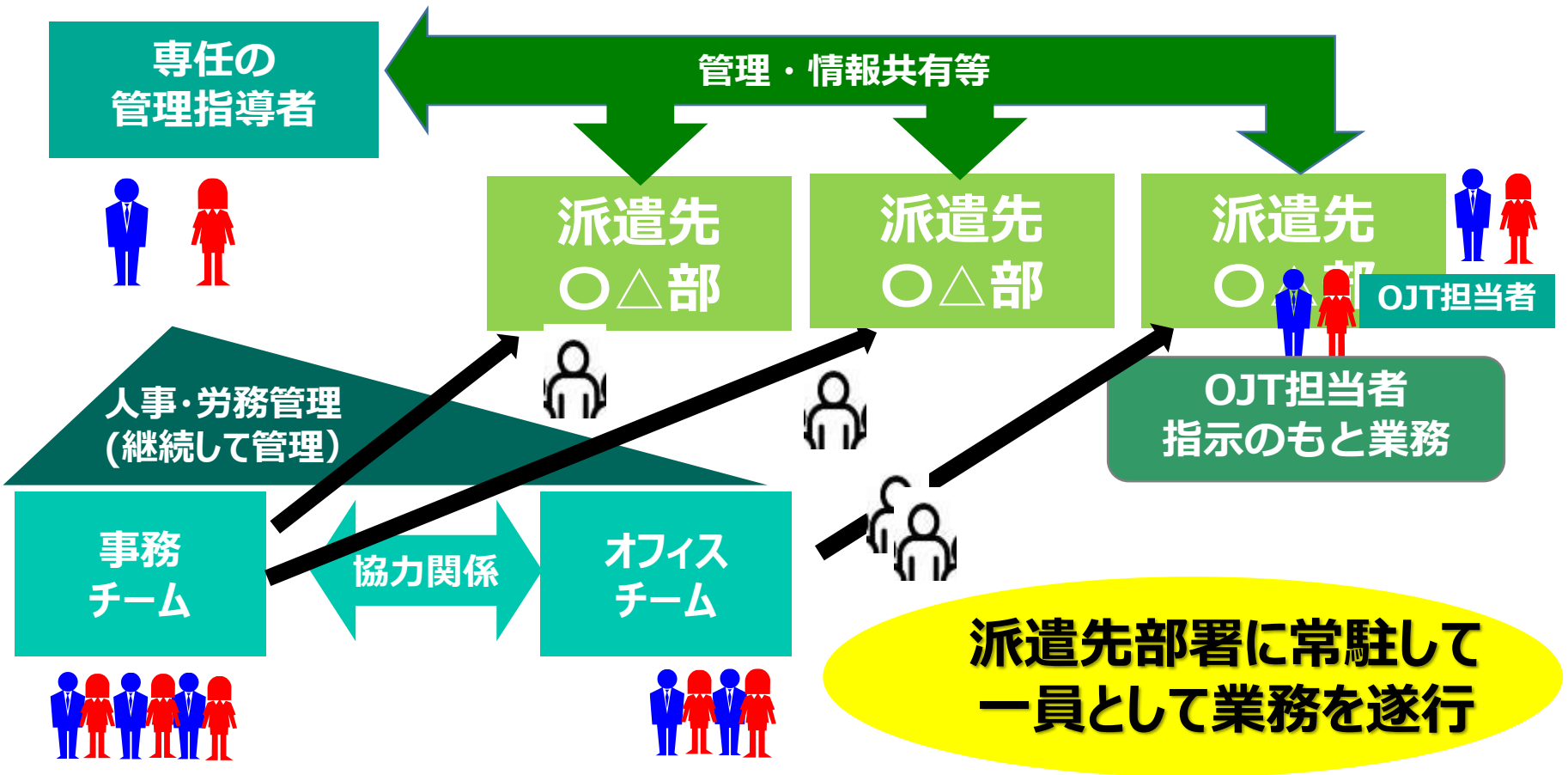
- 行政指導関連の取組みとして、コンプライアンス部が社外の特定した宛先へのメールのモニタリングを実施するためのツール開発を業務プロセス改革部に相談
(2024年10月から本番稼働を目指し開発から納期まで半年間の取組み)
- 業務プロセス改革部は目的および開発内容について理解し、社内のDX推進を後押しするとともに会社課題の解決のためニューロダイバー推進チームとの協働を提案
- 2024年6月からコンプラ部・人事部・業プロ部で案件着手開始、9月末納品完了
- 今後も順次案件範囲を拡大し対応



開発者からは「初めてチームとしてツール開発に携り苦勞することが多かったが、関係者のサポートのおかげで開発を進めることができた。今後も開発を行い業務効率化に寄与していきたい」といった声もあり、多様な社員の活躍の場が拡大できると感じる

4 ③ JSCから各職場への「派遣型」社員の拡大

MS&AD あいおいニッセイ同和損保



恵比寿（事務T:1人、オフィスT:2人） 名古屋（事務T:1人）を派遣
（2024年度）

事務サポートセンター（特定業務集中職場）

JSCでの取り組みを通じた今後の展開

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

地域密着モデル (全国32拠点・36人)

まずは身近に知ってもらう

➡障がいのある社員と“みんないっしょに”仕事をすることによって、「お互い様」の意識や、多様性の意義・効用について知ってもらう

事務サポートセンター(JSC) (全国4カ所・44人)

精神・知的の方の誰もが楽しく活躍している事実を積み上げる

- ◆ 徐々に業務量・質を高め、発注部署から高い評価を獲得
- ◆ PCスキル高い MOSのスペシャリスト、エキスパート資格者多数、損保資格も取得

● 地域密着×事務サポートセンター

JSC管理者が支援しながら全国に段階的に展開

更に「広げる」
更に「高める」

目指す姿

- ◆ レジリエントでサステナブルな“障がい者雇用・活躍推進”
- ◆ “誰一人取り残さない” (SDGs理念)
- ◆ 社員一人ひとりが社会・地域課題に自分ゴトとして取組 (CSV×DX)

JSCでの取り組みを通じた今後の展開

MS&AD あいおいニッセイ同和損保

10年間の障がい者雇用(地域密着×事務サポCでのTry&Error)で確信したこと

▶ “コストセンター”ではなく、“プロフィットセンター”になり得る！

- “誰もが” = 障がい当事者のみならず全ての社員が、
- “楽しく” = 得意分野を活かし、「お互い様」意識をもち、安心して、
- “誇りをもって” = 感謝される、会社に貢献できる、社会の役に立っている。

▶ 「障がい者の戦力化」から「組織変革のきっかけ」フェーズへ

- マイノリティー問題を突き詰めるとマジョリティー課題に行きつく（“エクイティ=公平”）
- “答えは現場に有り！” “神は細部に宿る！” “介護も育児もハンデの一つ

▶ “レジリエント”で“サステナブル”な障がい者雇用・活躍推進へ

- 雇用障がい者のキャリアビジョンが描ける人事制度・運用の確立【喫緊課題】
- “レジリエント”：地域密着×JSC＝環境変化に柔軟に対応できる体制・組織・職場
- “サステナブル”：持続可能な成長に向け管理指導者育成と面での展開支援

▶ “CSV×DX”＝社会との共通価値の創造

- SDGs・障害者権利条約(社会モデル) ⇒「世界基準」(ユニバーサル・スタンダード)
- 人的資本経営・ESG投資・人権DD(非財務的指標)⇒「障がい者雇用」はど真ん中！ 18