

# 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）

### 1 大企業での精神障がい者の直接雇用・活躍推進の軌跡

#### (1) 10年間の歩み（雇用障がい者の内訳の変遷）

2010年の企業合併を経て主に身体障がい者で法定雇用率を充足していたが2013年には雇用率遵守に赤信号が灯る。

2015年に精神・知的割合を40%に引上げる計画をし順調に推移（表1）。2024年に男性育休職場支援「みなチャレ」と高度IT人材活躍「ニューロダイバーシティ推進」取組みを新たに開始し更なる活躍領域の拡大を進めている。

表1 障がい者雇用率・実人数（障がい種類別）推移

| 年度     | 2013 | 2015 | ～ | 2024 | 対2013 |
|--------|------|------|---|------|-------|
| 雇用率(%) | 1.79 | 1.97 |   | 2.68 | +0.89 |
| 実人数(人) | 226  | 275  |   | 327  | +101  |
| うち身体   | 212  | 238  |   | 217  | +5    |
| うち精神   | 12   | 34   |   | 67   | +55   |
| うち知的   | 2    | 2    |   | 43   | +41   |

#### ア 2013～14年度の反省をふまえ

##### (ア) 30人の精神障がい者を採用・1年で半数が退職

2013～14年、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、統計数字通り1年以内に半数が退職。

##### (イ) 知的・精神障がい者雇用事例の見学・ヒアリング

2015年、一旦精神障がい者の新規採用を凍結し仕切り直し。特例子会社等の他社雇用事例に学びヒントを求めた。

### 2 2015年からのチャレンジ

#### (1) 2015当時の情勢（2018年度課題）

- ① 法定雇用率引き上げ（2.0%から2.3%へ）
- ② 精神障がい者の雇用義務化
- ③ 超売り手市場において身体障がい者層の枯渇

#### (2) 新規取組みの3本柱

- ① ハローワークへ求人票一斉掲載・全国での採用強化
- ② 「地域密着モデル」特別支援学校からインターンシップ（企業実習）を経て採用
- ③ 2017年「事務サポートセンター（以下「JSC」という。）」創設恵比寿本社、2020年 日本橋・大阪JSC新設→3拠点に、2022年 名古屋JSC新設→4拠点へ拡大  
上記②③を進めるにあたって、2015年人事部にて初めて知的障がい者のインターンシップを実施し2人採用

#### ア 全国ハローワークへ全拠点255カ所の求人票を掲載

「職場混在型」現地採用（従来型採用スキームの強化）  
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・指導体系も同じため、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等。  
正社員登用在籍者数21人（うち2018年以降登用者18人）

#### イ 「地域密着モデル」

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（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

2016年度より全国40拠点以上で特別支援学校から実習受け  
入れ→2024年在籍者：34人（29拠点）※退職者：累計4人

#### (ア) 部支店スタッフとして配置する効用・効果

部支店長直轄の組織のため、自組織のノンコア業務のみ  
ならず、管下組織からの業務切り出しが可能。業務請負可  
否判断、労務管理の支援機関等との連携、業務指示の統率  
（明確化）が可能。事務補助スタッフの育成、業務量に応じ  
て複数配置も可能。指導管理者の異動・交代・育成・専門  
性を高めることも可能。人事部から直接支援も実施し易い。

#### (イ) 業務の高度化・領域の拡大、複数在籍拠点も増加

入社当初、整理整頓・清掃、封入封緘、押印、ファイリン  
グ、シュレッダー等の事務補助・庶務業務中心の業務が、数  
年後には、1人1台配備のPCを使用したデータ抽出・加工、  
会議資料作成、メールでのニュース発信等の業務ウェイトが  
高まり、遠隔拠点の業務を請け負うなど同一拠点で3人採  
用・在籍拠点が2カ所になり、増加・拡大を継続した。

#### ウ 「事務サポートセンター（JSC）」創設

本社各部に1人ずつ採用・配属した精神障がい者の定着  
面の課題をふまえ、特例子会社見学等の他社事例から学び、  
特例子会社ではなく、同一会社の中にあること（会社を分  
けないこと）の利点と課題を整理し、“良いところ採り”  
をした仕組みとして、JSCを創設した。

### 3 JSCの構成・現状

4カ所（恵比寿・日本橋・大阪・名古屋）のJSCでは、  
事務チーム（精神・発達障がい者）26人・オフィスチーム  
（主に知的障がい者15人）が安心して働くことができる職  
場環境のもとで、定着・活躍している。またJSCに在籍し  
ながら、各職場に派遣・駐在して終日現地で業務を行うメ  
ンバーが4人活躍中。※退職者：累計3人

#### (1) 働きやすい職場環境の構築による心理的安全性の担保

##### ア 特例子会社と同等の職場環境の構築・提供（図1）

- ・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

- 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 人ひとりの日々の体調・雇用管理  
企業在籍型職場適応援助者・障害者職業生活相談員  
等の資格を全管理者が取得し専門性を高める

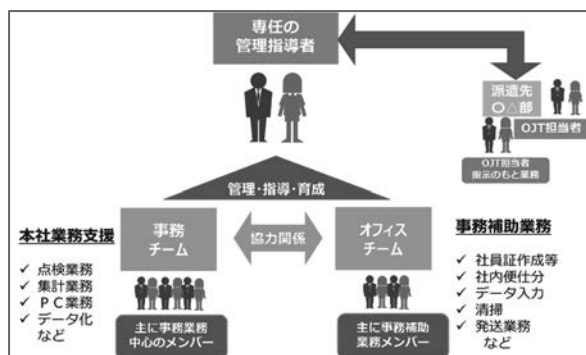


図1 事務サポートセンター（特定業務集中職場）の構成

## イ JSCの特徴～“誰もが、楽しく、誇りをもって”働く～ 3つの特徴

- ① 環境の良さ…本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
- ② 組織間のバリアフリーで交流…発注者も同一社内であり、業務依頼・相談はバリアフリーで実施  
※会社が異なると費用・責任含め契約等の手続要
- ③ 誇りをもって…業務品質の高い納品が定評となり、発注者もJSCを評価し次の発注への好循環を生み、自信と誇りをもって業務に臨んでいる

## ウ JSCの業務内容

### (7) 恵比寿JSC・事務チームの例

10の部・室より20業務を請負  
点検系…代理店ホームページ点検  
集計作業…全社エネルギーの使用量進捗集計  
発送業務…口座振替依頼書・自賠責解約書類の発送  
データの電子化…入社書類の電子化 等

## 4 2024年度 JSCの新たなチャレンジ

### (1) 「みなチャレ」男性育休・介護休業取得職場を支援

1カ月以上の育児休業・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（精神・知的障がい社員）で構成されたJSC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。

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く。

### ア 「みなチャレ」実施の実績と効用

#### (ア) 「みなチャレ」実施実績（2024年8月現在）

支援実施4拠点・打合せ中2拠点・相談受中2拠点

### (イ) 「みなチャレ」実施の効用

JSCの活躍領域の更なる拡大が見込まれ、メンバーにとってもより本業に近い新たな業務にチャレンジすることができることで成長とモチベーション向上につながり、全国部支店に、JSCの存在・活躍、障がい者雇用社員の活躍を認知してもらえる機会が増える。

### (2) 「ニューロダイバーシティ推進チーム」編成・稼働

4カ所のJSCからPCスキルの高い社員を各1人選抜して横断チームを組成、本社の社内DX推進部署「業務プロセス改革部」とタイアップし、PAD・PAC・マクロの組成・開発等、全社的な業務効率化を行うプロジェクトに参画。

上期中の完成・納品を目指し、既にプロジェクトは稼働しており、上期の成果を確認したうえで、増員を含めて、更なる業務拡大を進めていく予定。

### (3) JSCから各職場への「派遣型」社員の拡大

JSCでの一定期間の定着・活躍を経て、更なる業務領域の拡大によるスキルアップ・キャリアアップを目指すことを目的に、2024年度新たに3人を派遣し、現在計4人が、派遣・駐在型で派遣先の職場での業務を遂行している。

受入れ職場での活躍が評価されており、各職場への貢献が本人たちのモチベーションアップにもなり、将来的なキャリアアップにも資する取組みとして拡大を予定。

## 5 みなチャレ・ニューロダイバーシティ推進・派遣型を通じたJSCの今後の展開

JSCは、「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、現在4カ所のJSC在籍社員を拡充し、仙台・広島・福岡の新設も計画。派遣型を含め、JSC管理者による職場支援を通じて面で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つくり活躍を推進することで、企業全体のイノベーションを促進する。当社は「CSV×DXを通じて、お客さま・地域・社会の未来を支えつづける」会社の実現をめざし、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づくりと多様な人材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](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式会社  
人事部 ダイバーシティ推進室  
e-mail : akihiko.kotani@aioinissaydowa.co.jp