

第4回

『障がい者雇用特別セミナー』

～コロナ危機への対応、多様な人材が企業を変える！～



2020年10月22日（木）
会場：九州地理情報株式会社

株式会社ヒューマンリソース・デベロップメント
代表取締役 清永 誠

〒808-0135 福岡県北九州市若松区ひびきの2-2
早稲田大学情報生産システム研究センター212号

Mail : kiyonaga6288@hrd-shisei.com

Tel/Fax : 093-695-3529

HP : <http://hrd-shisei.com>



※本資料の無断複製・無断転送は著作権侵害となりますので固くお断りします。

内容



1. 自己紹介
2. 新型コロナで変わる社会
3. 人類が恐れるべき脅威
4. ”ワンチーム”組織が1つになること
5. ダイバーシティ経営が求められる背景
6. 障がい者の雇用で企業が得られる強み
7. ダイバーシティ経営の実践事例
8. 最後に

自己紹介



人を育て、人と繋がる



株式会社 ヒューマンリソース・デベロップメント

代表取締役社長

きよなが

清永

まこと

誠

修士（工学）

至誠塾 塾長

中小企業基盤整備機構 中小企業大学校 講師

中小企業基盤整備機構 中小企業応援士

国立大学法人九州工業大学 客員教授

早稲田大学IPS・北九州コンソーシアム 会員

〒808-0135 北九州市若松区ひびきの2-2

早稲田大学情報生産システム研究センター212号

Tel/Fax 093-695-3529 Mobile 090-8836-4448

E-mail kiyonaga6288@hrd-shisei.com

URA <http://hrd-shisei.com>

至誠塾®



高い志をもつ、人中心の経営指導

Human Resource Development

“企業は人なり”

人中心の経営こそが

経営の王道

人材に関する総合的なソリューション

至誠塾®

経営支援

経営戦略策定
中長期計画策定
年度計画策定
知的資産経営指導

講演活動

各テーマに
基づく講演

育成支援

経営者
後継者
幹部社員
若手社員
を対象とした各種研修

その他
個別
企業支援

イベント
企画

企業視察
合同勉強会
立志の旅など

株式会社ヒューマンリソース・デベロップメントは、人財となすためのお手伝いする会社です。

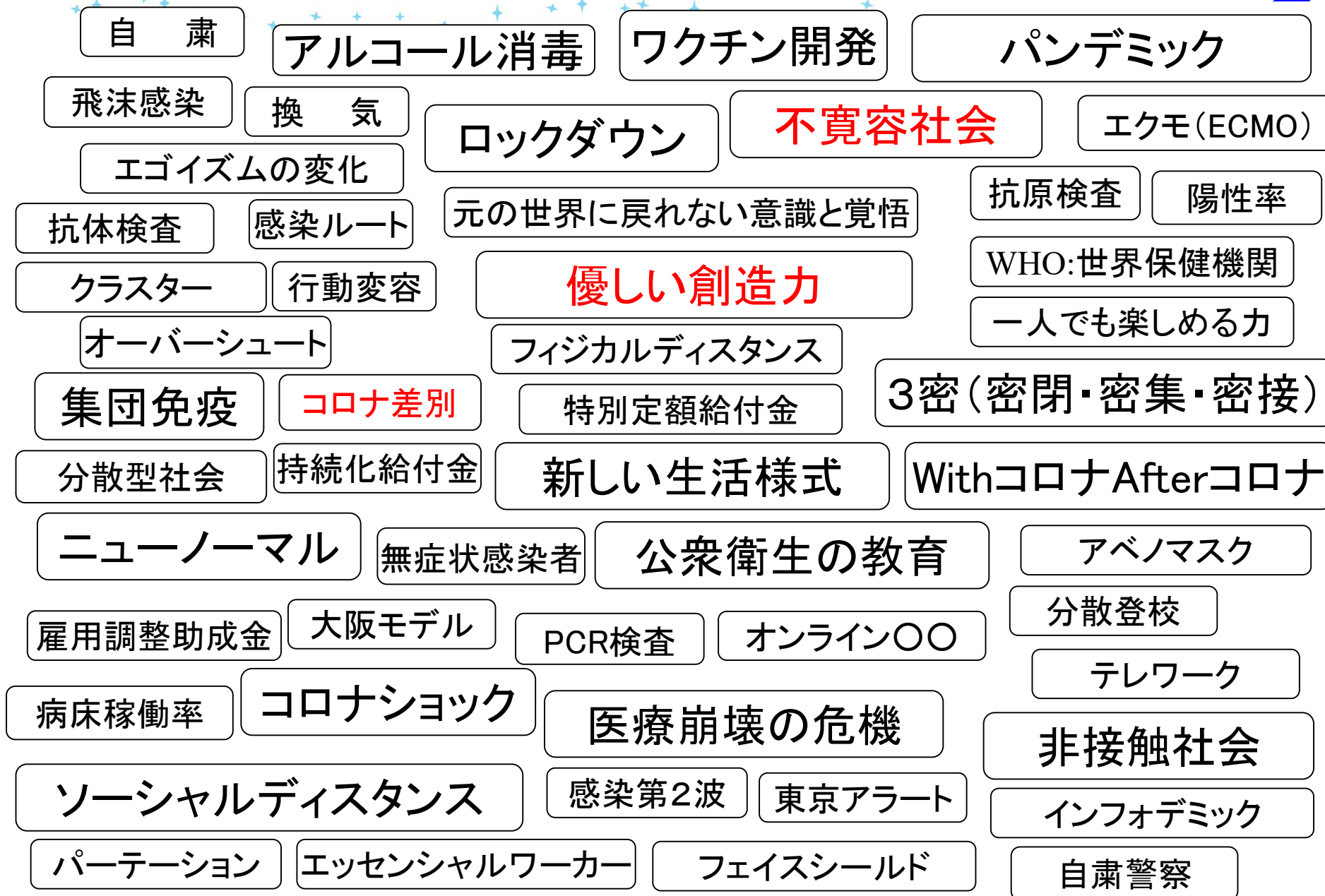
2020年は、17社をご支援中



新型コロナで変わる社会



コロナ禍で目立つキーワード



withコロナ社会で変わること



【大切なキーワード】

①接触の社会⇒非接触の社会

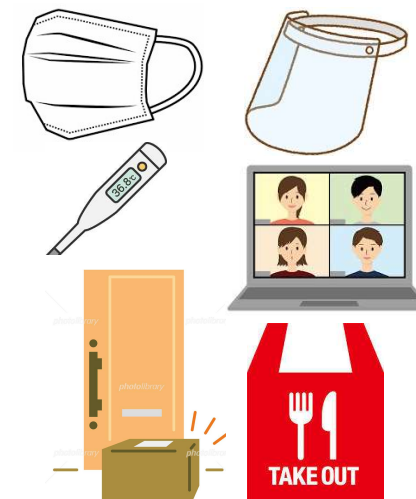
②人が動く社会⇒モノが動く社会

③密閉⇒解放

④高密度での活動⇒疎

新型コロナ感染予防で当たり前になったモノ

- マスク・フェイスシールド
- 飛沫防止アクリルボード
- 毎日検温
- オンライン会議 (zoom、LINEなど)
- 置き配・テイクアウト



生活

- キャッシュレス化
- ネット通販の拡大

企業活動

- テレワーク等在宅勤務の推進
- ハンコや書類文化からの脱却

教育

- オンライン授業導入

行政

- 行政サービスのIT化
- マイナンバーの活用

医療

- 感染症対策の強化
- オンライン診療の活用

闘うベンチャーズの歴史

1970年代
第1次ブーム



ハイテク・外食

オイルショック

1980年代
第2次ブーム



ベンチャー三銃士

フラガ合意
円高不況

2000年頃
第3次ブーム



IT産業

ITバブル
崩壊

現在
第4次ブーム



AI・アプリ開発

新型コロナ

ニューノーマル（新常态）



デリバリー

eコマース

キャッシュレス

無人化

省力化

人類が恐れるべき脅威

歴史上の人類の大量死の原因



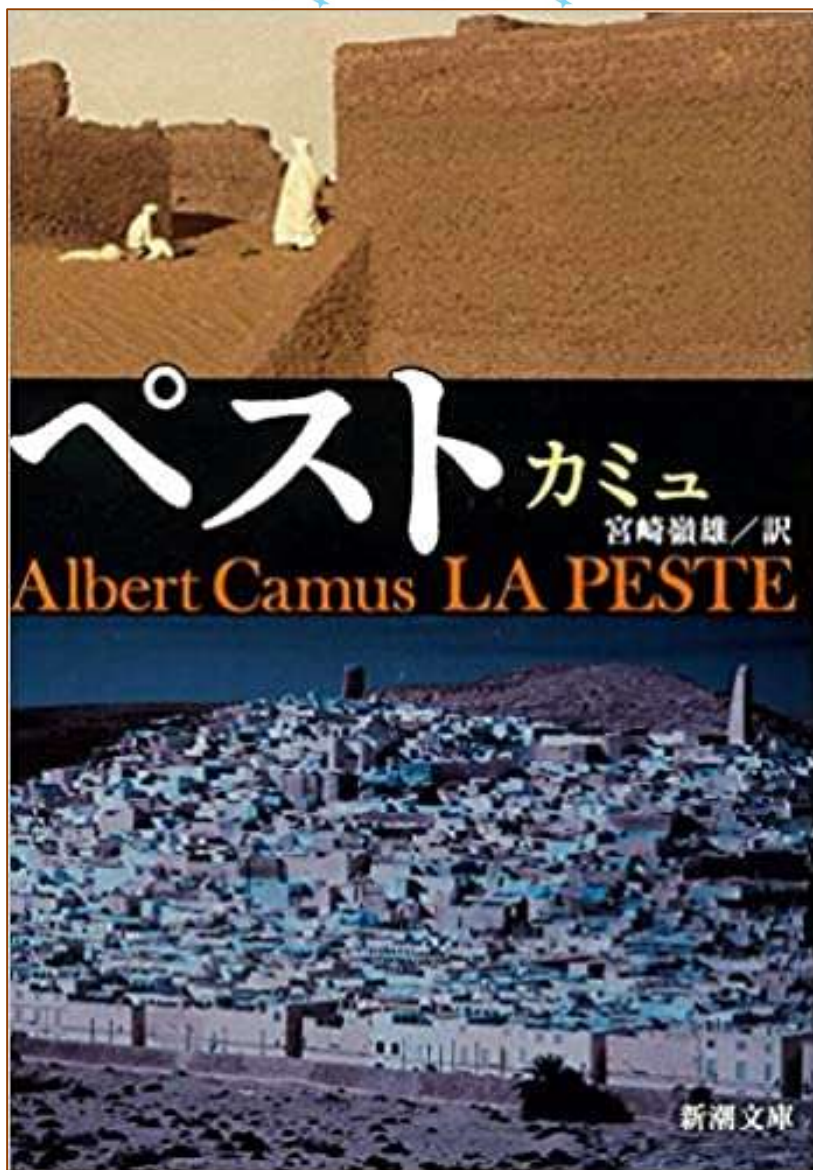
1720年のペストでは、マルセイユ
周辺で10万人が死亡した



	時期	大量死の原因	死亡者数(推計)
感染症	1347-51年	ペスト	7,500万人
	1918-20年	スペイン・インフルエンザ	5,000万人
戦争	1939-45年	第2次世界大戦	5,000万人
	1851-64年	太平天国の乱	数千万人
	1914-18年	第1次世界大戦	900万人
ホロコースト(大量虐殺)	1311-40年	蒙古族による中国農民虐殺	3,500万人
	1937-53年	スターリンによる粛清	1,200万人
	1933-45年	ナチのユダヤ人虐殺	600万人

※ 「人類と感染症の歴史 - 未知なる恐怖を超えて」加藤茂孝著(丸善出版, 2013年)をもとに、筆者作成

コロナ禍の最中に人々の注目を集めた書籍①



アルベール・カミュ
Albert Camus



- 【誕生】 1913年11月7日フランス領アルジェリア・モンドヴィ
- 【死没】 1960年1月4日(46歳)フランス・ブルゴーニュヌヌ県ヴィルブルヴァン
- 【職業】 小説家、劇作家、思想家
- 【国籍】 フランスの旗 フランス
- 【活動期間】 1935年 - 1960年
- 【主題】 倫理、幸福、正義、愛、不条理、反抗
- 【代表作】 『異邦人』(1942年)
『シーシュポスの神話』(1942年)
『カリギュラ』(1944年)
『ペスト』(1947年)
『転落』(1956年)
- 【主な受賞歴】 ノーベル文学賞(1957年)
- 【デビュー作】 『裏と表』(1935年、エッセイ)
- 【配偶者】 シモーヌ・イエ
フランシーヌ・フォール
- 【親族】 セイン・カミュ(大甥)

コロナ禍の最中に人々の注目を集めた書籍②



ジャレド・メイスン・ダイヤモンド
Jared Mason Diamond



各国語に翻訳され、世界的なベストセラーとなった。日本でも朝日新聞「ゼロ年代の50冊」1位、「平成の30冊」7位に選ばれるなどした。

- 【生誕】 1937年9月10日(82歳)
アメリカ合衆国、マサチューセッツ州 ボストン
- 【居住】 アメリカ合衆国
- 【研究分野】 生理学・生物物理学・鳥類学・生態学・地理学
進化生物学・人類学
- 【代表作】 『銃・病原菌・鉄』
- 【研究機関】 カリフォルニア大学ロサンゼルス校
- 【出身校】 ハーバード・カレッジ
ケンブリッジ大学
- 【主な受賞歴】 ピューリッツァー賞(1998)
アメリカ国家科学賞(1999)
ウルフ賞農業部門(2013)

人類の存亡に関わる4つの脅威

人類を絶滅させたり、経済に永続的な打撃を与えてる恐れがある4つの脅威。

第1の脅威

多数の核兵器の爆発



第2の脅威

気候変動



第3の脅威

必要不可欠な資源の
持続不可能な利用
(森林、水産物、表土、淡水)



第4の脅威

世界の人々の生活水準
の巨大格差を原因とする
グローバル社会の不安定化



近年日本列島を襲った自然災害



平成28年熊本地震



平成29年7月九州北部豪雨



平成30年7月豪雨



令和元年東日本台風



令和2年7月豪雨



台風10号 異例の会見で訴える“命の危険”

気象庁と国土交通省は9月3日と4日、相次いで合同の記者会見

ブラック・ライヴズ・マター



**BLACK
LIVES
MATTER**

ブラック・ライヴズ・マター(英: Black Lives Matter、通称「BLM」)は、アフリカ系アメリカ人のコミュニティに端を発した、黒人に対する暴力や構造的な人種差別の撤廃を訴える、国際的な積極行動主義の運動である。特に白人警官による無抵抗な黒人への暴力や殺害、人種による犯罪者に対する不平等な取り扱いへの不満を訴えている。

出典: フリー百科事典『ウィキペディア (Wikipedia)』



米ミネソタ州ミネアポリス市で先月、黒人のジョージ・フロイドさんが白人警官に暴行され死亡した事件が波紋を広げています。黒人への暴力に抗議するデモは、全米、そして世界中へと拡大しました。彼らが掲げている言葉が「ブラック・ライヴズ・マター」。



全米オープン女子シングルス優勝
大阪なおみ選手

【コロナ禍のアスリート】

「私はアスリートである前に黒人女性」

2018年以来2年ぶりの全米オープン優勝を目指す。加えて人種差別への抗議という使命を自らに課した。7枚のマスクとともに、頂点に立ち世界に発信力を増すことにも成功。社会を動かしたこれまで以上に大きな意味を持つグランドスラムとなった。

希望の象徴！人種差別のない未来へ



抱き合う2人の幼児

米ニュースサイト「サニースカイズ」(6月14日付)などによると、昨年9月、米ニューヨークで、2組の親子が別々に散歩をしていた。片方は黒人のマクスウェルちゃん(2)親子、もう片方は白人のフィネガンちゃん親子。2人は大の仲良しだ。

同じ通りを歩いていることにほぼ同時に気づいた2人は走り出し、うれしくてたまらないという様子で抱き合ったのだ。この時の様子をマクスウェルちゃんの父親マイケル・シスネロスさんが、動画撮影していた。写真はそのひとコマだ。マイケルさんはこう語った。

「まさかこんなことになるなんて。息子らがありのままに映ってるだけだからね。素晴らしい瞬間だとは思いましたが」

「あの時はこの動画の真の意味が分からなかったけど、今は分かります。これは希望の光だったんです。愛が示され、未来の可能性が示されています。たぶんある種のアイコンになる可能性があります。世界中の人たちからメッセージをもらっています」

”ワンチーム” 組織が1つになること



RWC2019ベスト 8 を決めたラグビー日本代表



日本VSスコットランド 10月13日（日）横浜国際総合競技場
日本 28 - 21 スコットランド（観客数：67,666名）

日本代表の1つになるために行ったこと



ラグビー日本代表、大御神社にある「さざれ石」を訪問



2019年7月17日(水)、1ヶ月にわたる宮崎合宿のグランド練習を終えたラグビー日本代表は、最終日、バスで1時間あまりの場所にある日向市・大御神社(おおみじんじゃ)にある「さざれ石」を訪れた。キャプテンのリーチ マイケルは「このチームは**ダイバーシティ**、いろんな国の人がいる。もっと日本のことを知ってもらわないといけない」。

「日本代表には色々な国の人が出て、それぞれのナショナルアンセムがあると思います。だからこそ日本の国歌、君が代の意味を知ることは非常に大事です。桜のジャージはできた時から1人の力だけじゃなくて、みんなで大きくなっていると思うので、そこからさらに新しい歴史を作っていくのが僕たちの責任です」。

☆欠かせなかった「ONE TEAM」桜の戦士



Photo: Getty Images



日本代表には日本を含む7つの国の出身者がいて、さまざまな言語や文化が集まるいわば『多国籍チーム』。このため日本代表としての意識を高め、お互いに意思疎通して同じビジョンを持つことが強豪に勝つために欠かせなかったのです。そのうえでジョセフヘッドコーチが求めたのは、選手一人一人がみずから判断し、行動する精神面の強さとも言える自主性でした。

「One for all, all for one」



ダイバーシティ経営が 求められる背景



ダイバーシティとは



DIVERSITY

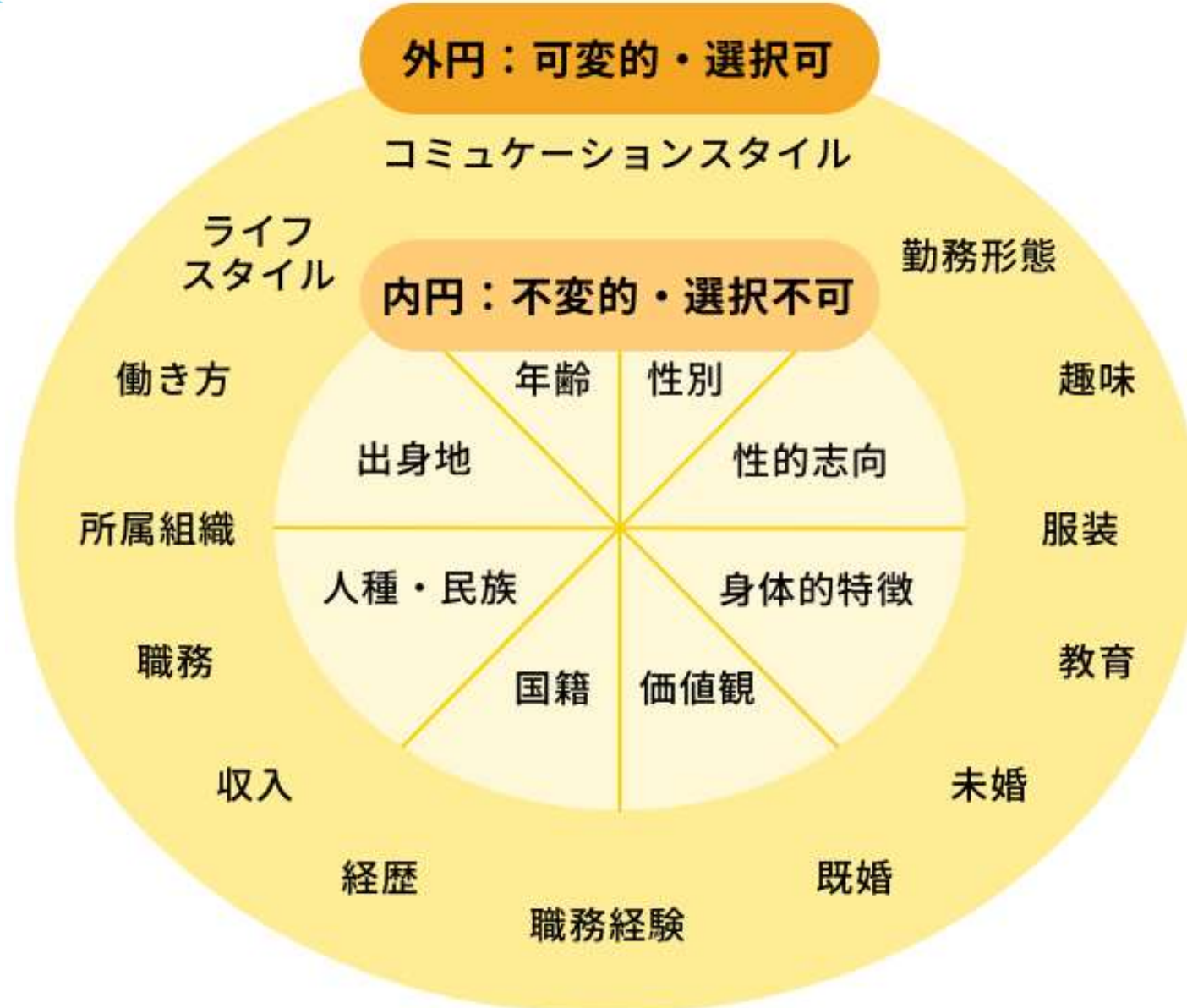
= 多様性

日本語では「ダイバーシティ」は、「**生物多様性**」「**遺伝的多様性**」「**文化多様性**」あるいは労働における「**人材の多様さ**」といった概念を指す語として用いられる。たとえば動労環境における人材の多様性は、年齢や性別はもちろん学歴・職歴、国籍・人種・民族、性的指向・性自認といった側面から人を制限しないこと、むしろ積極的に採用していく取り組みなどを指す意味で用いられている。

ビジネスシーンにおいては、労働人口の減少や様々なニーズに対応するために、高齢者や外国人の雇用を増やす「**ダイバーシティ経営**」という言葉の回しが知られる。元々は、幅広く性質の異なるものが存在しているという意味で用いられていた表現である。

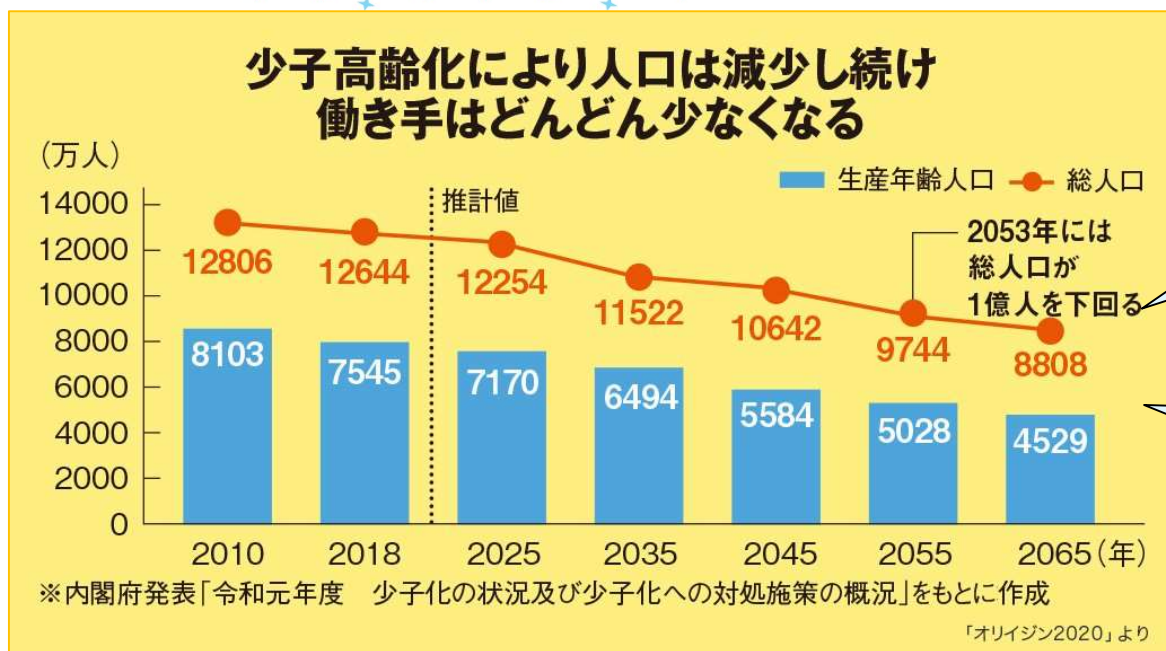


ダイバーシティの種類と分類



中村豊『ダイバーシティ&インクルージョンの基本概念・歴史的変遷および意義』(2017)

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少



少子高齢化の流れが変わらなければ、近い将来、働き手が不足する時代に突入する

“人口減少時代の働き手確保”という課題において、キーワードとなるのが“ダイバーシティ&インクルージョン”

ビジネスシーンでの働く者の多様さを意味する「ダイバーシティ」は、女性の社会進出(=女性活躍)にフォーカスされたのが始まりだ。労働力人口の増加は女性の就業が主因であり、ダイバーシティの礎と言える“女性の社会進出”は一定の成果を上げてきた。

そして今、女性の社会進出同様に、**シニア・外国人・障がい者・LGBT**といった、あらゆる人たちがあらゆる人たちとともに手を取り合って働くこと(=インクルージョン)が大きく期待されているのである。

★ 広がる障がい者の社会で能力を発揮できる機会



ここ数年で、雇用機会を大きく広げているのが「障がい者」である

2019年に厚生労働省が発表したデータによれば、民間企業で働く障がい者は56万人を超え、16年連続で過去最高となった

法定雇用率は段階的に引き上げられ、民間企業の障がい者の雇用数は増え続けている



1960年に「身体障害者雇用促進法」が制定され、政府は企業に障がい者を雇用するように求め、法定雇用率が設定された。

この法定雇用率の数字は「努力目標」から「法定義務」に変わり、1998年に「知的障がい者」が、2018年に「精神障がい者」が雇用義務に含まれるようになるなど、法律の改正が雇用を後押ししている。民間企業においては、来年2021年4月までに法定雇用率が2.3%に引き上げられる予定である。こうした数字からも、障がい者が社会で能力を発揮できる機会は、今後も広がりを見せていくにちがいない。

今、そこにある“インクルーシブ社会の然るべき姿”^{HRD}

産業別外国人雇用事業所の割合 (%)



※各事業所の数値は厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ(令和元年10月末現在)」による

外国人が働く事業所で最も多いのが「製造業」。「建設業」や「卸売業、小売業」「医療、福祉」で働く外国人は増加傾向にある。

「オリジン2020」より

厚生労働省の発表では、日本で働く外国人の数は2019年10月末時点で約166万人と、過去最高を更新している

2019年に新たな在留資格「特定技能」が新設され、国籍や文化が異なる外国人とともに働くことは、労働力不足の解消やダイバーシティ社会の推進に加え、企業のグローバル化にも欠かせない要素といえるだろう

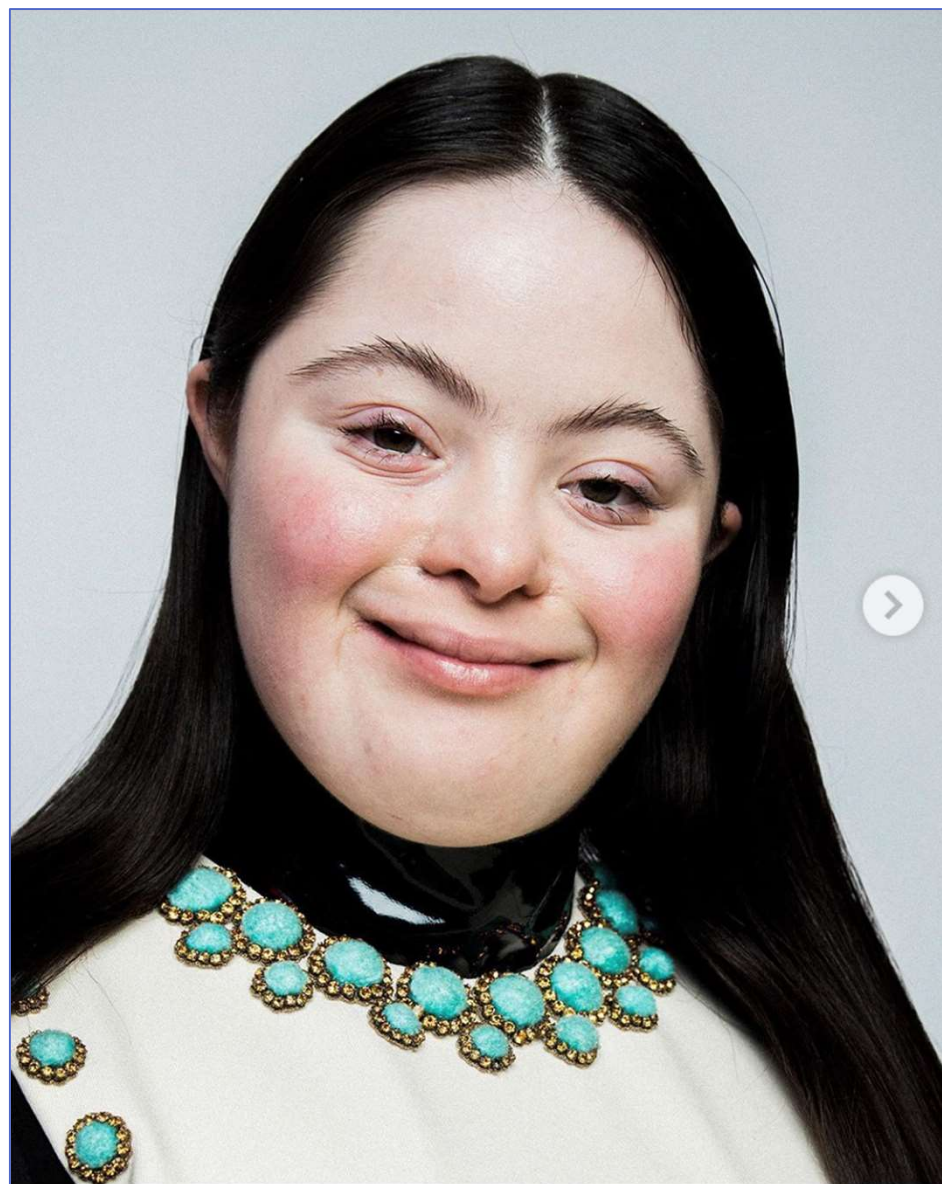
LGBTにおいても、社会における認知と並行したかたちで企業の理解が進み、社内規定の見直しをはじめとした“働きやすい環境づくり”が進んでいる。「誰もが働きやすく、誰もが活躍できる社会」の実現こそが、ダイバーシティ社会の目標であり、“インクルージョン”の然るべき姿だろう。障がい者・外国人・LGBTの雇用の現状を見ると、いま、日本は、その階段を確実に上りつつあることが分かる。

※本稿は、インクルージョン&ダイバーシティマガジン「オリジン2020」の掲載記事を転載(一部加筆修正)したものです。

障がい者の雇用で 企業が得られる強み



この女性をご存知ですか？



世界のトップブランドに賞賛の声



イギリス出身のモデル、エリー・ゴールドスタインさん(18)が、ダウン症のあるモデルとして初めて、グッチのモデルに起用されたのだ。

ゴールドスタインさんは、イタリア版ヴォーグ誌に、グッチのマスカラ「L'Obscur」のモデルとして登場した。

2020年6月19日に、グッチの公式Instagramに投稿された彼女の写真は、84万以上のいいねを集め(7月15日現在)大きな反響をよんだ。

コメント欄には「あなたは美の概念を変えてくれた」「とてもゴージャス!」「これを新しい常識にして欲しい」など、キャンペーンやゴールドスタインさんへの賞賛の声が寄せられている。



ZEBEDEE

SEARCHING | MODELING | MODELING | OUR CLIENTS | PRESS | RESUME | MODELAPPLICATIONS | CONTACT US | BLOG

WHO WE ARE

Our models, actors & performers can achieve anything they want.

WHO WE ARE

Zebede Management is a specialist talent agency, focused on increasing the representation of people who have until now been excluded in the media, including people with disabilities or alternative appearances and trans/non-binary.

Established in 2018, Zebede works after hour for models and actors across Europe and the USA with a variety of needs.

WHY WE DO IT

Fashion, advertising, and other media industries are now ensuring that their campaigns are more representative of our diverse society.



Zebede Management / Via zebedeemangement.co.uk

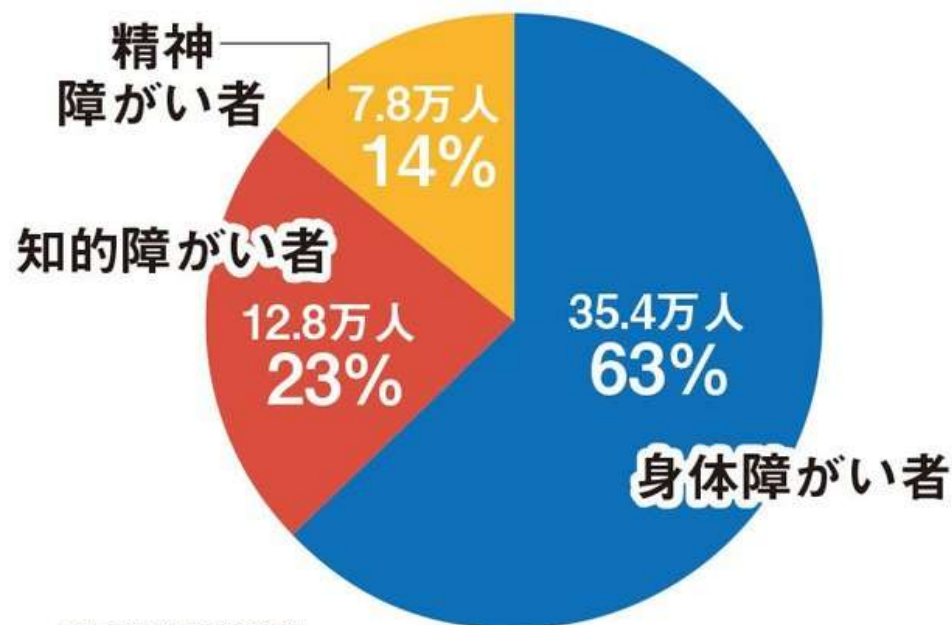
人口減少の日本において、障がい者は増加傾向



内閣府が発表したデータによると、国内で障がいを持つ人は**約963万人**（2017年時点）。単純計算で、国民の**約7.6%**が何らかの障がいをもっていることになる。

近年の傾向としては、2011～2017年の7年間に、精神障がい者の数が**約100万人**増えている。精神障がいのなかには発達障がいやうつ病も含まれており、そのどちらも増加傾向にある。

民間企業で働く障がい者は約56万人



※厚生労働省発表
「令和元年 障害者雇用状況の集計結果」より作成

「オリジン2020」より

人口減少時代のなかで障がい者が増えつつあるということは、これから、障がい者と健常者がともに暮らし、働く場面がいままで以上に増えていくことを示している。

障がい者雇用によって企業が得られる強みとは？

価値観や立場が異なる人の集まり(ダイバーシティ)は、新たな気づきを生み(インクルージョン)、働く者同士の知見を高めていく。それが、障がい者を雇用することによって企業が得られる強みのひとつだろう。さらに、障がい者のためにつくり出した仕事は、「健康上に問題が生じた既存社員の雇用の受け皿になった」というケースや、設備変更によって「生産性がアップした・社員全員にとって働きやすい職場になった」という想定外のメリットを生むケースもある。

障がい者雇用の特化している「特例子会社」は全国で517社を超え、36,000人以上の障がい者が活躍している(2019年時点・厚生労働省調べ)。また、障がい者が働くことのできる農園などを企業が借りて雇用を創出する動きもここ10年間で急速に増えている。従来の常識にとらわれない新しい雇用方法に注目が集まっている。

特例子会社制度とは？



特例子会社で雇用した障がい者の人数は企業グループ全体の障がい者雇用率として計算できる。

特例子会社制度は、企業が「障がい者に配慮された子会社」を設立し、そこで障がい者を雇用すれば、企業グループ全体の法定雇用率としてカウントしてもよいという特例措置だ。企業は法定雇用率の達成、障がい者は配慮された職場環境でパフォーマンスを発揮できるなど、雇用側と働く側双方にメリットがある。また、特例子会社を設立できる企業は資本力があるため、経営基盤がしっかりしているという側面もある。

特例子会社で働くメリット

- 障がい者に配慮された設備や機器、体制が整っている
- 同じような障がいを持つ仲間と一緒に働くことで孤独を感じづらい
- 障がい者に適した業務が切り出されている など

「オリイジン2020」より

北九州市の特例子会社



【会社概要】

会社名	サンアクアTOTO株式会社
設立	1993年2月
事業内容	グループウェアの開発、販売、運用 チームワーク強化メソッドの開発、販売、提供
資本金	6,000万円(福岡県:1,200万円 北九州市:1,200万円 TOTO:3,600万円) ※共同出資による第三セクター 重度障がい者多数雇用企業
製造業務	エアインシャワー、バキュームブレーカー、止水栓・スパッド スピンドル・開閉バルブ、ピストンバルブ
オフィスサポート業務	1)取扱・施工説明書2)マニュアル3)イベントチラシ4)社内報
従業員数	152名 障がい別人数 身体 肢体不自由 30人、聴覚 10人、内部疾患 5人、視覚 3人 精神 7人、発達 8人、知的 36人 計 99人(うち重度障がい者45人) 障がい者雇用率 94.74%(144カウント/152名)※出向社員含む ※2020年4月時点

【工場見学】



【組立工場】



【社是】

【自立】

障がいがあるからといって社会に甘えることなく、自立と互助の精神で積極的に社会参加していきます。

【参画】

「ノーマライゼーション」の理念に基づき、障がい者が会社生活を通して社会のあらゆる活動に積極的に参加してゆくことで、自らの生活ビジョンを築きます。

【信用】

品質を重視して社会に役立ち、生活文化の向上に貢献することにより、信用を得て更なる会社の発展を目指します。



【サンアクアTOTO株式会社で働く皆さん】

★障がい者雇用のメリット & デメリット

■ メリット

- ワークシェアリングが進む
- 人事管理能力が高まる
- コミュニケーションが豊かになる
- 新しい発想を取り入れることができる
- 社会貢献ができる
- 個々の特性によっては健常者以上の働きが期待できる
- すぐに辞めてしまう健常者よりも経済効率が良い
- 調整金・報奨金が受けられる
- 助成金が受けられる

■ デメリット

- 障がい者の教育にコストがかかる
- 他の社員が障がいを理解するのにコストがかかる



感謝の心を育てる・・・

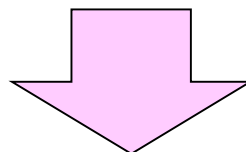


好循環

感謝の連鎖



～日々を感謝する気持が周囲へ伝わって～



■「元気で明るく楽しい」職場となっている

～一人ひとりの個性を尊重し、お互いを思いやる～

障がい者に優しい職場とは、一人ひとりがお互いを思いやる心が備わっていることが一番大切である。その心の潤いを与える仕掛けが整っている職場が本当に障がい者に優しく、健常者を含む全ての人に優しい職場と言える。

- ・社員一人ひとりが主役
- ・障がいも個性であり、強みでもある
- ・全てはチャレンジからはじまる

日本理化学工業株式会社
「働く幸せの像」



人間の究極の幸せは
人に愛されること、
人にほめられること、
人の役に立つこと、
人から必要とされること

メディアでの紹介について

「日本いちばん大切にしたい会社」
坂本光司著（あさ出版）
にて当社が掲載されています。
（株）あさ出版 Tel.03-3983-3225

●カンプリア宮殿（テレビ東京系）
会社の理念や障がい者雇用、製造工程、商品等が紹介されました。

●報道ステーション（テレビ朝日、ANN系）
会社の理念や障がい者雇用、製造工程、商品等が紹介されました。

●サンデージャポン（TBS系）
●ニュースジャパン（フジテレビ系）
●ルビコンの決断（テレビ東京系）

ダイバーシティ経営 の実践事例



フッ素樹脂の エキスパート企業



株式会社陽和 代表取締役社長
越出理隆



陽和は、「明るい人の和を広げ、会社を発展させていきたい」という創業者の願いを社名にした会社です。その精神は脈々と受け継がれ、2019年に創業65周年を迎えたことを契機とし、100年企業をめざし持続的に発展して行けるように、あらためて企業理念として明文化いたしました。人を基軸とし「人の和」を大切にした企業風土による強い一体感が、フッ素樹脂に特化したエンジニアリングプラスチック製品の製造という先端の事業を支えています。

陽和が誇るコア技術



オンリーワン技術

成形プロセス

01



モールド成形



インジェクション成型



北九州オンリーワン企業

kitakyushu only one company 2013

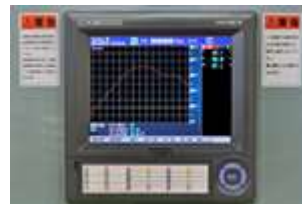
陽和は、『3種の複合技術(成形・切削・溶着)を用いてお客様の問題を解決する提案型高性能フッ素樹脂製品』にて、北九州オンリーワン企業の認定を受けました。

切削・熱処理プロセス

02



切削加工



アニール処理



PTFE溶着



PFA溶着

品質・保証プロセス

03

検査・出荷



陽和のCSR活動



【環境活動】



工場2階の中庭緑化



中間期にフレッシュエアーを取り込む構造



社内廃棄物の分別活動



【環境ボランティア活動】



美化活動 北九州市「花の景観づくり」への参画



クリーンアップ活動

【寄付・支援活動】

＜地域振興＞

東朽網神幸奉賛会 神幸祭奉賛金
 国際車椅子バスケットボール大会(北九州市開催) 協賛
 北九州オープンゴルフトーナメント協賛
 J.LEAGUE ギラヴァンツ北九州(ブロンズサポーター)

＜寄付金など＞

遺児等支援金 あしなが育英会
 アフリカ干ばつ緊急募金 日本ユニセフ協会
 難民支援金 UNHCR国連難民高等弁務官事務所

＜災害義援金など＞

新型コロナウイルス医療従事者応援金・医療支援寄附金(福岡・東京)
 令和元年台風19号災害義援金
 平成30年7月豪雨(西日本豪雨)災害義援金
 平成29年7月九州北部豪雨災害義援金
 熊本地震義援金
 東日本大震災義援

【インターンシップ & 地元大学とのコラボ授業】



学生に熱心に指導される越出社長と社員の皆さん。





陽和の障がい者雇用と多様性の活用



良い雇用の場を作る

Case 1 技能継承

若手技術者の育成、
技術・技能の継承

Case 2 多様な人材の活用

障害者・高齢者・
外国人の雇用

Case 3 女性の活躍

女性の職域拡大

*** 技術・技能系の新卒採用者 1999年から退職者ゼロ(23名在職中)**

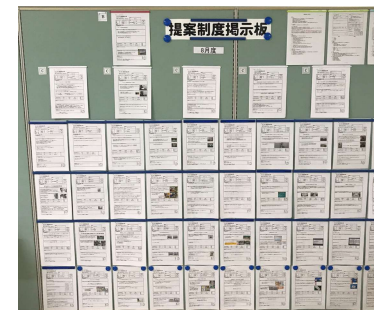
重度障がい者雇用企業のサンアクアTOTO様の工場見学会や、特別支援学校の成果発表会への参加等により、障がい者雇用への理解を深める活動を行ってきました。

成果発表会では、障がいのある生徒さんの「就職して一人で生活するのが夢」という切実な願いを直接聞き、ひたむきに実習を再現している姿を見ると、何か私たちにお手伝いできることはないのかと実感させられました。現在は、地元の特別支援学校より企業実習のステップを経て、定期的な新卒の採用を行なっています。それらの取り組みにより、障がい者雇用率は3.9%になりました(2020年6月現在)。

〈写真説明〉2019年7月に「公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会」主催の障がい者雇用推進セミナーが当社で開催され、事例として紹介されました。



【良い職場作りのための5S活動と改善活動】



最後に



障がい者雇用の重要なポイント



働く姿勢を
見守る



流れ作業か補助的な作業しか
適応できないのでは**(思い込み)**

安全面と品質面で作業環境の
改善を図ることで、障害者も社
員と同じ作業ができる**(再発見)**

安全装置やポカヨケ改善を行うことで、現在では障害者全員が社員と同じように加工機を一人で操作している障害の特性と業務に対する適性を判断して配属先を決め、業務内容と業務量を設定し徐々に業務範囲と量を増やし、障害のある社員も障害のない社員と同様に作業ができるように配慮しています。
(株)陽和 越出社長の談

【経営者への提言】

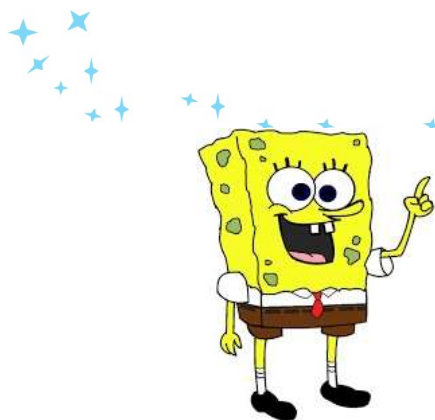
- 人材を人財へ育むことが使命であり、その実現が未来の自社の業績を決める。
- 経営を通じて社会貢献を実践することで、社員が職場に誇りをもつ。
- 日頃の5S活動や改善活動が思いやり職場を実現し、厳しい経営環境下でも闘える。



違い \neq 間違い

違い $=$ 価値

- 他者理解、相手尊重の社風づくりこそが企業発展につながる時代
- どんな働き方が従業員幸福度を高めるのかを考え実践する時代
- ワークライフブレンド＝副業・経験・働く人主体【充実感】重視の時代
- 自分の人生を自らデザインする時代



ご清聴ありがとうございます。
ございます。

皆様のお仕事を応援します。
お気軽にご相談下さい。

2020年10月22日（木）

第4回『障がい者雇用特別セミナー』

<https://hrd-shisei.com>

kiyonaga6288@hrd-shisei.com

@ 2020 株式会社ヒューマンリソース・デベロップメント



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
世界を変えるための17の目標



当社は、SDGs活動を推進します。