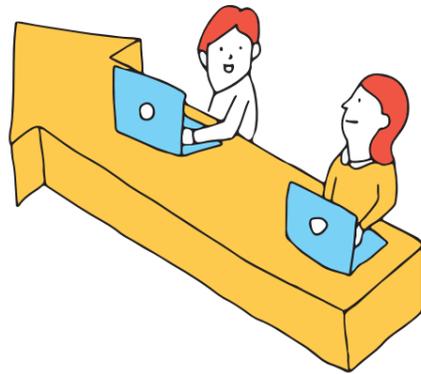


令和4年度

# 障害者雇用 イグゼレントカンパニー賞

受賞企業の

取組事例集



令和4年度

# 障害者雇用 イグゼレントカンパニー賞

受賞企業の

取組事例集

東京都産業労働局雇用就業部ホームページ  
TOKYO はたらくネット  
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>



令和4年10月 発行

印刷番号 (4) 84

編集・発行：東京都産業労働局雇用就業部就業推進課  
〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1

電話：03-5320-4663



東京都産業労働局

# 目次

はじめに ..... P2

## 令和4年度 障害者雇用エクセレントカンパニー賞 東京都知事賞 受賞企業の取組事例集

- **株式会社パルライン** ..... P3  
正しい“対応の仕方”を全社員で共有  
社内ボランティア「ジョブサポーター」が活躍！
- **ASKUL LOGIST 株式会社** ..... P5  
アスクル ロジスト  
会社主導で当事者、家族、医療機関等をつなぐ支援体制  
お互いの密な情報交換で、高い定着率を実現！
- **公益財団法人がん研究会** ..... P7  
障害者雇用の注意勧告から一転  
取組見直しで“チーム医療”に欠かせない戦力に！
- **東急リバブルスタッフ株式会社** ..... P9  
障害者だけで仕事をまわす  
障害のある社員一人ひとりの「自律自走」
- **あいおいニッセイ同和損害保険株式会社** ..... P11  
青森や宮崎など各地域の支店でも障害者を採用  
事務サポートセンターと全国の拠点で、理想的な共存へ！
- **株式会社セブン-イレブン・ジャパン** ..... P13  
コンビニの販売業務、最短2年で正社員へ  
清掃から始め、レジ接客や商品発注も“お任せ”

## 令和4年度 障害者雇用エクセレントカンパニー賞 産業労働局長賞 受賞企業

- まいばすけっと株式会社(神奈川県横浜市) ..... 都市型小型食品スーパー
- 株式会社サンリオ(品川区) ..... ギフト商品の企画・販売、テーマパーク事業など

# はじめに

東京都では、「様々な人が共に暮らし、多様性に富んだ東京」の実現を目指し、障害者雇用を一層推進するため、特色ある優れた障害者雇用の取組を行う企業を顕彰し、その努力と功績を讃えるとともに、工夫に富んだ様々な取組を広く発信しています。

本事例集で紹介するのは、障害者の能力開発や処遇改善などを積極的に行い、東京都障害者雇用優良取組企業に選定され、令和4年度「障害者雇用エクセレントカンパニー賞(東京都知事賞)」を受賞した企業の取組です。

障害者雇用を考えている経営者・人事担当者の皆様の一助になれば幸いです。

令和4年10月  
東京都産業労働局雇用就業部



**ノーマライゼーション** 障害の有無や年齢、社会的マイノリティー等に関係なく、誰もが平等に生活や権利が保障された環境をつくっていく考え方。

**合理的配慮** 障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。(障害者の権利に関する条約(略称:障害者権利条約)第二条 定義)





正しい“対応の仕方”を全社員で共有  
社内ボランティア「ジョブサポーター」が活躍！

(株)パルラインは、障害のある方もない方も平等な社会を目指すノーマライゼーションの実現に努めています。障害の正しい対応の仕方を知れば誤解が減る—この気付きを全社員で共有し取り組んだ結果、一般社員による自立的な支援体制・ジョブサポーター制度が誕生、続々と社内理解の輪を広めることに成功しています。

こんな工夫をしています

独自の「ジョブサポーター制度」

ジョブサポーターとは、障害のある方の支援を自主的に行う社員です。講習会で障害に係る法律や制度などを学んでいます。腕章をつけることで、障害に対して一定の理解があるという意思を表しています。現在130名が活躍し、障害のある方の大きな助けとなっています。



「社会的義務」を重視したマニュアル

会社がなぜ障害者雇用に取り組むのかを、分かりやすく説明した「障がい者雇用マニュアル」を作成し、全社に配布。会社の理念も含め“誰もが働きやすい職場づくり”をどう実現するのかを明示しています。大切にもらうために、上質な紙で製本しました。



ジョブコーチを本社とセンターに配置

ジョブコーチ(職場適応援助者・厚生労働省の支援事業)を8名配置しています。定期的にジョブコーチ会議を開いて、各センターでの好事例や改善点などを報告し合い、社内報で全社員へ小まめにフィードバックするようにしています。



トライアル雇用で、ミスマッチを防ぐ

実習を行って障害のある方を雇用していましたが、仕事内容の見極めが不十分で退職者が出ていました。そこで「障害者トライアル求人制度」を活用することで、3か月の期間で見極めを行うことができるようになり、定着率の向上につながりました。



周りの人との会話に緊張しなくなり

仕事を楽んでいます

仕事で大変なのは、郵便物が多いときです。一つ一つ確認するのが時間がかかって大変です。時間内に終わらないときは、総務課の皆さんが手伝ってくれます。「質問されてもうまく答えることができない」ということを、周りの人に分かってもらえるように、会社が紹介記事を作って掲示板に貼ってくれました。いろいろな仕事を覚えていくうちに周りの人との会話も緊張しなくなりました。この会社が好きです。



障害のある社員の声



本社・総務課  
佐藤 遥さん(知的障害)  
2022年入社・1年目

仕事内容

週5日・6時間勤務 9時30分～16時30分  
社内清掃、郵便仕分け・配達、データ入力、ゴミ計量、郵便・ポスト投函 など

会社・担当者の声



管理本部 管理部 人事給与課  
ジョブコーチ(職場適応援助者)  
林田 匡代さん

可能性が

オドロクほど拡がりました！

私がジョブコーチ第1号です。自分自身の体験を後続のジョブコーチに伝えながら、困ったときに頼れる存在を目指しています。

障害者雇用は本社だけが情報を抱えがちなので、障害のある社員を紹介する記事や「ジョブコーチNEWS」を10拠点の各センターの掲示板に貼るなどして、従業員全員に読んでもらうようにしています。

私が担当になってまだ2年ですが、本当に大きく変化しました。支援施設での勉強会に講師として呼ばれたり、ジョブコーチの実技研修の実施場所に当社が選ばれるなど、数年前には考えられなかった依頼が来ています。ぜひ皆さんにも取り組んでほしいです。

組織のトップの後押しは、とても大きな推進力になります

「障害者雇用は人事担当が頑張れば良いでしょ」と言われてしまうという事例を聞きます。当社は、社長が号令を掛けて、全社の取組として強力に後押ししてくれています。現場社員に浸透させるうえで、組織のトップの後押しは、とても大きな推進力です。



管理本部 管理部 人事給与課  
課長 木村 考志さん

雇用状況

全従業員数 …3,546人  
障害者数 …66人  
(うち重度障害者数 6人)

| 区分     | 身体 | 知的 | 精神 |
|--------|----|----|----|
| 有期雇用   | 10 | 43 | 13 |
| 無期雇用   | 0  | 0  | 0  |
| 勤続5年以上 | 7  | 29 | 4  |

※令和4年6月1日現在

障害のある社員の業務内容

- 各物流センターにおいて、器材業務、仕分け作業、カタログセット業務
- 配送業務(ドライバー、リサイクル品仕分け作業)
- 本社 総務業務

会社概要

住 所：東京都江東区千石 1-4-9  
設 立：1987年  
代表者：太田 賜嗣夫  
資本金：9,500万円

【事業内容】

パルシステムの100%出資子会社。パルシステムグループ生協の総合物流会社として、「食品加工」「物流加工」「カタログセット」「お届け」の事業で生協物流の全般を担っている。現在、本社の他、センター10か所、物流事業所14か所がある。



会社主導で当事者、家族、医療機関等をつなぐ支援体制  
お互いの密な情報交換で、高い定着率を実現！

福岡の拠点で障害者雇用を始めて10年になるASKUL LOGIST(株)。試行錯誤した結果、会社、当事者、家族、支援機関、特別支援学校、産業医等をつなぐ支援体制を確立しました。トラブルはこの支援ネットワークで、すぐ解決しています。今では、障害のある方の安定した継続勤務に成功しています。

こんな工夫をしています

1 会社主導で「支援会議」や「家族会」

家族・本人・支援機関・産業医・上司等が一堂に会する「支援会議」や家族同士を結ぶ「家族会」を、会社主導で定期的を実施しています。勤務上の問題も、様々な立場の人と話し合うことで、スムーズな解決に結びついています。



ご家族向けの研修の様子

2 採用は口コミが中心！

採用は、特別支援学校や支援機関からの口コミで行っています。支援機関等の来社を促すため、求職者の見学・実習の受け入れや講演・セミナーの講師を受託。自社の取組を積極的に知ってもらい、業務に合った人材を紹介してもらっています。



3 働く人みんな「ナチュラルサポート」

障害のある社員を特別扱わず、かつ楽しく働けるように温かく接する「ナチュラルサポート」を行っています。ジョブコーチの資格を持つ社員だけでなく、一緒に働くみんなが少しずつ助け合い、働きやすい環境づくりを行っています。



4 会社の基幹作業に障害者を採用

物流センターでは、注文された商品を倉庫から集めたり商品を梱包するなどの自動化できない作業を、障害の有無に関係なく一緒に行っています。リーダーとして力を発揮している社員もいて、欠かせない戦力になっています。



自分的になんでもできます、楽しい！

入社してからいろんな仕事をさせてもらい、徐々にできるようになって、すごく達成感があります。入社する前は人見知りだったんですが、人と話す時間が長くなって慣れてきました。自分的に、もうなんでもできます、という感じです！  
家族からは「垢抜けたね」って言われました(笑)。

仕事内容 9時15分～18時30分 週5日・8時間勤務  
ピッキング(受注品を集める)、梱包 など

障害のある  
社員の声



福岡物流センター  
倉庫スタッフ  
わたなべ ふみ  
渡辺 芙美さん(知的障害)  
2018年入社・4年目

皆さん優しい方で、すごく楽しい職場



新木場物流センター  
倉庫スタッフ  
ふじた なおき  
藤田 尚希さん(知的障害)  
2022年入社・6か月目

商品の置いてある場所や、積み方を覚えるのが大変です。困っていると、先輩がすぐ聞いてくれます。皆さん優しい方で、すごく楽しい職場なので、いいなって思っています。  
働いて良かったのは、仕事の大変さが分かったことと、お金の大切さが分かったことです。

仕事内容 シフト制 週5日・8時間勤務  
荷札の仕分け・梱包などの出荷作業、無線担当 など



会社・担当者0声

障害のある方の雇用は

取り組みやすいはずですよ、絶対！



人事総務部人材開発課 課長  
兼務 福岡物流センター 副センター長  
・高齢・障害・求職者雇用支援機構の  
障害者雇用管理サポーター  
さかい ひろき  
坂井 博基さん

健常者であれば、普通は1対1の関係でしか社員と付き合うことはできないんです。しかし障害のある方であれば、家族や支援機関等、1対複数で考えることができるんです。  
例えば、重度の障害がある方で、トイレの失敗が何度もあり困ったことがありました。家族に相談しても、支援機関に聞いても原因が不明でした。そこで支援学校の先生に聞くと、「勤務時間が長いのでは？」と言われ、短くしたところ解決しました。このように複数のサポーターと連携していれば、アドバイスを助けることができます。管理者が主観で物を見るのではなく、周りの客観的な意見を得て物事を判断することができるから、楽なんです。

雇用状況

全従業員数…3,311人  
障害者数…148人  
(うち重度障害者数 21人)

| 区分     | 身体 | 知的 | 精神 |
|--------|----|----|----|
| 有期雇用   | 6  | 19 | 7  |
| 無期雇用   | 15 | 81 | 20 |
| 勤続5年以上 | 13 | 36 | 10 |

※令和4年6月1日現在

障害のある社員の業務内容

【物流センター】  
倉庫内軽作業(ピッキング作業、梱包作業、商品補充業務等)  
【本社、配送営業所】  
一般事務の他、幅広い業務を担当

会社概要

住 所：東京都江東区豊洲3-2-3  
豊洲キュービックガーデン  
12階  
設 立：2009年  
代表者：天沼 英雄  
資本金：9,000万円

【事業内容】  
アスクル株式会社の100%出資子会社。主にアスクルグループが全国に展開する物流センターの庫内運営、通販サイトのアスクルとLOHACO(ロハコ)の商品配送を行っている。また、委託を受けて企業の配送業務の代行も行っている。



## 取組見直しで“チーム医療”に欠かせない戦力に！ 障害者雇用の注意勧告から一転

障害者の法定雇用率で注意勧告を受けて、取組を見直した(公財)がん研究会。人手不足解消と医療チームの作業負担を減らせるメリットを掲げて、人事部の3名が奮闘しました。現在は、障害のある26名が“想像以上に高い能力・真面目さ”で、清掃や医療機器のデータ入力などで病院に欠かせない戦力となっています。

こんな工夫をしています

### 1 人事が管理できる範囲を明確化

少ない人数で管理するため、雇用の条件を明確化しました。きちんと出勤できる、報告ができる、嘘をつかないなどを就労機関に対して明言しています。その上で実習で見極めて、医療機関としての安全配慮や清潔さの担保を得るようにしています。



### 2 各部署の備品補充業務が軽減、確実な戦力に！

看護助手や薬剤助手が行っていた備品補充業務等を、障害のある方が担当することで現場の残業を減らすことができました。また成長も著しく、それまで一般補助員だった障害のある方2名が、看護部看護助手として、独り立ちしています。



### 3 安全で間違いのない仕組みづくり

マニュアルは人事部が看護助手にヒアリングし、写真を多用して細かく作成、医療用テープの加工等の見本も用意しています。作業の意味や目的を教え、なぜこの作業が必要なのかを理解してもらい、間違いを防ぐようにしています。



### 4 仕事の指示は現場担当者に一任

仕事の指示は、受け入れ現場で行っています。現場担当者が日々、障害のある方とコミュニケーションを取り、負担がかからないよう、一緒に業務を行っています。今では自然と『みんなで見る』状態になっています。



### 1人でできる仕事を

### まかせてもらえるのがうれしい

自分はおおざっぱだし、人間関係が苦手です。でもパソコンが得意なので、1人でできる仕事を担当しています。あちこちの部署から声がかかり、その度に仕事の手順を覚えるのが大変ですが、僕が覚えるまで気長に待ってくれるので、動きやすいです。

以前は自分だけで判断してしまって裏目に出ることが多かったのですが、今は周りに相談した上で仕事をすることができるようになって、そのあたりが変わってきたと自分でも思います。



### 障害のある 社員の声



人事部 一般補助員  
すどう だいち  
須藤 大地さん  
(身体障害)  
2015年入社・7年目

### 仕事内容

週5日・6時間勤務 9時～16時  
ベッド清掃、ベッドメイキング、機材清掃、パソコンで手術方法等を記録する入力作業など

### 会社・担当者①の声

### みんな“教えること”の達人になった！

### 人材育成にも効果大



人事部 人事・労務課 教育・研修課課長  
ダイバーシティ推進グループ  
グループ長  
・ジョブコーチ(職場適用援助者)  
・障害者職業生活相談員  
にしだ なおみ  
西田 尚美さん

病院はもともと、様々な職種の医療従事者が集まる場所です。だから障害のある方を受け入れられないわけがないと信じて採用を進めたところ、徐々に理解していただき、各部署で障害のある方との働き方が浸透していきました。彼らは今ではなくてはならない労働力に成長しています。コロナ禍でも、誰も休みたくないと言いませんでした。一緒に仕事をする上で信頼できるスタッフとなっています。

効率化や障害者雇用というバイアス(偏見)なしで関わってくれる職員も多く、勤務状況のフィードバックもくれます。なによりも職員みんなが、教えることが上手になりました。一般職員の教育につながったことはとても良かったと思っています。

仕事の管理は現場担当者にまかせて、人事部はメンタル面のサポートをしています。何が有効かという現場からの“チクリ”です(笑)。「一人でフラフラしていたよ」などの情報が入って、本人に聞いてみると親が体調不良で不安だったとか。その人を気にかけてのチクリは問題解決の糸口が早く見つかります。きちんと人として向き合うこと、これにつきます。



人事部 ワークサポートチーム

### 雇用状況

全従業員数…2,318人  
障害者数…26人  
(うち重度障害者数 11人)

| 区分     | 身体 | 知的 | 精神 |
|--------|----|----|----|
| 有期雇用   | 2  | 16 | 4  |
| 無期雇用   | 4  | 0  | 0  |
| 勤続5年以上 | 6  | 8  | 2  |

※令和4年6月1日現在

### 障害のある社員の業務内容

【一般補助員】ベッドメイキング、車椅子・点滴台等の清掃、薬剤の棚付け、病院内搬送、ビーカー等洗浄、シュレッダー処理作業、外来で使用するシーツやテープのカット、入院に必要な書類印刷、パソコンによるデータ管理など  
【専門職】看護師、薬剤師、調理員、看護助手など

### 会社概要

住所：東京都江東区有明  
3-8-31  
設立：1908年  
代表者：浅野 敏雄

### 【事業内容】

1908年に日本初のがん専門機関として発足。以来100年以上にわたり、病院部門(がん研有明病院)と研究部門が一体化した組織を持つという独自性のもと、先端の研究成果を診療に生かすことで患者さん本位の医療を提供し、日本のがん医療の向上に貢献している。



## 障害者だけで仕事をまわす 障害のある社員一人ひとりの「自律自走」

東急リバブルスタッフ(株)は親会社のバックオフィス業務を、重度障害者の在宅勤務スタッフ、通勤可能な精神障害者スタッフ、手作業を行うアトリエスタッフによる3部門で引き受けています。障害のある方々が自ら活発にアイデアを出し合い、依頼者と直接やり取りして業務を遂行。自立した働き方を実現しています。

こんな工夫をしています

### 1 完全自立型の精神障害者チーム

通勤可能な精神障害者チーム「チャレンジスタッフ」はパソコン業務を主に担当、200種類以上の業務を行っています。チームのまとめ役は、仕事の発注者と直接打ち合わせし、メンバーへの振り分け、納品まで責任を持って取り組んでいます。



### 2 仕事の改善も自ら率先で行う

社員は常に「グレードアップ・効率アップ・コスト削減」が求められています。チームで自発的に話し合い、「マニュアルを改善すべき」や「勉強会を開こう」などのアイデアを出し合い、その企画・運営も自分たちで行い成果を出しています。



### 3 障害特性を活かしたアート事業創出

不動産成約のお客様用フラワーアレンジメント等の作製を行うのが「アトリエ・スタッフ」。チームでアイデアを出し合った「環境に配慮したパッケージ」が「東急リバブルSDGs賞」を受賞するなど、意欲的に活躍しています。



フラワーアレンジメントとハーバリウム

### 4 在宅勤務を活用した重度障害者雇用

重度の身体障害者や通勤困難な精神障害者は在宅勤務を行っています。自宅を就業場所として、間取図・地図・似顔絵といった、不動産広告に必要なデジタル画像の作成を担当してもらうことで、場所に縛られない働き方を提供しています。



スタッフが描いた似顔絵

人見知りですが、

社内勉強会の講師になりました！

障害のある  
社員の声

入社が決まったときは、他の人よりも能力が低いと思っていたので、すごくうれしかったです。同じチャレンジスタッフの先輩が優しく教えてくれたおかげで、仕事に慣れることができました。

まだ1年もたない時期に経費精算の取りまとめに打診され、自分で役に立てるならと思い、取りまとめをすることにしました。

またこの間は、経費精算の勉強会の講師を担当し、スタッフに好評でした。

人と関わるのが苦手ですが、今では人にできるだけ合わせるように、自分を変えることができます。



チャレンジスタッフ  
ひらい たかき  
平井 隆輝さん  
(精神障害)  
2020年入社・1年8か月目

仕事内容

7時間半・週5日 9時30分～18時

証明書作成、経費精算の取りまとめなどがメイン  
その他、郵便配布、コーヒー店の水の補充、  
接客用飲料水補充取りまとめ など

雇用状況

全従業員数…326人  
(東急リバブル計4,175人)

障害者数…96人  
(うち重度障害者数 16人)

| 区分     | 身体 | 知的 | 精神 |
|--------|----|----|----|
| 有期雇用   | 4  | 1  | 31 |
| 無期雇用   | 21 | 1  | 36 |
| 勤続5年以上 | 23 | 0  | 17 |

※令和4年6月1日現在

障害のある社員の業務内容

- 通勤困難なスタッフ：在宅勤務で物件間取り図、地図、営業担当似顔絵などの作成
- 通勤可能なスタッフ：パソコンを使用し、東急リバブルグループ内事務サポート(データ入力、伝票チェック、書類PDF化など)／手作業でギフトフラワー等の作製

会社概要

住所：東京都渋谷区道玄坂1-9-5  
渋谷スクエアA 8階

設立：2001年

代表者：海江田 伸夫

資本金：2,000万円

【事業内容】

東急リバブル株式会社100%出資の特例子会社。東急グループ各社を中心に人材派遣、人材紹介、業務委託を行う。販促サポートやWeb素材作成などを提供するクリエイティブ事業、東急リバブルグループ内事務サポート業務を行う業務サポート等を展開している。

会社・担当者の声

絶対人は成長する

成長しない人はいない

精神障害者の受け入れ当初は、支援機関の指示通りに決めたことだけをしてもらっていましたが、ところが2年もすると、こちらの指示がなくても仕事を積極的に進めて、人に教えるようにもなり、「人は誰でも成長する」ということに気付いたのです。それで“決めたことだけ”というのをやめました。

みんな同じことをするのは飽きますよね。最初は「やれる」喜び、次に「できた」という喜び、慣れてくると「何か工夫したくなる」。障害のあるなしに関わらず、みんな同じだと思うんです。一般社員と同じ働き方にするので、みんな驚くほどの成長を見せてくれます。

障害者雇用は、すごく楽しいし、やりがいのある本当にいい仕事だと思います。障害のある方は、職に就けていない、不遇な仕事をしていることが多いので、ぜひ、多くの企業の方に障害者雇用を行っていただけたらと思います。



ヒューマンリソース事業 部長  
・宅地建物取引士  
・キャリアコンサルタント  
のなか えりこ  
野中 絵理子さん



障害のある社員が考えた贈答品用パッケージで「東急リバブルSDGs賞」を受賞



青森や宮崎など各地域の支店でも障害者を採用  
事務サポートセンターと全国の拠点で、理想的な共存へ！

あいおいニッセイ同和損害保険(株)は、知的障害・精神障害のある方だけでチームを組む集合配置型と健常者とチームを組む分散配置型を併用しています。障害の特性にあった働き方を用意しているため、障害のある社員のアンケートでは会社に対する信頼・満足度が80%と、一般社員より高水準を実現しています。

こんな工夫をしています

1 全国の職場で一緒に働く

全国の支店で、様々な障害のある方を直接採用しています。特例子会社をつくらず、各地域の小規模拠点でも受け入れ、社員を育成しています。人材の多様性を尊重し生かすことに、全社員で取り組んでいます。



2 部支店長の事務をサポート「地域密着モデル」

2年に渡る複数回のインターンシップを経て、各地域の特別支援学校の生徒の適性を丁寧に確認し、卒業後採用。各支店長の事務補助スタッフとして活躍しています。地方では、事務職の障害者雇用が少ないので、障害のある方のご家族からも喜ばれています。



3 「事務サポートセンター」を4か所に拡大・展開

知的障害(事務補助・清掃等)・精神障害(エクセル・ワードのパソコン業務等)者が働く特定業務集中職場・事務サポートセンターを全国4か所で展開。特に、精神障害者はパソコンのスキルを生かして高度な仕事に従事し、企業全体に貢献しています。



マイクロソフト  
オフィス  
スペシャリストの  
エキスパート(上級)  
取得社員

4 障害のあるアスリートを支援

スポンサーではなく社員としてパラスポーツ選手(障害のある選手)を積極的に採用・支援しています。選手活動を引退した後も雇用を継続し社員として活躍しています。現在、16名が所属し、競技と業務を両立しながら頑張っています。



車いすバスケットボール日本代表の秋田 啓さん(岐阜サービスセンター)

上司の支えで、前に進めています

障害のある  
社員の声

ずっと対人関係がうまくいなくて、理由が自分では分かりませんでした。この会社に入社し、上司が丁寧に向き合ってくれて、はじめて不安を強く感じやすいとか、決めつけ思考だとか…そういったことに気付くことができました。



日本橋  
事務サポートセンター  
にしむら けんた  
西村 憲太さん  
(精神障害)  
2020年入社・3年目

サポートの仕組みがあるから、気付いて前に進めていると思います。非常に恵まれていますね。

仕事内容

週5日・6時間勤務・在宅1日 9時~16時  
保険の見積書作成、証券・契約書のリスト作成 など

社内メール便を渡したときに社員の皆さんに「ありがとう」といってもらえるので、この仕事が大好きです。積極的に仕事できています。 <仕事内容> 清掃・社内メール便仕分け・データ入力・書類発送など

恵比寿  
事務サポートセンター  
なかにし みゆか  
中嶋 美友佳さん  
(知的障害)  
2019年入社・4年目



先輩方の笑顔が魅力で入社しました。頼れる上司や先輩たちがいて助かっています。責任感を持つようになった、と言われるます。

日本橋  
事務サポートセンター  
はせがわ れん  
長谷川 漣さん  
(知的障害)  
2018年入社・5年目



自身の仕事を正当に評価してもらおうと励みになりますし、自信につながっていると思います。

恵比寿  
事務サポートセンター  
もとしま まい  
本橋 舞さん  
(精神障害)  
2020年入社・3年目



会社・担当者声



人事部 ダイバーシティ推進室  
担当次長  
障がい者雇用・活用推進統括  
・特定社会保険労務士  
・ジョブコーチ(職場適応援助者)  
・障害者職業生活相談員  
こたに おさひこ  
小谷 彰彦さん

人事部 ダイバーシティ推進室長  
すみだ ともこ  
住田 朋子さん

職場が人に優しい風土に

変わりました

障害のある方を雇うと、職場に化学変化が起こり、職場が人に優しい風土に変わります。障害のある方たちに活躍してもらおう、という視点で見ると、何か面白いことができないかな、と前向きに考えるようになります。私たち関わる人誰もが楽しく誇りを持っていれば、障害のある社員も誇りや自信を持てるようになります。それで活躍するようになれば、定着につながります。

今後は、何年もかけて培った「事務サポートセンター」・「地域密着モデル」のノウハウを全国に広げていき、会社としての仕組みづくりを発展させていきたいと思っています。



雇用状況

全従業員数 …16,852人  
障害者数 …332人  
(うち重度障害者数 107人)

| 区分     | 身体  | 知的 | 精神 |
|--------|-----|----|----|
| 有期雇用   | 105 | 34 | 31 |
| 無期雇用   | 131 | 5  | 26 |
| 勤続5年以上 | 179 | 9  | 28 |

※令和4年6月1日現在

障害のある社員の業務内容

【精神障害】パソコンを使用した専門的な事務業務、データ入力・集計、保険サービス利用料の振込書の発行など  
【知的障害】事務補助、清掃、シュレッダー、メール便仕分けなど  
【身体障害】一般事務、視覚障害者のヘルスキーパー(企業内理療師)など

会社概要

住 所：東京都渋谷区恵比寿  
1-28-1  
設 立：1918年  
代表者：新納 啓介  
資本金：1,000億円

【事業内容】  
国内最大の保険会社グループ「MS&ADインシュアランスグループ」の中核を担う損害保険会社。個人・法人向けに、自動車保険や住まいの保険、けが、旅行、ペットなどに關する損害保険を提供。



## コンビニの販売業務、最短2年で正社員へ 清掃から始め、レジ接客や商品発注も“お任せ”

(株)セブン-イレブン・ジャパンでは障害のある社員の約5割が、直営店での販売職(店担当)に就いています。一人ひとりの業務習得スピードに合わせた教育をすることで、レジ接客や商品発注なども可能となりました。販売職でいきいきと働く姿が、特別支援学校の後輩たちの間で憧れとなっています。

### こんな工夫をしています

#### 1 人前での発表で意識変革

販売職社員は、年4~6回の販売職ミーティングで“店舗で経験してうまくいったこと”を発表します。うまくいったこと、人前で話すこと、など成功体験をたくさん積み重ねて自信を持つことで、本人の意識改革へとつなげています。



#### 2 今日の気分と体調を5段階で報告

販売職社員は、入社時に今日気分や体調などを「健康申告シート」を書いてもらいます。数値の変化があった時は、理由を尋ねたりして適宜面談や休息を増やすことにより、障害のある方の安定した出勤状況に導いています。

| 気分<br>体調 | 睡眠   | 食事   |
|----------|------|------|
| 良い 5     | 十分 5 | 十分 5 |
| 普通 3     | 普通 3 | 普通 3 |
| 悪い 1     | 不足 1 | 不足 1 |

#### 3 何でも相談しやすい環境づくり

障害のある方が相談しやすいように、相談窓口を用意しています。また、上司には障害者職業生活相談員の資格取得を推奨(現在96名が取得済)。上司側の悩みにも対応できるよう、ジョブコーチの資格取得者も15名在籍しています。



#### 4 パソコンを全ての社員に配布

コミュニケーションを取るためや障害者用WEB研修の閲覧などのため、全社員に業務用パソコンを配布しています。また、聴覚障害のある方には識字アプリを導入。会議等で発言内容を理解するのを助け、意見を言いやすくしています。



## 社員さんに、いつでも相談できます

セブン-イレブンは、いつも社員さんがすぐ近くにいるので相談できるので入社を決めました。

最初のころは周りが自分に合わせてもらっていた部分が多かったけれど、今では後輩も入ってきて、緊張をほぐしてあげるコミュニケーションの取り方や、どうやって楽しく仕事をしてもらえるかなどを考えるようになりました。これからも経験を生かして頑張ります!

障害のある  
社員の声



販売職(店担当)  
つちだ なおと  
土田 直人さん  
(精神障害)  
2020年入社・3年目

仕事内容

9時~17時30分 or 13時30分~22時  
週5日・7時間45分勤務  
清掃、スイーツの発注、売り場づくり、  
後輩の指導 など

商品ポップも  
手づくり!



## 能動的に働く大切さを実感!



教育推進部 社員研修 担当  
ささき ひろみ  
佐々木 大海さん  
(聴覚障害)  
2019年入社・4年目

仕事内容

9時~17時30分 週5日・7時間45分勤務  
社員研修の運営、小学生向けの職場体験実習「品川  
スチューデント・シティ」(品川区と協働)の運営リーダー

## 会社・担当者0声



取締役 常務執行役員  
人事本部長  
セブン&アイグループ  
ダイバーシティ&インクルージョン  
推進プロジェクトリーダー  
ふじもと けいこ  
藤本 圭子さん

## 一人ひとりと向き合うことが大切です

当社は、障害のある方だけでなく、外国籍・シニア・育児・介護など多様な方が共に働いています。そのため、社員同士が互いに認め、一人ひとりと向き合うことが大切だと考えています。そして障害者雇用に取り組むことで、何よりも人に対して優しくなります。

障害がある方が活躍するには、支援機器を導入することも重要ですが、一人ひとりの個性や事情を周囲が理解する事が最も重要です。これは特別な事ではなく社員同士が、ちょっとした気配り(合理的配慮)をすることで、障害の壁は低くなったり取り去ることができ、より力を発揮できると考えています。

## 雇用状況

全従業員数…10,713人  
※直営店従業員を含む  
障害者数…210人  
(うち重度障害者数 48人)

| 区分     | 身体  | 知的 | 精神 |
|--------|-----|----|----|
| 有期雇用   | 5   | 36 | 2  |
| 無期雇用   | 106 | 52 | 9  |
| 勤続5年以上 | 104 | 28 | 9  |

※令和4年6月1日現在

## 障害のある社員の業務内容

【身体障害者】  
本部スタッフとして経営部門から営業、事務職まで様々な業務を担当。

【知的障害・精神障害者】  
店舗勤務として清掃や陳列だけでなく、レジ操作も一般社員と同じように行っている。

## 会社概要

住 所：東京都千代田区二番町  
8-8  
設 立：1973年  
代表者：永松 文彦  
資本金：172億円

【事業内容】  
セブン&アイ・ホールディングスのグループ会社で、コンビニエンスストア「セブン-イレブン」フランチャイズチェーンの本部。加盟店の経営のバックアップを行っている。日本のコンビニエンスストアとしては最大手。