

## 事例3: 本田技研工業株式会社様 「ケーススタディと模擬面接で障がい者雇用の現場力を強化する」

### 事例3: 本田技研工業株式会社様

- ▶ 2015年10月16日、本田技研工業株式会社様(以下、Hondaグループ)にて「障がい者雇用現場力向上ワークショップ」を開催
- ▶ 対象者は、Hondaグループの主要関係会社15社(※)の人事・総務を中心に、障がい者受け入れ部署も含めた計25名  
※主な参加企業: (株)アツミテック、(株)エイチワン、(株)エフ・シー・シー、合志技研工業(株)、(株)ショーワ、(株)ジーテクト、(株)都筑製作所、日信工業(株)、ホンダ太陽(株)、(株)ホンダロック、武蔵精密工業(株)、(株)山田製作所、(株)ユタカ技研 (五十音順、敬称略)
- ▶ 7月に開催したセミナー ([http://sevencolors.co.jp/image/case\\_honda.pdf](http://sevencolors.co.jp/image/case_honda.pdf))にて障がい者雇用計画を立案した関係会社も参加。実際に障がい者雇用現場で起きる様々な問題をテーマに、差別禁止と合理的配慮の観点を踏まえた対応方法・考え方を学ぶ機会とした

#### 課題意識

- ▶ Hondaグループでは、本田技研工業を中心に、関係会社においても各社ごとの事業に合わせた障がい者雇用計画を立案し、障がい者雇用を推進している
- ▶ 実際に障がい者雇用を推進していく上では、勤怠やコミュニケーション、定着支援、労務管理など雇用を取り巻く諸問題が懸念される
- ▶ 加えて、障がい者への差別禁止・合理的配慮指針に関する法令の施行も控えていることから、企業としてどのような準備・心構えをしておけばよいか課題が持たれていた

#### アプローチ

- ▶ 障がい者雇用の基本情報と、差別禁止・合理的配慮に関する考え方、差別の範囲、企業として必要な準備を知る
- ▶ その上で、障がい者雇用の現場で起こりやすい・既に起こっている問題について、ケーススタディを通して理解を深める
- ▶ また、当事者を交えた実践的な模擬面接により、採用を進める際の方法、配慮すべき点、採用ポイント等を把握
- ▶ グループワークを通して多様な意見の交換と交流を作り出し、障がい者雇用に関するHondaグループとしてのネットワークを構築する機会とした

#### ❖ POINT !

- ① 平成28年施行の差別禁止・合理的配慮指針のポイントと企業として準備すべきことを確認した
- ② 模擬面接(障がい当事者の参加)・ケーススタディ(7つ)を通じ、障がい者雇用への実践的な対応力を高めた
- ③ 関係会社各社が集ってのワークショップで、グループとしての障がい者雇用の情報共有を図った

# 「障がい者雇用現場力向上ワークショップ」プログラム

## DAY1

### AM

- オリエンテーション
  - 自己紹介と課題共有
- ミニケース
  - ケース: 障がい者雇用現場で生じやすい課題(a~c)
- 企業における障がい者雇用の全体構成を掴む
  - 経営課題としての障がい者雇用
  - 採用、教育、アウトプレイスメント
  - 障がい者の能力を活かす業務とフレームワーク
- 合理的配慮と差別禁止
  - 合理的配慮指針と障害者差別禁止指針の現在
  - 企業において留意するポイント



### PM

- 障がい者雇用ケーススタディ①
  - テーマ: (d.精神障がい者の採用から定着まで、e.雇用現場と人事の認識のズレ、f.高齢化に伴う能力低下の3ケース)
  - 個人ワーク/グループワーク/発表とFB
- 障がい者雇用ケーススタディ②
  - g.受講者が関わった実際のケース
  - 個人ワーク/グループワーク/発表とFB
- 障がい者採用実践トレーニング
  - 模擬面接(障がい当事者の参加)
  - 課題の検討
- 振り返り
  - アクションプランの立案
  - 感想の共有
- まとめ



## 実施結果

### ■ 点数評価結果

※受講者25名、1～5までの5段階評価、1が最も評価が低く、5が最も評価が高い

項目	平均点(※)
セミナー内容は理解できましたか。	4.36
セミナーはあなたにとって有益でしたか。	4.68
セミナーを通じて他の受講者の姿勢や態度から学ぶ点が多かったですか。	4.60

### ■ フリーコメント抜粋(評価点)

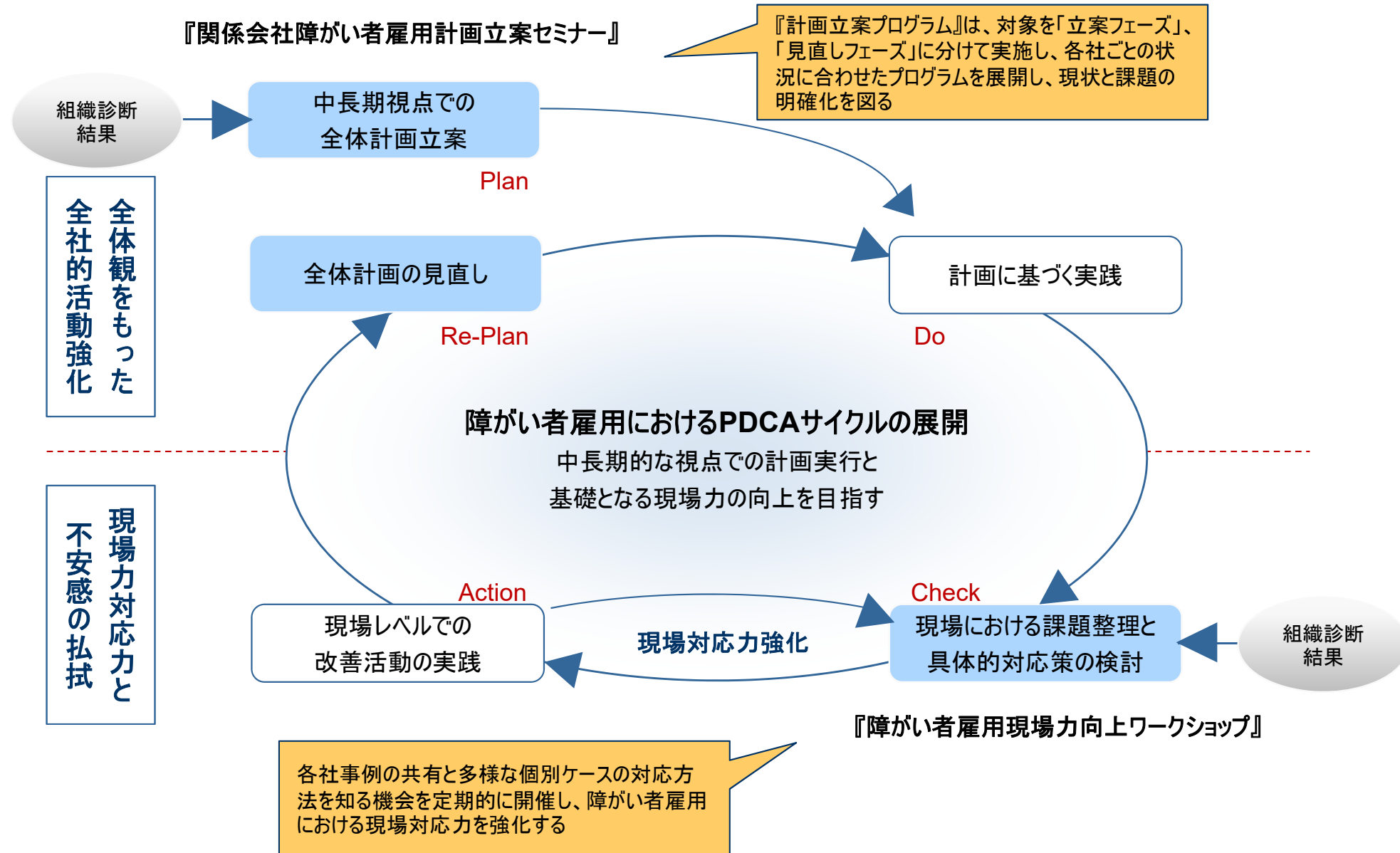
- ✓ 「障がい者雇用は経営課題であり、社会課題である」という意味が今回のセミナーを通して深く理解することが出来ました。
- ✓ 障がい者雇用というと、採用に目が向きがちでしたが、雇用してからの問題等を学ぶことができて良かったです。
- ✓ セミナーの内容が分かり易く非常に勉強になりました。また、他社の同じ職種の方と多く知り合える場でもあり、セミナー後に意見交換できる人脈も作れ有益な機会となりました。
- ✓ 障がい者雇用の問題点への具体的な対策、Grワークを通して問題解決方法を学ぶことができたかと思います。自社に戻ってからも社内に周知し、障がい者雇用への理解を深めていきます。
- ✓ 合理的配慮の必要性、障がい者に対しての理解が現場担当者も含め必要である事が理解できました。
- ✓ 模擬面接での面接内容について、予想外に聞いて良いことが多かった。次回より面接に活かすことができると思います。
- ✓ ケーススタディが実態をうまく表現しており、非常に参考になった。

### 今後の方向性

差別禁止・合理的配慮指針をベースに障がい者雇用の基本的な対応方法を学ぶことができた一方で、今後の施策の方向性として、下記テーマが考えられる

- ①障がい者雇用における現場での多様なケースへの応用力
- ②各社間同士の情報共有の仕組み作り
- ③全社的に障がい者雇用を推進する際の社内理解の促進方法

# 障がい者雇用におけるPDCAサイクルの今後の展開案





## 本件に関するお問い合わせ



# 株式会社 NANAIRO

法人営業部 担当: 渡邊

電話: 03-5793-3126

E-mail: [info@sevencolors.co.jp](mailto:info@sevencolors.co.jp)

### 会社概要

社名	株式会社NANAIRO (英文表記 NANAIRO, Inc)
URL	<a href="http://www.sevencolors.co.jp">http://www.sevencolors.co.jp</a>
所在地	〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿1-19-19恵比寿ビジネスタワー7F
TEL	03-5793-3126
FAX	03-5793-3127
事業内容	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 法人向けの障がい者雇用支援コンサルティング並びにアドバイザー業務 (障がい者雇用方針・計画策定、人事・教育制度構築等)</li><li>2. 法人向け障がい者雇用に関する公開セミナーの企画・運営</li><li>3. 障がい者を中心とした人材紹介サービス</li><li>4. その他、障がい者の就労支援に関する法人向け、トータルソリューションサービスの提供</li></ol>
許可番号	有料職業紹介事業許可番号 13-ユ-307279
株主	株式会社セルムグループ・ホールディングス 株式会社アイエスエフネット
代表取締役社長	白砂 祐幸
アドバイザー	秦 政