

神奈川県政策局 いのち・未来戦略本部室 SDGs推進グループ御中

ダイバーシティ・多様な人材の活用 ～障がい者雇用について～

令和5年10月24日(火)14:00～16:00

株式会社オープンアップウイズ

代表取締役社長 佐野 裕己

〒194-0013 東京都町田市原町田4-1-11 大塚プラザビル3階

TEL:042-865-1101 FAX:042-865-0771





講演構成

- はじめに 株式会社オープンアップウィズの概要紹介
- 第一部 (10分)
 - テーマⅠ 障がい者雇用について
 - テーマⅡ 働く女性について
- 第二部 ブレイクアウトルーム(45分)

当社の特徴や配慮している点などを中心に
お話しさせていただきます。



株式会社オープンアップウィズの概要紹介

株式会社オープンアップグループの特例子会社(障がい者雇用)

- 会社設立 : 2005年7月
- 従業員数 : 障がいスタッフ 201人 クルー 57人
合計 258人(10月1日現在)
- 障がい種別 : 知的障がい・発達障がい・身体障がい・精神障がい
- ミッション : **従業員が日本で一番働きやすい会社になる**

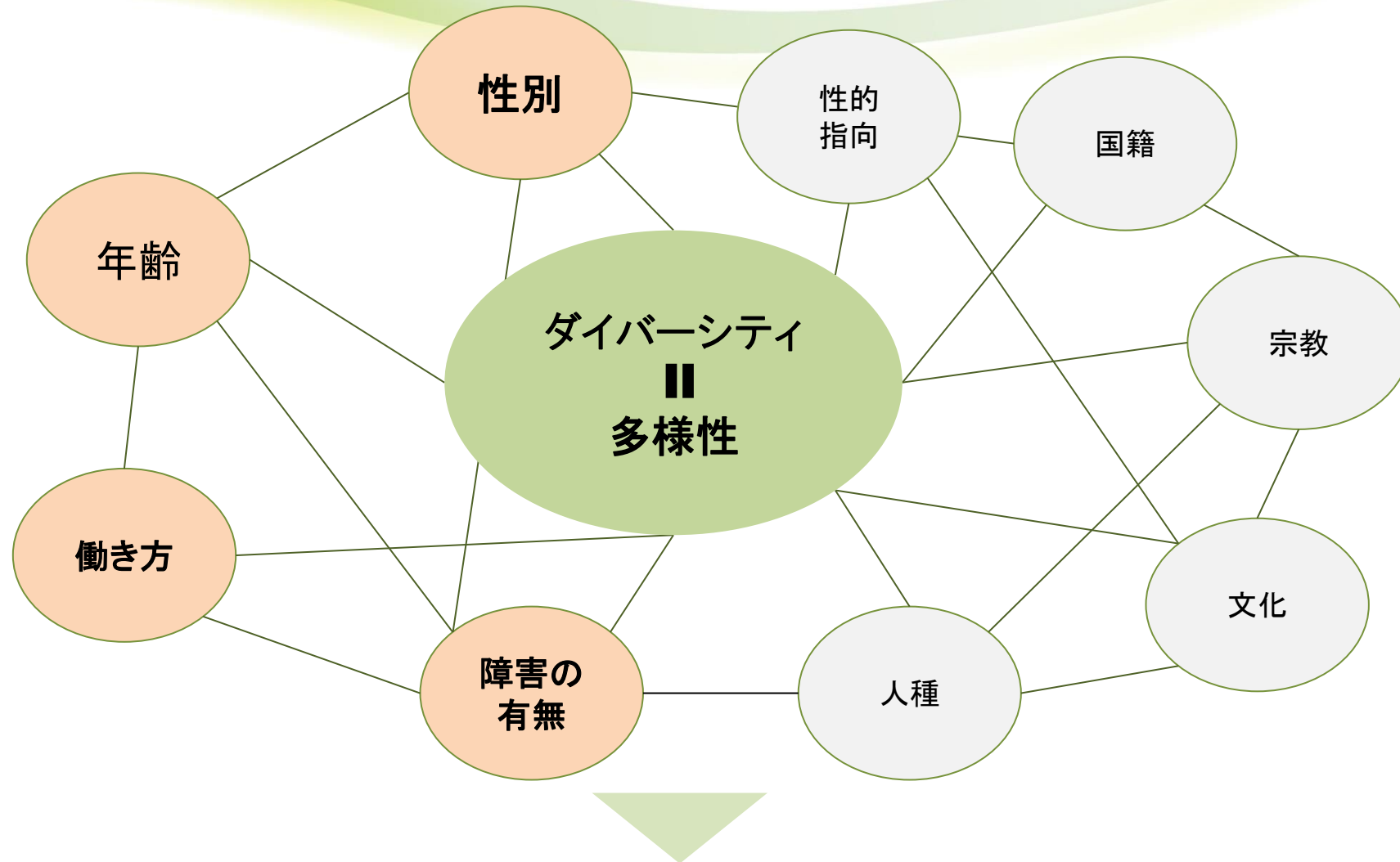
株式会社オープンアップグループ
技術者派遣の会社・グループ国内全14社
パーパス: 幸せな仕事を通じてひとり
ひとりの可能性をひらく社会に
規模拡大: 2025年6月末までに従業員
数の伸び率約**135%**を計画

事業内容と事業所展開

	主な事業内容	事業所名	住所
1	ステーションナリー事業	南橋本サテライト	神奈川県相模原市中央区南橋本2-9-10
2	フラワーアレンジメント事業	BASEONE	神奈川県相模原市緑区橋本1-16-11
3	業務受託 (アウトソーシング) 事業	横浜サテライト	神奈川県横浜市中区太田町6-84-2 大樹生命横浜桜木町ビル8階
4	業務受託 (アウトソーシング) 事業・フラワーアレンジメント事業	四ツ谷サテライト	東京都千代田区五番町14番地 国際中正会館9階
5	本社管理機能・業務受託 (アウトソーシング) 事業	町田サテライトHQ	東京都町田市原町田4-1-11 大塚プラザビル 3階・4階



ダイバーシティにおけるウィズの取組み



- ウィズのダイバーシティにおける取組み対象は、障がい者や子育て中の女性、高齢者
- 個々の持つ能力や就労環境に合わせて柔軟な働き方、活躍ができる



SDGsの取組み ～5、8、12への挑戦～

5 ジェンダー平等を
実現しよう



私たちは女性・男性の区別をすることなく全ての従業員は平等であり、『個々人それぞれが個性を発揮して、「一緒に幸せになろう」という企業理念のもと働きがい創造していきます。

8 働きがいも
経済成長も



特例子会社である私たちは障がい者を雇用し、生産的な仕事を通じて経済活動に貢献していきます。
生産的な雇用の継続・ワークライフバランスの実現。

12 つくる責任
つかう責任



紙のリサイクルを推進し、環境保全に貢献します。
アーティフィシャルフラワーの活用・再利用により、
環境保全に貢献します。

テーマ I

障がい者雇用について



令和4年 全国の障害者雇用状況

民間企業

法定雇用率2.3%

- 雇用障害者数、実雇用率ともに**過去最高を更新**
 - ・ 雇用障害者数は61万3,958.0人、対前年差1万6,172.0人増加、対前年比2.7%増加、
 - ・ 実雇用率2.25%、対前年比0.05ポイント上昇
- 法定雇用率達成企業の割合は48.3%、対前年比1.3ポイント**上昇**
(民間企業全体での法定雇用率達成には至っていない)
⇒法定雇用率を達成しているのは1,000人以上規模企業のみ(出所:令和4年障害者雇用状況の集計)

公的機関

法定雇用率2.6% ※()は前年の値

- 雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で**上回る**
 - ・ 国 : 雇用障害者数 9,703.0人(9,605.0人)、実雇用率 2.85%(2.83%)
 - ・ 都道府県 : 雇用障害者数 1万409.0人(1万143.5人)、実雇用率 2.86%(2.81%)
 - ・ 市町村 : 雇用障害者数 3万4,535.5人(3万3,369.5人)、実雇用率2.57%(2.51%)

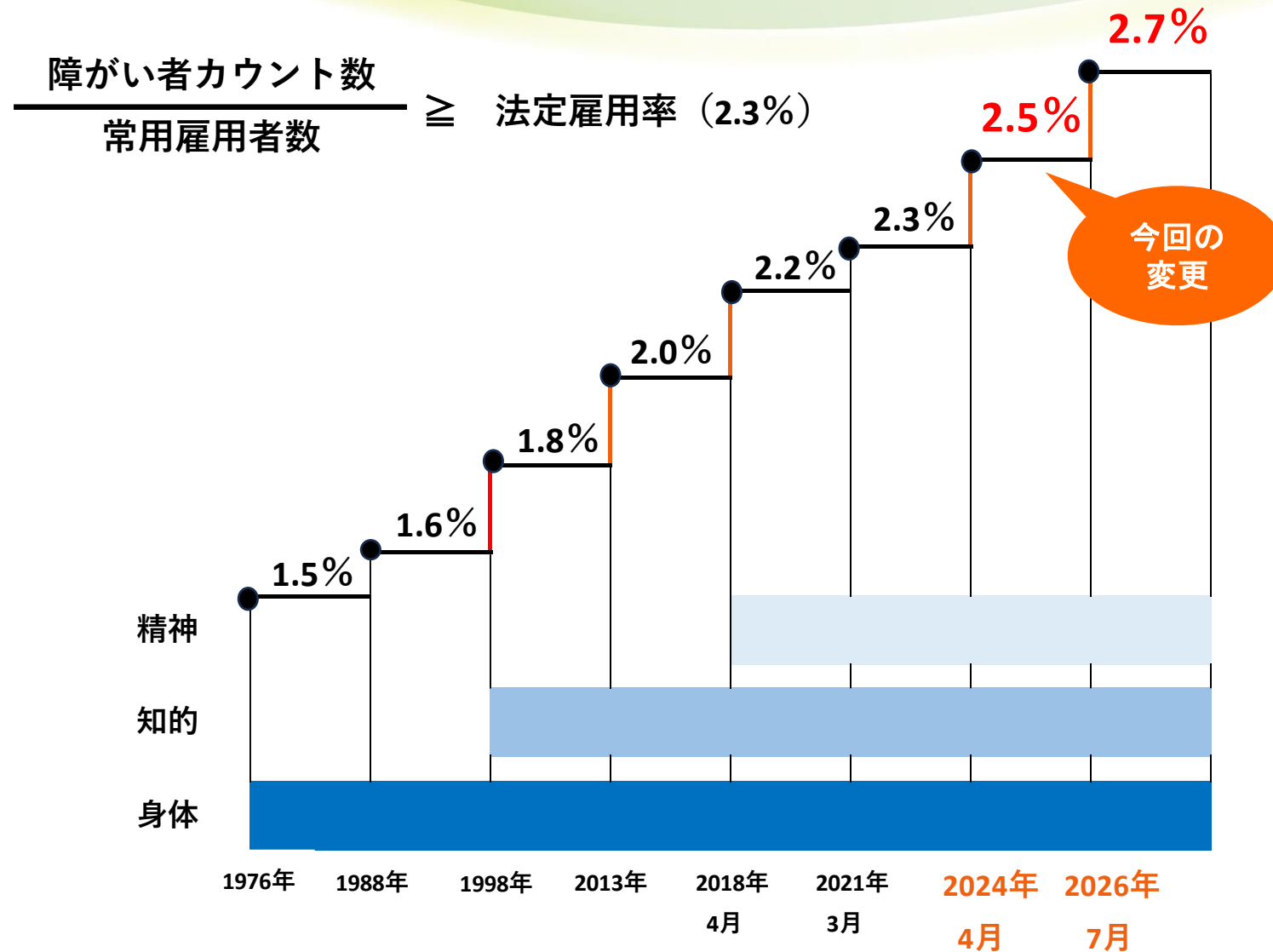
独立行政法人など

法定雇用率2.6% ※()は前年の値

- 雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で**上回る**
 - ・ 雇用障害者数1万2,420.5人(1万2,244.5人)、実雇用率 2.72%(2.69%)



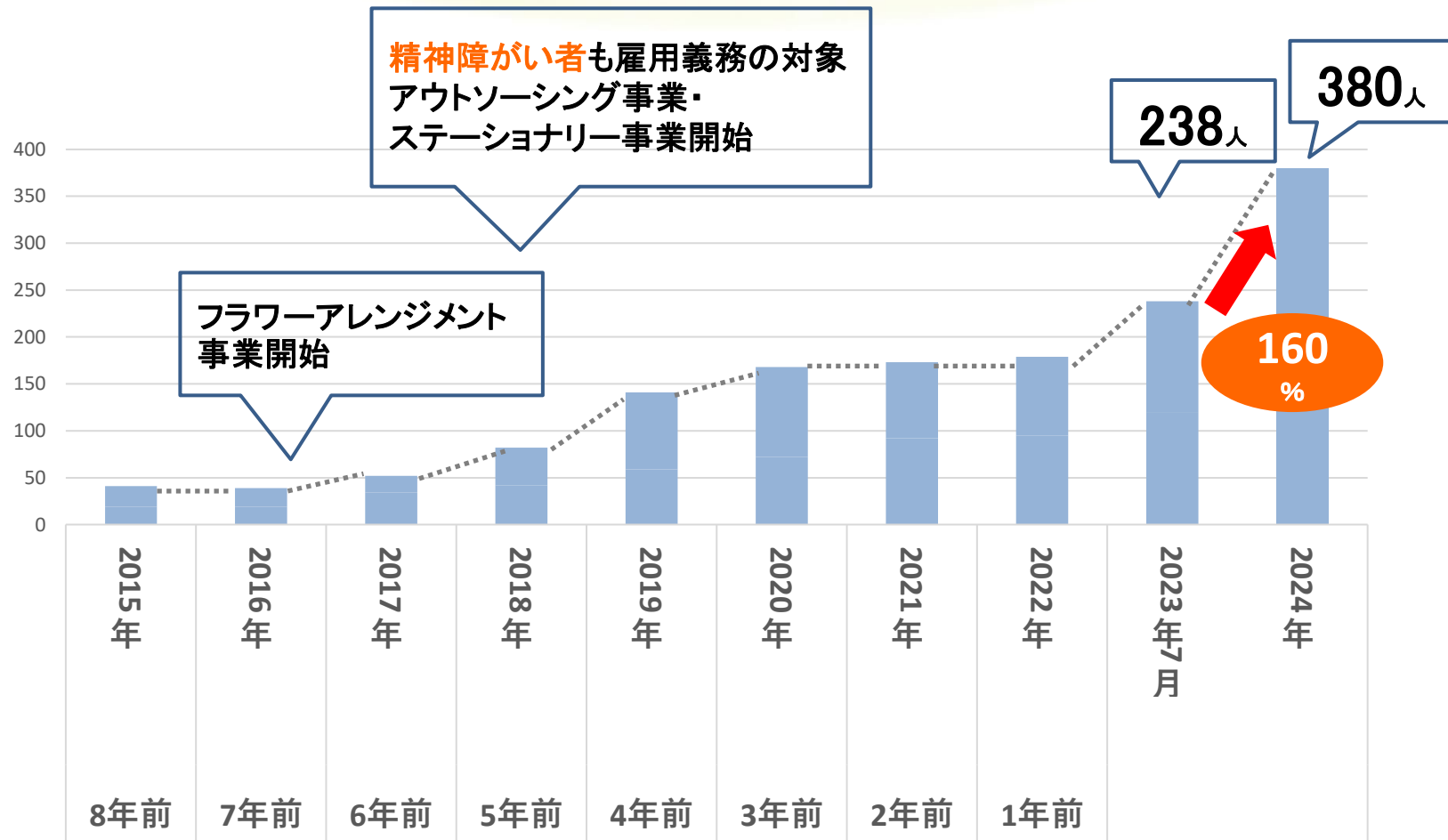
法定雇用率の変遷と今後の政策



- 三つの障がい特性が算入対象となった
- 法定雇用率は、今後さらに上昇する



ウィズの法定雇用率への対応と人員構成

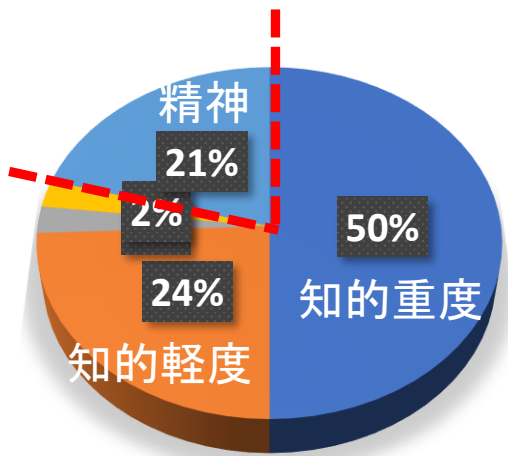


- グループ集団の事業拡大と法定雇用率を維持するため、この1年で**160%拡大**する



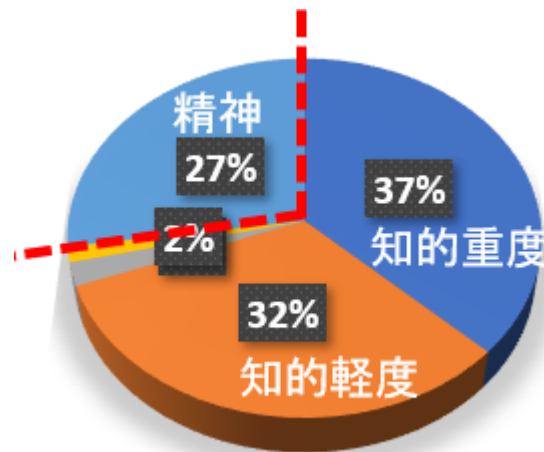
ウィズの障がい種別 構成推移

2018年7月1日



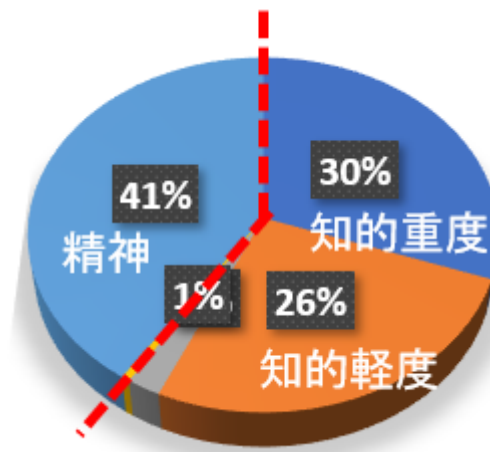
知的障がいスタッフ: 74%
精神スタッフ : 21%

2022年7月1日



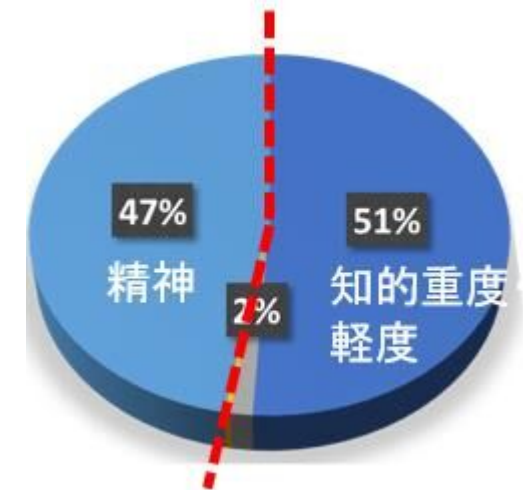
知的障がいスタッフ: 69%
精神スタッフ : 27%

2023年7月1日



知的障がいスタッフ: 56%
精神スタッフ : 41%

2024年7月1日予測



知的障がいスタッフ: 51%
精神スタッフ : 47%

- 精神障がい者が雇用義務の対象となった2018年以降 **精神スタッフの割合が増加**
- 障がい種別に **偏りなく**障がい者雇用をしている

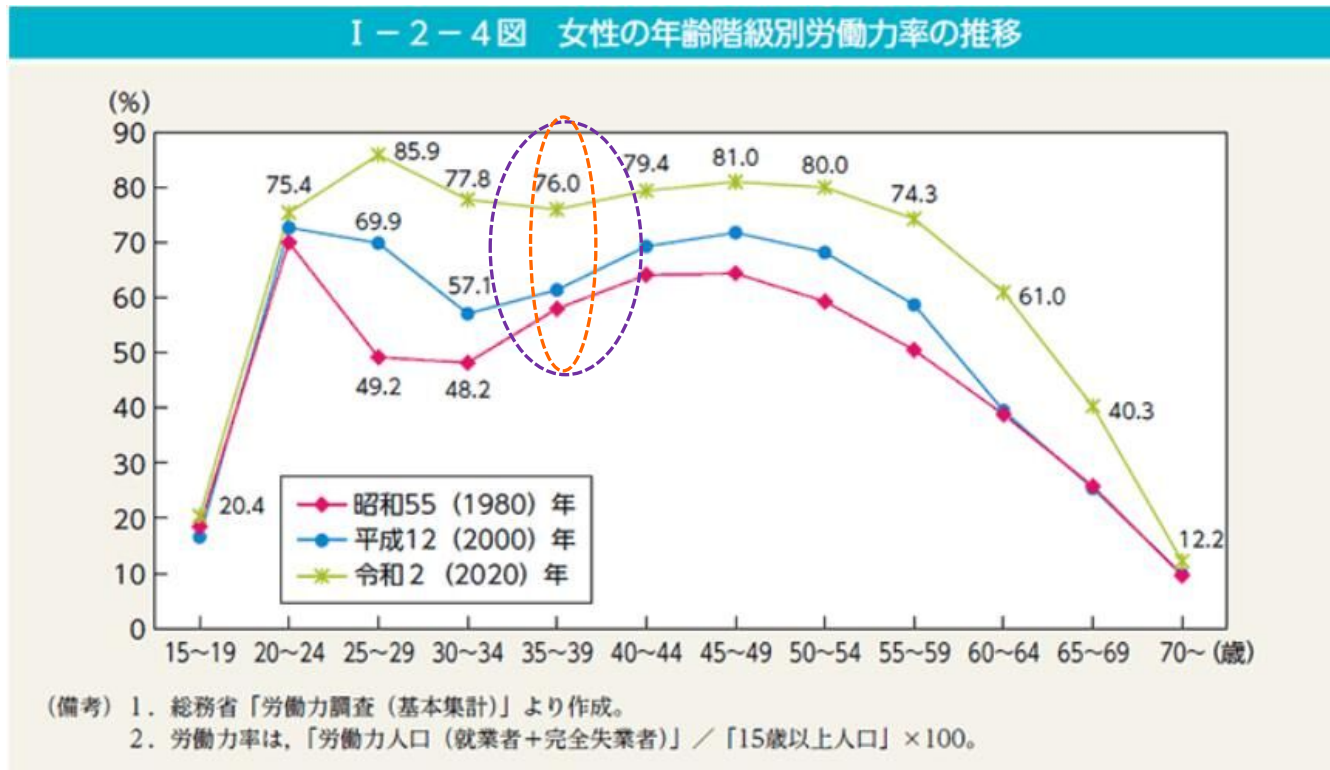
テーマⅡ

働く女性について



国の働く女性の年齢層

女性の年齢階級別労働率(M字カーブ)の推移

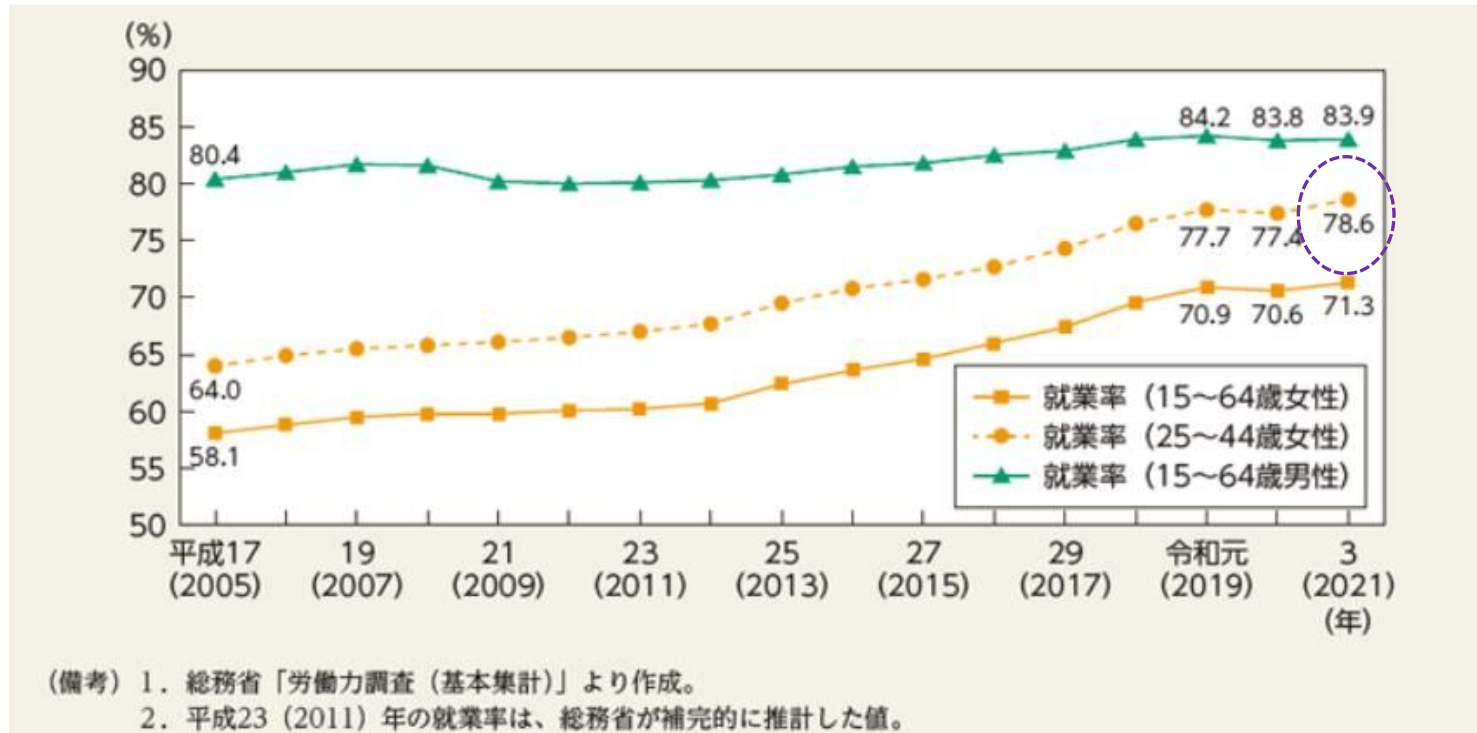


資料出所: 男女共同参画局総務省「平成29年就業構造基本調査」

- 2020年はM字カーブの底が35～39歳となり、労働率は76.0%
- 定年延長等により60歳代以降の就業割合も高水準で推移する
- M字カーブ前後の女性の就業が問題と考える(青破線)



女性の就業率の推移

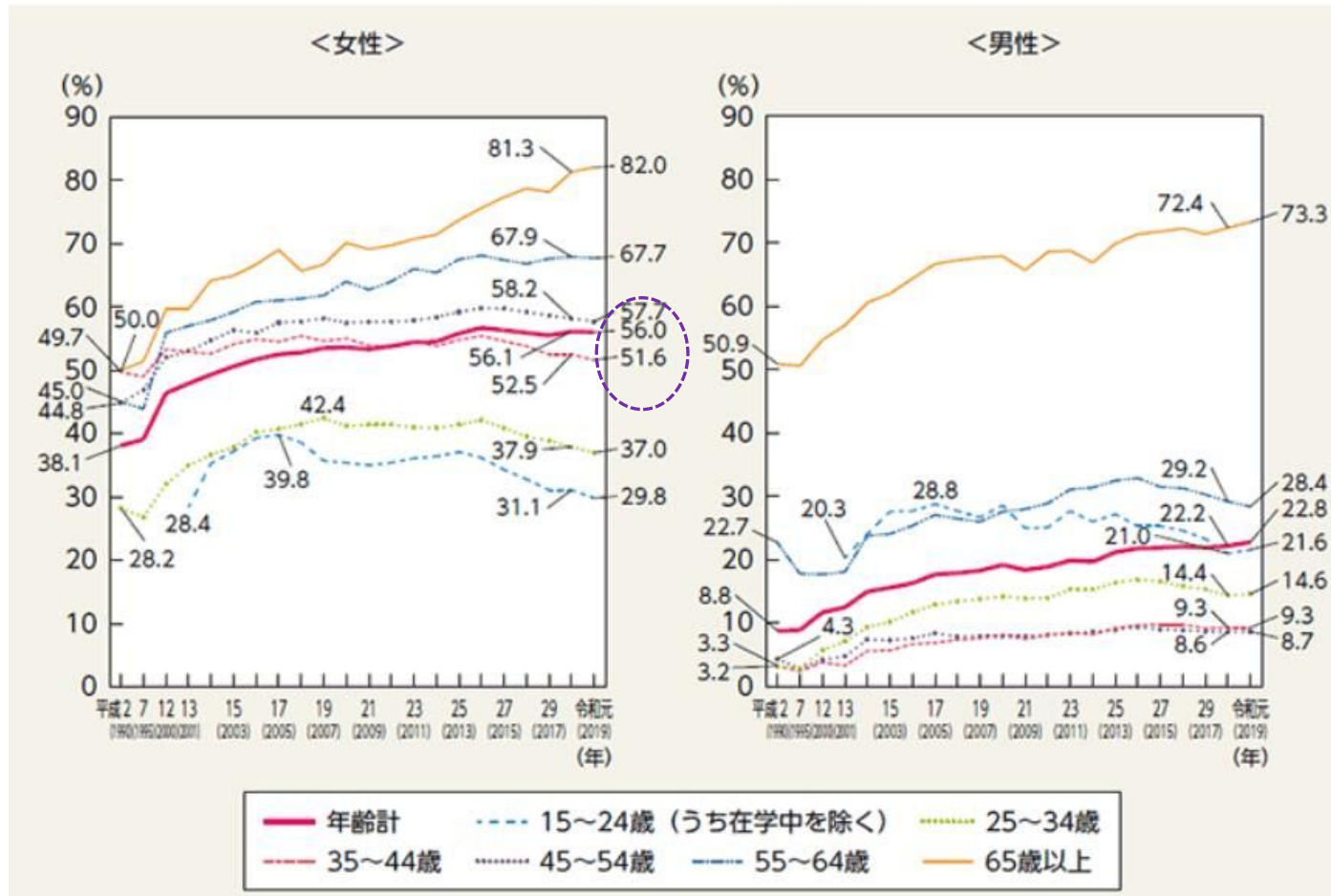


資料出所:内閣府 女性共同参画局男女共同参画白書 令和元年版

- 就業率は、近年男女ともに上昇傾向
- 2021年は、15~64歳(生産年齢人口)の女性は71.3%、男性は83.9%
25~44歳の女性は78.6%



年齢階級別非正規雇用労働者の割合の推移(男女別)



- 男性は非正社員35歳～44歳は8.7%に対し、女性の非正社員雇用は51.6%

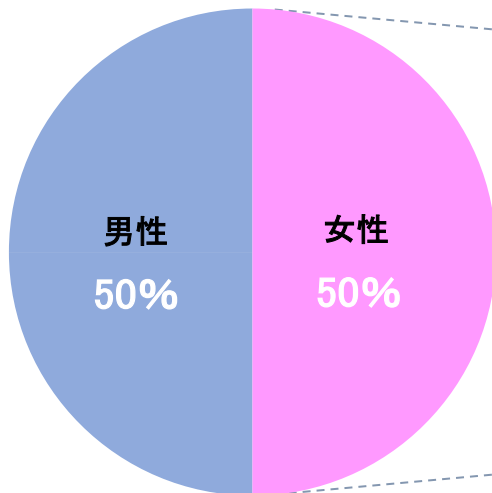


ウィズの従業員男女別構成比と雇用形態

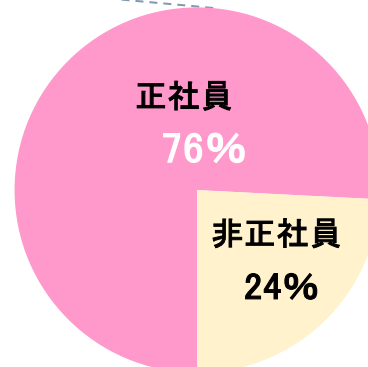
※2023年10月1日現在

※クルーとは障がいスタッフを支えるスタッフの呼称です。

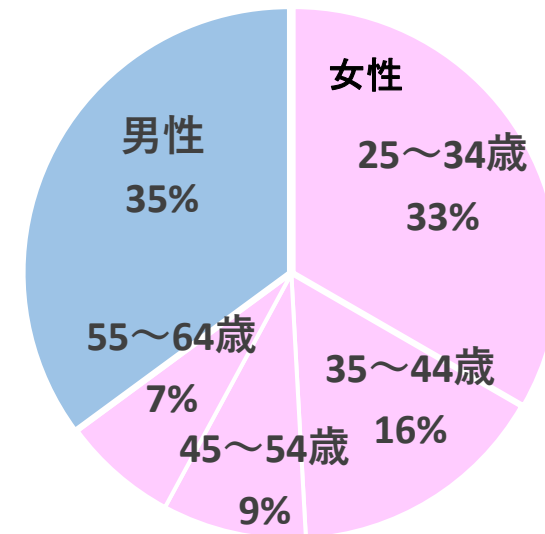
全従業員の構成比



女性の正社員割合



正社員年代別構成



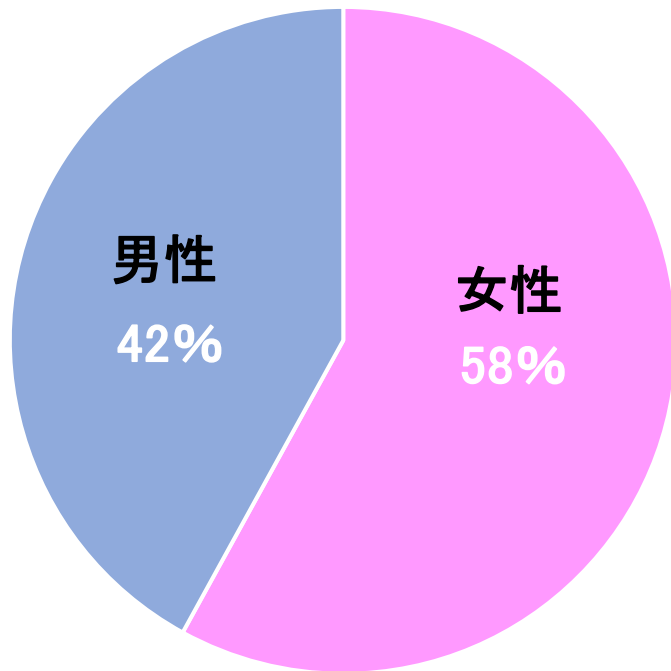
- 従業員全体の男女別構成比は50%、50%
女性の76%が正社員

- 正社員構成比は女性が65%
- 年代別では25歳～34歳が全体の33%
25歳～44歳までが49%を占めている



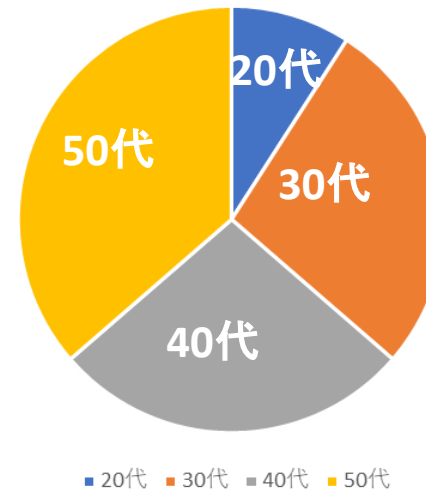
役職者男女割合と各年代別構成

クルー役職者



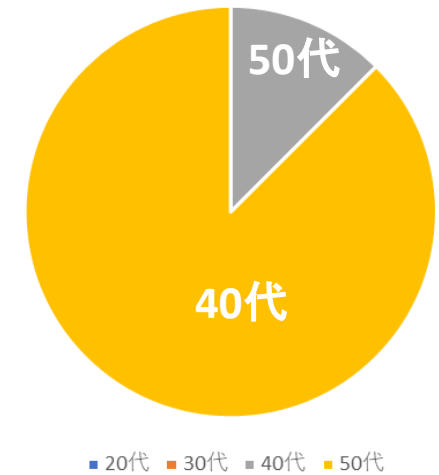
➤ クルー役職者は女性が**58%**

女性年代別



➤ 女性役職者は**30代**、**40代**が活躍
育児や出産を経た女性が**多く**活躍している

男性年代別









女性活躍による認定 2つ星取得内容①

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- **えるぼし認定**: 一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定。
 - **プラチナえるぼし認定**: えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定。〈令和2年6月〜〉
- ➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。



女性活躍による認定 2つ星取得内容②

- 項目1:採用 ○
- 2:継続就業 △ (要因:平均勤続年数が男性は4.0年に対して女性は2.2年。2020年以降女性を多く採用しているため)
- 3:労働時間 ○
- 4:管理職比率 ○
- 5:多様なキャリアコース ○



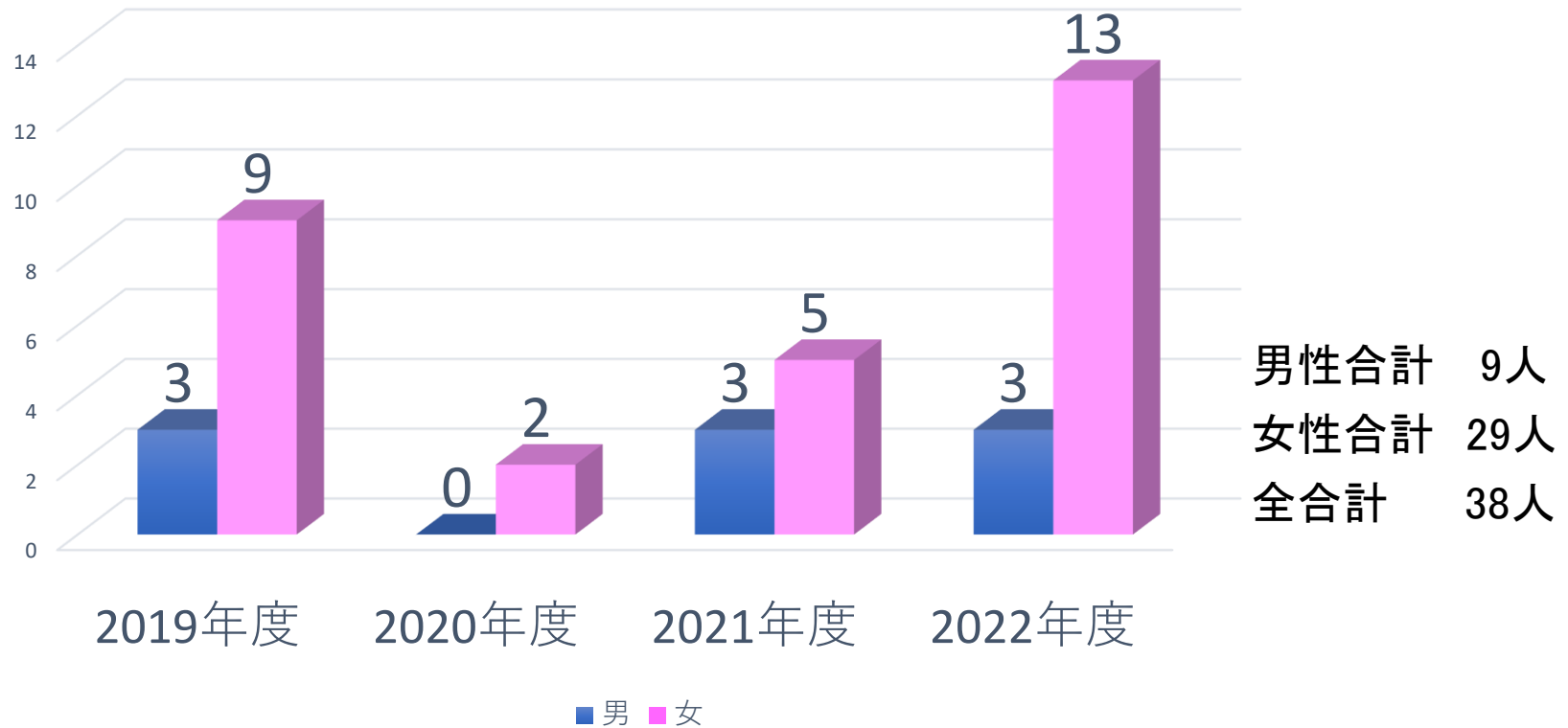
4項目について条件を満たしていることにより**2つ星**を取得





ウィズのクルー(管理者)採用実績

単位:人



- 2019年度～2022年度までの4年間に合計38人を採用し、
そのうち**全体の75%が女性の採用**である
(お母さんの割合 50%)



女性が活躍できる当社の工夫

柔軟な働き方

生活環境に合わせ、残業を前提としない働き方、フレックス制度の導入、育児による時短勤務の取得、特別有給休暇付与、在宅勤務との混合を導入し制度を充実させている。

採用

通勤可能な距離での採用。

育児で緊急時にすぐに対応できる環境に就業場所があること。

役割分担

チームを編成、チームワークの強化によって、仕事及びスタッフの状態情報を共有、仕事の負担分散の仕組みを構築。

ご清聴ありがとうございました



第二部

当社の特徴や配慮している点などを中心に
お話しさせていただきます。



沿革

- 2005年 7月 共生産業株式会社設立 軽作業(文具の梱包、清掃、洗濯等)受注開始
- 2016年 4月 フラワーアレンジメント事業開始
- 2017年 3月 株式会社トラスト・テック・ウィズに商号変更
- 2018年 3月 横浜サテライト開設 アウトソーシング事業開始
- 2018年 4月 ステーションナリー事業開始
- 2019年11月 四ツ谷サテライト開設
- 2020年 1月 株式会社ビーネックスウィズに商号変更
- 2020年 4月 橋本オフィスBASE ONE開設
- 2021年 3月 障害者雇用優良中小事業主認定制度(もにす認定制度)に認定
- 2021年 9月 さがみはらSDGSパートナーとして登録
- 2022年 5月 かながわSDGSパートナーとして登録
- 2022年11月 プライバシーマーク(Pマーク)の取得
- 2023年 2月 町田サテライト開設
- 2023年 7月 株式会社オープンアップスウィズに商号変更
町田サテライトHQグランドオープン
えるぼし認定取得





ウィズが取得している認定制度(一覧)

① 2021年3月 障害者雇用優良中小事業主
認定制度 (もにす制度)



④ 2022年 11月 プライバシーマークを取得



② 2021年9月 さがみはらSDGsパートナーとして
登録

⑤ 2023年 7月 えるぼし認定制度取得

③ 2022年5月 かながわSDGsパートナーとして登録





ウィズの働きやすさと環境の整備 得意分野を形に！

社屋の内装は、**ウィズのスタッフがデザイン**したイラスト。
例えば、南橋本サテライトのエントランスは森への入口をイメージ。
くつろいだ雰囲気の中で、落ち着いて仕事に取り組めるよう配慮。



エントランス



作業室①



作業室②



ウィズの働きやすさと環境の整備(フィジカル面)



作業室スロープ



バリアフリートイレ



リーラーコンセント

南橋本サテライト1階作業室では、障がいスタッフが勤務・移動しやすいようにスペースを広くとり、多目的トイレを設置するなど**バリアフリー環境**に配慮しています。



会議室



壁一面の収納



安全扉

リーラーコンセント(天井からの吊り下げ型)にして、床上の配線を配備して、段差を無くし転倒しにくいように安全面に配慮しています。

作業中、不用意に勢いよく扉を閉めても、減速して安全に閉まる扉にしています。



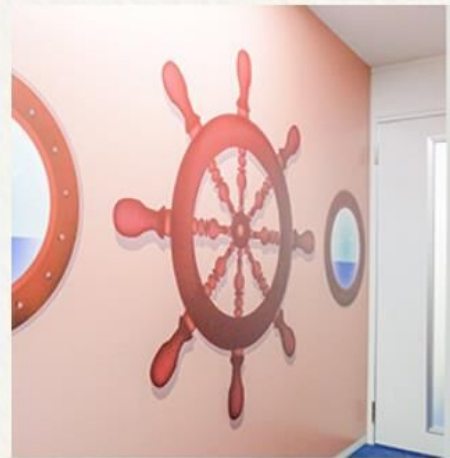
ウィズの働きやすさと環境の整備(メンタル面)



リフレッシュルーム



相談室/休憩室



リカバリールーム



カフェスペース



カウンセリングルーム

急な体調不良や精神的な不調の際にリラックスして回復できるよう各拠点に**休養室を設置**しています。

更にカウンセラー、生活相談員が常駐しており、**月に一度の個別定期面談**および必要に応じて障がいスタッフと個別面談を行うなど、安心して勤務できるよう常時ケアしています。



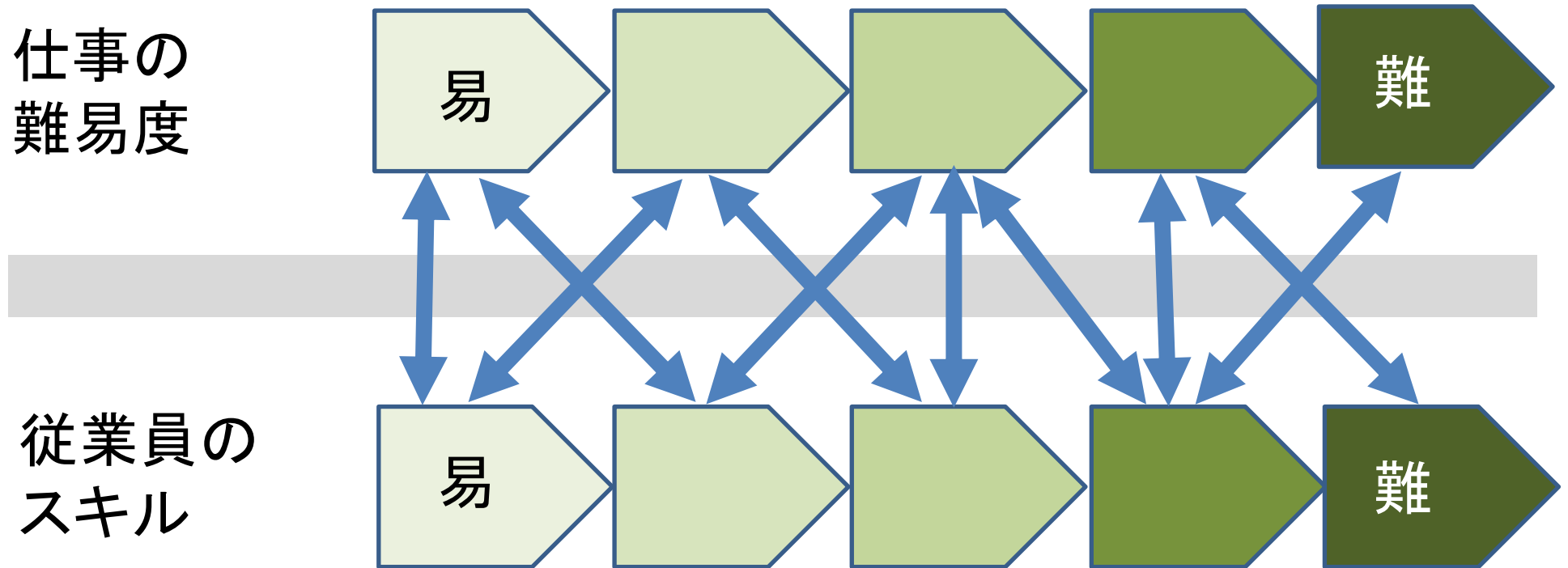
運用上の合理的配慮

合理的配慮の3つのポイント

- ① 負担が重すぎない仕事の範囲を定める
- ② 良好なコミュニケーションを図る
 - ✓ 気持ちや思いに機敏に気づく
 - ✓ 特性に合わせた本人が納得できる説明をする
- ③ 支援機関との緊密な連携



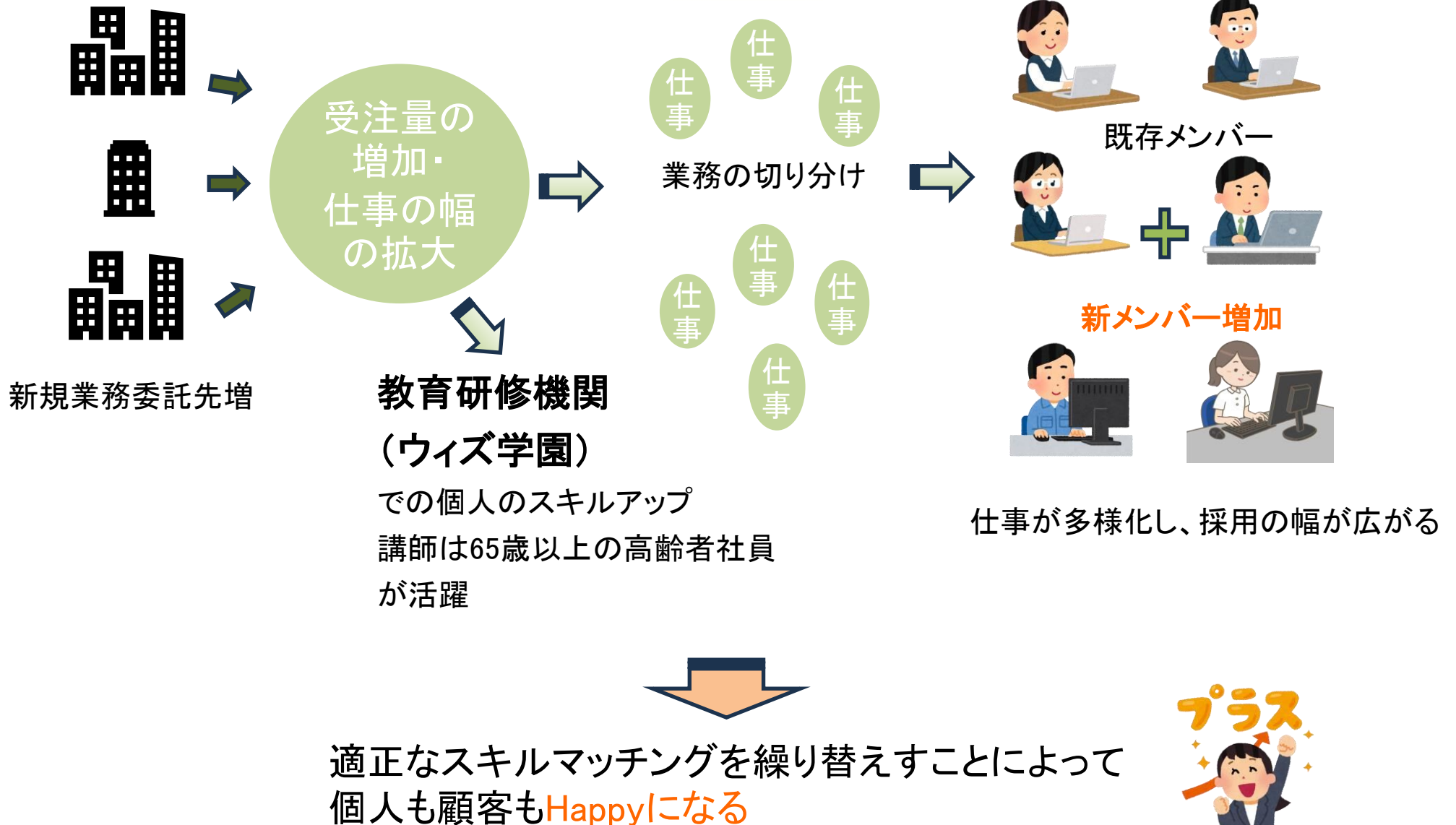
仕事の役割分担による個人の能力の発揮



一つの仕事をいくつにも分解して、仕事の難易度にあわせ
一人一人に合わせたマッチングを行っている



スキルマッチングによる効果

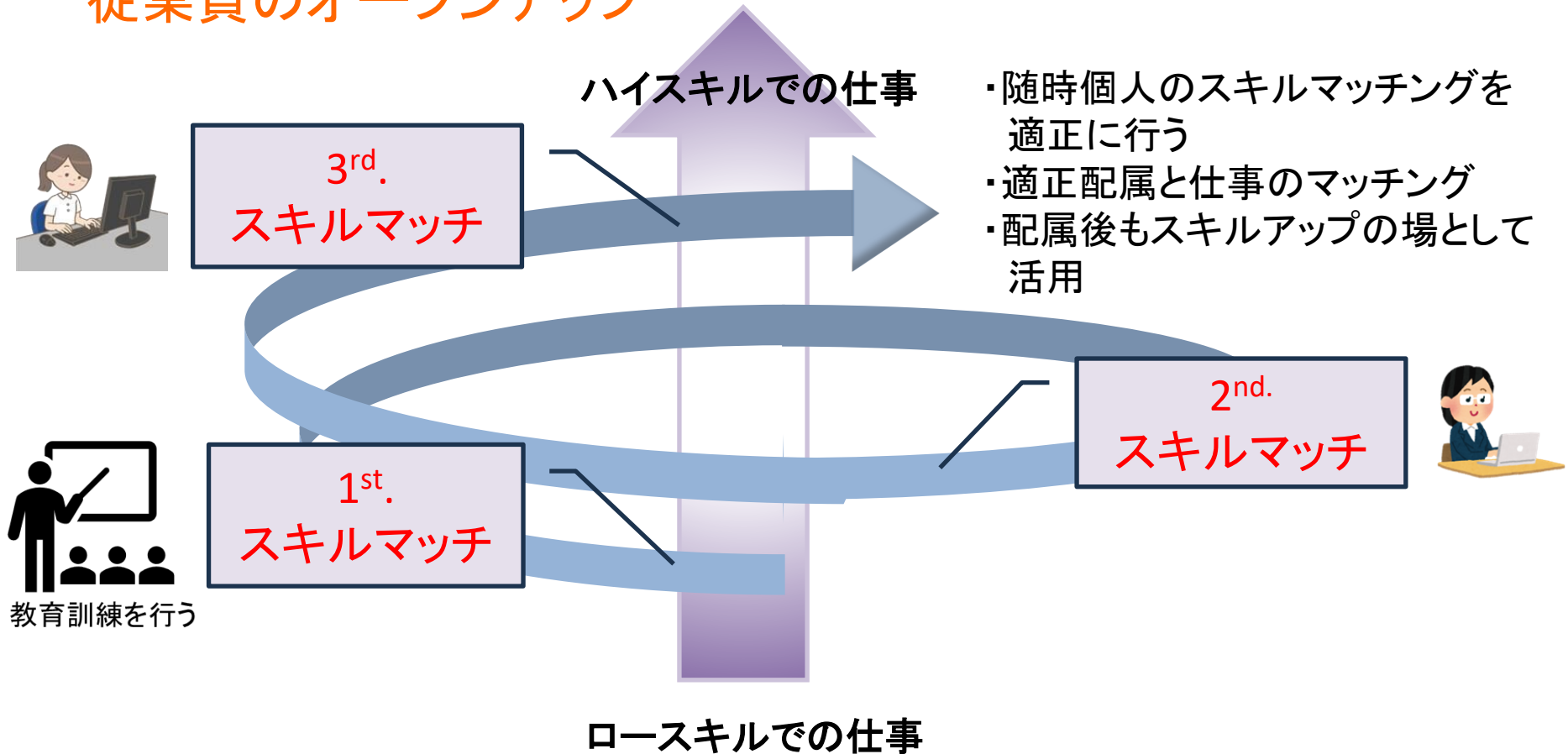




教育機能の充実

『ウィズ学園』： 全従業員の継続的スキルアップのための社員教育機能

従業員のオープンアップ





ウィズフィロソフィー

ウィズの活動を支える企業文化

一緒に『幸せになろう』『豊かになろう』

働くことを通して自らの意思で共に (With) 充実した人生を送ることが、私たちの理念です

ミッション : 従業員が日本で一番働きやすい会社になる

1. 従業員の幸せ向上
2. 活動領域の拡大とクオリティの向上
3. 顧客満足度の向上

ビジョン : ミッション達成のための具体的施策

バリュー :大切にしている4つのキーワード

Warmly あたたかい心

Identity 個性の尊重

Try やってみようの精神

Honest 正直に真っ直ぐに