

事例 1

百五管理サービス株式会社(業務内容：主に百五銀行のバックオフィス業務を受託)

障がい者が安心・安定して働き続けられる環境づくりへの挑戦

課題

採用者の中で、入社後に面接や実習では把握できなかった障がい特性が判明したり、想定外の事態が発生するケースがある

- ▶ 採用面接時のヒアリング項目や実習時の評価項目が実態と乖離。
- ▶ 選考過程が固定化、マンネリ化している。

取組

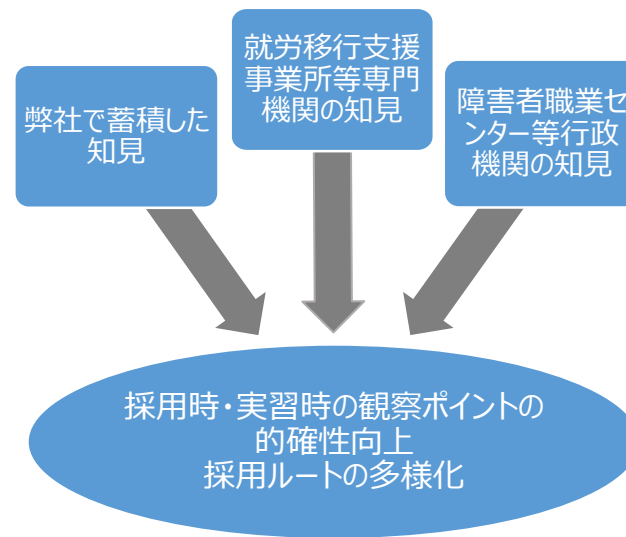
採用面接時や実習時にひとりひとりの障がい特性や業務適性をより知るためのノウハウの拡大

- ▶ 面接時ヒアリング項目、実習評価項目の増加・充実を図る。
- ▶ 各種の支援機関との連携をより密にし専門的な知見を吸収する。
- ▶ 各種の支援機関を通じた採用ルートの拡大。

展望

誰もが今よりも「もっと」成長し、「もっと」輝ける職場づくり

- ▶ 2024年度中に百五銀行特例グループの障害者実雇用率を3%とする目標。
- ▶ 業務多角化・高度化・量的拡大に対応可能な組織を作り、障がい者雇用の拡大で地域に貢献していく。



事業に参加しての感想

百五管理サービス(株) 岡村さん(総務部)

弊社は百五銀行グループの特例子会社として、地域社会への貢献を目指し障がい者雇用数を着実に伸ばすとともに、業務内容を拡充し多様な障がい特性や業務適性を持つ障がい者とのマッチングに努めてきました。一方で、業務の多角化・高度化に伴い障がい特性や業務適性の把握はより重要となっており、採用時の選考方法の改善を検討しているところでした。今回、本事業への参加により他社様の革新的な取組や支援機関様の専門的な知見、見識を見聞させていただくことができ、弊社における問題点の明確化や今後の方向性の参考になりました。

事務所内の作業風景
(左：名刺印刷、右：用度品取扱業務)

