



# パーソルチャレンジの取り組み事例

2019年12月2日  
パーソルチャレンジ株式会社

# パーソルグループの概要

- グループ連結売上9,258億円、従業員45,434名
- パーソルチャレンジは、障害者雇用支援サービス提供の特例子会社（単体従業員589名、障害のある社員375名）

（※グループ連結売上と従業員数は2019年3月末日時点、パーソルチャレンジの従業員数は2019年10月1日時点の数値です）



## グループ事業領域

派遣・BPO

ITO

リクルーティング

エンジニアリング

海外

コンサルティング  
リサーチ/研修/その他

## 主要サービスブランド

tempstaff

doda

グループビジョン「はたらいて、笑おう」を実現するために、  
労働・雇用の課題解決に総合的に取り組むリーディングカンパニーです。

# パーソルチャレンジのポジション

クライアント企業と求職者、提携支援機関や行政を結ぶ障害者雇用のハブ  
年間1,000名を超える障害者雇用を実現

## CSP(学生×発達障害)

発達障害のある学生支援  
自己理解、適正認知、就労支援

## doda<sup>+</sup>チャレンジ

年間10,000名の登録者  
国内最大級の集客数とデータベース

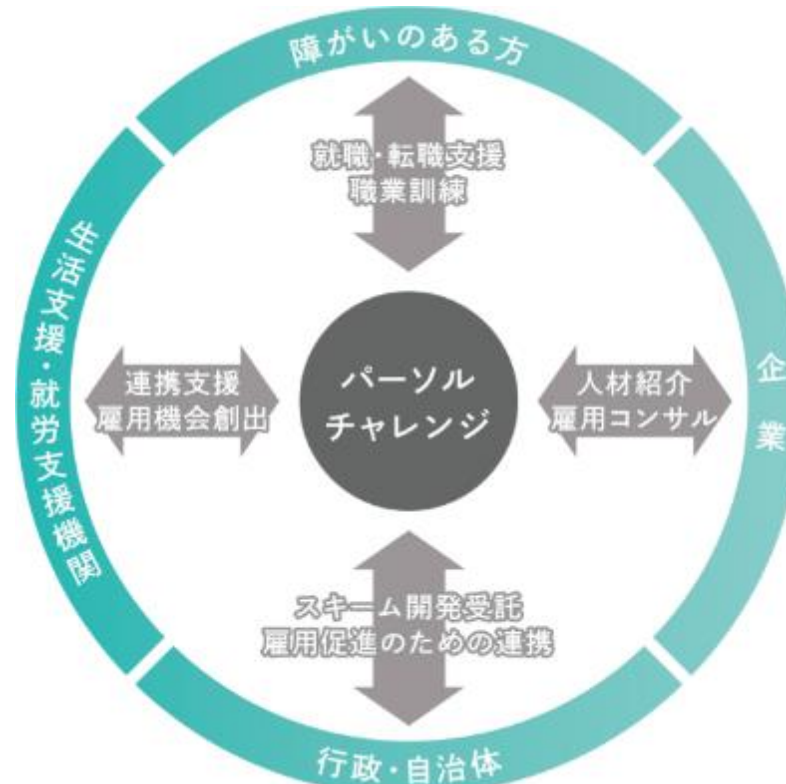


就労移行・定着支援  
首都圏で10拠点運営  
就職率98% 定着率80%

**Neuro Dive**  
IT特化型就労移行支援

## 支援機関との連携

850以上の支援機関と業務提携



## 法人クライアント

2,000社以上のお取引実績

## コンサルティングサービス

雇用のあらゆるフェーズでの支援  
<特例子会社・事務センター設立支援>  
<採用代行、定着支援>  
<研修サービス>

## パーソルグループ

1,000名以上の雇用  
100以上の業務受託・開発

テレワーク・在宅雇用支援

サテライトオフィス導入推進

厚生労働省受託事業

# 障害者雇用の取り組み

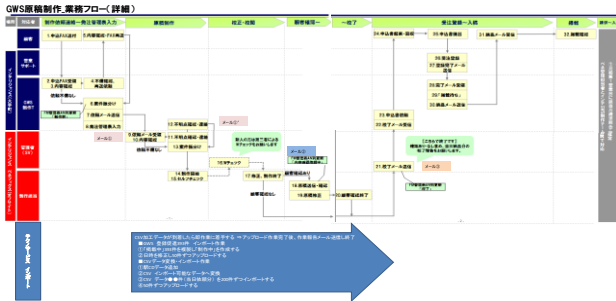
「仕事を通してお客様やチームに貢献する」「生産性を高める」ことを目標に、生産性指標の導入や生産管理、品質管理の概念を援用しながら、オフィスワークでの障害者雇用における先駆的な取り組みとマネジメントを実施。グループ全体の生産性向上に貢献

- ①**「生産管理」の仕組みの導入で工程を最適化し、必要な能力要件を単純化**  
(300人以上の障害のあるスタッフと100を超える業務の最適なマッチングを実現)
- ②**業務やマネジメント、コミュニケーションの「見える化」で「働く」に関する不安の解消**  
(仕事と社員のキャパシティを数値化することによる社員の不安をマネジメント)
- ③**個人の知識・経験・勘を共有し、人材の育成とチーム力の強化**  
(学べる仕組み、創意工夫環境の提供)
- ④**全業務にマニュアルとチェックシートを導入し、その活用を常態化**  
(発注者には誰がやっても同等の作業品質を保証)
- ⑤**個人ではなくチームでの業務体制構築**  
(突然の欠勤や遅刻早退者発生時のバックアップ体制、納期と品質の保証)
- ⑥**心身ともに健康的な職場環境の提供**  
(適切な目標と業務を提供することで働く意欲をキープし、定着につなげる)
- ⑦**業務マネジメントと障害配慮を統合 (= 不安マネジメント)**  
(医療・福祉の専門家に依存することなく、業務管理と障害ケアをラインで一元化)

# 参考：生産性向上への取り組み

## 「業務の見える化」への取り組み事例

### 作業の分解



### マニュアル作成



### 作業分担

| 役割名                | 役割                  | 主担当 |
|--------------------|---------------------|-----|
| 営業対応<br>(メテアDiv対応) | GWS案件               |     |
|                    | 基本原稿                |     |
| 生産(制作)管理           | 制作全体の案件管理と制作計画、進捗管理 |     |
|                    | GWS案件               |     |
| 制作                 | 基本原稿                |     |
|                    | 制作が作成した案件の品質確認と修正   |     |
| 品質管理               | 制作が作成した案件の品質確認と修正   |     |
| バンダーコントロール         | MPG、仙台への発注          |     |
| 教育                 | 入社したメンバーの教育・育成      |     |

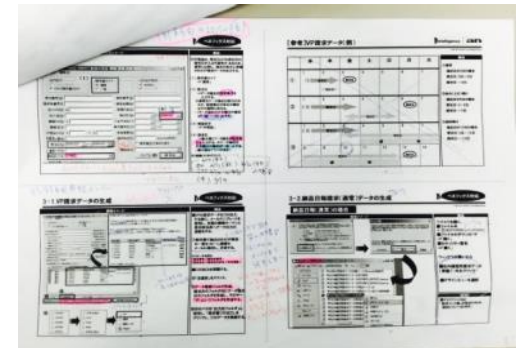
### 業務の可視化



### チェックリスト



### トレーニング

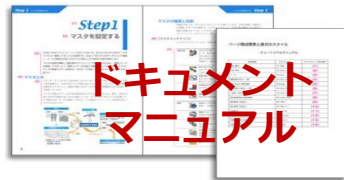
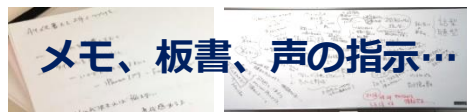


# 参考：マネジメントの取り組み

「見える化」「不安マネジメント」「メンタルレベルマトリクス」によって  
社員の戦力化、生産性向上を図っています。

## 1 見える化

見えないものをドキュメント化  
(成果物、仕組み、行動指針、  
判断基準、考え方…)  
= 見えない不安をなくす  
= 情報資産を蓄積  
= 仕事の属人化から分業化へ



## 2 不安マネジメント

- ・仕事の…
- ・自分の…
- ・その他（家庭など）…

…の不安を「見える化」で  
取り除き、トラブルを防ぐ



## 3 メンタルレベル マトリクス（当社開発）

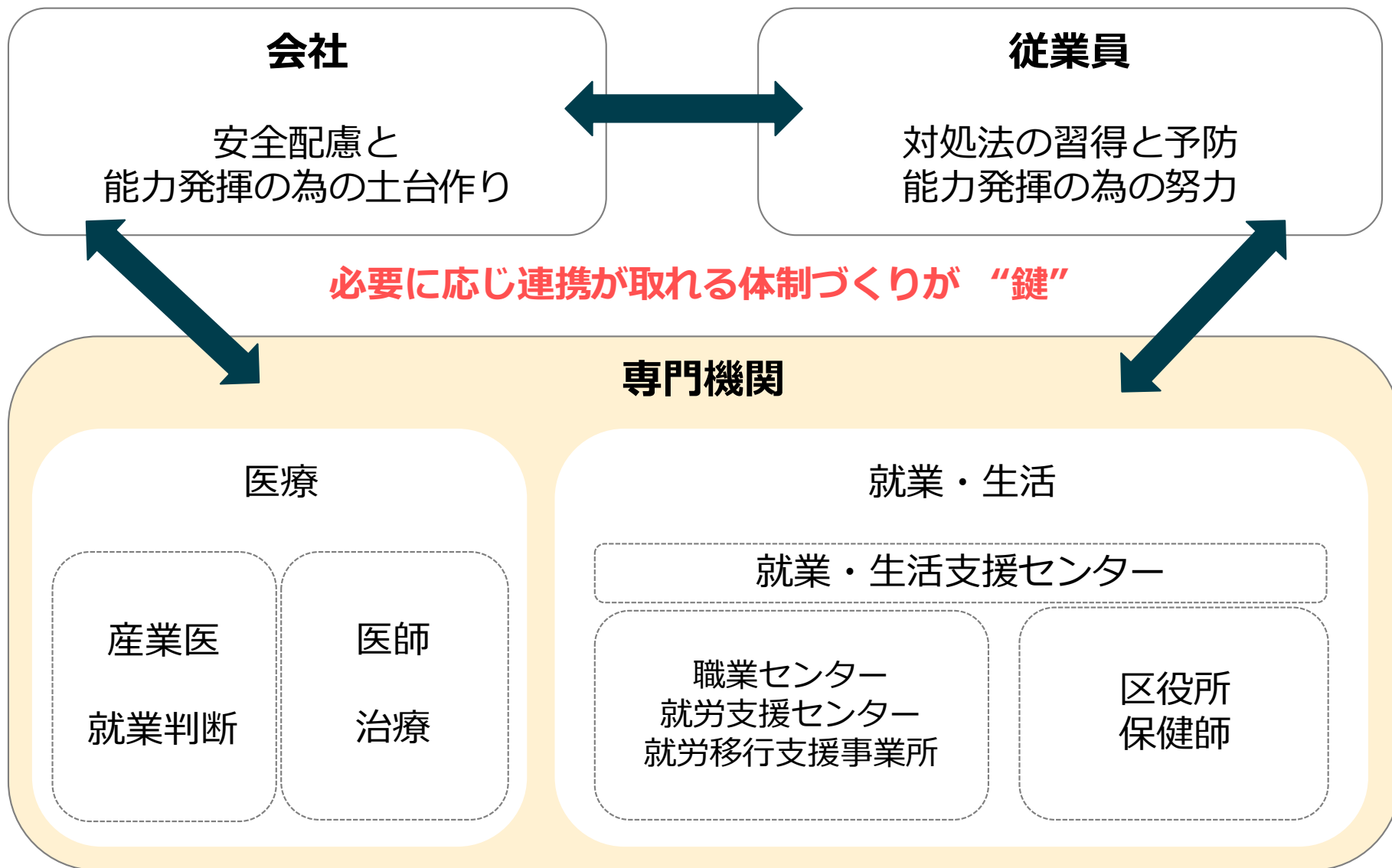
メンタル状態を観察し把握  
できるようにするための  
マトリクスシートを開発。  
専門知識のない管理者でも  
客観的な状態把握が可能に。

|             |           |           |           |
|-------------|-----------|-----------|-----------|
| ① 積極        | 積極的な発言    | ④ 業績の正確   | 他者意見の導入促進 |
| ② 機敏        | 機敏な反応     | ⑤ 事業理解    | 事業に対する理解力 |
| ③ 柔軟        | 柔軟な対応     | ⑥ 向上意識    | 自己成長への理解力 |
| ④ 結果のコントロール | 結果の状況     | ⑦ 自己責任    | 仕事に対する責任感 |
| ⑤ 作業理解力     | 個人の業務理解力  | ⑧ 他者への貢献欲 | 他人への貢献欲   |
| ⑥ 作業の正確     | 作業ミスの防止力  | ⑨ 自己管理能力  | 他者意見の理解力  |
| ⑦ 作業スピード    | 個人の作業スピード | ⑩ 他者理解力   | 他人の考えの理解力 |
| ⑧ 作業理解力     | 業務を理解する能力 | ⑪ 他者理解    | 他人の考えの理解力 |
| ⑨ 機敏性       | 仕事に対する機敏性 | ⑫ 他人への貢献  | 他者に対する理解力 |

★不安の解消により定着率が向上（92.3%）

★従業員の成長による生産性向上、活躍機会の増加

# 参考：定着や活躍に関する考え方



# 参考：新卒研修カリキュラム

|      | 【1年目】<br>社会人の基礎作り      | 【2年目】<br>他者と協働 | 【3年目】<br>組織と自身の動機づけ       |
|------|------------------------|----------------|---------------------------|
| キャリア | 自己理解を深める<br>1年目・2年目交流会 | 組織視点を考える       | 社会人5年目の姿を考える              |
| スキル  | ビジネスマナー<br>業務スキル       | コミュニケーション      | セルフコントロール<br>他者理解<br>他者支援 |
| 就労   | 関係構築<br>(支援機関・社内関係者)   | 支援体制の活用        | 必要に応じた連携                  |

## 【構成要素】

- ・ 自己理解、自己受容（障害理解、健康管理、セルフコントロール、支援機関連携）
- ・ ビジネスマナー（挨拶、言葉遣い、身だしなみ・立ち振る舞い、ルールを守る）
- ・ ビジネススキル（報連相、他者理解・支援、OA）



# はたらくに関する変化や課題

## はたらく人に関わる変化



価値観の多様化

ライフステージによるはたらき方の変化

など

## 社会の変化



労働人口減少

産業構造の変化

テクノロジーの発展

など

# 企業就労の立場での提案

1. 社会の変化に対応した機会提供
2. 活用を意識したカリキュラムと人材
3. 情報蓄積と連携



PERSOL