

NRI NRIみらい
NRI Mirai



業種 : グループ会社のオフィスサポート業務、ヘルスキープング業務など
会社概要 : 株式会社野村総合研究所(NRI)の特例子会社
設立 : 2015年7月1日
資本金 : 5,000万円
代表者 : 代表取締役社長 小松 康弘
社員数 : 127名 (2023年4月1日時点)
所在地 : 横浜市西区みなとみらい4-4-1
ホームページ :
<http://www.nri-mirai.com/index.html>

会社のPR情報

NRIみらい株式会社は、株式会社野村総合研究所 (NRI) の創立50周年にあたる2015年に、株式会社野村総合研究所の特例子会社として設立されました。さまざまな障がいのある社員が、グループ各社のオフィスサポート、ヘルスキープングなどの業務に取り組んでいるほか、NRIのネットワークや調査・研究とコンサルティングのノウハウを活かし、障がい者が活躍できる環境づくりを進めています。

会社からのメッセージ

「みらい」という社名には、障がい者が自らの力によって未来を切り拓く、という思いが込められています。それぞれの社員が仕事を通じて、成長を実感することで、支援される人（サポーター）から、支援する人（サポーター）へと変わってほしいと願っています。

一人ひとりが活躍できる、豊かで多様性のある社会を目指して、これからもさまざまな取り組みを進めていきます。

障害者雇用への取組の成果 (認定に当たっての評価ポイント)

数的側面

雇用状況	実雇用率	100.0%
	障害者不足数	0人
定着状況	過去3年間に採用した障害者の就職6か月後定着率	100.0%
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	97.6%

質的側面

キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ■ 賃金に関する処遇 障害者41名の平均年収が、2019年度から2022年度の3年間に、7.1%上昇。 ■ オフィスサポーターとしての様々な職域の経験を通じて、オフィスサポーターのまとめ役の能力を生かし、リーダー的な役割へのキャリアアップや、毎年、業務実績や能力に応じて、ステージアップ（昇進）を行っている。 2021年度： 9名 2022年度： 13名 2023年度： 9名
--------	---

体制づくり

組織面	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社長自ら、ホームページにて障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを社内外に発信。 ■ 部署を横断し、障害者雇用を推進する会議体として、月に一度リーダー定例を実施。視覚障害のあるマッサージ師のリーダーも参画する形で日々の障がい者雇用に関する課題などを検討。
-----	--

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

体制づくり

組織面

- 支援担当者の配置
 - ・ 日々の障がい者の業務をサポートできるよう、ジョブコーチ有資格者を含む指導員を、3つの業務チームに合計14名配置。
 - 第1チーム：8名 第2チーム：5名
 - ヘルスキープチーム：1名
 - ・ 人材の採用・定着・教育のHRMチームに指導員を合計9名配置。
- PDCAサイクルの確立
 - 障がい者雇用に関する事業計画を毎年作成。前年度の積み残しへの取り組みや更なる拡大への施策実行など、毎年PDCAサイクルを実施。
 - ・ 中期的戦略
 - ①障がい者雇用促進
 - 社会との交流を通じ、安全安心な職域づくり
 - ②インクルージョン促進
 - グループ内交流を通じ、社員相互の活力ある豊かな心づくり
 - ③社会へナビゲーション
 - 情報発信を通じ、障がい者と共生する持続可能な社会づくり
 - ・ 事業成長施策
 - ①障がい者雇用への更なる拡大への施策（採用・職域拡大）
 - ②支える基盤の整備（企画推進・管理職人材の確保、専門支援員の補充）

体制づくり

人材面

- ジョブコーチの養成
 - 業務で、指導員がジョブコーチ研修を受講。2015年の設立以来、毎年1名ほど養成。
 - ジョブコーチ有資格者：10名
- 毎年、自社の従業員含むグループ会社全体向けに、業務内容の理解促進のための活動報告会を、年2回実施。
 - 親会社とともに障がい者雇用に関するセミナーを実施。

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

仕事づくり

職務選定 ・創出

- 2021年度にカフェ業務「そらかふえみらい」の営業を開始
- 2022年6月に、障がい者が問題なく対応できるような業務の切り出しなどの準備を確実にし、親会社で行っている投資情報データサービスのデータ入力業務へのマッチングを実施。
2022年7月より業務開始、3～4名体制で実施。

環境づくり

職務環境

- 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備
 - ・ 横浜拠点の全エレベータに手すりを設置。
 - ・ 視覚障がい者のPCに音声読み上げソフトをインストール。
横浜拠点4名分 大手町拠点4名分 木場・潮見拠点3名分
 - ・ 背もたれの高いファミレスブースを設置し、休憩場所や気持ちを落ち着かせるスペースとして活用。
- 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化
オフィスサポーター向けの作業手順を写真付きのパネルで解説。

募集・採用

- 職場実習の受入れ
毎年、春夏秋冬、季節ごとに東京・神奈川・千葉などの特別支援学校より実習生を受け入れている。
2022年度 計71名
(春夏実習) 31名 (秋冬実習) 40名
- 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施
代表者が、ハローワーク木場の障がい者雇用に関するセミナーにおいて講演。
内容：NRIみらいのビジョン
事業内容やオフィスサービス事業での取組など

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

環境づくり

働き方

■ テレワークの整備・活用

2016年3月に開始した親会社での在宅勤務制度に準じた対応を行っている。2018年6月に在宅勤務制度からテレワーク制度へ制度改定、2020年2月にテレワーク制度の条件を緩和し、全職種で利用可とした。 利用実績 計4名

2023年2月に、視覚障がい者であるヘルスキーパーの利用実績あり。指導員もワークライフバランスの改善などを目的に、積極的に制度を活用。

■ 時差出勤制度の整備・活用

障害特性や職種にあわせて、時差出勤制度を整備・活用。

(標準勤務時間) 8:40～17:10

(オフィスサポーター/知的障がい者等) 8:45～16:45

(ヘルスキーパー/視覚障がい者) 10:30～19:00

(指導員) 8:15～16:45

(総務部員) 8:40～17:10

■ 職場復帰プランの策定・実施

個別の障がい者を対象とした職場復帰プランを策定、実施。休職明けすぐに通常勤務に戻ることは難しいため、復帰プログラムを障がい特性にあわせて作成。過去2年間に2名の実施実績あり。

キャリア形成

■ 障害者一人一人のキャリアプラン (支援計画) の作成

・障がい者全員の対話記録を作成し、課題がある場合は、ヒューマンリソースマネジメントチームへ相談を上げて障害特性に合わせた配慮・対応を行っている。

・障がい者全員に対して、年2回の支援機関・卒業校を交えた総合支援会議を実施。課題がある場合は、さらに、3者での追加打ち合わせや個別のサポートモデルの構築による個別支援を実施。

■ 教育訓練制度の整備・活用

・従業員の業務遂行に関する資格取得奨励制度の仕組みを整備し、2022年7月より運用を開始。

障がい者2名利用実績あり (簿記3級受験料補助)

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

環境づくり

その他の 雇用管理

- 障害者の雇用管理のための日報の作成
障がい者一人一人、日報（フリカエリノート）を作成し、業務管理や体調把握を行っている。指導員がフリカエリノートを確認し、課題がある場合は、別途対話の機会を設けるなどきめ細かな対応を行っている。
- 過去3年間に、障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用を実施
就労支援機関の職員等の職場訪問による定期的な相談支援を受け入れている。半年に1回、支援機関・卒業校と総合支援会議を実施し、本人の課題確認・問題解決によって、より働きやすくなるよう努めている。
(就労支援機関の職場訪問による相談支援回数)
2021年度 123回
2022年度 134回