

誰もが働きたくなる

## エコシステム構想（案）

※POINT・・・感性から経済合理性へのブリッジングがポイント



# 1 | 受容のきっかけをつくる

## 障がい者アートから始まる"受容の第一歩"

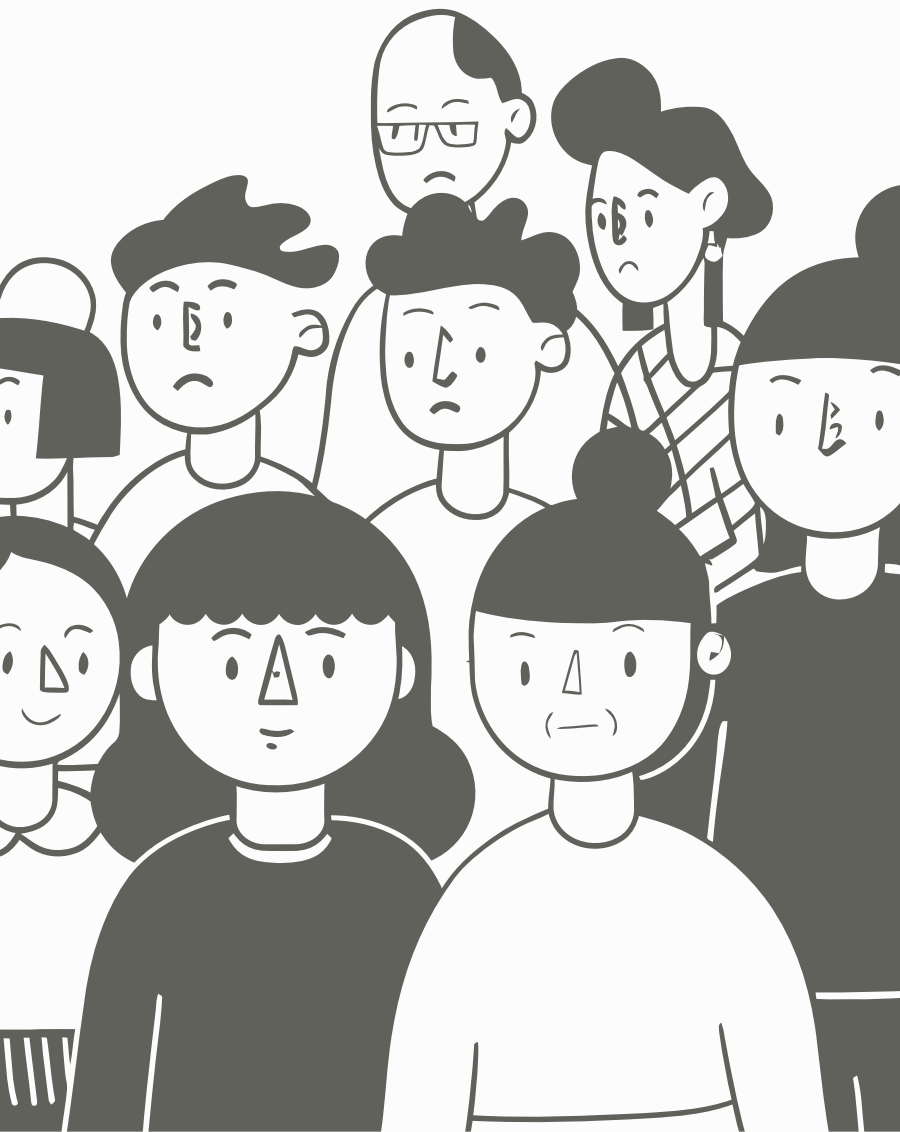
オフィスにアートを迎えることで、自然に障がい者の可能性に触れるきっかけを生みます。

**SECI対応**：Socialization（共同化）＝体験を共有し、暗黙知として「受容の芽生え」を醸成します。

### 効果

- オフィス環境改善
- ブランド価値向上
- 従業員満足度UP





## 2 | 多様性に触れる

就労体験で"多様性に触れる"

体験を通じて障がい者と共に活動し、多様性を理解します。

**SECI対応**：Externalization（表出化）＝体験から得た気づきを言語化し、D&I研修や制度に反映します。

### 効果

- D&I研修効果
- 従業員エンゲージメント向上
- 心理的安全性の醸成

## 3 | 関係性と環境に慣れる (STW)

### STWで"協働のリハーサル"

STWは「仕事スキル」よりも「人・環境に慣れる」場です。本人は安心して関係性を築き、企業は受け入れを学びます。

**SECI対応**：Combination（連結化）＝経験や工夫をマニュアル・制度にまとめて組織知化します。

#### 効果

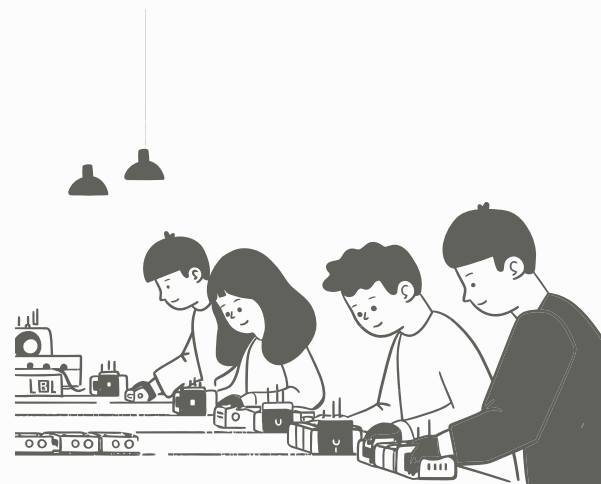
- 雇用前のミスマッチ防止
- 定着率UP
- 採用コスト削減

## 4 | 協働を生み出す（雇用）

### 雇用で"協働"を実現

STWを経て正式雇用へ。協働が日常に根付きます。

**SECI対応**：Internalization（内面化）＝仕組みを実際の行動に落とし込み、習慣化します。



### 効果

- 法定雇用率達成
- 納付金削減
- 調整金受給

## 5 | 働きやすさの仕組みを生み出す

### 働きやすさの仕組みが定着

協働が進む中で合理的配慮が制度化し、誰もが働きやすい環境になります。

**SECI対応**：Socialization+Externalization=定着した配慮が文化として共有され、制度として進化します。



離職率低下



生産性向上



人的資本経営の推進

## 6 | 人が集まる職場になる

# "人が集まる企業"へ

多様性と働きやすさが魅力となり、人材確保力が高まります。

**SECI対応**：Combination→Internalization＝多様性と働きやすさを経営戦略に統合し、文化として定着します。



応募者増加



優秀人材確保

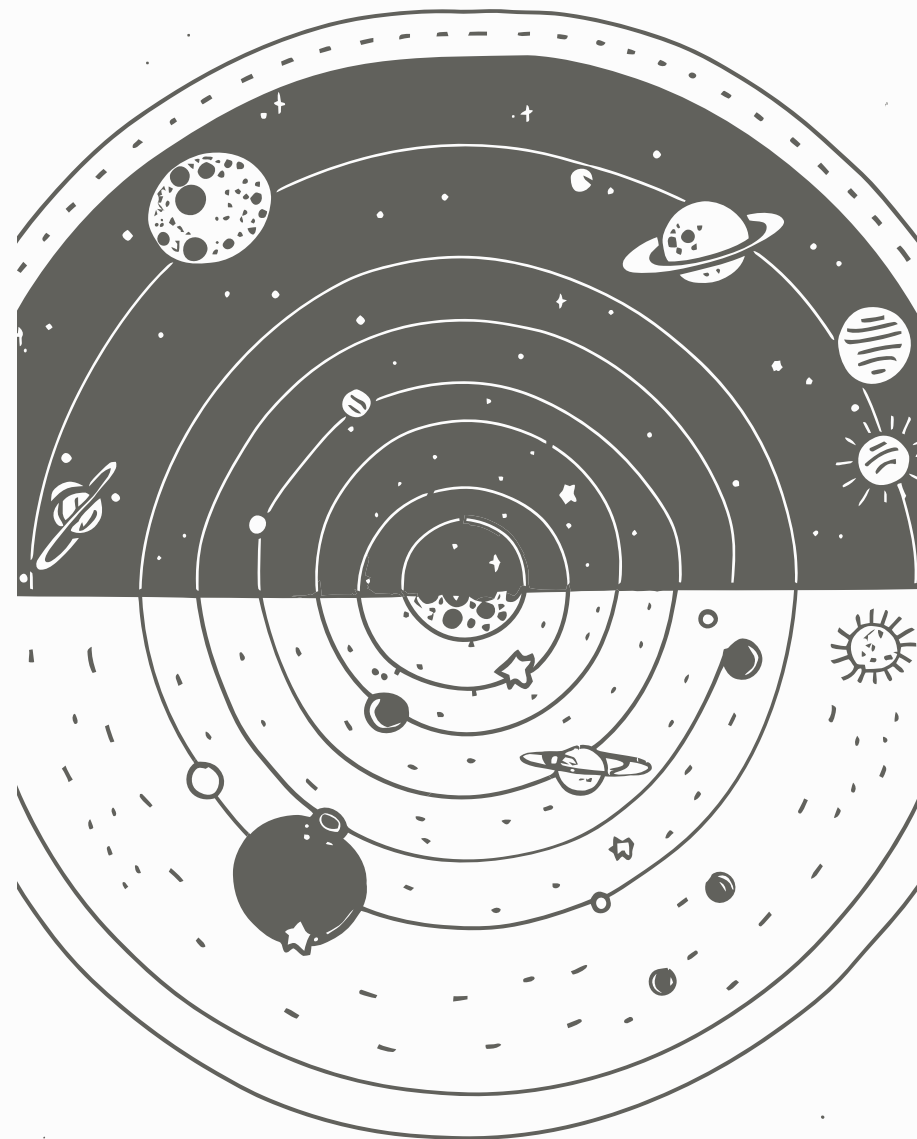


**ESG**評価改善

## 7 | まとめ（エコシステム図）

6ステップで「誰もが働きやすいモデル」へ

「経験を共有（S）→言語化（E）→制度化（C）→習慣化（I）」の循環を繰り返すことで、障がい者雇用が一過性でなく**組織文化**として根付く。



## 8 | 共生社会と地方創生へ発展するモデル

# "共生社会 × 地方創生"へ

企業内で培った仕組みを、自治体・学校・市民・国と連携し、地方創生に資する共生社会モデルへ発展させます。

### 連携の広がり

#### 国

障害者雇用政策・地方創生SDGsと連携、全国展開のモデル化

#### 自治体

地域雇用戦略や条例化、助成金制度と統合

#### 学校

特別支援学校・大学とキャリア教育、インターンシップ連携

#### 地域団体・市民

福祉事業所・NPO、アート・ボランティアを通じて共感の輪を拡大

**SECI対応**：社会レベルでの知識循環（地域知→国の知→再度地域へ）

### 効果

- 地方創生（雇用創出、人口定着、不平等是正）
- 持続可能な社会モデル形成（SDGs 8,10,11）

企業ブランド・国際的評価の向上