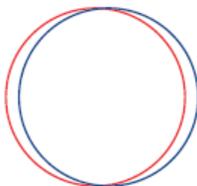


博報堂と三井不動産、精神障がい者の雇用拡大とキャリアアップを支援する
新会社「SUPERYARD」設立、事業開始
—合理的配慮のあるシェアオフィスと最適な業務設定を提供—

株式会社博報堂（代表取締役社長：水島正幸、以下「博報堂」）は三井不動産株式会社（代表取締役社長：植田俊、以下「三井不動産」）と、企業での精神障がい者の雇用拡大と雇用後のキャリアアップを支援するサービスを提供する合併会社 SUPERYARD 株式会社（代表取締役社長：大益佑介、以下「SUPERYARD」）を2023年2月に設立し、4月より業務を開始したことをお知らせいたします。

なお本件は「Hakuhodo JV Studio」によるジョイントベンチャー設立第1号案件になります。



SUPERYARD

ESG投資が拡大する中、その判断要素の一つである人的資本への注目度が高まっています。企業は、自社の価値向上や持続的な成長の源泉である人材の課題に積極的に取り組むことが求められています。

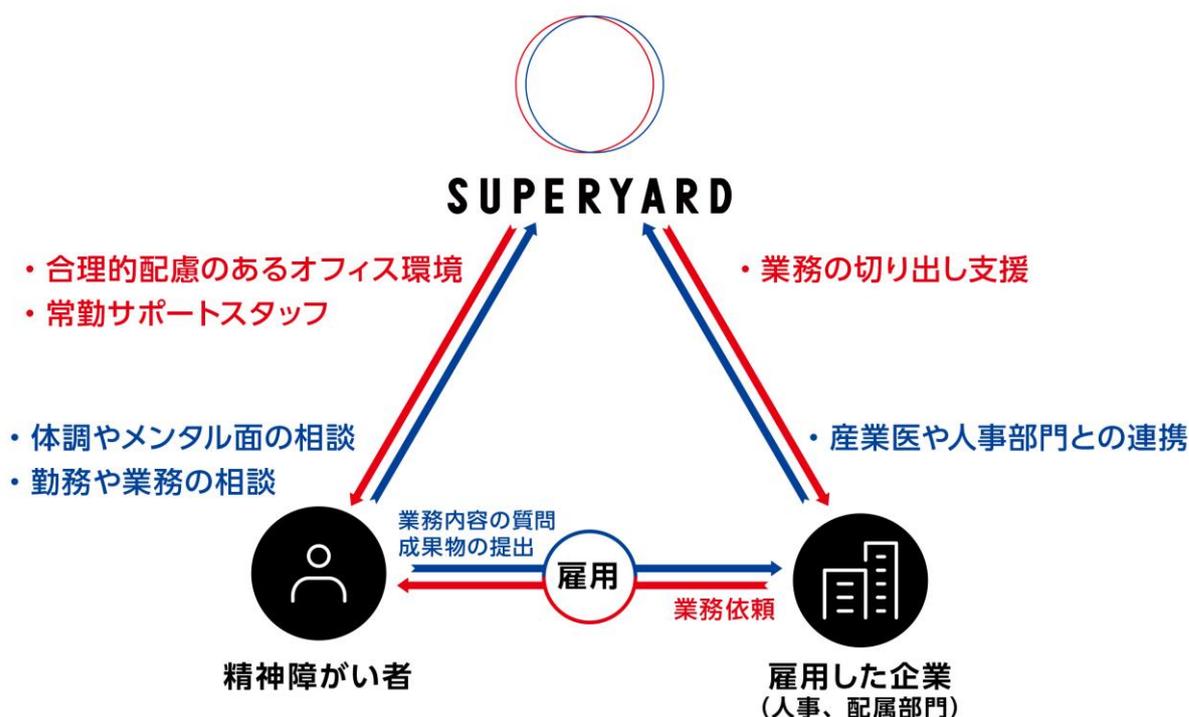
現在日本の民間企業で雇用される障がい者の数が伸び悩み、法定雇用率未達成の企業も多い中、厚生労働省は2026年には法定雇用率を2.7%まで段階的に引き上げることを決めています。しかし、精神障がい者は就労機会が十分に得られていない状況です。

企業は適切な業務設定や業務依頼、環境整備の経験不足により活躍できる状況を十分に提供できていない実態があります。雇用実績の成功事例がまだ少ないこともあり、様々な側面での改善が求められています。

SUPERYARDは、精神障がい者への「合理的配慮」のある環境整備として、三井不動産の働き方・オフィス活用の知見を生かし感覚過敏などにも対応しながら業務に従事できるシェアオフィスを用意します。そして産業医や専門家と一緒に開発した障がい者への業務の切り出し手法で業務を特定。また、博報堂が広告業務で培ってきた“良い部分を見極めて周囲に知ってもらう”ノウハウで、ひとりひとりの特性の異なる障がい者に合った業務を依頼し、雇用する企業の不安を解消するサービスを提供します。

博報堂で実施したテストケースでは、業務の作業手順をきちんと明示し業務進捗に並走しながら不明点を即時に解決することにより、スムーズに業務を遂行するだけでなく精神障がい者の方から改善策の提案を受けるなど、当初想定以上の実績をあげることができています。

雇用後は精神障がい者が働きやすい設備・常駐スタッフを整えたシェアオフィスで安心して業務に従事できるように支援していきます。企業が障がい者への合理的配慮を行いながら適切な業務依頼をすることが、障がい者の継続的な業務従事につながり、結果として雇用企業内での信頼関係を作り出し、障がい者自身の能力開発と業務拡大を通じたキャリアアップを目指すことを可能にしていきます。



(SUPERYARD の提供するサービス)

なお、SUPERYARD は、博報堂の新規事業開発組織「ミライの事業室」が手掛ける「Hakuhodo JV Studio」のメンバーが参画、三井不動産と共に構想し、「Hakuhodo JV Studio」のジョイントベンチャー第1号として設立しました。

SUPERYARD は、就労に不安を抱える精神障がい者と雇用に不安を持つ企業、それぞれの課題を解決するサービスを提供し、生活者とともに未来をつくる企業として、より多くの精神障がい者の方が企業で活躍し、そしてキャリアを積んでいける社会の実現に挑戦してまいります。

■会社概要

社名 SUPERYARD 株式会社

設立 2023年2月27日

代表取締役 大益 佑介

所在地 東京都中央区日本橋室町3-2-1

主要株主 三井不動産、博報堂

■提供するサービスの特徴

従来の障がい者雇用と以下の5つの点を兼ねそろえている点で新しい手法となっています

	① 募集	② 採用基準	③ 担当業務	④ 業務環境	⑤ 支援人材
これまで	自社webサイト	企業風土に合うか	軽作業 / 定型業務	特例子会社 農園 チャレンジドセンター	企業の社員
 SUPERYARD	福祉施設に通う 障がい者との ネットワーク	実習による作業力評価 + 障がい理解 + 配属部署の人と 合うかどうか	企業の本業から 切り出し	感覚過敏に対応した オフィスを提供	常駐スタッフが 産業医や福祉施設と 情報連携しサポート

①人材募集は就労移行支援事業所など働きたい障がい者が準備を進める福祉組織と連携する。

②採用は障がいの特性と業務の適性の確認のために実習を通じて、マッチングする。

③担当業務は一人ひとりの障がいの特性にあった内容を独自のスキームで企業の本業から切り出す。

④業務環境は一人ひとりの障がいの特性に対応したオフィスを用意する。

⑤雇用後も常駐スタッフが産業医や就労移行支援事業所と連携しながら障がい者をサポート

< 参考資料 >

現在、日本の障がい者 937 万人（※1）のうち、民間企業で雇用された障がい者は、わずか 61.3 万人（※2）です。手帳区分の精神障害でみると、10.9 万人（※2）となっており、精神・発達障がい者の就労機会が特に少ない状況です。一方で民間企業に目を向けると、企業数の 51.3%（※2）が障がい者の法定雇用率が未達となっています。

今後、厚生労働省は法定雇用率を現状の 2.3%からさらに 2.7%（※3）まで拡大させることを決定しています。（引用元）

※1 「令和 4 年版 障害者白書」より 2018 年のデータ

※2 令和 4 年 厚生労働省 障害者雇用状況の集計結果

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29949.html

※3 令和 5 年 1 月 18 日 厚生労働省 労働政策審議会（障害者雇用分科会）資料より

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126985.html

・合理的配慮とは

採用時においては、障がい者と障がい者でない人との均等な機会を確保するための措置。

雇用後においては、障がい者と障がい者でない人の均等な待遇の確保または障がい者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための企業による措置のことを指します。

2024 年 4 月の障害者差別解消法（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律）の一部法改正施行により、民間事業者による合理的配慮の提供が努力義務から法的義務へと変わります。

■ミライの事業室

博報堂は、数多くのクライアントのイノベーションを支援してきた経験を拡張させ、自ら主体となる事業創造に挑戦しています。「ミライの事業室」は、その推進役として 2019 年 4 月に発足した新規事業開発専門組織で、コンサルタント、マーケター、クリエイター、ビジネスプロデューサー、テクノロジストなど多様なメンバーが本社から集結して活動しています。ミライの事業室は「チーム企業型事業創造」を方針とし、企業やスタートアップ、研究機関、行政など様々なパートナーと連携して大きなチームを組み、そのなかで自らが事業オーナーとなってリスクテイクしながら、単一企業では成し得ない事業の実現を目指します。博報堂が強みとする生活者発想とクリエイティビティを活かした事業創造を通じて、事業の先にあるミライの生活創造、社会創造に挑戦していきます。<http://mirai-biz.jp/>

■Hakuhodo JV Studio

クライアントアセットと博報堂リソースを掛け算した新規事業を構想し、JV（ジョイント・ベンチャー）の設立を通じた新収益の獲得を目指すプログラム。イノベーション、新規事業の創造に長けたプロフェッショナルスタッフが伴走いたします。

提供サービスの例

- ・クライアントと博報堂がともに目指すべきビジネス機会の探索
- ・両社の新規事業を通じて成し遂げるべき UX・サービスなどの詳細なデザイン
- ・両社の新規事業の蓋然性を確かめる実証実験の計画と実行
- ・詳細な JV 計画書・契約書の作成などスキーム構築