

ハッピーのヒントをあつめよう。

T! HAPPY Tips



VOLUME

65

新卒に聞く！

デコボコベースってこんなところ

バトンタッチ特集

企画室・内部監査室

しらタク！

もにす認定って知ってる？

vol.
65
Happy Tips

HAPPY TIPS CONTENTS

03 巻頭特集 デコボコベースってこんなところ

05 バトンタッチ特集 内部監査室/企画室

08 しらタク! もにす認定って知ってる?



\ 23卒に聞く！ /

デコボコベースってこんなところ



デコボコベースのサービス



etc...

デコボコベースに入社を決めた理由を教えてください。

わたしがデコボコベースに入社を決めたのは、切れ目のない支援ができると感じたからです。学生時代に学習支援のボランティアや放課後等デイサービスでアルバイトをしていた経験から、卒業後も教育や福祉の現場でお子さんの支援を続けたいと思っていました。しかし、その思いと同時に、支援をしていたお子さんが、「これからどのような職業を選択するのか」「どのような大人になるのか」にも興味があり、自立支援や就労移行支援で働いてみたいという気持ちもありました。

デコボコベースが提供するサービスは、未就学児～成人の方が利用されており、お子さんも成人の方も支援できるチャンスがあると感じました。自分の支援の幅を広げられること、年齢問わずお困りごとのある方を支援できると感じたことが入社を決め手になりました。

「発達に凸凹があっても、社会の一員として自然に受け入れられ、活躍できる」ように、児童支援から就労支援まで、人生のステップに合わせた支援を展開しています。



デコボコベースで働いていて、よかったことや課題と覚えることはありますか。

デコボコベースで働いていてよかったことは、自分のやりたいを叶えるために挑戦できる環境があることだと思います。入社前から就労移行支援で働きたいことをお伝えしていますが、公認心理師の資格取得をしたタイミングで、就労移行支援を利用されている方の面談の同席をさせていただいています。上長と一緒に働いている教室スタッフの協力あつてのことですが、資格を活かした業務や自分のやりたいことを実現するための道を進めているという実感があります。今後は自分の所属している教室の業務やお子さんの支援を行いつつも、自立支援や就労移行支援など支援の範囲を拡大していけたらと思っています。

デコボコベースのメンバーに一言！

社会人1年生でまだまだ未熟な部分はありますが、支援に関すること・福祉サービスの制度に関することなどたくさんのお話を吸収していきたいと思っています。

これからもご指導ご鞭撻のほど
よろしくお願いいたします！

現在、Peaceプログラムのリーダーを務めていると伺いました。プログラム内容と進める中でのやりがいなどを教えてください。

PEACEプログラムは、神戸大学・鳥取大学の先生方と共同研究を行い開発された個別のプログラムです。全10回のセッションを通して、様々な感情を知ること、お子さんが自分自身で不安に気づき、不安を低減させる方法を身につけることなどを目的にプログラムを行っています。

プログラムを通してのやりがいとしては、お子さんの特性や考え方を今までよりも知ることができていることがあります。プログラムを提供するだけでなく、お子さんとの対話を通して、よりお子さんのことを知ったり新たな一面を見たりできていたりするという実感があります。また、他のお子さんの支援に生かそうだと思ったことは平日のトレーニングのねらいに盛り込むなど、個別のプログラムをしながら、より多くのお子さんの支援に還元できる視点を得られることもやりがいを感じます。

一方で、正解のない「気持ち」を取り扱うことの難しさを感じています。経験したことのない状況や気持ちを想像することが難しいお子さんもいらっしゃるため、どのような伝え方をするとお子さんにわかりやすいか、納得感のある伝え方ができるか悩むことがあります。その際は、複数の選択肢を提示して選んでもらったり、お子さんにとってプラスの気持ちになるかマイナスの気持ちになるかなどを聞いてみたりと模索しています。



HT中野教室
青嶋 野愛

Baton Touch

会社にとって大きな出来事である「世代交代」。
バトンを渡す人、引き継ぐ人。
それぞれの想いを聞いてみました。

企画室の責任者に就任、 利年さんから内部監査室を引き継ぐこと について、どのようにお考えですか。

2023年10月より、内部監査室と企画室を統合した、企画部の責任者を務めさせていただくことになりました。私は、前職では、認可申請やそれに伴う行政との渉外、検査や調査の対応など、行政との窓口になる業務と、全社の仕事がスムーズに進むよう調整を図る総務的な業務に従事していました。現職では、パートナー事業所の運営支援にまつわる多岐にわたる業務に従事するところから始まり、直営およびパートナーの事業所の実地指導対応や、事故・苦情対応の案件にも多数対応し、仕事の領域を拡大してきました。そのような活動を経て、今回内部監査室と企画室の責任者を引き継がせていただくのは、自身の貢献できる領域を評価いただけたのだと、大変光栄に思います。

企画部長

Masahumi
Nakanishi



新しいチーム（内部監査室・企画室）に 期待していることを教えてください。

内部監査室は、社内だけに留まらず、ハッピーテラス、ディーキャリア、ディーエンカレッジそれぞれのブランド全体に対して、合法性と合理性の観点から公正かつ独立的な立場で、ガバナンス・プロセス、リスク・マネジメントおよびリスク・コントロールについて客観的意見を述べ、助言・勧告を行います。我々は、全国に200以上の事業所を運営するグループとして、1事業所に求められるコンプライアンス体制よりも高い目標を持ってコンプライアンスに取り組むことが求められています。とはいえ、開所したての事業所や、異業種から福祉の世界にやってきた人材にとって、日々の支援の提供を行いながら、制度を網羅的に理解し、常に運営体制を改善していくのは容易なことではないと思います。体系立てられた教育機会の提供、チェック体制、是正と再発防止を行うためのフォローを通じて、我々のグループに参加している中で事業所や地域で、コンプライアンスに携わるリーダー人材になっていけるような体制構築を担っていきたいと考えています。



企画室は、全国のパートナー事業所の運営支援のためのサポートや、それに関わる業務の改善が主なミッションでしたが、この機にデコボコベース株式会社と全国のパートナー企業が、ソーシャルインパクトの実現のための活動に注力できるように、業務改善や社内外のイベントその他の企画を効果的に立案・運営していくチームになります。抽象度が高く、大きな目標の達成を目指すこととなりますが、私たちの組織が社会に貢献できる領域のそれぞれにおいて、どのようなロジックで仕事が成り立っているのか分析し、最適化を図ることで、少ない労力で同じ成果を出せるように改善を行い、より上位の目標に向かって進んでいくためのリソースを確保します。

メンバーのアイデア・実行力を引き出し、業務の継続的な改善を通じて意思決定の速度をあげ、全国で支援を行っていただいている皆さまをエンパワーメントできるような、魅力的な組織になるよう尽力したいと思います。



デコボコベースのメンバーに一言！

私は、弊社のビジョン「凸凹が活きる社会を創る。」に共感して入社しました。同質性の高い組織は意思決定のスピードが早く、特定領域の成果を早く出すことができるかもしれませんが、しかし、我々は、直営の事業所だけでなく、パートナーの事業所とともに、各地域で社会貢献のインパクトを生み出そうとしています。グループの組織体としての階層の複雑さや、人材と働く地域の多様性の中で、同じ目標に向かって進んでいくためには、高く遠くまで見渡せる視点と抽象的な思考能力、実際に現場で手を動かして肌ざわり感の中で発想し学んでいく能力の両立が求められます。同じ目標に向かいながら、組織として多様性を拡充させていくのはたいへん難しいことだと思いますが、私は、デコボコベースで働く人たちが、凸凹が活きる社会を創るために、凸凹が活きる組織の中で、凸凹が活かせる人材になることに、大きな意義を感じています。デコボコベースで働くひとりひとりが描く未来を目指して働けるよう、コンプライアンスや業務の効率性など足元を支えつつ、新しい企画を立案し再現性を持たせていく仕事に注力したいと考えています。

将来、デコボコベースで育った人材はすごいね！社会に価値を生み出せるよね！と言われるよう、自分の役割を全うし、常に仕事の領域を拡大できるようにしていきたいと思っています。

社外取締役

Rine Ue



中西さんに企画室/内部監査室を引き継いだことについての想いを教えてください。

「やっと引き継ぐ事ができた」と安心していません。中西さんへ内部監査室（当時はコンプライアンスチーム）へのリーダーの打診をしたのは、実は1年以上前でした。松井さんが中期経営計画を作成すると同時に、各役員は今後の自分の3か年の計画を作成します。そして、立てた計画に向けてPDCAで回していき、組織力を向上させるために努めています。つい先日、引越の整理をしていたところ、2020年に作成したマインドマップや、目標が出てきました。その中に私がいなくても、機能している状態にする目標があり、「なんとか2023年でやりきることができたな」と思っています。

一つの事を形にしていくには、時間がかかります。変化から定着の段階になるには、3年ほどかかると私は思っています。コンプライアンスの活動を全社で立ち上げて3年。これまでに様々な知見や、経験が得られました。失敗も次に生かせば、失敗ではなく経験に変わります。私の代では、コンプライアンスについての理解を得てもらふことや、チームの認知、実際の活動をするを主としてきました。そして今回引き継いだ中西さんは、事前にできるリスクマネジメント等を経営戦略に盛り込んだ形へとステップアップさせていくと思います。今よりも良い組織ができることを楽しみに外から見守りますね。

中西さんに一言！

内部監査室は、厳しい細かいイメージがあると思いますが、中西さんが作る内部監査室は双方のコミュニケーションが取れる場所になることを期待しています。私が後任者を選定するときに、「とにかく利己に走らない人」「客観性に優れている人」「平等でなく公正な判断ができる人」この3点で考えました。内部監査室ではハラスメントなども取り扱うため、情報統制や土業の先生とのやり取りが多くなるのが理由です。中西さんは、その全ての点を満たしていました。どんな時も、現場やカスタマーの目線に立って何が公正なのかという判断をしてくれることを期待しています。

デコボコベースのメンバーに一言！

「変化を恐れず変化を創る側に回ろう」という話を、以前の社内報でお伝えしました。内部監査室も最初から全て上手くいったわけではありません。批判も多く受けましたし、判断ミスも沢山しました。それを乗り越えて形になってきたのです。直営の中でコンプライアンスの分化タスクを担当して、地道に何年も頑張ったスタッフは転職の際に、その知識を買われて役職も給与もUPし旅立ちました。（すごく残念でしたが...）何をどう活かすかは自分次第です。

コンプライアンスに興味がある人はぜひ、中西さんに相談してくださいね。



もにす認定って、知ってる？



国から認められたことで 仕事に対して誇りを持てるように

令和3年11月に取得をした「もにす認定」。今回は認定の盾が届いたと
のことで、改めて「もにす認定」の内
容や認定取得の価値について、会長室
の島田さんにインタビューをしてきま
した。

「もにす認定」について、
教えてください。

障害者の雇用の促進及び雇用の安定
に関する取組の実施状況などが優良な
中小事業主を厚生労働大臣が認定する
制度です。

認定制度により、障害者雇用の取組
に対するインセンティブを付与するこ
とに加え、既に認定を受けた事業主の
取組状況を、地域におけるロールモデ
ルとして公表し、他社においても参考
とできるようにすることなどを通じ、
中小事業主全体で障害者雇用の取組の
進展を目指していくものとなっています。

取得するまでの過程で大変だったことを教えて下さい。

認定を取得するために、40の設問に回答しました。数的には、それほど多くはありませんが、一つ一つの回答が正確なファクトベースであることが必要でした。その為、様々なフォルダから過去のデータを探したり、関連部署に問い合わせる必要があったり、地道な作業の積み重ねが大変でした。

また、ようやくデータを提出してホッとしたのも束の間、事務局から新たな質問や、事実確認などのフィードバックが3〜4回ほど寄せられました。その後は、「交渉」が非常に重要になってきましたね。

今回のゴールは「認定を受けること」であり、当社内で誰もが一生懸命に取り組んでいることが、一般論で設定された単一の基準だけで却下されることは悔しいと感じ、粘り強く話し合いを続けました。最終的には、東京労働局とハローワークからの担当者様が当社を訪問してくださり、直接面談を実施し、もにす認定取得への「想い」を語りました。この「想い」とは、当社の理念やビジョンのことです。我々の思想がこのようにあるからこそ、先ほど却下された項目

も「却下されるべきでない」というストーリーを伝えることで、担当者様も納得して「ああ、たしかに。それなら問題ありません。」と回答をいただくことができましたね。紆余曲折ありましたが、無事に取得出来て嬉しかった気持ちは今でも覚えていきます。

取得まで様々な課題があったのですね。そんな「もにす認定」ですが、現時点ではいくつの事業主が認定されているのですか。

今年の6月の時点では、全国で307社（厚労省公表）が認定されています。また、東京都では48社（令和5年10月現在 厚労省公表）が該当しています。当社は東京都内で13番目に取得をしており、特例子会社を除くとなんと5番目です！これは凄いことだと思います！ちなみに14番目はZECさんです。超一流企業の前ということですね。



取得できたことによる利点はありますか。

一般的な利点は当社の「ブランディング」において強みになることです。「ブランディング」とは簡単に説明すると、自社に対しての信頼や共感を通じて他社とは違う価値創るものです。なので、売上と採用に大きく関係する項目になります。なぜ、ブランディングに寄与するかは、スペースの関係上ここでは割愛しますが（興味ある方はいつでも聞きに来てください！）、担当者のわたくしとしては、本質はそこが一番の利点ではないと考えています。そもそも「もにす認定」自体がまだまだ認知度が低いというのもある為、ピンと来る方は少ないかも知れないですが、「社会的経済的自立を支援している企業が、自社でも障害者雇用を積極的にしており、その思想と取り組みと実績を国が認めてくれた」という事実がとても大きなことであり、私たちの日々の仕事、活動、業務の誇りにも繋がるのではないかとということが大切な部分だと感じています。



今後目指している認定や賞などがありましたら、教えてください。

社内調整中ではありますが、「健康優良認定企業」「D&Aワード」「女性の健康経営認定」「B Corp」「Forbes JAPAN woman」を狙っています。



デコボコベースのメンバーに一言！

私事ですが、最近社内ベンチャーのような位置づけでNPO法人を代表として立ち上げました。その中で、上さんや松井さんが仰っている「“家族のように”考える」という言葉が少しだけ分かり始めてきた気がします。働くことに対しての考え方は人それぞれだと思いますが、私自身は「働かせてもらっている」「給与をいただいている」という価値観で日々過ごしています。また、会社は「家の“ように”」と考えています。だからこそ、自分の家（家族）が、社会から第三者から褒められたり認められたりしたら、とても嬉しく、誇らしく感じます。当社が認定/認証/受賞されること、評価されることで皆さんが「誇りを持つ」ように今後も努めていきます！（会長室 島田）