

会社紹介

株式会社湘南ゼミナールオーシャン

親会社の概要

会社名	株式会社湘南ゼミナール
代表者名	福村 賢一
所在地	横浜市中区万代町1-2-12VORT 横浜閥内Ⅲ 5F
設立	1976年4月湘南塾(湘南ゼミナールの前身) 設立開校 1988年4月株式会社湘南ゼミナール設立
資本金	3250万円
売上高	110億1,000万円(2016年5月実績)
教室数	神奈川・東京・埼玉・千葉に合計201教室を展開 (2016年2月時点)
社員数	724名(2016年4月現在)
主な事業内容	幼児・小学生・中学生・高校生を中心とした進学塾、大学受験予備校、その他教育関連事業
理念	「人に学び 人を育て ひとにかえそう」



湘南ゼミナールオーシャン 概要

会社名 株式会社湘南ゼミナールオーシャン

宮崎台事業所 〒216-0033 川崎市宮前区宮崎2-10-9 オーミヤ宮崎台ビル301

電話番号 044-873-8005

設立 平成2012年10月25日

特例子会社
認可 平成2013年3月

資本金 500万円

株主 (株)湘南ゼミナール100%出資

代表者名 代表取締役社長 志賀 明彦

従業員数 14名(うち精神障がい者11名)

事業内容 主に学習支援事業に関わる事務・軽作業支援業務



会社沿革

2012年10月 株式会社湘南ゼミナールオーシャン設立。

2012年12月 オーシャンとして初の障がい者の採用。関内本社にて事務補助を開始。

2013年3月 特例子会社として認可。学習支援事業では神奈川初、学習塾では全国で3社目。

2013年4月 川崎市宮前区に宮崎台事業所を開設。元湘南ゼミナール取締役がマネージャーとして就任。

2013年6月 オフィスサポート事業として、文書PDF化、経理入力、アンケート発送業務、教材の作成管理発送など職域を拡大。

2013年12月 川崎市精神障がい者実習事業所として認可。

2014年3月 就労移行支援機関でジョブコーチとして支援員育成を担当していたスタッフが宮崎台事業所に就任。

2015年1月 川崎市主催の第12回障がい者就労セミナーにて当社従業員がパネラーとして参加。

2015年8月 独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構主催「職場改善好事例」にて奨励賞を受賞。教育支援業としては初の受賞となる。

2015年10月 宮崎台事業所移転。

湘南ゼミナールオーシャン 理念

- 一、働く意欲を持つ人が、互いに可能性を引き出し社会貢献出来る場を創出する
- 二、その成果を広く社会に還元することにより、一人ひとりが活き活きと働く社会を実現する

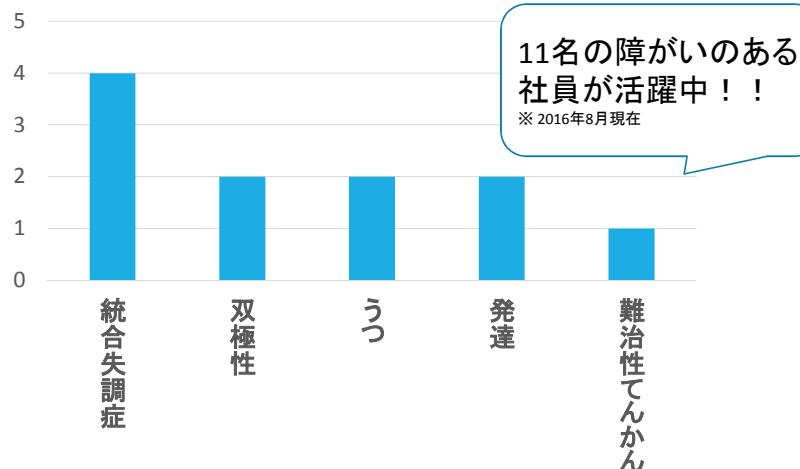
業務内容

主に湘南ゼミナール本社の学習支援事業のサポート業務を受託。

- 書類のPDF化
- 機密文書の処理
- 経理部補助(小口現金管理)
- 名刺作成
- 封入・封緘(アンケート)
- 教材作成補助
- 本部へ出向しての各部署の補助

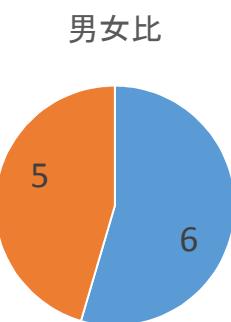


社員数及び障がい種別



社員の特性

性別・年齢構成

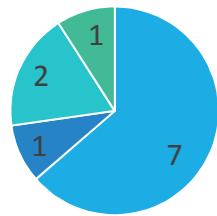


※いずれも2016年8月末現在

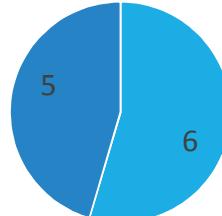
社員の特性

就労前の状況その他

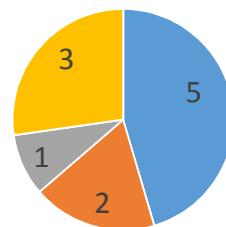
就労前の状況



就労経験



就労年数構成



※いずれも2016年8月末現在。就労経験は障がい者雇用枠以外で1年を超える勤務。

支援体制

間接支援
(本社人事)

精神保健福祉士
産業カウンセラー

直接支援(事業所)

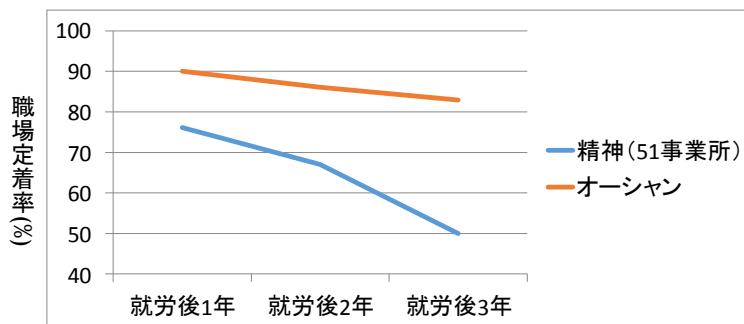
職業生活相談員
(ピアソーター)

クルー

ジョブコーチ
経験者

精神保健福祉士
社会福祉士

社員数及び職場定着率



※厚生労働省「一般就労後の職場定着フォローアップに関する調査 事業報告書」より
社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 2012年度調べ
弊社分は同資料の算出法に準拠して弊社にて作成。
ただし、母数が少ないので、2013年、2014年、2015年に就労開始したものを合算

顧客満足度

湘南ゼミナール社員へ向けて、アンケートを実施。

湘南ゼミナールオーシャンの仕事に関して10点満点で評価を依頼。

10/10点が90%！！高評価の理由として…



丁寧さ

工夫を凝らした梱包



正確性

ミスを防ぐチェック体制
納期厳守



ホスピタリティ

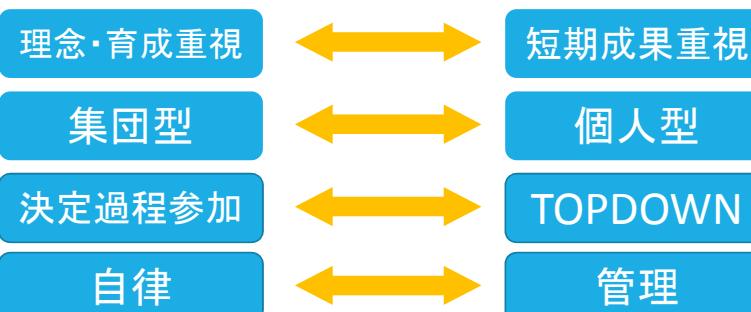
お客様へ「ありがとう」を伝える39カード

職場定着率を支える主な要因

- 1 理念と企業風土・文化
- 2 特性に合わせたオペレーション
- 3 健やかにはたらき続ける取り組み
- 4 マッチング重視の採用

職場定着率を支える要因1

企業風土・文化



職場定着率を支える要因2

特性に合わせたオペレーション

強みを活かし苦手をカバーする仕組み

- 工程のスマールステップ／デュアルチェック
- スタンド式チェックリスト／業務チェンジ
- ウォームアップ業務 etc.

主体的に参画する仕組み

- 改善提案と表彰
- Q目標
- 実績の見える化 etc.

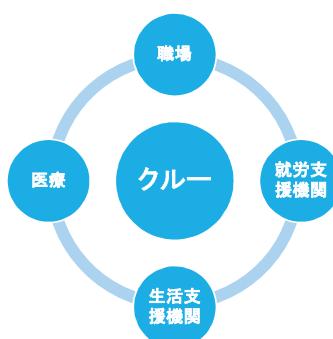
つながりを強め、カバーする仕組み

- エンドコール／オーシャンズクラブ
- ありがとうメッセージ／39カードとアンケート
- パートナー制／強み苦手の共有 etc.

職場定着率を支える要因3

健やかにはたらき続ける取り組み

支援機関との役割分担



スタートアップトレーニング

1時間毎のリカバリータイム

始業時間10時

G&B

パートナー制

個別対応(SST、通院CK)

職場定着率を支える要因4

マッチングを重視した採用

求める人材

- ・理念、風土・文化にご賛同いただける方
- ・働く意欲があり、安定して貢献する努力ができる方
- ・ご自身の障がいを受け入れ、セルフケアの努力ができる方
- ・医療機関や支援機関のサポートを受け入れることのできる方
- ・一緒に働く方の特性を理解し協力して働くことのできる方

基本情報

見学

実習(座学P含む)

記録・評価(強みと苦手)



採用後スタートアップ研修

順風満帆のようですが…

配慮や支援

- ・本人の伸びる力を弱めてないか？
- ・人によっては依存傾向を強めているのでは？
- ・オーシャン以外では活躍できない人材になっていないか？

人によっては、必ずしも配慮・支援が
安定や職業人としての成長につながらない

KEY K-Stepを導入して、課題解決に取り組んでいます

自身の強みと苦手を受け入れてカバーできる
自身の状態を把握して、自分なりの対処法を実施できる
必要な配慮を伝えられる

ご清聴いただき ありがとうございました！

一人ひとりが活き活きと働ける社会を実現すること！

それが湘南ゼミナールオーシャンの目標です。

実習や見学会も可能な限りお受けしております。

私たちでお役にたてることがあれば幸いです。