障害者雇用が進まない会社は、どこで止まっているのか。

人事課題として向き合う、4つの現在地

人事課題×就労支援　竹内一法

Gemini Notebook

この資料で持ち帰ってほしいこと

1. 障害者雇用が行き詰まる「4つの場所」の特定
2. 建前を抜いた、採用活動と面接のリアルな進め方
3. 採用して終わりではなく、定着させるための環境づくり

Gemini Notebook

全体像：障害者雇用が止まる4つの場所

自社が今どこで悩んでいるか、現在地を確認してください。

1.入口で止まる（何から手をつければいいか分からない）

2. 採用で止まる（任せる仕事がない・面接で聞けない）

3.受け入れで止まる（実習をせずに採用し、食い違う）

4. 定着で止まる（相談相手がおらず、一人で抱え込む）



Gemini Notebook

RULES

対象企業と納付金のしくみを知る。

障害者雇用の対象は従業員37.5人以上の企業です。
法定雇用率は2.7%と定められています。
不足人数に応じて、納付金を国に納める義務が生じます。
障害を開示して働く形が、障害者雇用です。

- 対象企業　：従業員37.5人以上
- 法定雇用率：2.7%
- 納付金対象：常用労働者100人超
- 納付金額　：不足1人につき月5万円（年間60万円）

Q. 自社では現在、何人の雇用が必要か把握していますか？

Gemini Notebook

REALITY

未経験の負担より、お金を払う方を選んでいる。

動画内で語られた数字として、未達の企業は6割強にのぼります。
右も左も分からない状態では、心理的な負担が大きくなります。
結果として、年間何百万円という納付金になっても、
よく分からないものに挑むより払う方を選んでしまいます。



Q. 社内には「障害者雇用は大変なもの」という先入観がありませんか？

Gemini Notebook

STARTING POINT

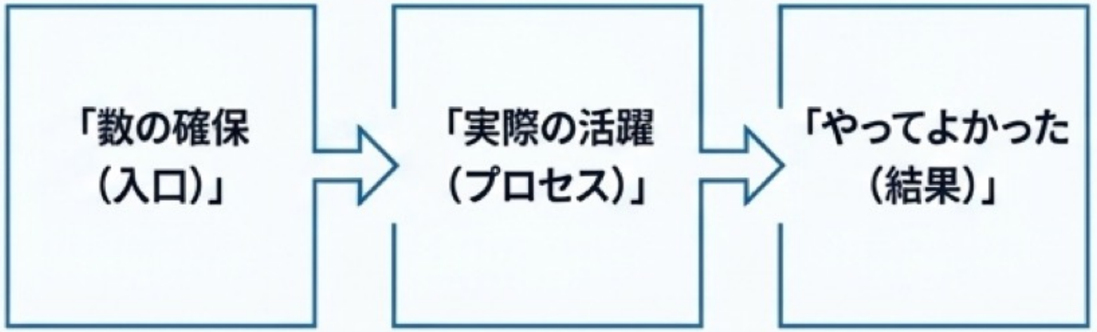
採用数を満たす目的から出発しても構わない。

最初は「数さえ合えばいい」という動機でも問題ありません。

それが企業のリアルな本音であり、否定すべきものではないからです。

その始まりからでも、良い働きぶりを見て意識は変わります。

結果的に「雇用してよかった」に繋がる事例は多くあります。



Q.「完璧な理念」がなくても、まずは動き出せる環境ですか？

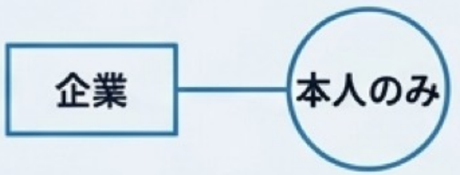
Gemini Notebook

HIRING

選考に入る前から、支援機関に相談しておく。

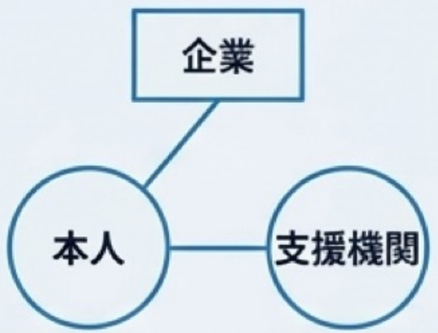
一般応募だけでは、候補者の背景まで深くは分かりません。
選考前から支援機関と繋がり、一緒に進めることが大切です。
自社に合いそうな方を紹介してもらうこともできます。
万が一合わなくても、別の方を検討できるのがメリットです。

ルートA（単独応募）：



（背景が見えにくい）

ルートB（支援機関連携）：



（背景が分かり、選択肢が広がる）

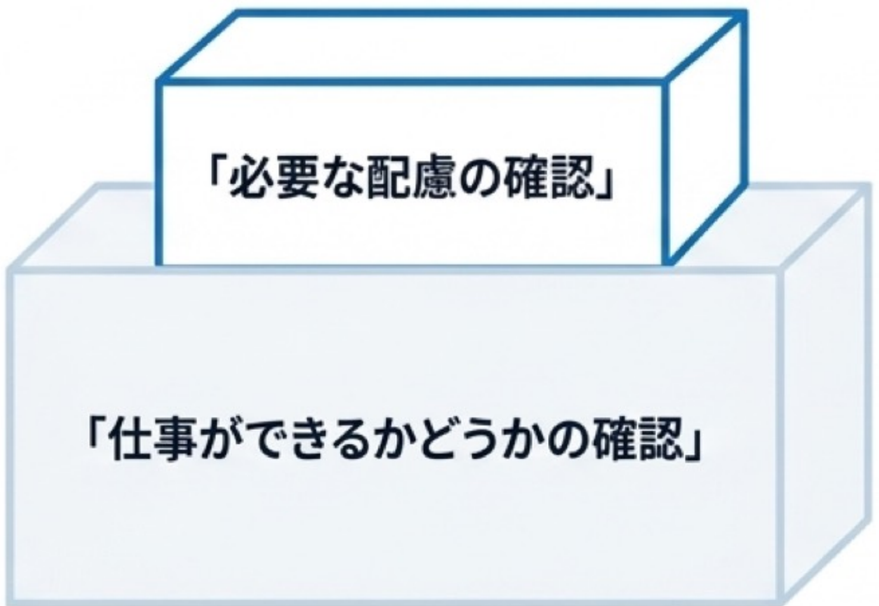
Q. 採用活動を、自社の中だけで抱え込んでいませんか？

Gemini Notebook

INTERVIEW

建前を抜きにして、できるかできないかを聞く。

障害者雇用だけ特別な選考フローを作らないでください。
分けると気を使ってしまい、本質的な確認ができなくなります。
「うちの仕事はこれです。できるかできないか」を偽りなく聞きます。
配慮が必要なことは、その土台の上で確認してください。



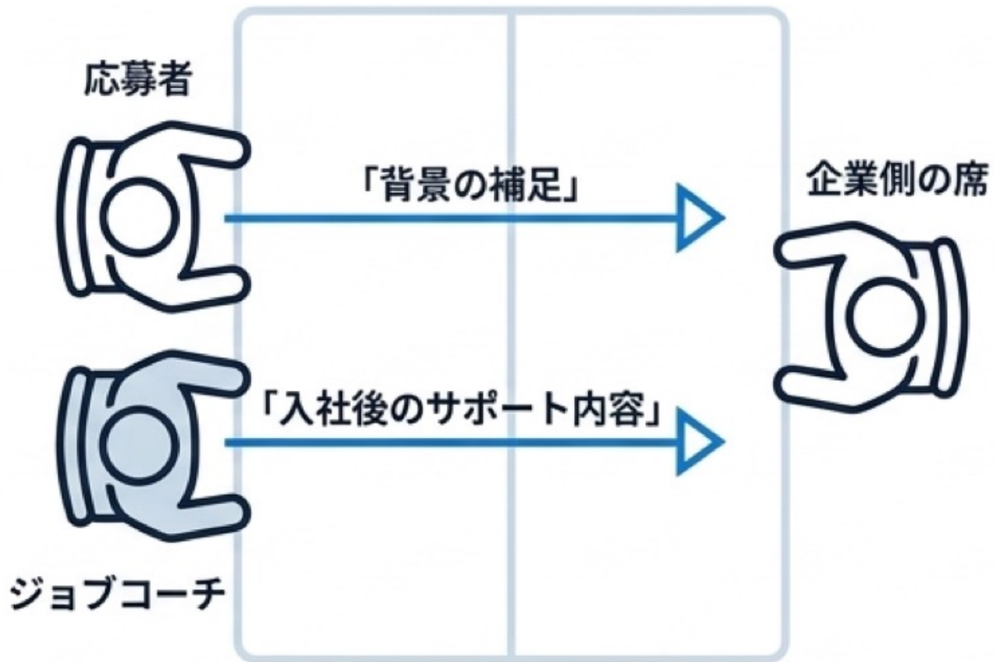
Q. 気を使いすぎて、業務に関する本来の質問をためらっていませんか？

Gemini Notebook

SUPPORT

どこまでサポートしてくれるかを採用前に確認する。

本人に聞きにくい背景は、同席するジョブコーチに聞きます。
しかし、ジョブコーチの手厚さには支援機関によって差があります。
採用後、どこまでサポートしてくれるかを採用前に確認してください。
一緒に伴走してくれる人がいると、受け入れの不安は軽減されます。



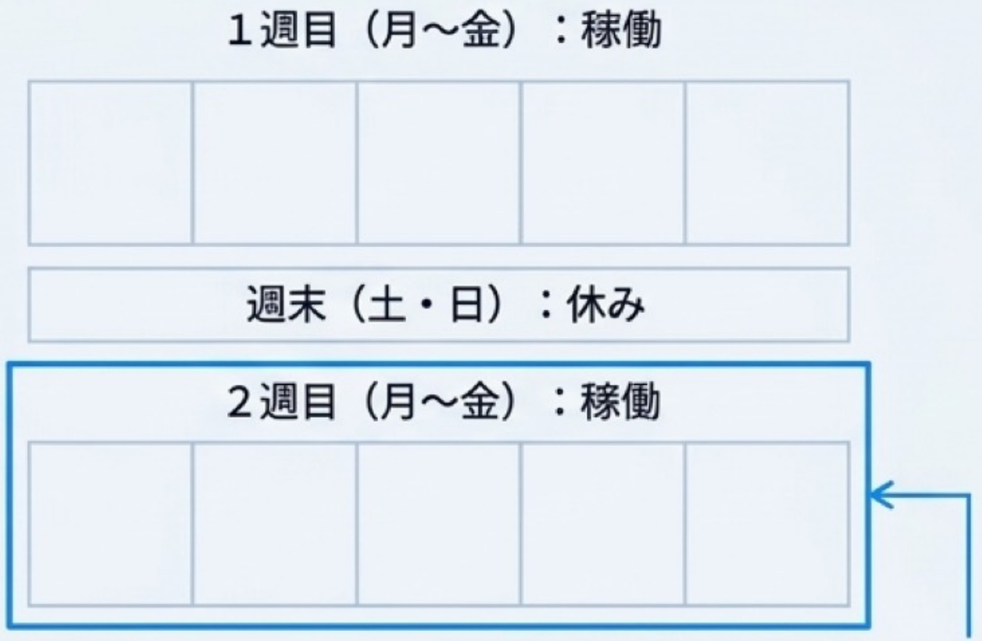
Q. 面接の場に、客観的な情報を提供してくれる第三者はいますか？

Gemini Notebook

INTERNSHIP

雇用契約の前に、想定業務を体験してもらう。

面接では誰でも良く見えるため、実習を必ず挟んでください。
期間は5日間から10日間で設定する企業が多くあります。
10日間行うと、土日を挟んだ2週目に疲れや乱れが出るかを確認できます。
企業にも本人にも、合わないと分かること自体に価値があります。



Q. 自社の環境と本人の特性を、お互いに試せる機会はありますか？

Gemini Notebook

RETENTION

一人で抱え込むと、やがて辞めていく。

相談相手がいないまま壁にぶつかると、状況は悪化します。
本人にとって一番つらいのは、辞めることへの抵抗がなくなることです。
就職から1年後の定着率は、調査結果として以下の数字が出ています。

「2017年の調査：就職1年後の定着率」



現場の実感として、支援をつけた場合の定着率は8割強にのぼります。

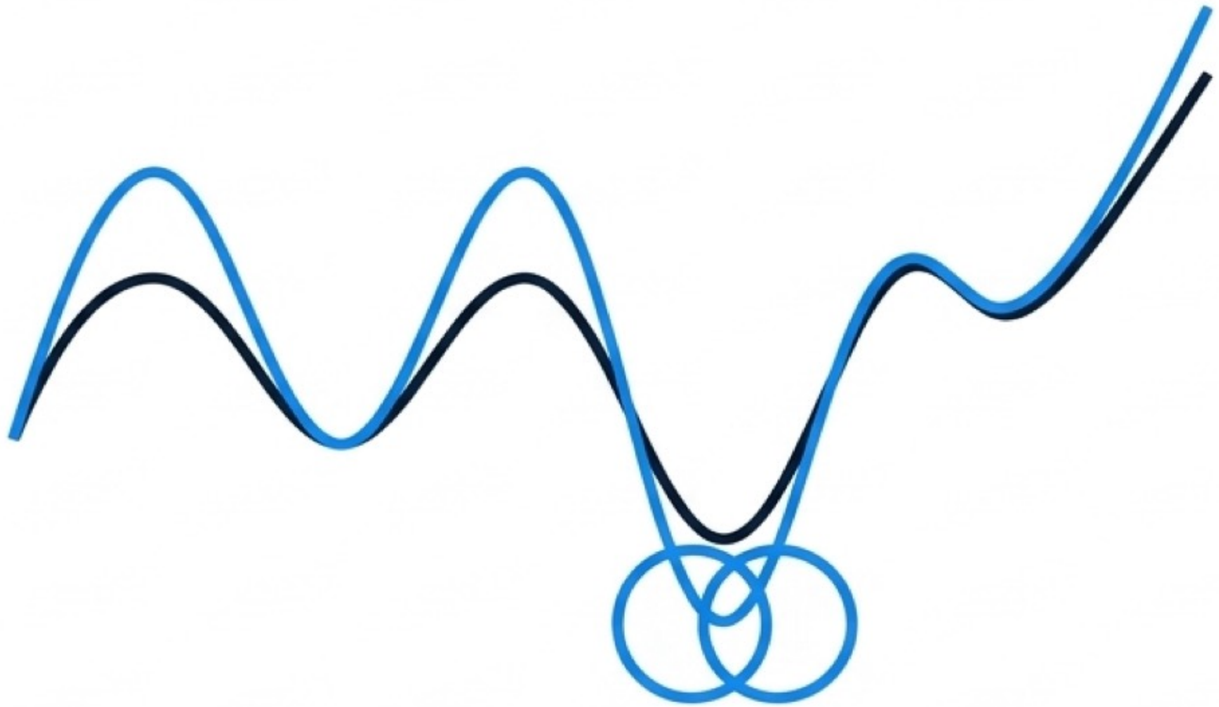
Q. 採用した方が、不調な時に壁打ちできる相談相手は社内外にいますか？

Gemini Notebook

SUPPORTER

辞めたい時に、吐き出せる環境をつくる。

落ちている時に、いかにそのまま落ちていかないかが鍵です。
定期的に連絡をとり、気持ちの整理を一緒にできる人が必要です。
第三者のサポートがあれば、辞める前に踏みとどまることができます。
定着率を高めるには、適切な支援機関の介入が不可欠です。



Q. 社内で孤立させず、継続的に伴走する仕組みをどう作りますか？

Gemini Notebook

障害者雇用を前に進めるために

- 入口：まずは動き出し、制度の枠組みの中でリアルを理解する
- 採用：選考前から支援機関を巻き込み、本音で向き合う
- 受け入れ：面接の印象だけで決めず、実習で相互理解を図る
- 定着：一人で抱え込ませず、第三者のサポートを組み込む

自社の止まっている場所から、次の行動を。

人事課題×就労支援　竹内一法

Gemini Notebook