障害者雇用の見えない壁を越える

人事と外部連携の新しい形

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3つのこと

障害者雇用において、人事や現場が抱える精神的な負担を減らす考え方を整理しました。より前向きな組織を作るヒントにしてください。

社内だけで全てを解決しようとしないこと

外部の視点を取り入れ、迅速な判断を下すこと

休職期間を単なる休養で終わらせないこと

Q. 障害者雇用の現場で、人事が一番悩んでいることは何ですか。

Gemini Notebook

人事のつまずきを解消する3つの論点

障害のある社員が定着し、組織の負担を減らすためには、各フェーズで
外部と連携することが鍵となります。本資料の全体像です。



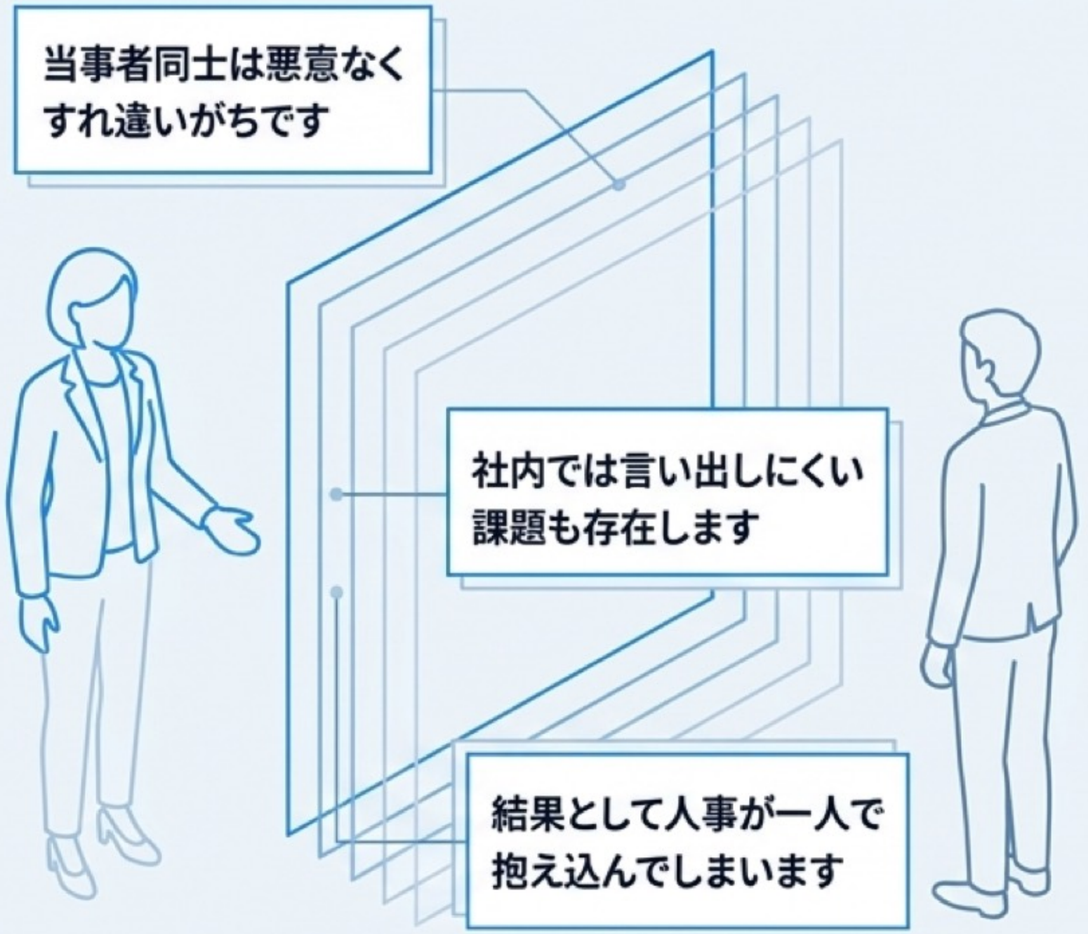
Q. 現在、自社の課題はこの3つのどこに一番近いと感じますか。

Gemini Notebook

REALITY

法的な対応と活躍のサポートは異なります。

採用後、法令に沿った対応ができても
限界があります。本人の力を引き出す
サポートまで人事が担うのは困難です。



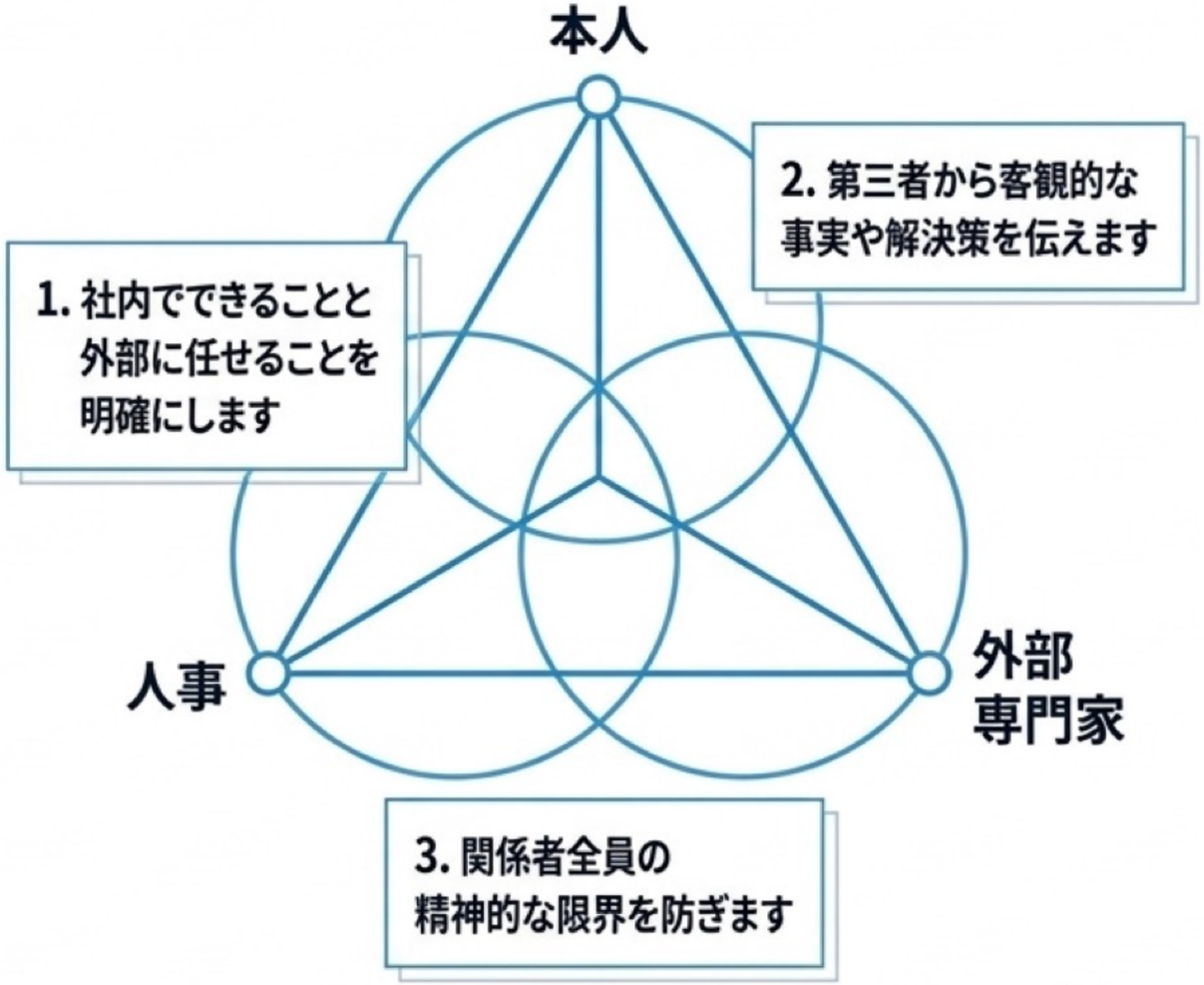
Q. 入社後のサポートで、人事が抱え込んでいる業務はありませんか。

Gemini Notebook

ALLOCATION

社内の対応と外部への依頼を切り分けます。

すべてを社内で対応する必要はありません。
客観的な第三者を交えて役割を分けることで、
本人に伝わりにくいことも整理できます。



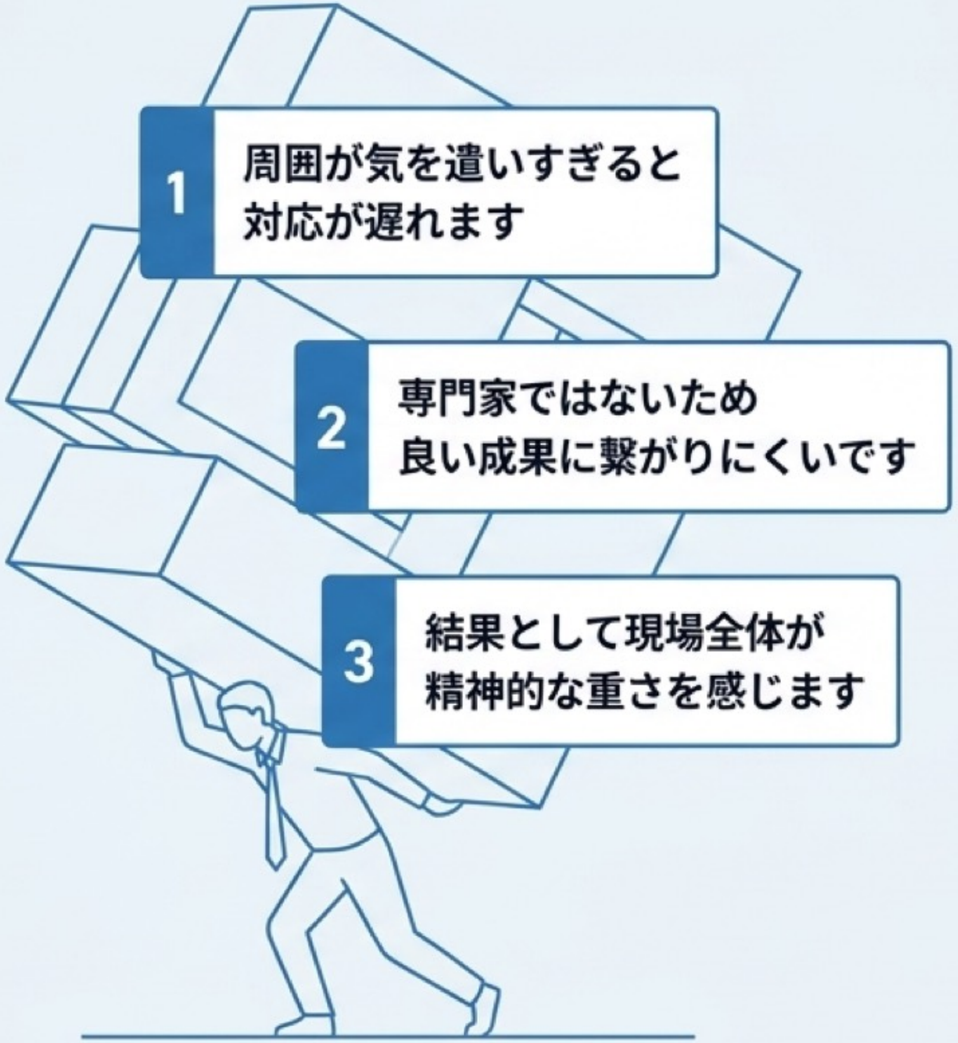
Q. 本人に直接伝えにくい課題があったとき、相談できる体制はありますか。

Gemini Notebook

BURDEN

現場の真面目な努力が疲弊を生むことがあります。

受け入れたからにはと現場が
頑張りすぎる傾向があります。
しかし専門外の対応が続くと
問題が長期化しやすくなります。



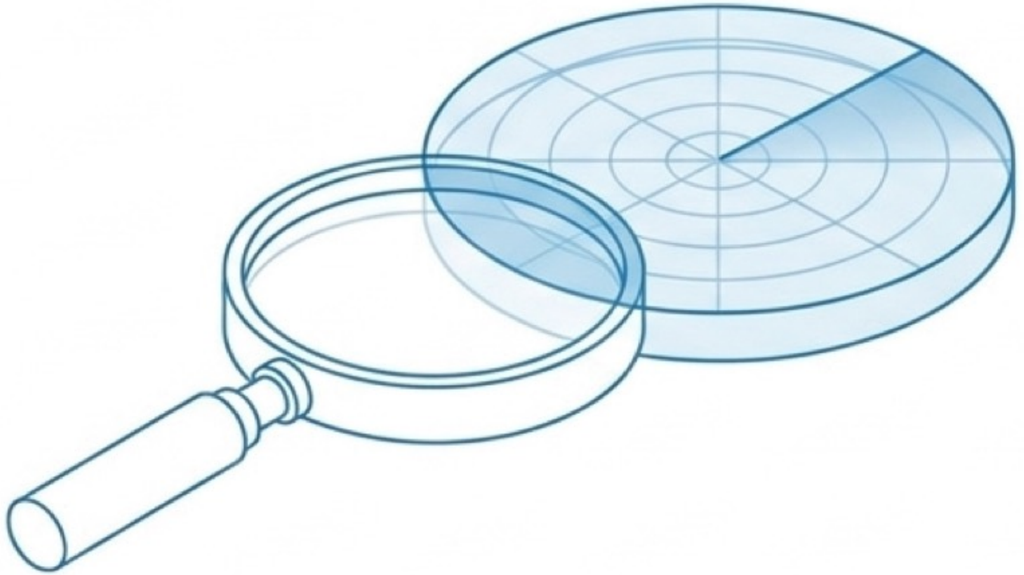
Q. 障害のある社員を受け入れる現場から、見えない負担の声はありませんか。

Gemini Notebook

PARTNERSHIP

外部の知見で方針の判断を早くします。

専門的な知見を持つ外部機関と連携することが有効です。状況を客観的に状況を客観的に見極め、短い期間で建設的な方針を決定できます。



1	他社の成功事例や失敗事例を活用できます
2	外と中の見方をすり合わせることができます
3	割り切るべき部分を整理し負担を軽くします

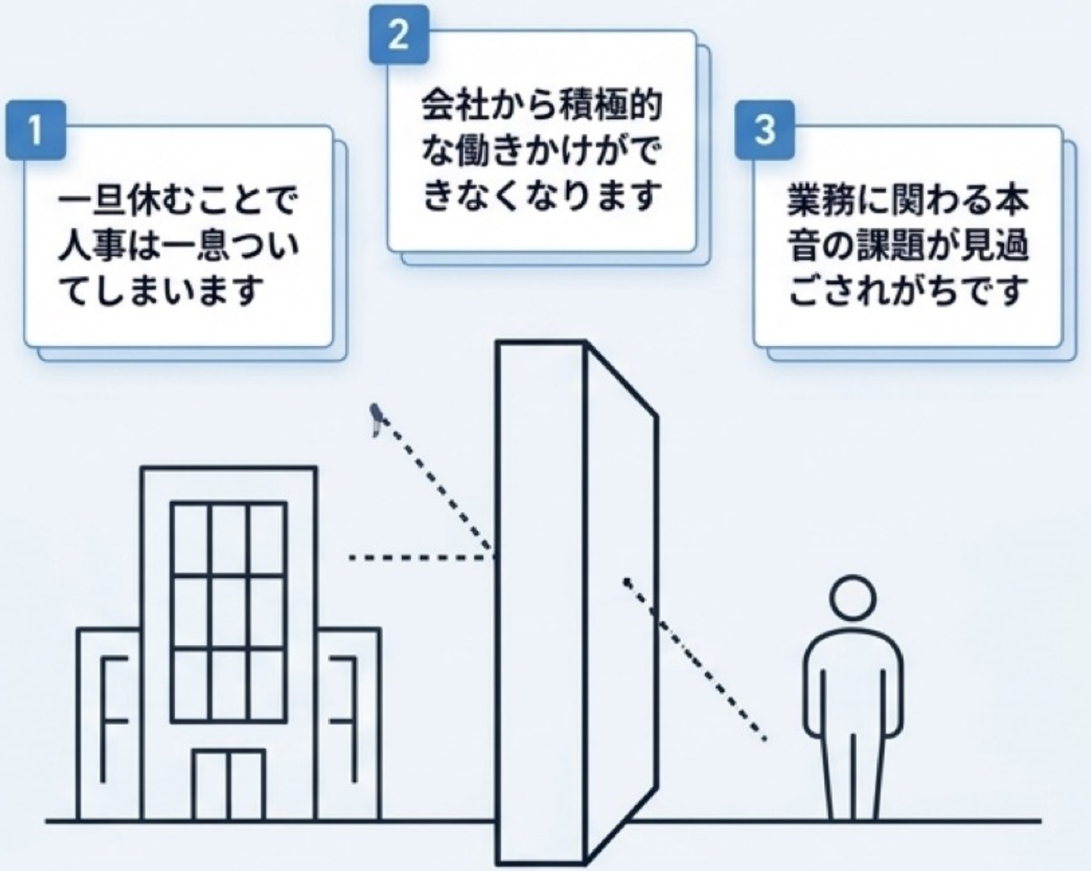
Q. 現場が限界を迎える前に、外部へ助言を求める仕組みはありますか。

Gemini Notebook

ABSENCE

休職中の様子はブラックボックス化しやすいです。

休職に入ると会社からの連絡は
必要最小限に制限されます。
そのため不調の根本的な原因や解決策
が見えなくなります。



Q. 休職中の社員の状況を、診断書以外で正しく把握する手段はありますか。

Gemini Notebook

RETURN

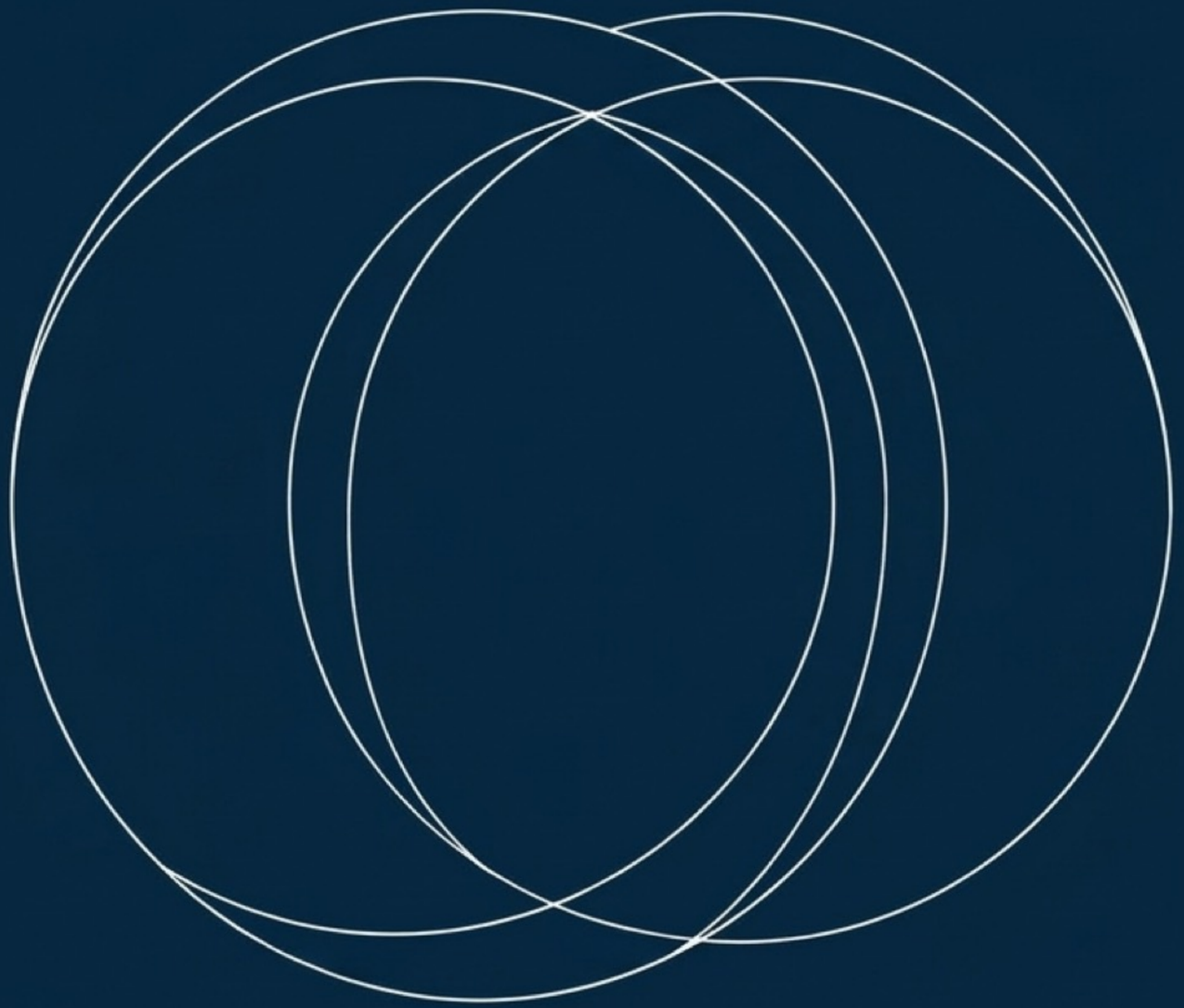
休職期間を復職に向けた準備にあてます。

医療機関だけでなく外部の就労支援と連携します。休職中から業務スキルの向上や再発防止の準備を進めます。



Q. 復職の判断を診断書だけで行わず、業務に戻る準備を確認できていますか。

Gemini Notebook



人事の課題は、外の力を借りて解決する。

社内だけで抱え込まず、外部の専門的な知見を組織の力に変えていきましょう。誰もが働きやすい環境作りを、今日から一歩ずつ進めていきます。

人事課題×就労支援　竹内一法

Gemini Notebook