自社に合う就労支援機関の選び方と、人事が乗り越えるべき3つの壁

人事課題×就労支援　竹内一法

Gemini Notebook

本資料で持ち帰ってほしい3つのこと

障害者雇用の担当になったばかりの人事の方へ。
自社での受け入れから外部パートナーの選び方まで、
つまずきやすい課題と解決の糸口を整理しました。

1. 現場の「腫れ物扱い」を解消し、フラットな関係を作る視点

2. 障害への「配慮」と「業務の甘え」を切り分ける基準

3. 従業員の自立を促す、適切な就労支援機関の見極め方

Gemini Notebook

障害者雇用を前進させる3つの論点

現場の戸惑いを解消し、適切な業務マネジメントを行い、
外部の支援機関と連携する。この3つのフェーズで考えます。

ステップ1：
現場の戸惑い

ステップ2：
マネジメントの基準

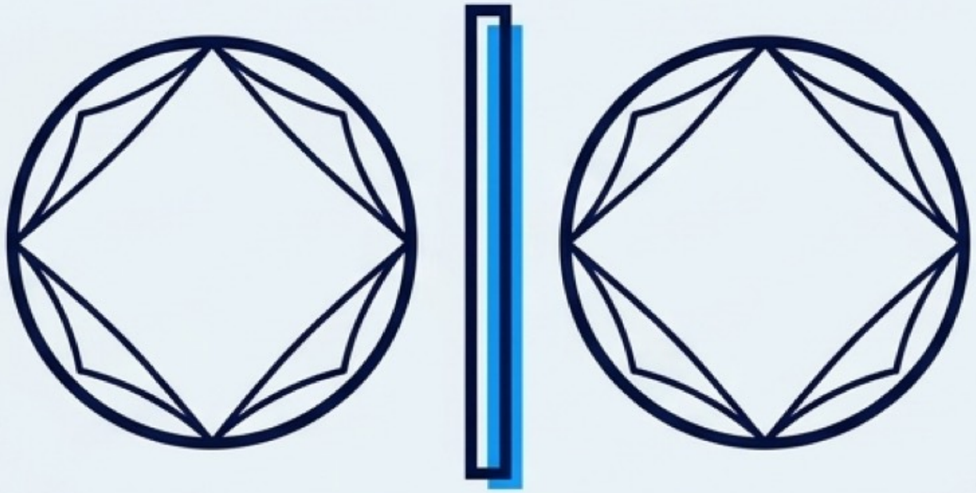
ステップ3：
支援機関の選び方

Gemini Notebook

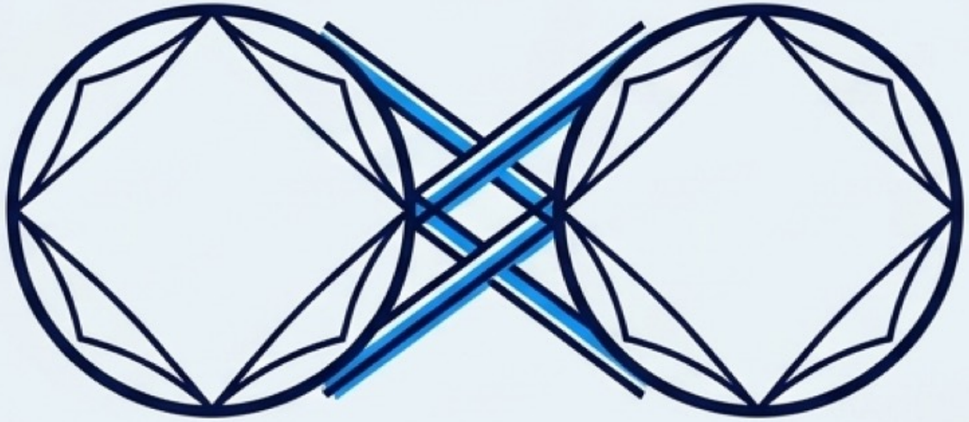
REALITY

障害が見えないことによる「腫れ物扱い」が溝を生む

現場の従業員は障害に関する知識がないため、どう接していいか分からず戸惑いを抱えます。良かれと思った過剰な擁護や配慮が、結果的に本人との間に心理的な距離を作り、職場で孤立させてしまう原因となります。



分離 (Separation)



対話 (Dialogue)

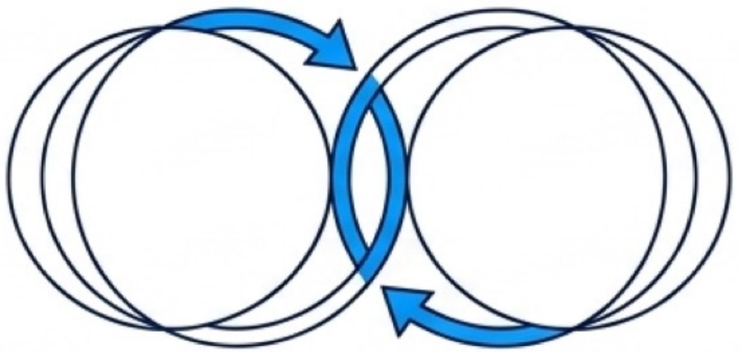
Q. 現場の従業員が、障害のある社員に対して過剰に気を遣いすぎていませんか？

Gemini Notebook

COMMUNICATION

特別扱いではなく、一人の社員として率直に関わる

腫れ物に触れるような対応を続けていては、
お互いの理解はいつまでも深まりません。
一人の同僚として普通にコミュニケーションをとり、
分からないことは直接聞いてすり合わせる姿勢が、
職場の風通しを良くし、働きやすさに繋がります。



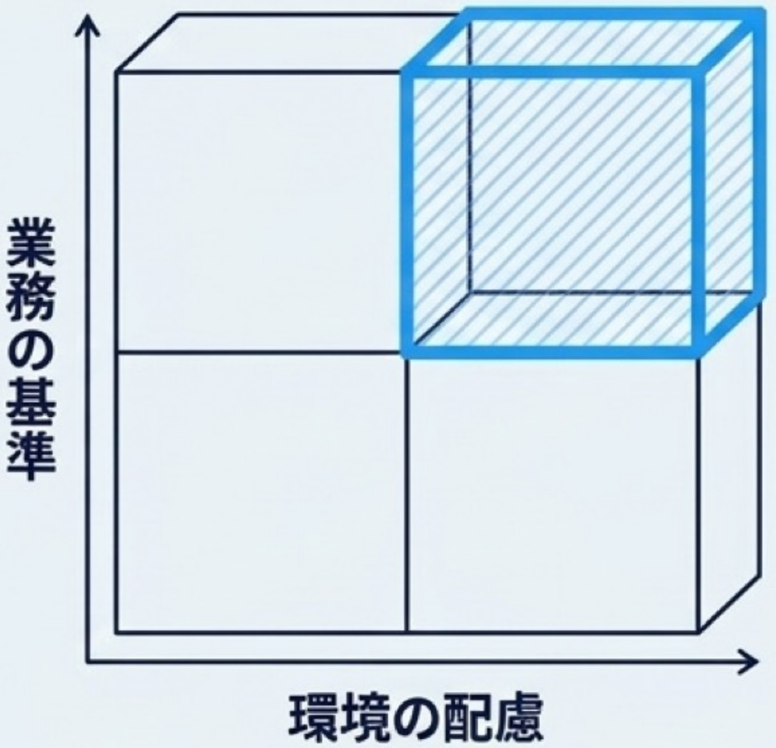
Q. 障害の有無に関わらず、フラットに意見を言い合える関係性が作れていますか？

Gemini Notebook

MANAGEMENT

「障害への配慮」と「業務基準の引き下げ」を混同しない

障害があるからといって仕事の基準を曖昧にし、
要求水準を下げることは本人のためになりません。
業務上必要な基準を満たしていない場合は、
「仕事ですよ」と明確に伝えることが、
企業としての責任であり、成長への愛情です。



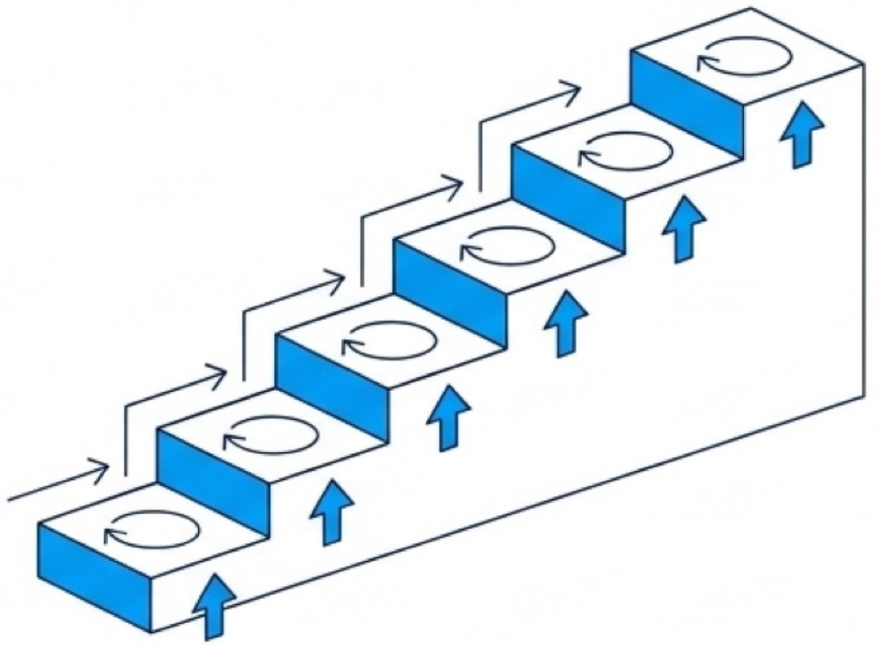
Q. 「障害があるから仕方ない」と、無意識に業務の要求水準を下げていませんか？

Gemini Notebook

FEEDBACK

率直なフィードバックが、社会で活躍する力を育む

失敗を指摘されない環境は基準を曖昧にし、
仕事を通じて学ぶ機会を奪ってしまいます。
現場の実感として、3年間かけて伴走し、
必要なフィードバックを率直に行うことが、
社会で通用するスキルの習得に繋がります。



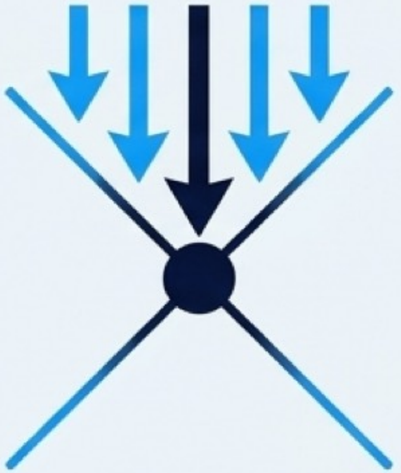
Q. 障害のある社員に対して、耳の痛いフィードバックも適切に伝えられていますか？

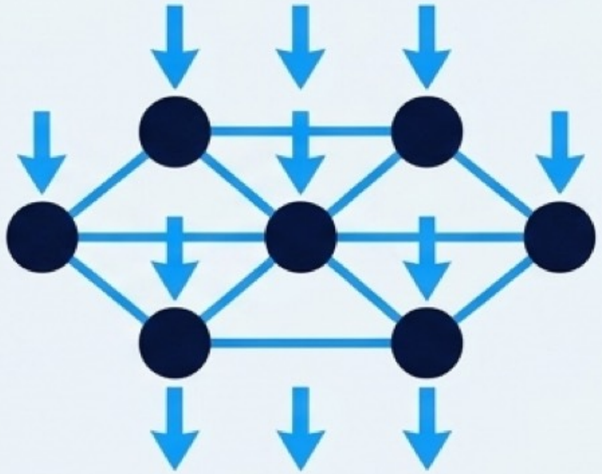
Gemini Notebook

PARTNERSHIP

自社だけで抱え込まず、外部の就労支援機関と連携する

障害者雇用を自社内だけで完結させるのは難しく、現場への負担も大きくなりやすいのが実情です。数ある就労支援機関の中から自社の雇用方針に合い、課題解決に向けたタッグを組めるパートナーを見つけることが、定着を成功させる鍵となります。





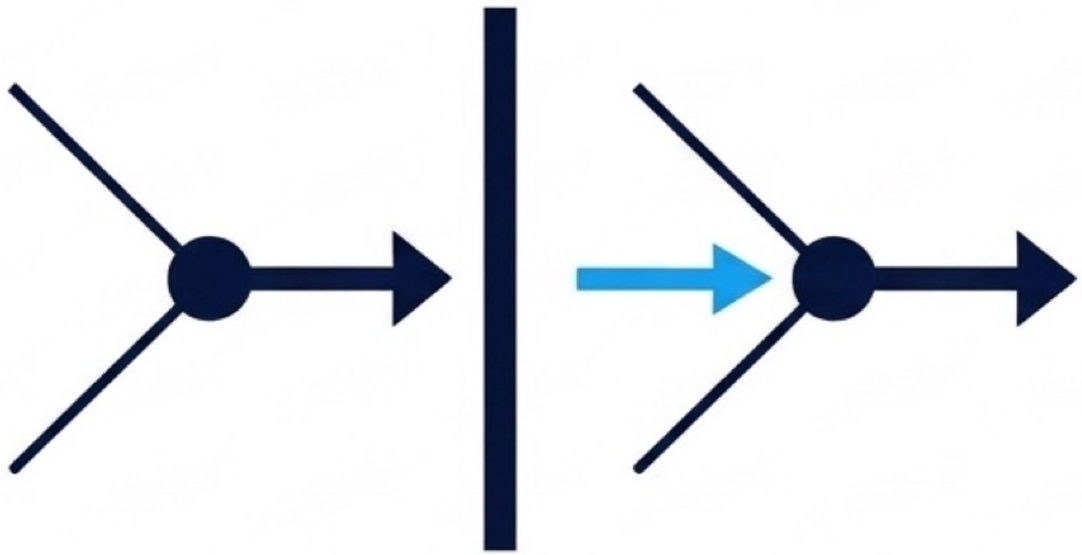
Q. 採用や定着の課題を、社内の人事と現場だけで解決しようとしていませんか？

Gemini Notebook

SELECTION

できることを奪うのではなく、背中を押す機関を選ぶ

先回りして何でもやってあげる手厚い支援は、
本人が自分で考え行動する機会を奪います。
できないことを過剰に補って甘えさせるより、
自分でできるようになるまで背中を押し、
可能性を広げてくれる支援機関を選びます。



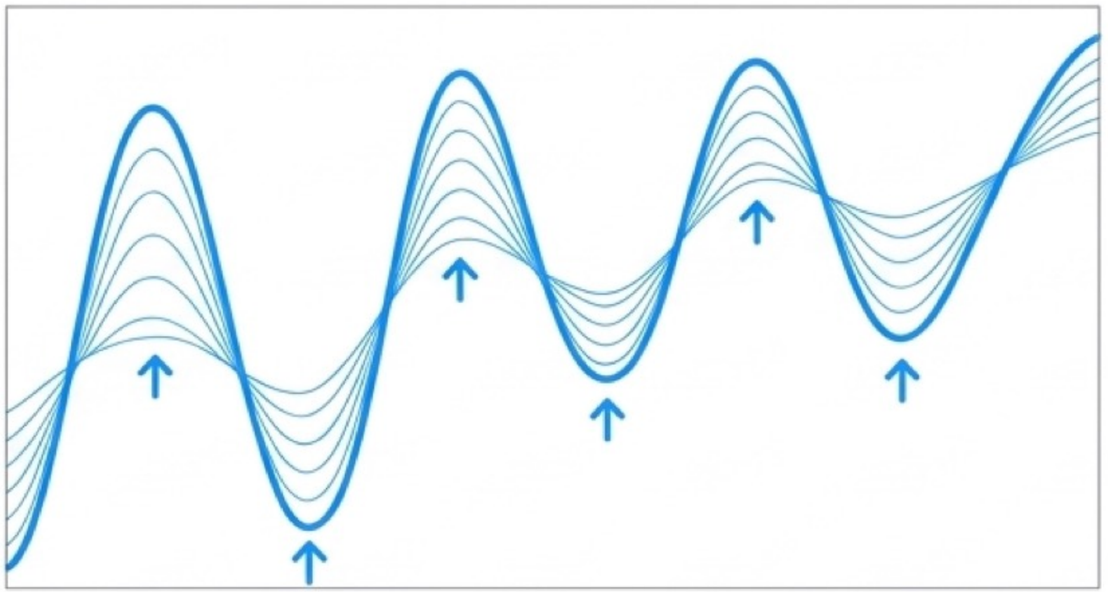
Q. 連携を検討している支援機関は、本人の自立と成長を促す姿勢を持っていますか？

Gemini Notebook

RETENTION

メンタルに伴走し、自立の基準を持つ機関を見極める

新しい環境に馴染むまでには時間がかかり、
新しい環境に馴染むまでには時間がかかり、
精神的な波や、立ち止まってしまう時期もあります。一時的な落ち込みに寄り添いつも、働くために必要なメンタルと仕事の基準へ向けて、段階的に引き上げてくれるかが重要な見極め軸です。



Q. 支援機関と連携して、本人の長期的なメンタルケアと目標を描けていますか？

Gemini Notebook

自立を促す関わりと、適切なパートナー選びが雇用を成功に導く

現場の戸惑いを解消し、適切な業務基準を示すこと。
そして、自立を促す就労支援機関と連携すること。
この3つの柱が、企業と障害のある社員の双方にとって
持続可能で前向きな働き方を実現します。

まずは社内で「過剰な配慮」が起きていないか、現場の声を拾うことから始めてみましょう。