障害者雇用の検討で直面する「現場の抵抗感」をどう乗り越えるか

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つの視点

障害者雇用を検討する際、現場の不安は必ず生じます。
この資料では、人事が知っておくべき視点を整理しました。
以下の3つを自社の状況に照らし合わせてご確認ください。

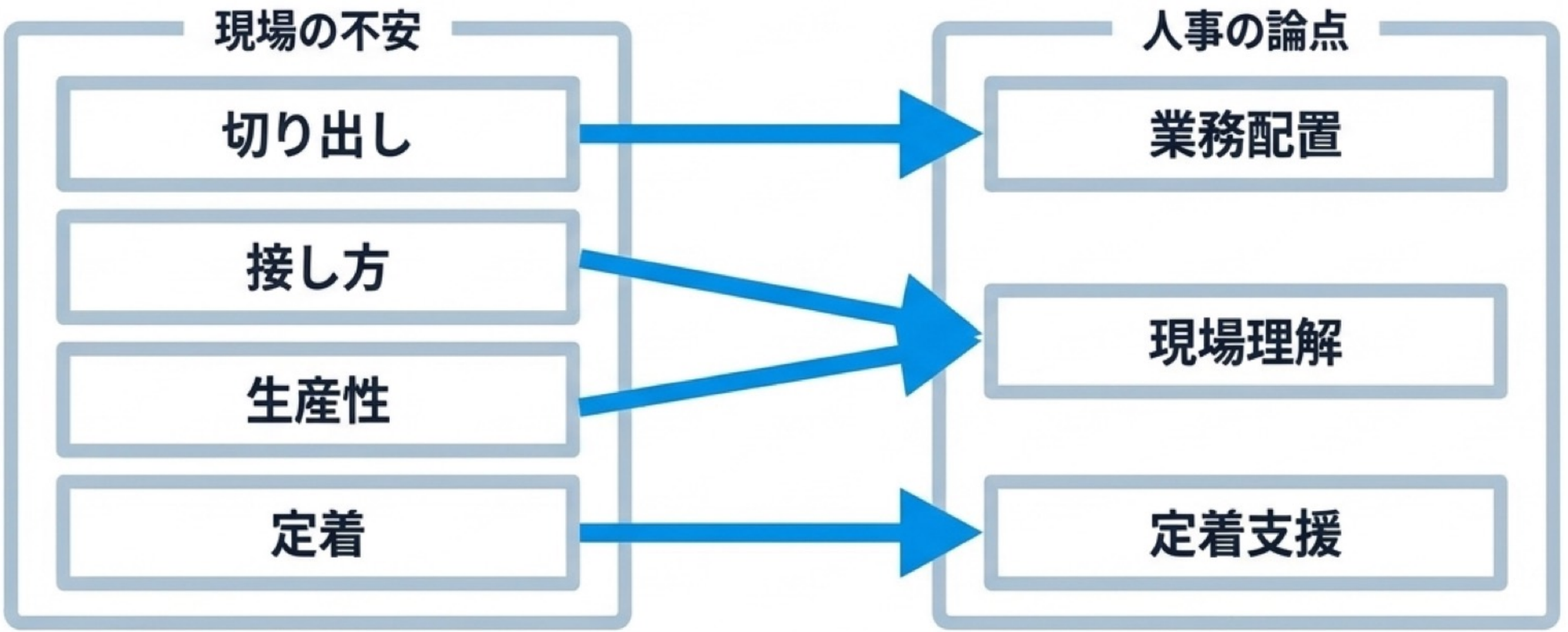
- 業務は新しく切り出さず既存の役割を活用する
- 現場の不安は事前の就業体験で解消する
- サポート体制は社内だけで抱え込まず外部を頼る



Gemini Notebook

人事と現場が向き合う3つの論点

動画内で語られた現場の不安を人事の視点で整理しました。業務の配置、現場の受け入れ、
そして中長期的な定着です。それぞれの課題に対し、前向きな打 手を検討します。

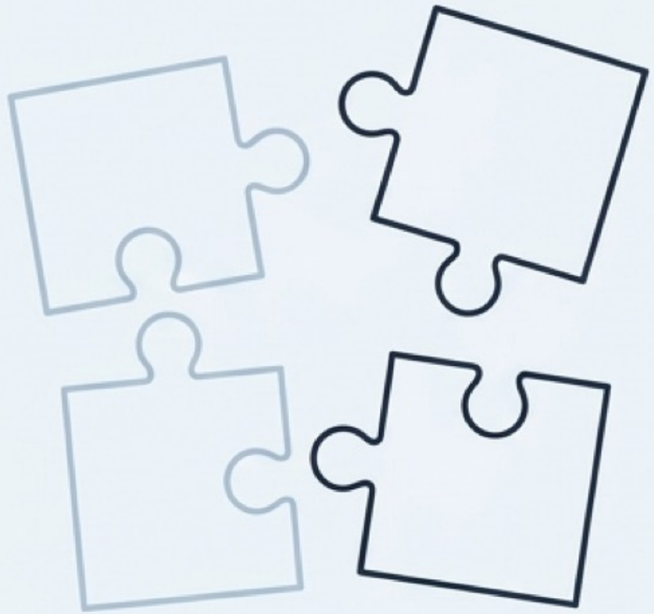


Gemini Notebook

ASSIGNMENT

業務の切り出しで手が止まる企業は多い

多くの企業が業務の切り出しが難しいと悩まれます。
各部門から切り出せる業務を集めようとすると時間がかかります。
結果として採用活動そのものが前に進まなくなります。
どこまで仕事をお願いできるのかが分からないのが原因です。



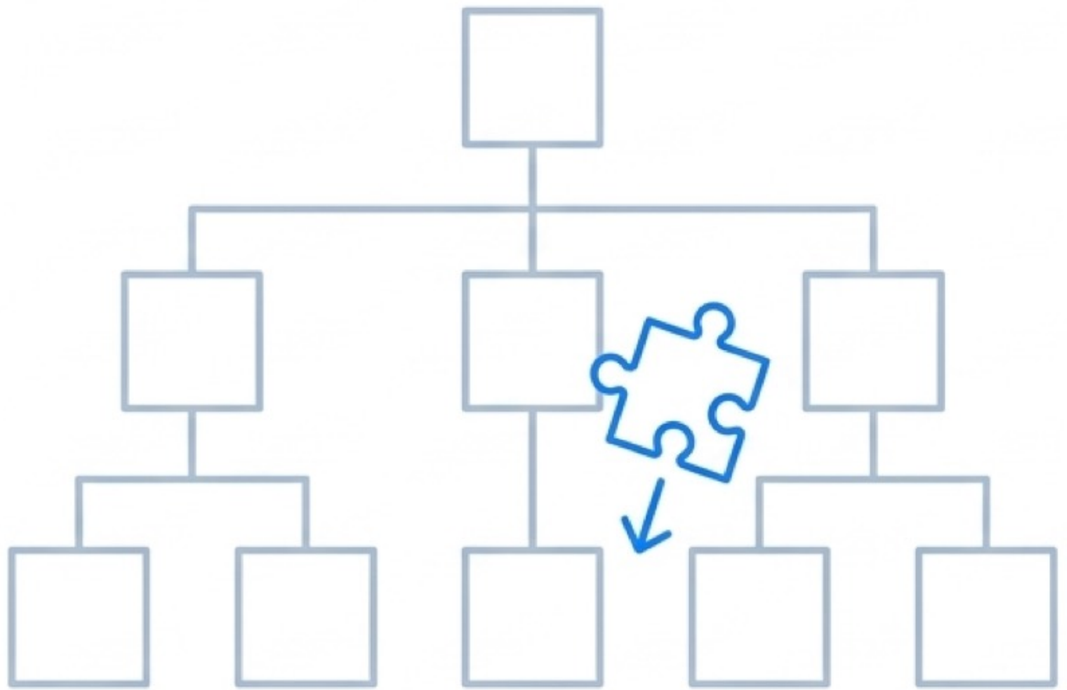
Q. 現在の社内で、切り出しやすい定型業務を探そうとしていませんか。

Gemini Notebook

ASSIGNMENT

業務を新設せず既存のポジションに当てはめる

新しい業務を作るのではなく既存の募集項目を活用します。
一般向けに募集している職務に当てはめる発想への転換です。
人柄とスキルが合致するかを基準にマッチングを図ります。
必要な配慮は支援機関のサポートを得ながら調整します。



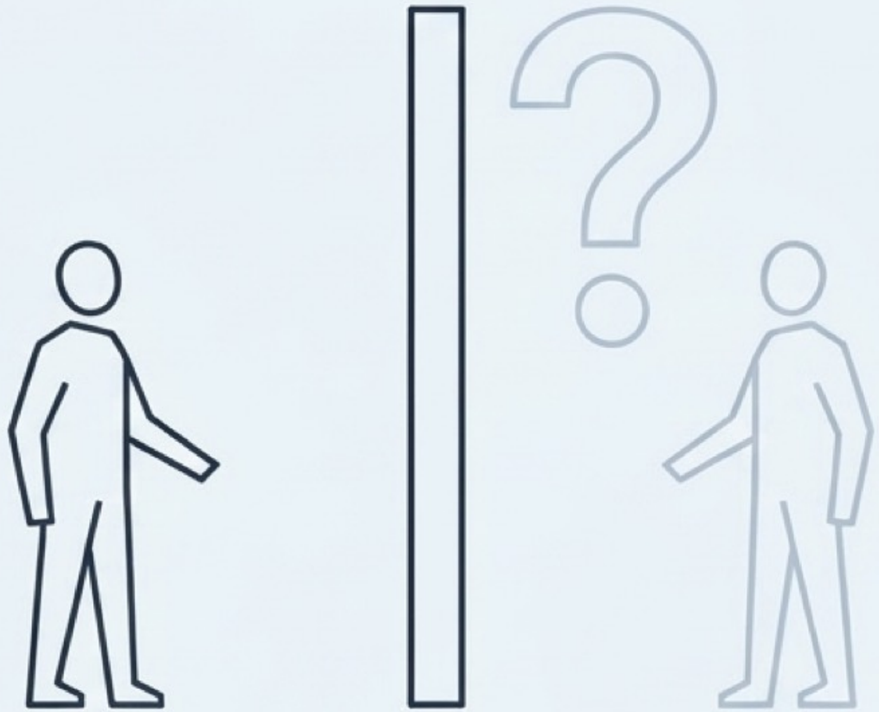
Q. 今ある業務の中で、サポートがあれば任せられそうな役割はありますか。

Gemini Notebook

ONBOARDING

現場の従業員はどう接すればよいか不安を抱く

現場は適切な声の掛け方やサポートの負担を心配します。
接し方が分からないままでは採用後のミスマッチに繋がります。
知識が十分でない状態でぶっつけ本番で迎えるのは困難です。
双方にとって納得のいく準備期間を設ける必要があります。



Q. 現場の従業員が不安に感じていることを、人事は把握できていますか。

Gemini Notebook

ONBOARDING

雇用前の就業体験で一緒に過ごす時間を作る



数日間の就業体験を実施し同じ空間で時間を共にします。
実際のスキルや人柄を見てもらうプレゼンテーションの場です。
一緒に過ごすことでスムーズに接することができると気づきます。
配慮すべき点も明確になり現場の不安は大きく軽減されます。

Q. 採用前に、現場の従業員と候補者が接点を持てる機会を作れますか。

Gemini Notebook

RETENTION

生産性の懸念と定着への不安は同時に対処する

作業効率が下がるのではないかというコストの懸念があります。百度態の雛識や逆から定着を覚えることが捕選います。
これらを社内の体制だけで解決しようとすると現場が疲弊します。教育や定着をするたれはを負担できる事がでもない。



Q. 現場の担当者だけに、教育や定着の負担を背負わせていませんか。

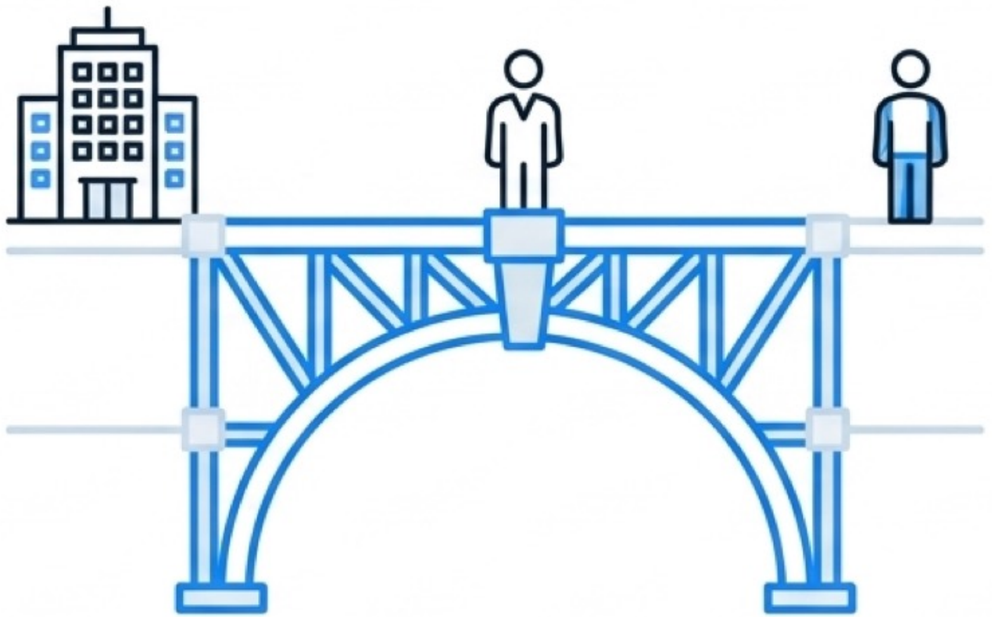
Gemini Notebook

RETENTION

サポートを社内で抱え込まず外部の専門家を頼る

定着のための支援は外部の専門機関に委ねることが有効です。
第三者が間に入ることでコミュニケーションが円滑になります。

職場定着を支援する無料の専門スタッフ制度も活用できます。
会社は働く場を提供し支援は外部に任せるという役割分担です。



Q. 自社の周辺で活用できる就労支援の専門機関を把握していますか。

Gemini Notebook

RETENTION

時間をかけて中長期的な視点で戦力として育成する

最初は時間がかかっても習熟すれば高い集中力を発揮します。
専門スタッフが伴走することで着実に業務を習得できます。

中長期的に見れば一人のスタッフとして十分に機能します。
各種制度も活用しながら長い目で育成する視点を持ちます。



Q. 短期的な成果だけでなく、長期的な戦力化を見据えた計画はありますか。

Gemini Notebook

まとめ

業務は既存の枠組みを活用し、現場の不安は事前の体験で払拭する。

そして、定着支援は社内で抱え込まず外部の専門家を頼る。

まずは完璧を求めず、一歩を踏み出して ることが重要です。

Gemini Notebook