障害者雇用の「まさかの失敗」から学ぶ、人事の第一歩

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

採用を数字合わせの目的にしない

求職者が求める安定の実態を知る

自社ならではの定着の強みを磨く

Gemini Notebook

本資料の全体像

採用の前提
（数字合わせのリスクと環境整備）

→

心理の理解
（安定のイメージと雇用の実態）

→

定着の武器
（民間企業が提供できる働きやすさ）

Gemini Notebook

REALITY

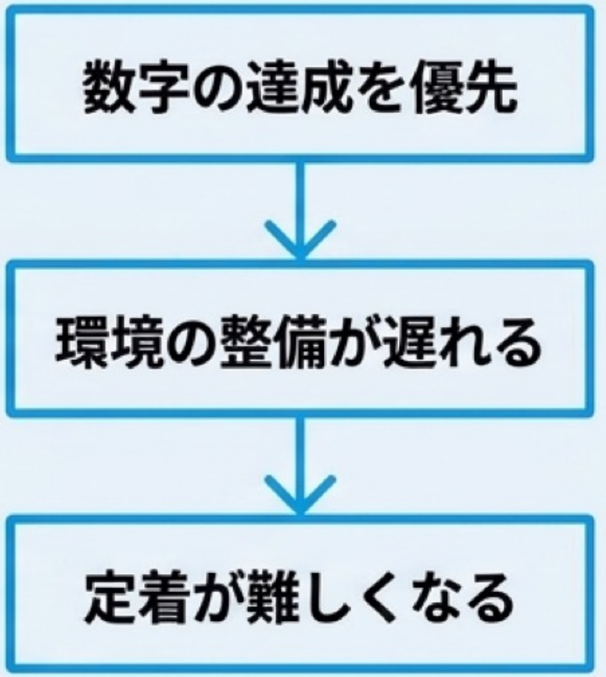
数字合わせの採用は環境整備の遅れを生む

動画内で語られた数字として約3700人分の水増しが発覚しました。

数字を合わせるための処理が優先されていたことが原因です。

雇用率の達成だけを急ぐと現場の準備が後回しになります。

障害のある方を受け入れるための職場環境や設備が不足します。



Q. 自社の採用計画は数字合わせだけが目的になっていませんか。

Gemini Notebook

RULES

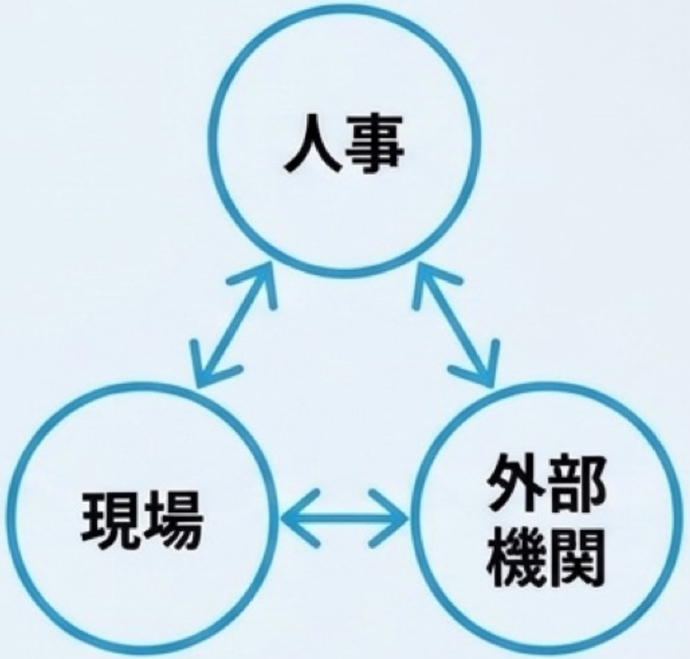
社内のチェック体制と受け入れ準備が欠かせない

水増しの背景には内部のチェック体制の不在がありました。

また外部からの監査も行われていない状態だったのです。

採用を進める前に社内の運用ルールを可視化することが重要です。

現場が孤立しないように第三者の目が入る仕組みを整えましょう。



Q. 採用後の状況を定期的に確認できる仕組みはありますか。

Gemini Notebook

PSYCHOLOGY

求職者は安定というイメージで動きやすい

就労支援の現場の実感として国と企業で人材の競合が起きました。

当時多くの求職者が公務員という安定のイメージに惹かれました。

働く上で安心できる環境は誰にとっても最優先の条件になります。

目に見えやすい肩書きや組織の規模が安心の指標に選ばれがちです。



Q. 応募者が自社に対してどのような不安を抱くか想像できますか。

Gemini Notebook

REALITY

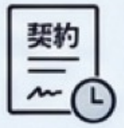
求職者が本当に求めているのは長く働ける実態である

しかし国の雇用の実態は有期契約が多くを占めていました。

一定の年数以降は雇用しないという条件が設けられていたのです。

表面的な安定のイメージと実際の継続性にはギャップがありました。

本当に必要なのは期間を気にせず長く働ける環境の実態です。

イメージ （公的な立場・規模）	実態 （期間の定めがある雇用）
	
	
	定期
永久	限定 更新更加

Q. 自社の雇用形態は長く働き続けたいという思いに応えられますか。

Gemini Notebook

RETENTION

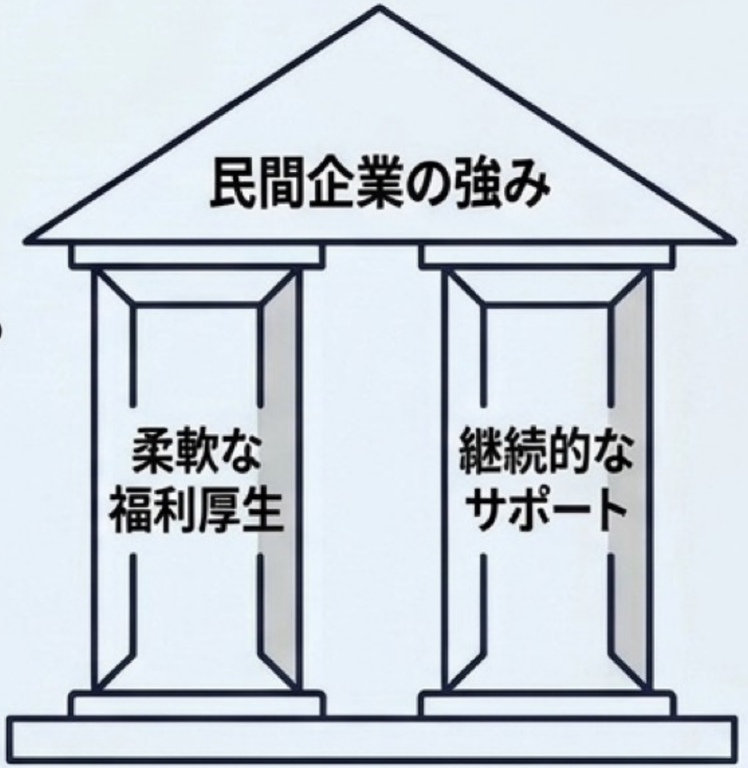
民間企業だからこそ用意できる福利厚生がある

雇用の継続という点において民間企業には大きな強みがあります。

自社の実情に合わせて柔軟に福利厚生を整えることができるからです。

多様な働き方を支える制度は定着に向けた強力な武器になります。

国の実態が明らかになったことで企業の意識も強く変化しました。



Q. 自社の福利厚生の中で定着のサポートに活かせるものは何ですか。

Gemini Notebook

HIRING

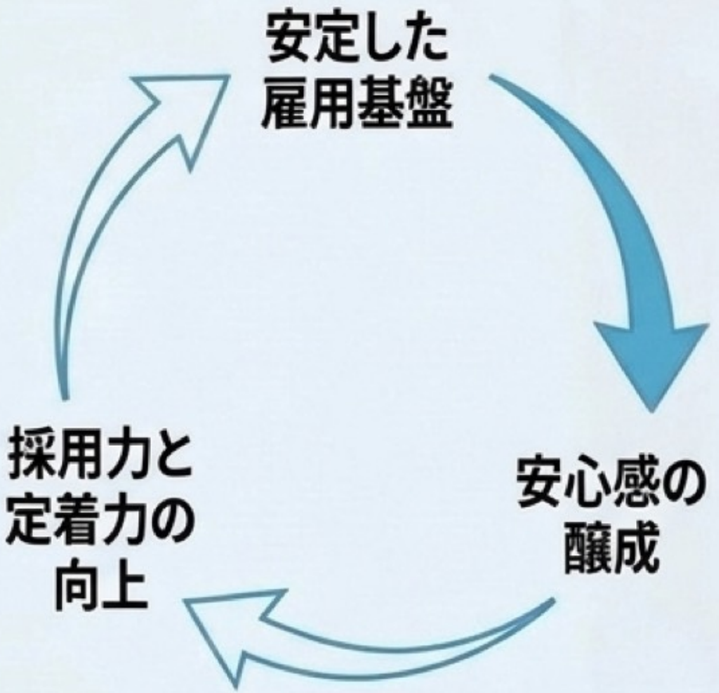
継続的な雇用を前提とした仕組み作りが人を惹きつける

契約期間の不安に対して安定した雇用の基盤を示すことができます。

少しでも長く働ける環境を用意しようという企業の動きが加速しました。

長く働ける仕組みがあることは採用においても最大の魅力になります。

制度の有無だけでなく運用し続ける姿勢を伝えることが大切です。



Q. 応募者に対して自社で長く働ける根拠を明確に説明できますか。

Gemini Notebook

GROWTH

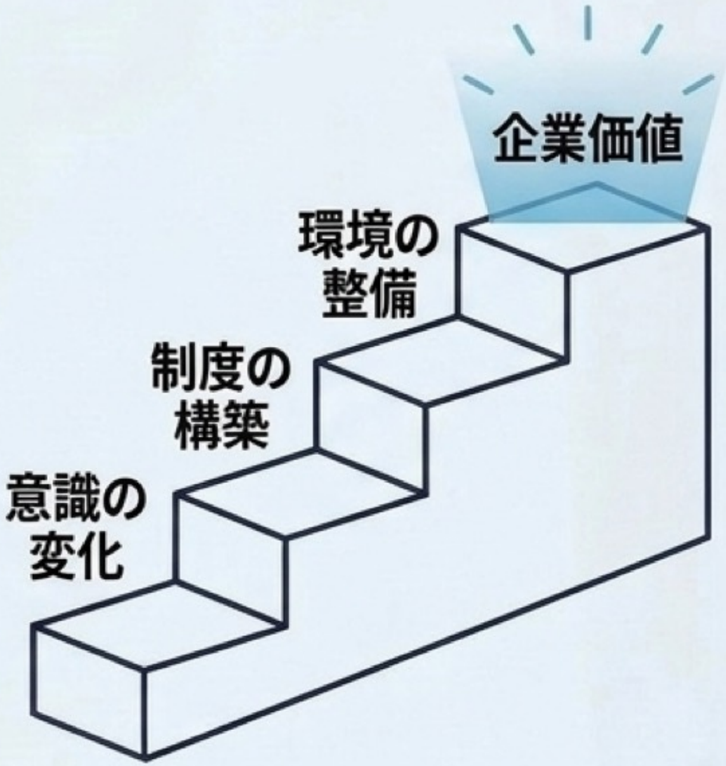
環境整備の積み重ねが自社の採用力を強くする

事件をきっかけに企業の雇用率達成に向けた動きは強まりました。

ただ採用するだけでなく選ばれる企業になるための努力が必要です。

環境の整備に本気で取り組む企業に人は集まり定着していきます。

過去の失敗から学び自社ならではの働きやすさを追求しましょう。



Q. 自社が選ばれる理由となる働きやすさを一つ挙げられますか。

Gemini Notebook

まとめ

採用を数字合わせにせず受け入れ環境の整備を優先する

求職者が求める安定の心理を理解し雇用の実態を整える

民間企業の強みである長く働ける仕組みと福利厚生を磨く

自社だからこそできる
長く働ける環境づくりから始めよう。

人事課題×就労支援　竹内一法

Gemini Notebook