障害者雇用を「数合わせ」で終わらせない戦力化と定着のためのセオリー

人事課題×就労支援　竹内一法

Gemini Notebook

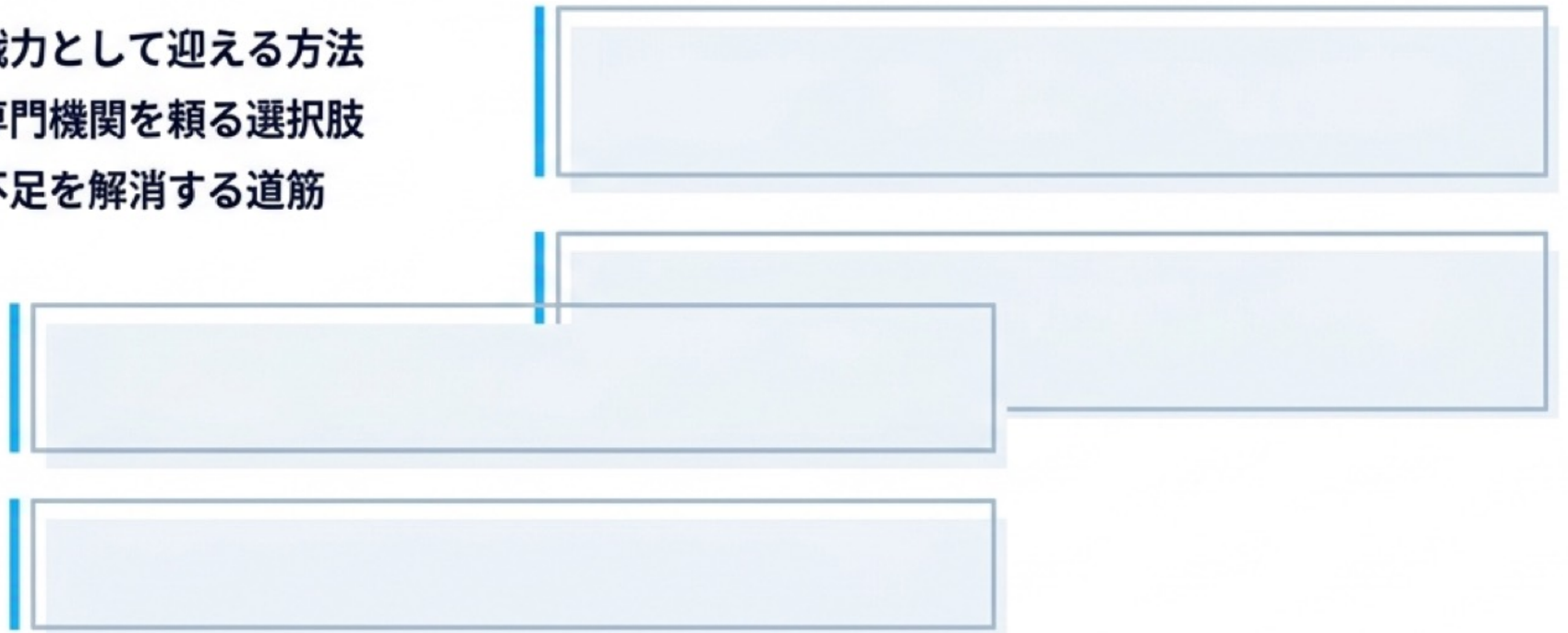
RULES

この資料で持ち帰ってほしい3つの視点

障害者雇用の枠にとらわれず戦力として迎える方法

社内だけで抱え込まず外部の専門機関を頼る選択肢

義務を果たすだけでなく人手不足を解消する道筋



Q. 自社の障害者雇用は、現場の負担増になると諦めていませんか。

Gemini Notebook

OVERVIEW

障害者雇用を成功に導く、3つのアプローチ

動画で語られた課題を人事の立場から3つに整理しました。採用、定着、戦略のフェーズごとにつまずきやすい点とその解決策を見ていきます。

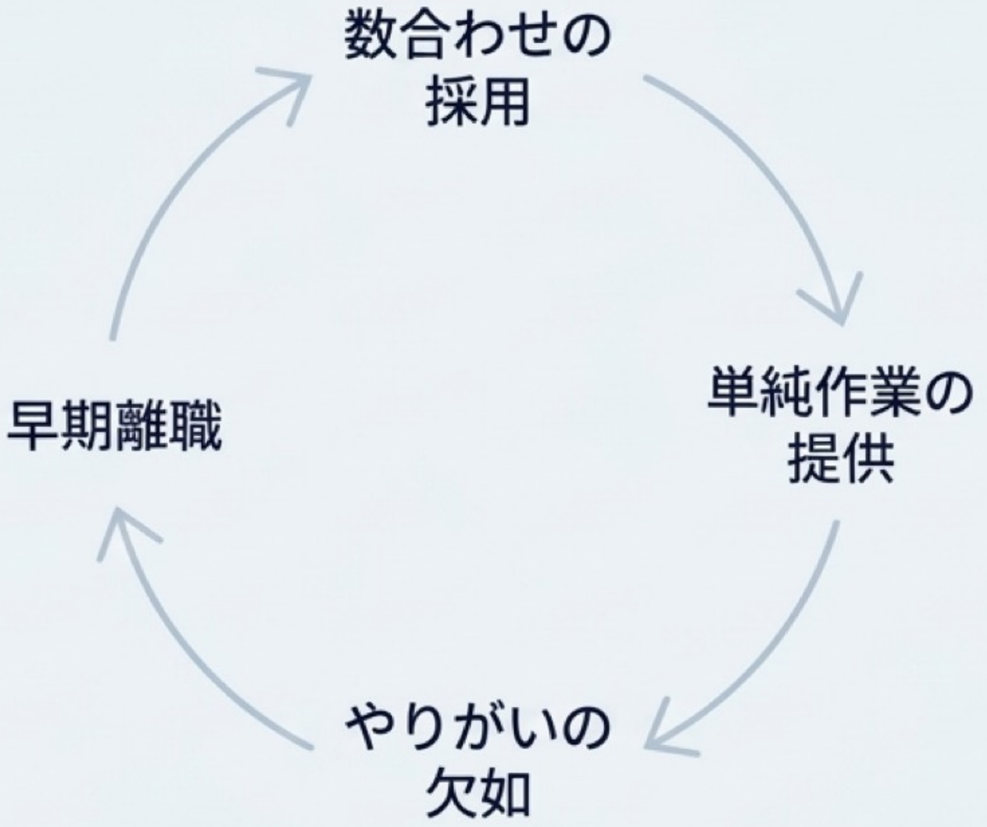


Q. 現在の自社の取り組みは、どのフェーズで立ち止まっていますか。

Gemini Notebook

HIRING

雇用率を満たすための業務の切り出しがミスマッチを生む



40人に1人の雇用義務を果たすことが目的化する企業があります。
無理に単純作業だけを切り出すと本人の強みが活かされません。
やりがいがなく給与も上がりにくい環境は早期離職を招きます。

注釈：2.5%（40人に1人）は動画内で語られた当時の率として

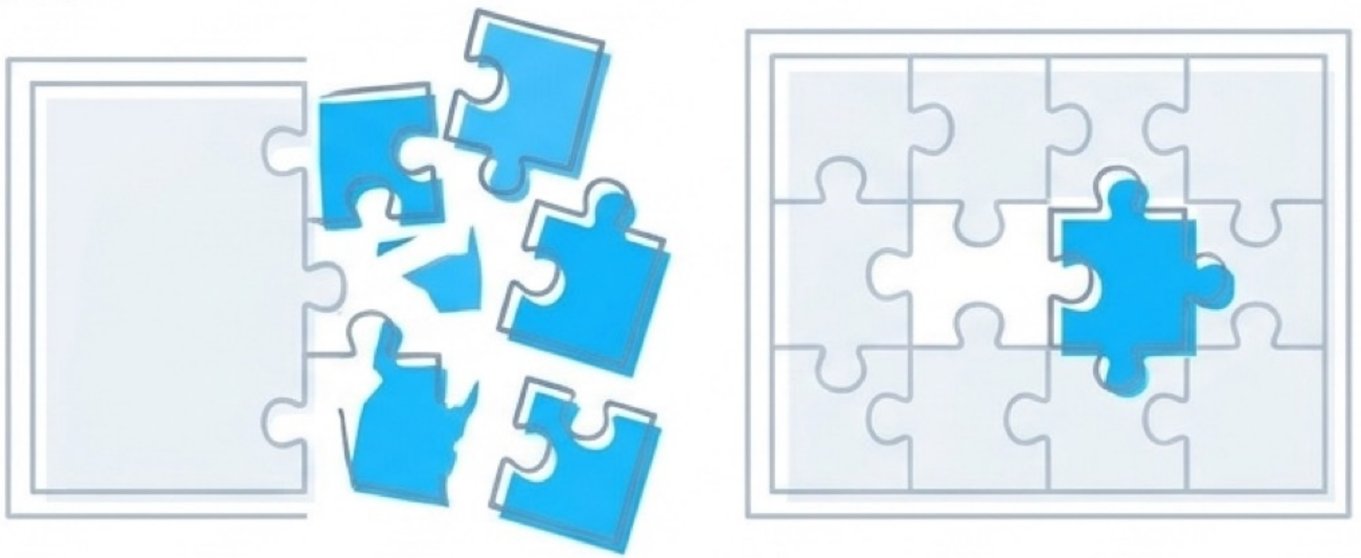
Q. 法定雇用率の達成だけが、採用の目的になっていませんか。

Gemini Notebook

HIRING

障害をひと括りにせず一人の戦力適材適所を探る

障害の種類や病名が同じでも特性は一人ひとり異
なります障害者用の仕事をわざわざ新しく
作る必要はありません。社内にある既存の
業務の中で活躍できる場所を当てはめます。



Q. 候補者の「できないこと」ではなく「できること」に目を向けていますか。

Gemini Notebook

RETENTION

社内の体制だけで抱え込もうとすると現場が疲弊する

企業側も配慮やサポート体制の必要性は理解しています。
しかし社内のリソースだけで万全な体制を整えるのは困難です。
見えない課題が放置され入社後に問題が浮き彫りになります。



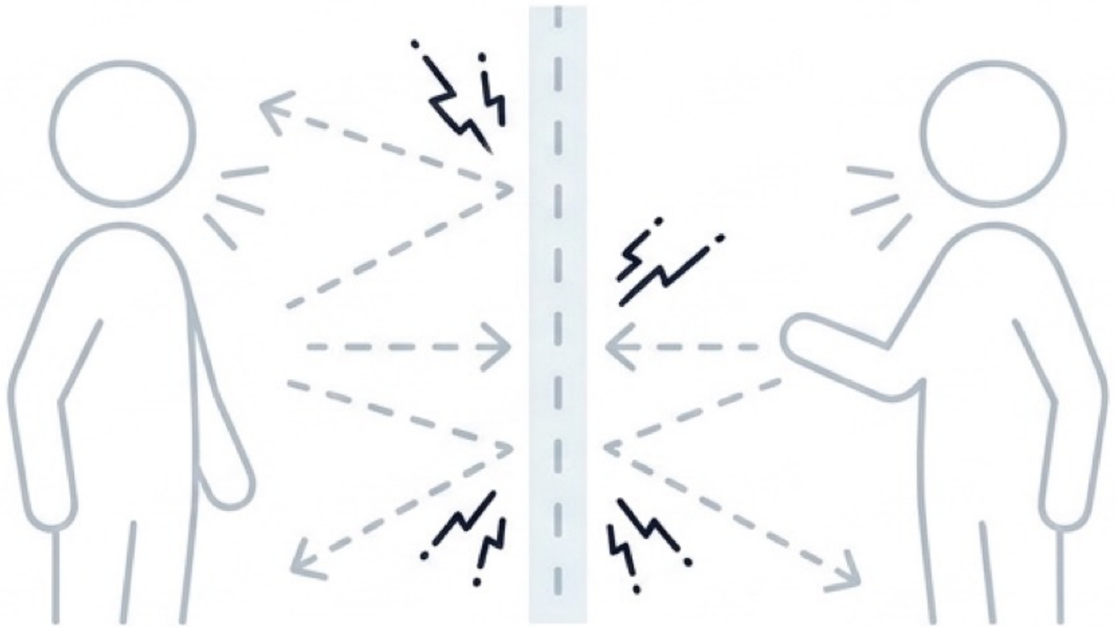
Q. 現場の担当者だけに、配慮やサポートの負担を押し付けていませんか。

Gemini Notebook

RETENTION

腫れ物扱いによる会話の減少が本人の孤立を招く

サポート体制がないと周囲はどう接していいか
迷います。過剰に気を使うあまり会話が減り
本人が孤立することがあります。
日頃の業務がある中で現場社員が常に気
を回すことは困難です。



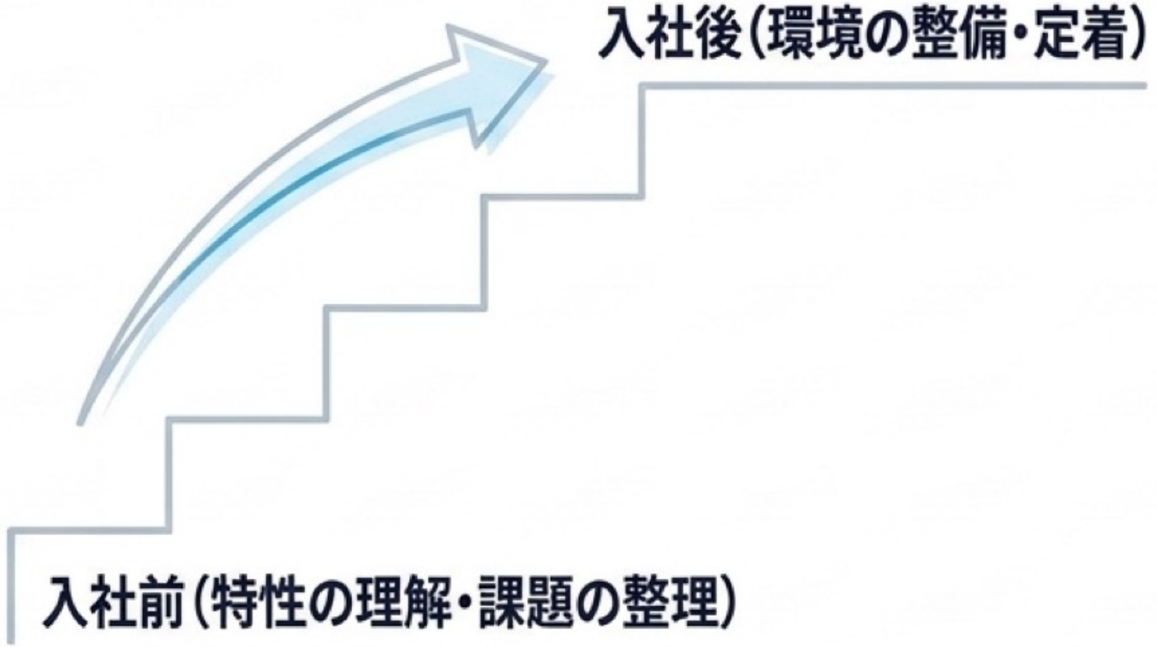
Q. 職場で、障害のある社員と自然な会話が生まれる空気はありますか。

Gemini Notebook

RETENTION

入社前からのすり合わせが定着率を高める鍵になる

雇用側と働く側にはそれぞれ異なる都合や
不安があります。採用の段階から両者の課題を
潰していくことが定着への近道です。
特別扱いではなく全社員が働きやすい
環境作りとして広げます。



Q. 入社後の不安を、選考の段階で本人の口から引き出せていますか。

Gemini Notebook

STRATEGY

余裕がないから雇えないという中小企業のジレンマ

大手企業に比べ中小企業は障害者雇用の
優先度が下がりがちです。
人手不足である一方受け入れ体制を
整える余裕がない実情があります。
大変だからと取り組みを後回しにする
企業が少なくありません。



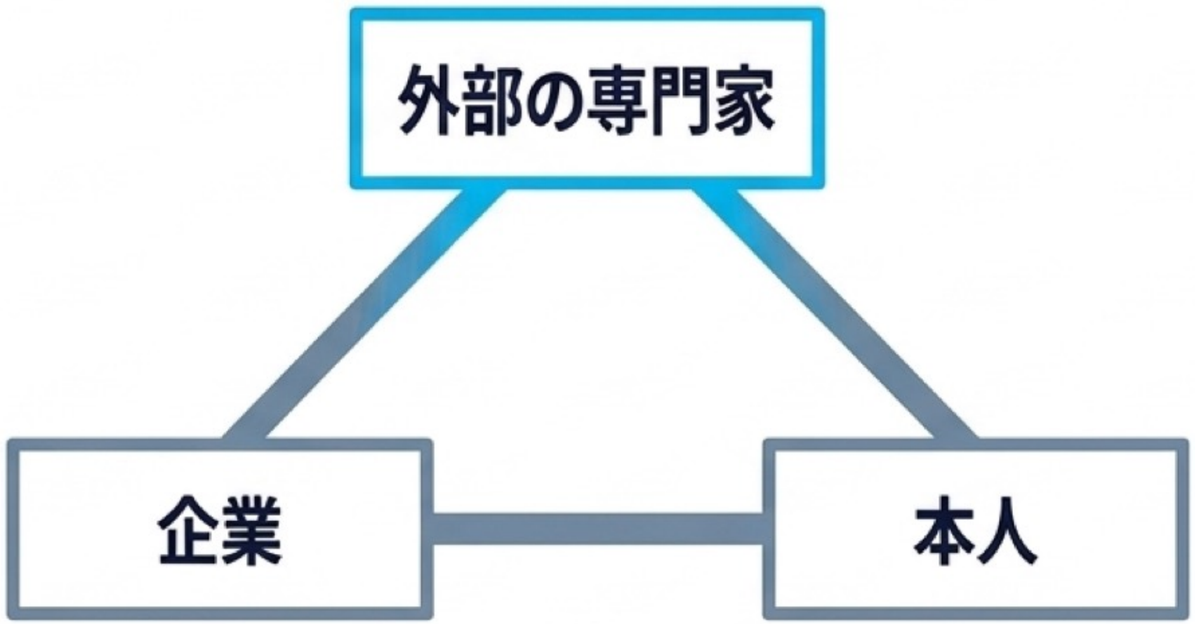
Q. 余裕ができたら採用しようと、問題を先送りしていませんか。

Gemini Notebook

STRATEGY

無料で使える公的制度と外部の専門家を味方につける

外部サポートは有料だという誤解が
導入のハードルを上げています。
ジョブコーチなど国の制度を活用した
無料のサービスが存在します。
就労支援の専門機関を入れて
企業と本人の橋渡しを任せます。



Q. 自社で使える就労支援の公的制度について、情報を集めていますか。

Gemini Notebook

SUMMARY

戦力として迎え外部と連携して定着を支える

業務を切り出すのではなく既存の業務に特性を当てはめる

社内で抱え込まず外部のサポート機関を入社前から巻き込む

障害者雇用を自社の人手不足を解消する機会にする



Q. まず明日、自社のどの業務なら任せられそうか棚卸ししてみませんか。

障害者雇用は、
誰もが自分らしく働ける会社を創る第一歩です。