自社に合う人材が見つからない人事のための障害者雇用の考え方

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こと

- 既存の求人枠に当てはめる採用から、業務を共に創る採用への転換
- 面接への依存を減らし、実習を通じた確実なすり合わせの手法の理解
- 自社だけで抱え込まず、外部の専門機関を巻き込んだ長期定着の仕組み

Gemini Notebook

障害者雇用を前進させる3つの視点

障害者雇用につまずく企業には共通の課題があります。
採用の入り口から入社後の定着まで、
3つの視点を持つことで持続可能な雇用が実現します。

1. APPROACH：業務を創る（枠に人を当てはめない）
2. MATCHING：実習ですり合わせる（面接だけで判断しない）
3. RETENTION：外部と連携する（自社だけで抱え込まない）

Gemini Notebook

APPROACH

求人票の枠に、人を無理に当てはめない

既存の求人枠に合う人材を探すだけでは
採用の可能性は狭まってしまいます。
外部の専門機関と対話しながら
本人の強みと自社の環境を掛け合わせて
新たな業務を創り出すアプローチが重要です。



既存の枠に合わせる採用



人と環境で業務を創る採用

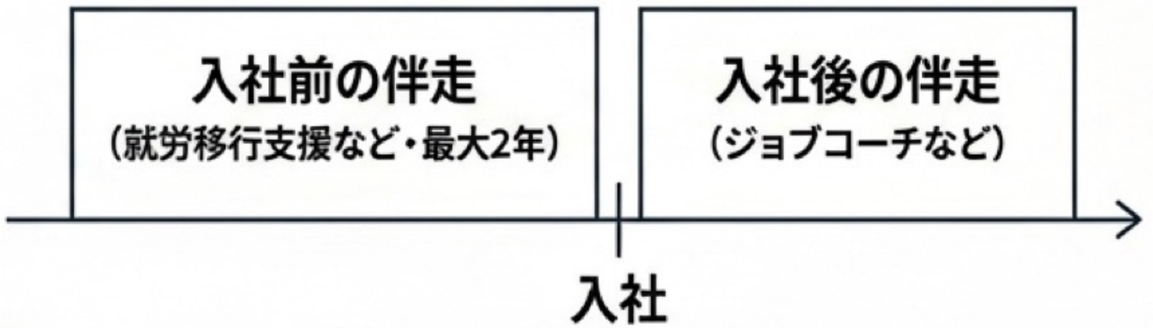
Q. 自社の中で、切り出せば任せられそうな業務の種はありませんか。

Gemini Notebook

APPROACH

就労支援の仕組みを採用の伴走者として活用する

働く前の訓練やマッチングを担う就労移行支援は
全国に約9000箇所ある国の制度です。
採用活動の初期段階からこうした機関と連携し
人と環境のすり合わせを円滑に進めることが
安定した雇用の第一歩となります。



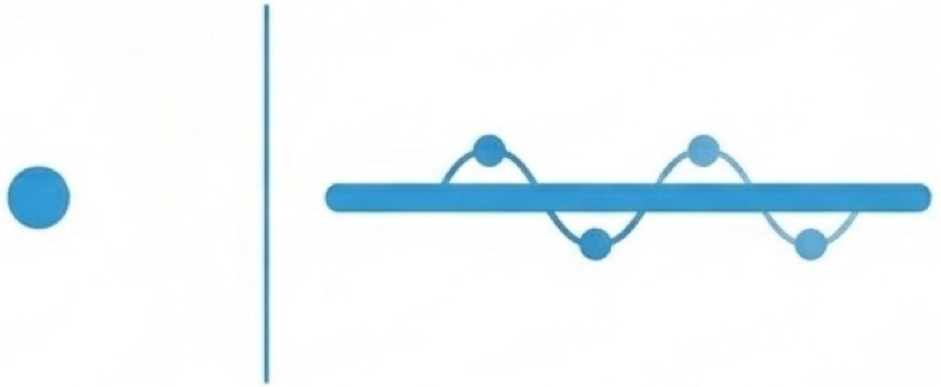
Q. 自社の採用活動において、地域の支援機関とつながる機会はありますか。

Gemini Notebook

MATCHING

面接だけで判断せず、実習で事実を確認する

短い面接だけで適性を見極めるのは困難です。
採用を前提としたインターンシップや職場実習を挟み
実際の仕事を通じて事実を確認することが重要です。
本人の「できること」と「やりたいこと」を
現場の環境と確実にすり合わせていきます。



面接（点での判断）　職場実習（線でのすり合わせ）

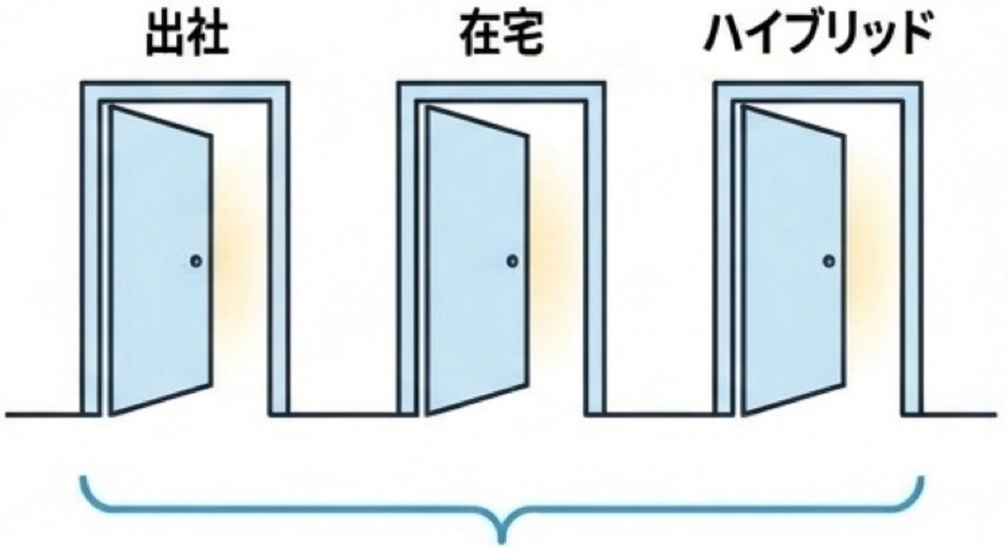
Q. 採用プロセスのなかに、現場での実習を組み込む余地はありますか。

Gemini Notebook

MATCHING

手帳の有無や働き方に縛られない選択肢を持つ

精神的な不調で手帳を持たない方でも
国の自立支援を受けていれば就労支援の対象です。
出社が難しくても在宅での訓練や業務が可能な層は広く
18歳から65歳未満まで多様な人材が控えています。
働き方の選択肢が、採用の可能性を直接広げます。



出社に限定しない、多様な働き方の選択肢

Q. リモートワークなど、多様な働き方を受け入れる環境はありますか。

Gemini Notebook

RETENTION

就職をゴールとせず、そこから定着支援を始める

障害者雇用において入社はゴールではなく
安定して働き続けるためのスタート地点です。
環境の変化により体調を崩しやすい最初の半年間は特に重要です。
現場の実感として長期的な支援を前提にすることが
結果的に安定した就労と企業の安心に繋がります。



入社日を境に「終わる」のではなく「始まる」支援体制

Q. 採用した方が入社後につまずいたとき、相談できる窓口はありますか。

Gemini Notebook

RETENTION

自社だけで抱え込まず、外部の長期サポートに頼る

働く上での体調やモチベーションの波を
人事や現場だけで抱え込み、支え切る必要はありません。
就労支援の現場では、入社後から長期にわたり
企業と本人の間に入って定着を支える仕組みがあります。
外部の専門家を巻き込むことが成功の鍵です。



企業と本人の間に伴走者（専門機関）が入る三者構造

Q. 現場の担当者が疲弊しないよう、外部の専門家を巻き込む仕組みはありますか。

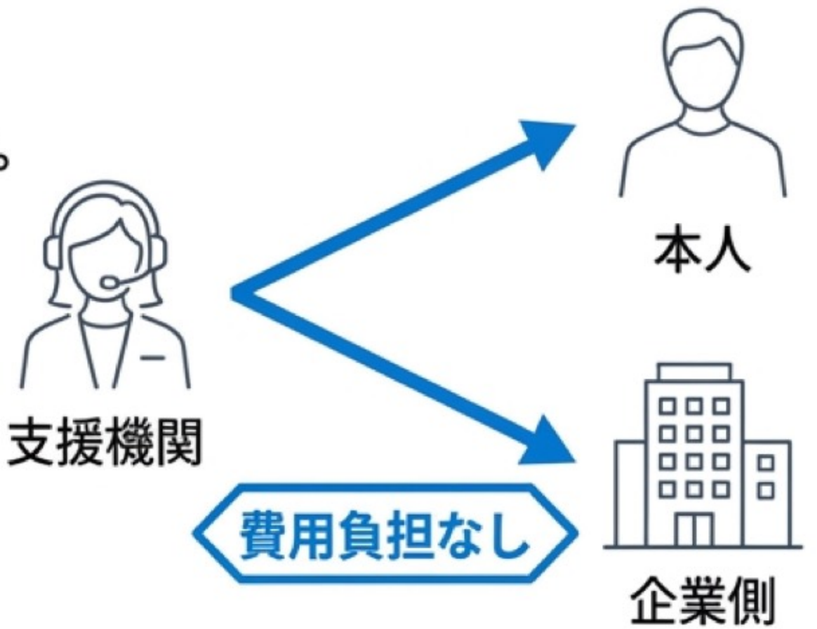
Gemini Notebook

RETENTION

支援機関のサポートは、企業側にも提供される

入社後の定着を支えるジョブコーチなどの仕組みは
働く本人だけでなく、受け入れる企業へのサポートも含まれます。

これらの専門的な支援は国の制度を利用するため
これらの専門的な支援は国の制度を利用するため
企業側に原則として金銭的な負担は発生しません。
無料で利用できる制度を活用しない手はありません。



本人へのサポートと、企業へのサポートの両輪

Q. 現場の課題を、客観的な視点で相談できる外部のパートナーはいますか。

Gemini Notebook

まとめと次の一歩

障害者雇用は「決められた枠を埋める作業」ではなく
「新しい働き方を共に創る機会」です。
採用の入り口、実習での見極め、外部連携による定着。
この3つの視点を取り入れることで雇用は前進します。

まずは自社の業務を棚卸しし、地域の支援機関との
対話を始めてみてください。

Gemini Notebook