「就労支援の形骸化」から考える
失敗しない障害者雇用の進め方

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3つの視点



1. 就労支援業界の現状と、形骸化が採用に与える影響



2. 連携すべき就労支援機関を見極める客観的な基準



3. 自社で長く活躍してもらうための現実的な目標設定

Gemini Notebook

本資料の全体像

障害者雇用を成功させるための3つのステップ



Gemini Notebook

RULES / REALITY

就労支援の現場では、
制度の形骸化が起きています。

支援計画などの書類は整っていても
実際の支援が後回しになるケースがあります。
国の要件を満たすことが目的化し
本人がどう生きたいかを考える役割が
失われていることが問題となっています。



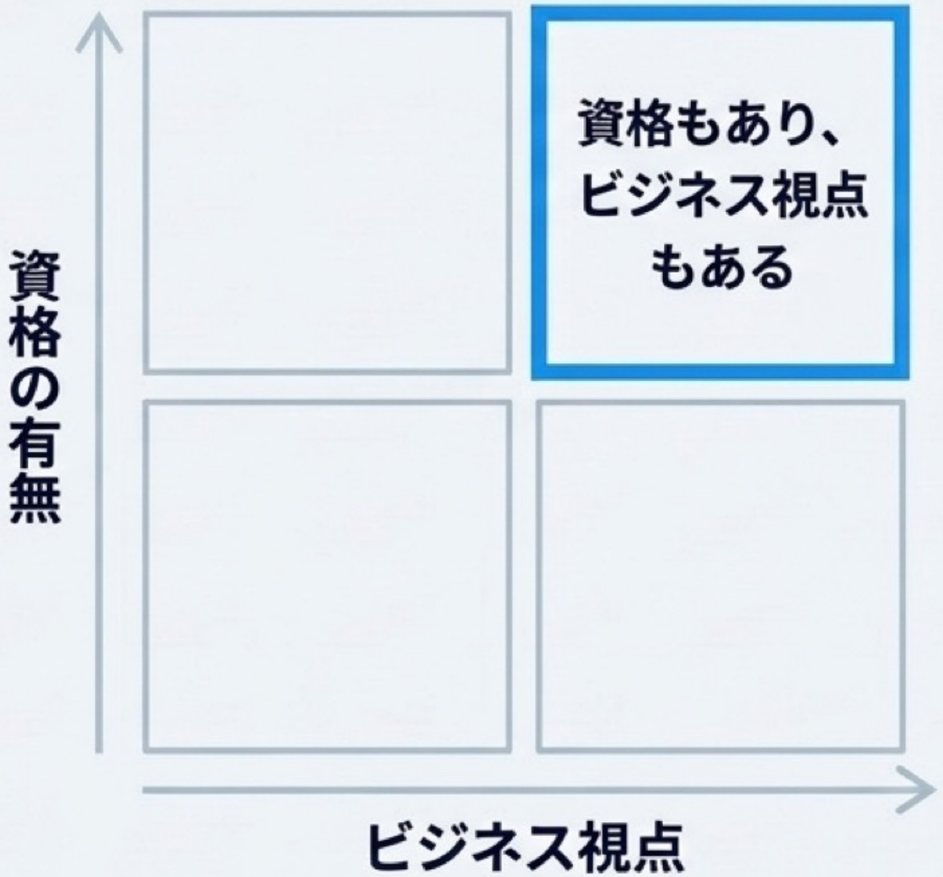
Q. 自社が連携している機関は、書類の整備以上に本人との対話を重視していますか。

Gemini Notebook

RULES / REALITY

資格の有無とビジネススキルは必ずしも一致しません。

就労支援業界は比較的参入がしやすく、
経験が浅くても資格を取りやすい側面があります。
そのため、資格を持っていても、
一般的なビジネスの経験や知識が乏しく、
閉鎖的な支援に留まる実態が存在します。



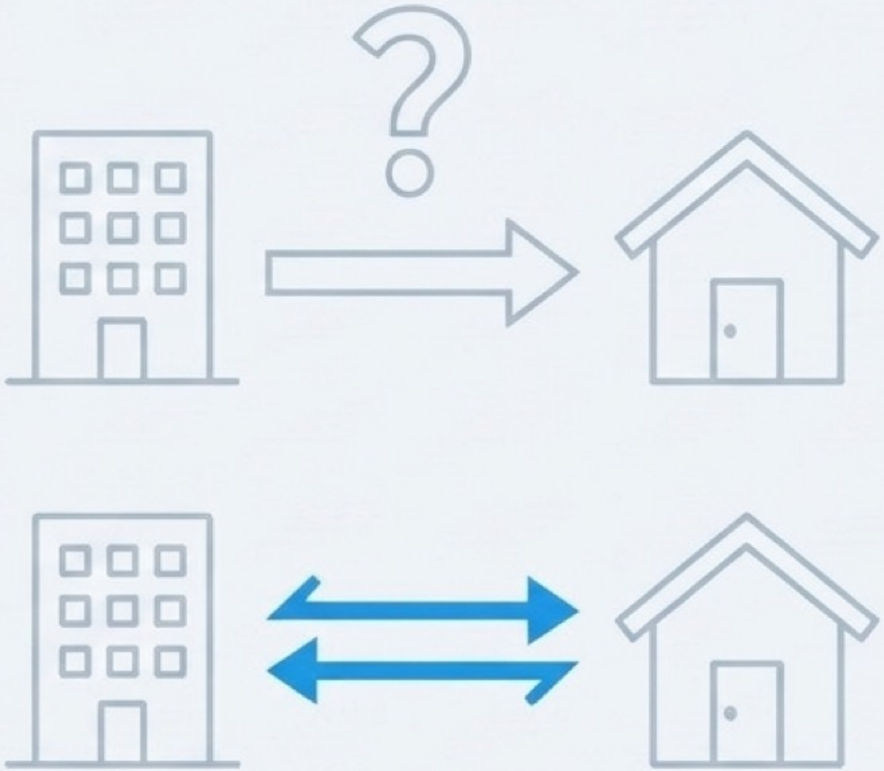
Q. 支援者からの提案は、企業のビジネス現場の感覚と合致していますか。

Gemini Notebook

RULES / REALITY

支援機関への丸投げは、採用後のミスマッチを生みます。

支援機関の質も千差万別である以上
人事がすべてを任せきりにするのは危険です。
働く目的やビジネスの基礎が育たないまま
企業の現場に配属されてしまうと
本人も受け入れ側の部署もつまずいてしまいます。



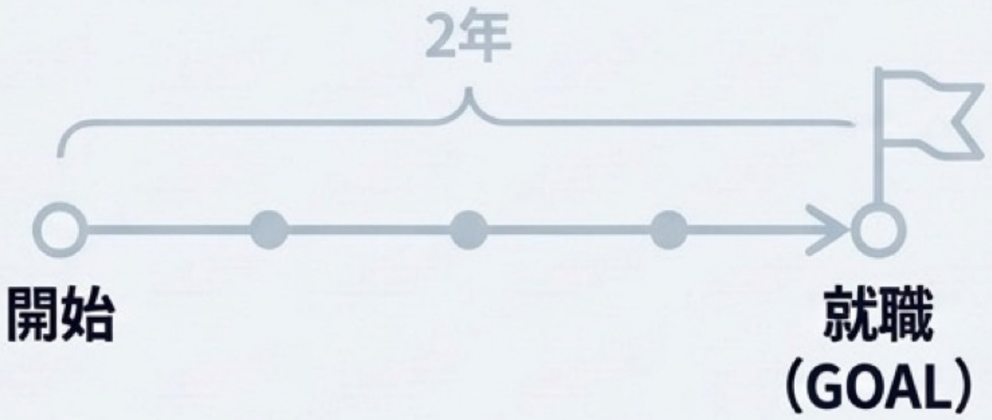
Q. 採用活動において、支援機関に任せきりになっているプロセスはありませんか。

Gemini Notebook

PARTNERSHIP

就労移行支援には「原則2年」という期限があります。

本人は期限内に一般企業へ就職することを目指し
支援事業所を利用しています。
この限られた期間の中で
支援機関がどれだけ効果的に就職へのプロセスを
進められているかが支援力を測る要素になります。



Q. 候補者の方は、2年のうち現在どの時期にあり、どんな段階にいますか。

Gemini Notebook

PARTNERSHIP

客観的な就職実績を持つ支援機関をパートナーに選びます。

良い機関を見分ける第一の基準は就職実績です。
1年間で10人、2年で20人の就職者を出すことは
国が定める基準の最大値です。
しかし現場の実感としてこれをクリアできている
機関はごく僅かです。



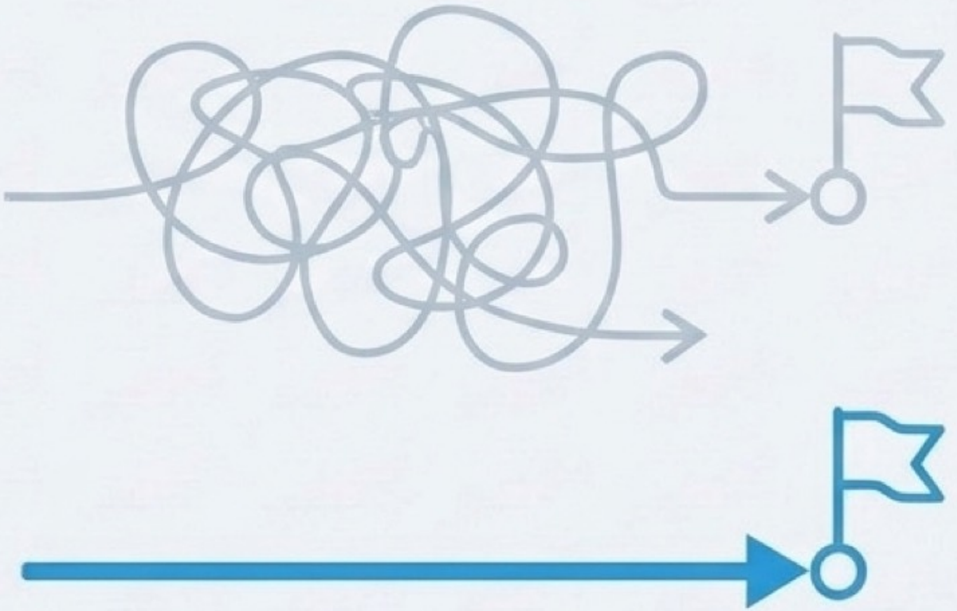
Q. 連携先の支援機関が過去に出した就職実績の数字を把握していますか。

Gemini Notebook

PARTNERSHIP

就労に向けた明確な道筋を提案できるかを確認します。

本人が抱える就職への不安に対し
支援機関が具体的な道筋を提案できているか。
この点が連携において非常に重要になります。
目標がないまま時間が過ぎるのを防ぐため
本人と機関が同じ目標を共有しているかを見ます。



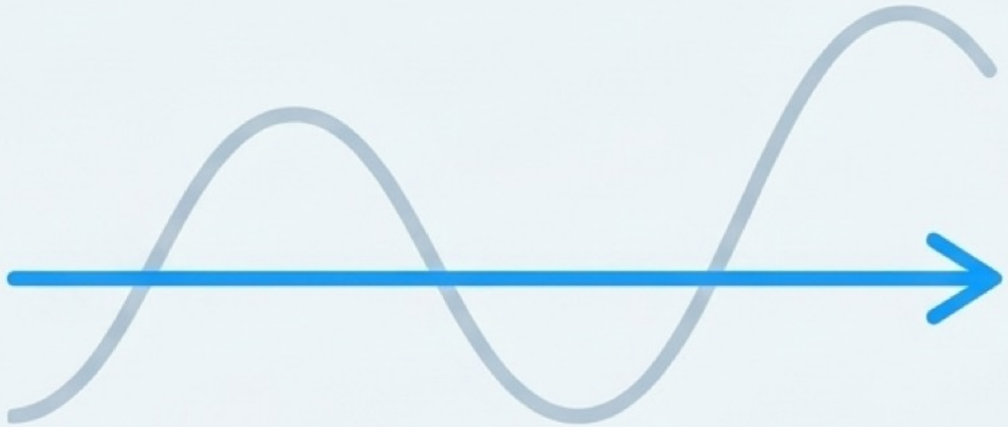
Q. 候補者の推薦を受ける際、就労までの具体的なプロセスが共有されていますか。

Gemini Notebook

RETENTION

症状の完治ではなく、
向き合いながら働く
前提に立ちます。

障害や病気が劇的に改善することは多くありません。
完全に治ることを働く条件とするのではなく
症状と向き合いながら働く状況を
近い将来の姿として設定し
業務の進め方を共に考える姿勢が求められます。



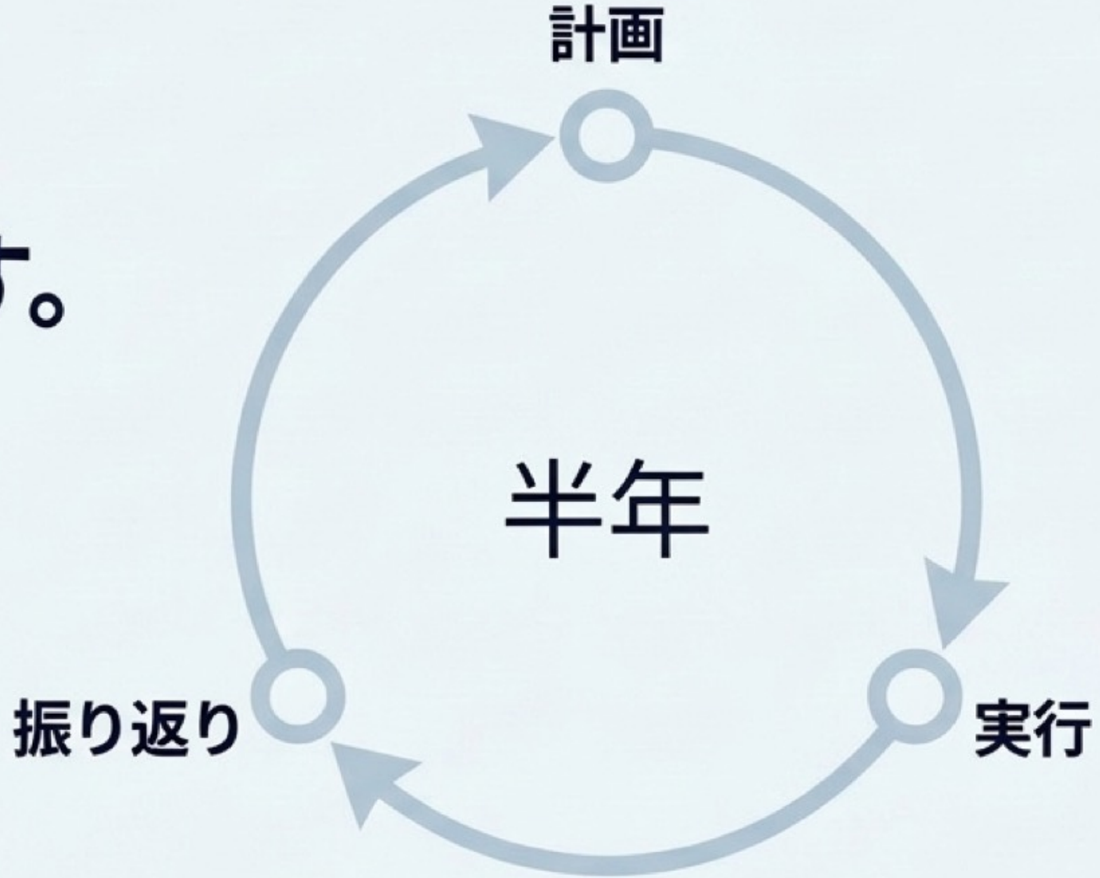
Q. 面接の場で、できないことの確認以上に、どうすればできるかを対話していますか。

Gemini Notebook

RETENTION

半年サイクルで具体的な目標を設定し、振り返ります。

長期的な目標だけでなく
半年後にどうなっていたいかという
具体的な目安を決めることが重要です。
やってみた結果を振り返り
状況に応じて修正していく方が効果的です。



Q. 入社後、半年間の具体的な業務目標と振り返りの場が設定されていますか。

Gemini Notebook

RETENTION

仕組み化と、個別の対話のバランスをとります。

障害の多様化に対応するため
仕組みやシステムを整えることは重要です。
しかし仕組みだけに頼ると
血の通った支援や配慮が難しくなります。
制度という枠組みと個別の対話の両立が必要です。



Q. 自社の制度運用において、個別の対話が抜け落ちている部分はありませんか。

Gemini Notebook

まとめ：次の一歩に向けて

制度の形骸化という現実を知り、
実績に基づくパートナーを選び、
完治を前提としない対話を重ねる。

**自社に合う人材を待つのではなく、
共に育てる環境をつくりましょう。**

Gemini Notebook