なぜ障害者雇用は現場の負担になってしまうのか

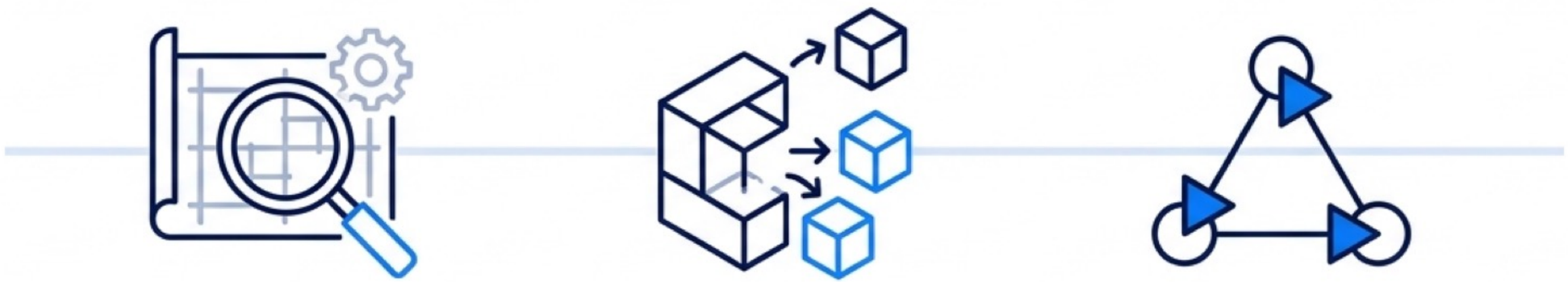
人事課題×就労支援　竹内一法

Gemini Notebook

TAKEAWAY

障害者雇用を現場の重荷にしないための3つの視点

障害者雇用がうまくいかない背景には人事と現場のすれ違いがあります。
本資料では、体制を見直すための以下の3つを持ち帰っていただきます。



- なぜ採用後に現場が疲弊してしまうのかという構造を知る
- 特性を活かして戦力化するための業務切り出しのヒントを得る
- 現場を孤立させないための正しいサポート体制の考え方を学ぶ

Q. 自社の障害者雇用は、現場に「任せきり」になっていませんか。

Gemini Notebook

OVERVIEW

人事と現場の分断を防ぎ戦力化に向かう3つのステップ

動画の内容から、人事担当者が向き合うべき論点を3つに整理しました。
採用をゴールにせず、定着して活躍する仕組みを段階的に作ります。

STEP 1. 現状の構造
（採用目的と現場ギャップの把握）

→

STEP 2. 業務と環境
（特性に応じた仕事の再定義）

→

STEP 3. 定着と支援
（外部専門家を交えた体制構築）

Q. 現在の自社の取り組みは、この3つのどの段階でつまずいていますか。

Gemini Notebook

REALITY

採用の目的が数の達成になると入社後の放置が起きる

企業には障害者の雇用義務があります（現在の法定雇用率は2.7%）。しかし目標達成だけを焦って採用すると問題が起きやすくなります。入社後に適切な業務を与えられず、実質的に放置してしまう状態です。

- 当時の率として2.5%を満たさない企業は5割あった
- 助成金や数合わせを目的とした採用が起きやすい
- シュレッダー係など戦力として見ない配置が発生する
- 入社後のフォローがないことが最大の課題となる





動画内で語られた数字として

Q. 自社の採用は、入社後の活躍まで見据えたものになっていますか。

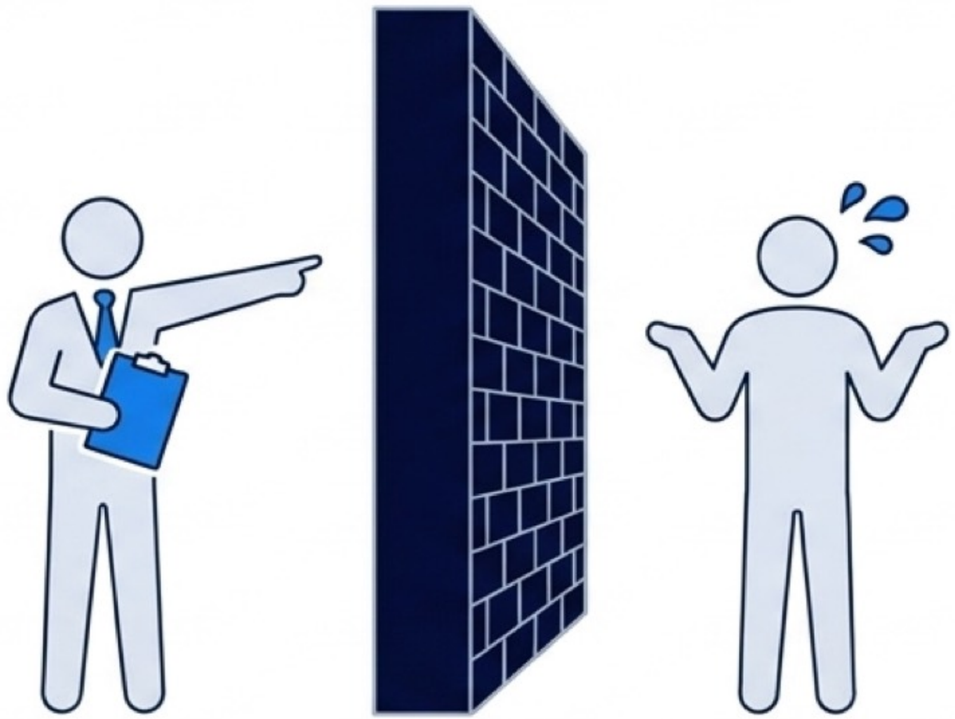
Gemini Notebook

CONFLICT

人事の雇えという指示と現場の無理という本音が衝突する

障害者雇用が進まない大きな理由は社内の認識ギャップです。会社側は方針として採用を急ぎますが、受け入れる現場には困惑があります。ノウハウがないまま進めることで、現場に大きな負荷がかかります。

- 上層部や人事は雇用率達成のために採用を指示する
- 現場は知識がないためどう対応していいか分からない
- お互いの事情が理解できず社内で意見が対立する
- 結果として双方がネガティブなイメージを抱えてしまう



Q. 現場の負担感について、人事はどこまで正確に把握していますか。

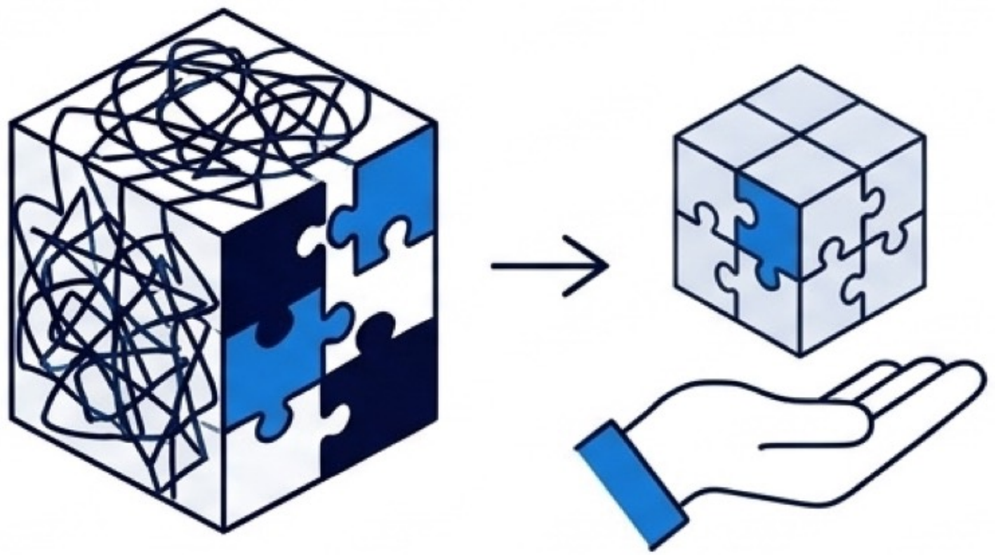
Gemini Notebook

WORK

障害者用ではなく本来必要な業務を細分化して切り出す

受け入れのために無理に仕事を集めると管理の負担が増えます。社内にある既存の業務を細分化し、明確な作業として切り出します。人と環境がマッチすれば、障害の有無に関わらず大きな戦力になります。

- 色々な部署から仕事を寄せ集めると管理の手間が増える
- 社内の業務を整理し部分的な作業として切り出す
- 事務職なら入力だけでなく周辺業務まで幅を広げる
- 業務への適性があれば一戦力として活躍できる



Q. 社内に埋もれている「誰かに任せたい業務」はありませんか。

Gemini Notebook

ENVIRONMENT

特性に合わせた環境調整が本来の能力を引き出す

通勤や職場の環境が大きなストレスになることがあります。
設備改修が難しくても、働く場所や席を柔軟にするだけで解決できます。
特性に合わせて環境を調整することで、能力を存分に発揮できます。

• 身体特性	通勤移動の負担 → 在宅勤務への切り替え
• 精神特性	公共交通や対人の不安 → フリーアドレスや音楽の許可
• 知的特性	環境変化や会話の負担 → 挨拶のみの職人的作業への特化

Q. 出社や固定席にこだわらず、柔軟に働ける制度は作れませんか。

Gemini Notebook

RETENTION

現場の善意だけで入社後のサポートを抱え込まない

採用後、現場の担当者が通常業務に加えてサポートまで担うのは困難です。
支援の知識がないまま無理に対応を続けると、担当者が疲弊します。
結果として働く側の環境も悪化し、早期離職に繋がってしまいます。



- 現場の担当者にサポートの負担が集中しやすい
- 知識がない中で教えることは大きなストレスになる
- 社内で世話をする人を選定するだけでも手間がかかる
- 環境が整わないと働きづらさから離職が増加する

Q. 現場の担当者が一人で支援の悩みを抱え込む構造になっていませんか。

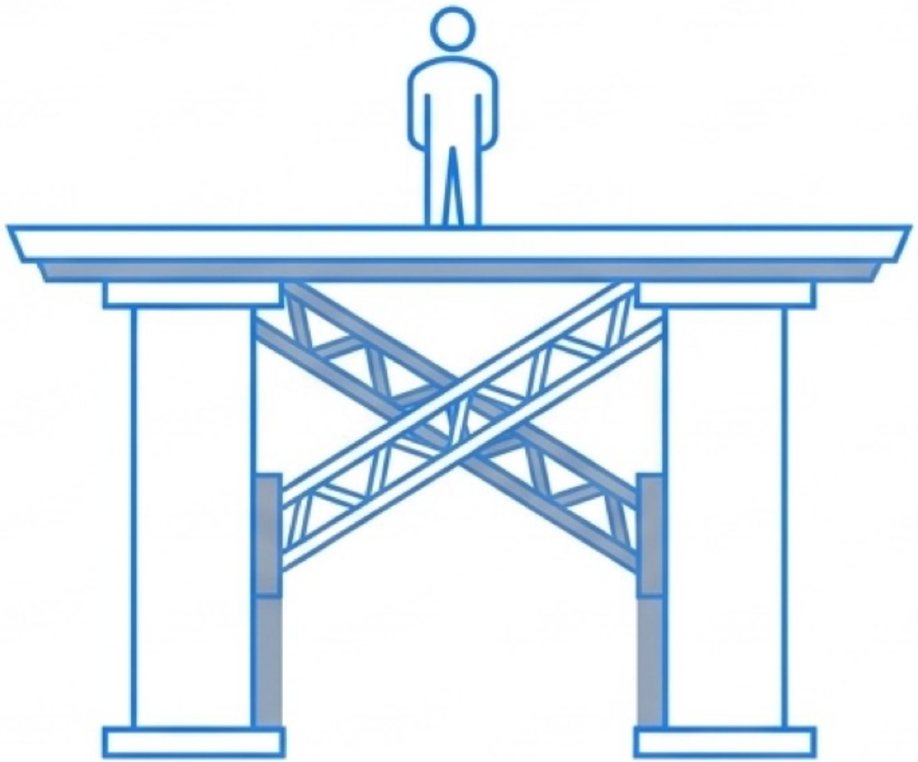
Gemini Notebook

SUPPORT

外部の専門知見を頼り社内の負担を分散する

現場の努力だけで解決しようとせず、
外部機関を巻き込むことが重要です。
業務の切り出しから入社後のフォローまで、
専門家のアドバイスを頼ります。
外部サポートと社内の理解が一致することで、
安定した雇用が実現します。

- 入社後のサポートは外部の支援機関などと連携する
- 業務の切り出しや環境作りも専門家の知見を借りる
- 現場に丸投げせず外部から受け支える体制を作る
- サポート体制が整うことで定着率が劇的に向上する



Q. 自社だけで解決しようとせず、頼れる外部の専門家はいますか。

Gemini Notebook

現場との分断をなくし共に働きやすい会社へ

障害者雇用は、ただ数合わせのために人を雇う制度ではありません。
業務を見直し、外部の力を借りてサポート体制を作るプロセス自体が、
すべての社員にとって働きやすい環境作りへと繋がります。

まずは現場の声を聴き、業務の洗い出しから始めましょう。

人事課題×就労支援　竹内一法

Gemini Notebook