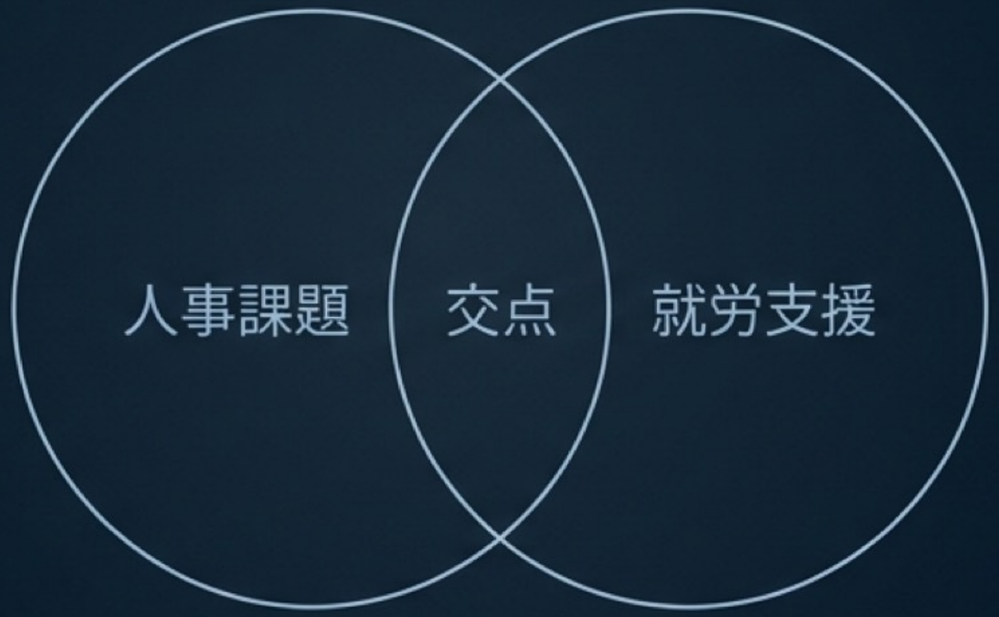
制度活用に飛びつく前に、
人事が知るべき戦力化の全体観

障害者雇用は「国のお墨付き」から始めるべきか？



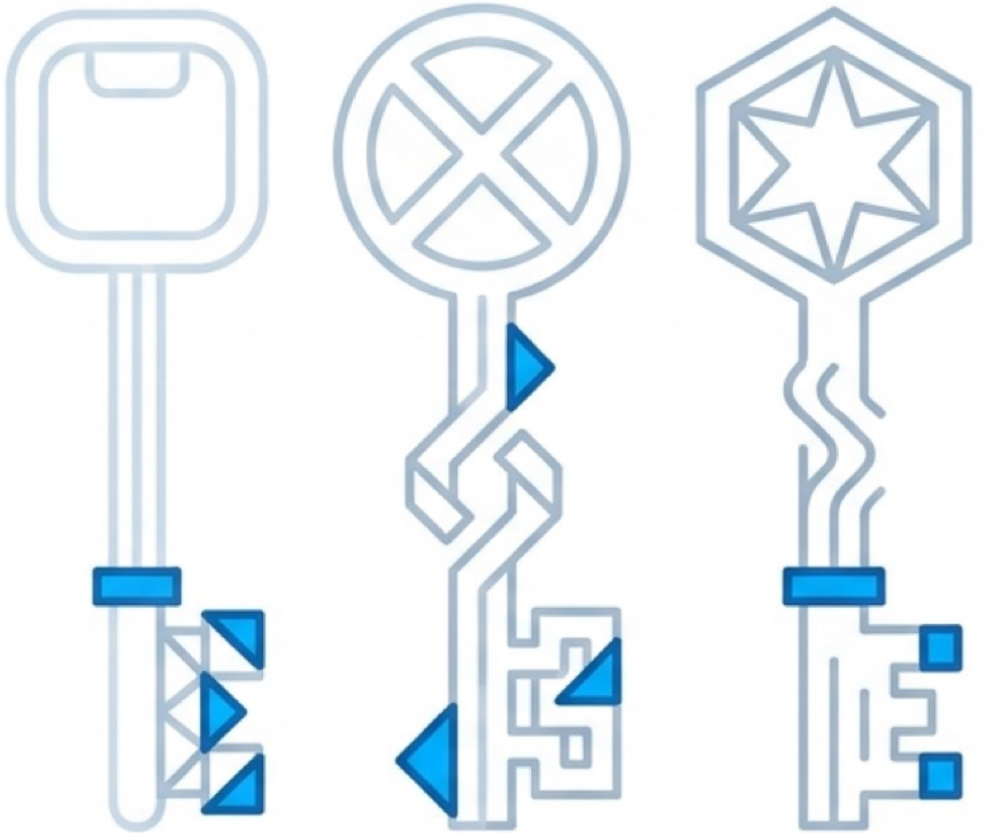
人事課題×就労支援　竹内一法

Gemini Notebook

TAKEAWAYS

障害者雇用の前提をアップデートする。

- 国が推進する制度の「メリットと死角」を把握する
- 特別扱いをやめ、「戦力となる人材確保」の視点を持つ
- 失敗のリスクを下げる、現実的な最初の一歩を知る



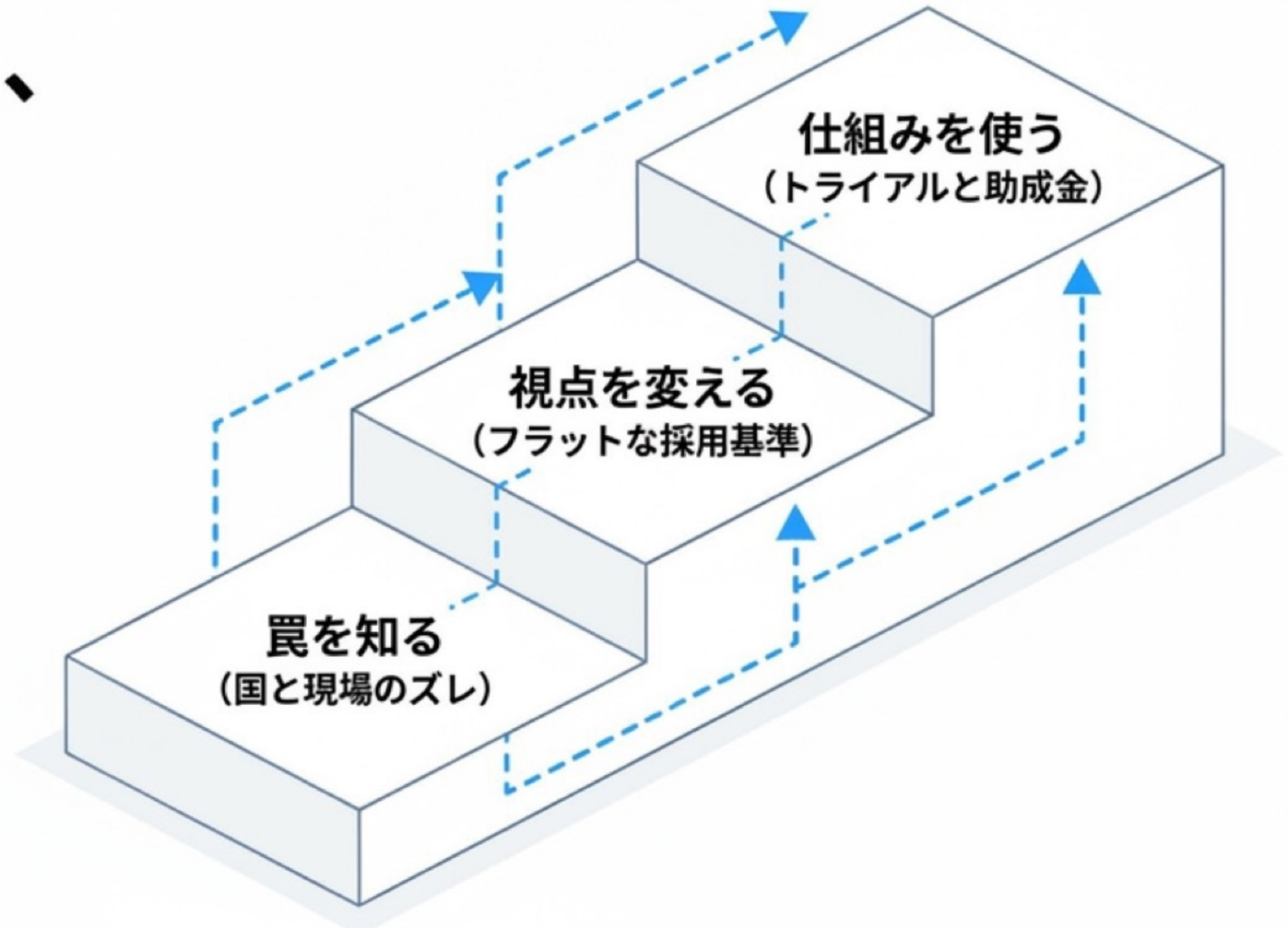
Q. 自社の障害者雇用は、義務感から始まっていませんか？

Gemini Notebook

OVERVIEW

制度目的の雇用から、自社の戦力化へ。

人事担当者が向き合うべき論点は、
以下の3つです。
表面的な制度活用にとらわれず、
本質的な雇用を目指します。



Q. この3つのステップのうち、自社が最もつまずきそうな壁はどこですか？

Gemini Notebook

SYSTEM

国の認定制度は、企業のPRや優遇措置となる。



- 優良な中小企業を認定する制度が存在します。
- 認定マークによる企業PRが可能です。
- 融資の低金利化や、公共調達での加点評価があります。
- これらは国が雇用を推進するために用意したものです。

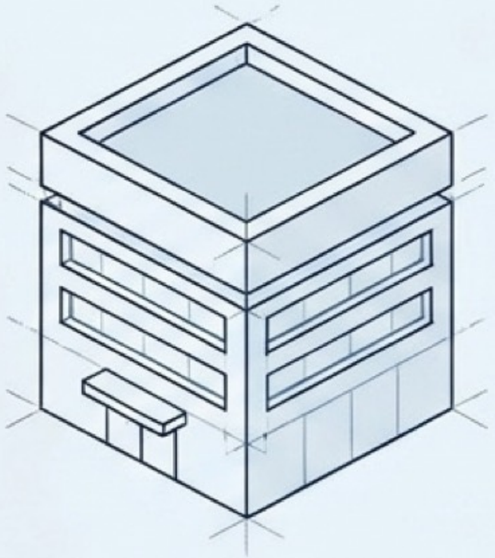
Q. 自社にとって、これらの優遇措置は雇用を始める十分な理由になりますか？

Gemini Notebook

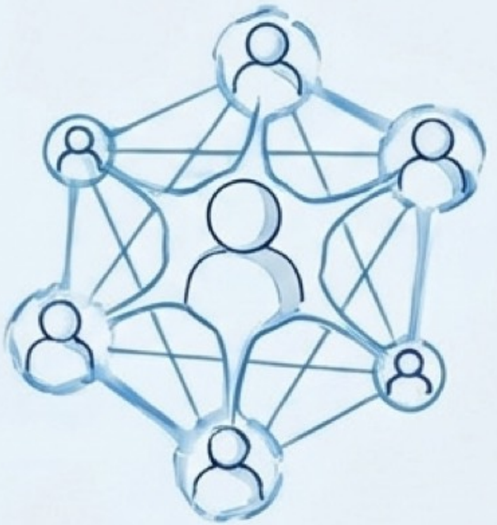
REALITY

制度のメリットだけを目的とすると、ミスマッチが起きる。

- 助成金や制度活用だけを狙う企業が一定数存在します。
- 当事者からも使い捨てにされるという不安の声があります。
- 国が目指す枠組みと、現場が求める人材確保にはズレが生じます。



数字・実績を追う
枠組み



本質的な
人材確保

Q.「制度を使うこと」自体が、雇用の目的になっていませんか？

Gemini Notebook

MINDSET

障害の有無で切り分けず、フラットな目線で評価する。

- 特別なポジションを無理に用意する必要はありません。
- 自社の業務を切り出し、戦力になるかを見極めます。
- 仕事ができ、給与を支払うという通常の流れを作ります。



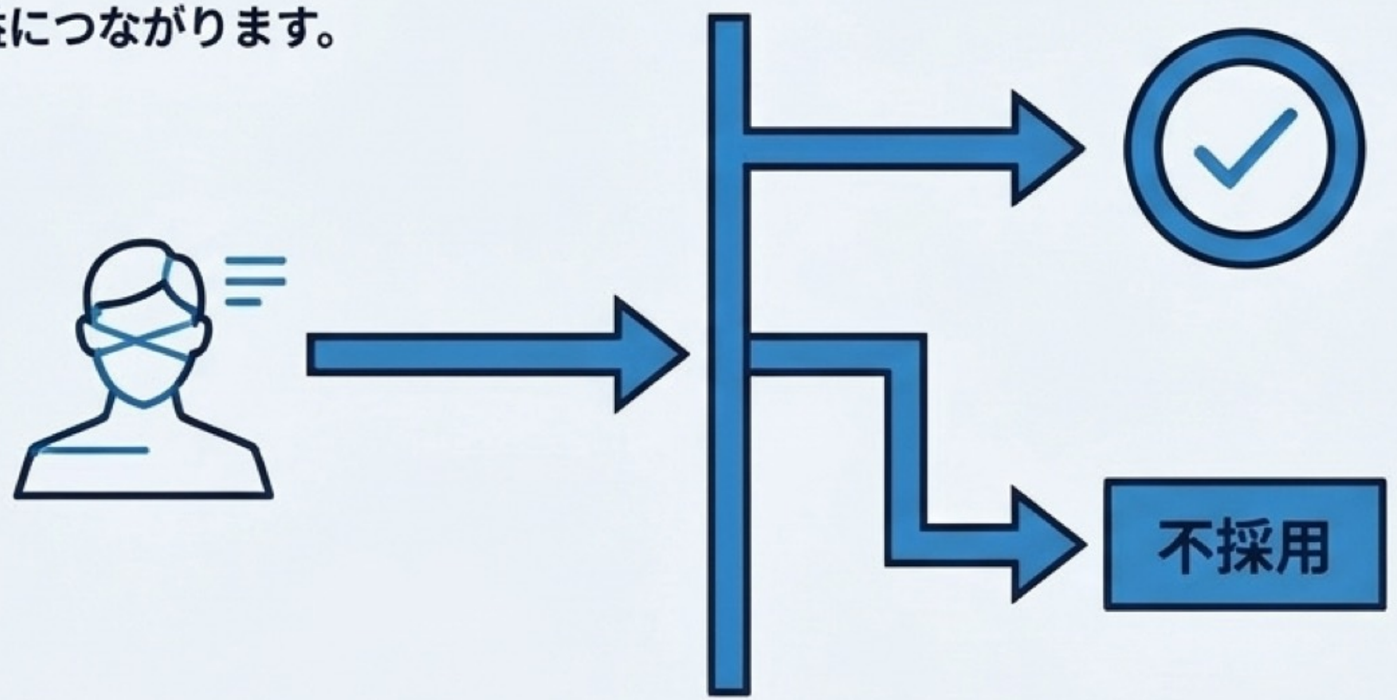
Q. 障害があるというだけで、採用の基準を無意識に下げていませんか？

Gemini Notebook

EVALUATION

戦力にならないと判断したなら、不採用にしてよい。

- 同情という視点は不要です。
- 求める業務水準に達しなければ、不採用にするのが自然です。
- 妥協した採用は、結果的に労使双方の不利益につながります。



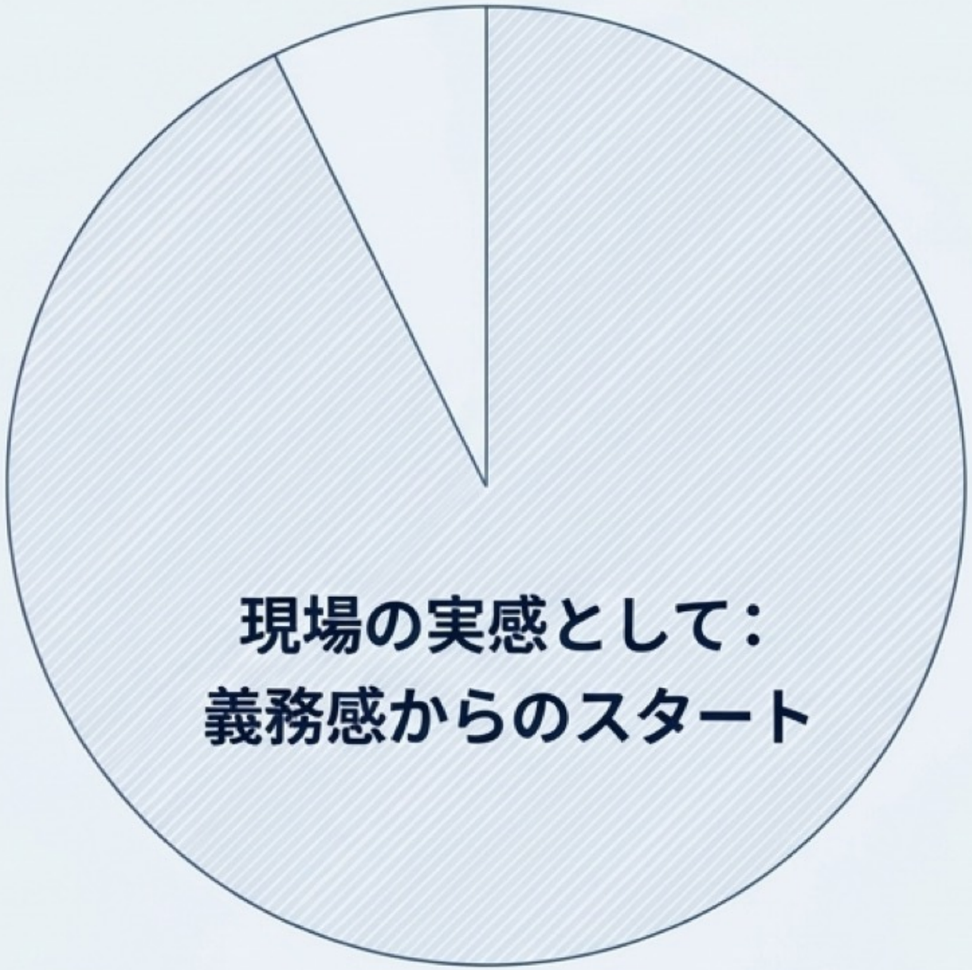
Q. 自社の業務において「ここだけは譲れない」という最低基準は何ですか？

Gemini Notebook

STARTING

「仕方なく始める」が、
大多数の企業の出発点である。

- 最初から積極的な理由で雇用を始める企業はほぼありません。
- 多くは法律などの要請で、義務として取り組み始めます。
- きっかけは受動的でも、正しい運用に乗せることが重要です。



Q. 義務感から始まった取り組みを、どうすれば前向きなプロジェクトに変えられますか？

Gemini Notebook

HIRING

最初の不安は、「お試し期間」を設ける制度で解消する。

- いきなりの本採用は、企業側のリスクが高くなります。
- 一定期間お試しで雇用できる制度があります。
- 働きぶりを直接見てから、継続雇用を判断できます。



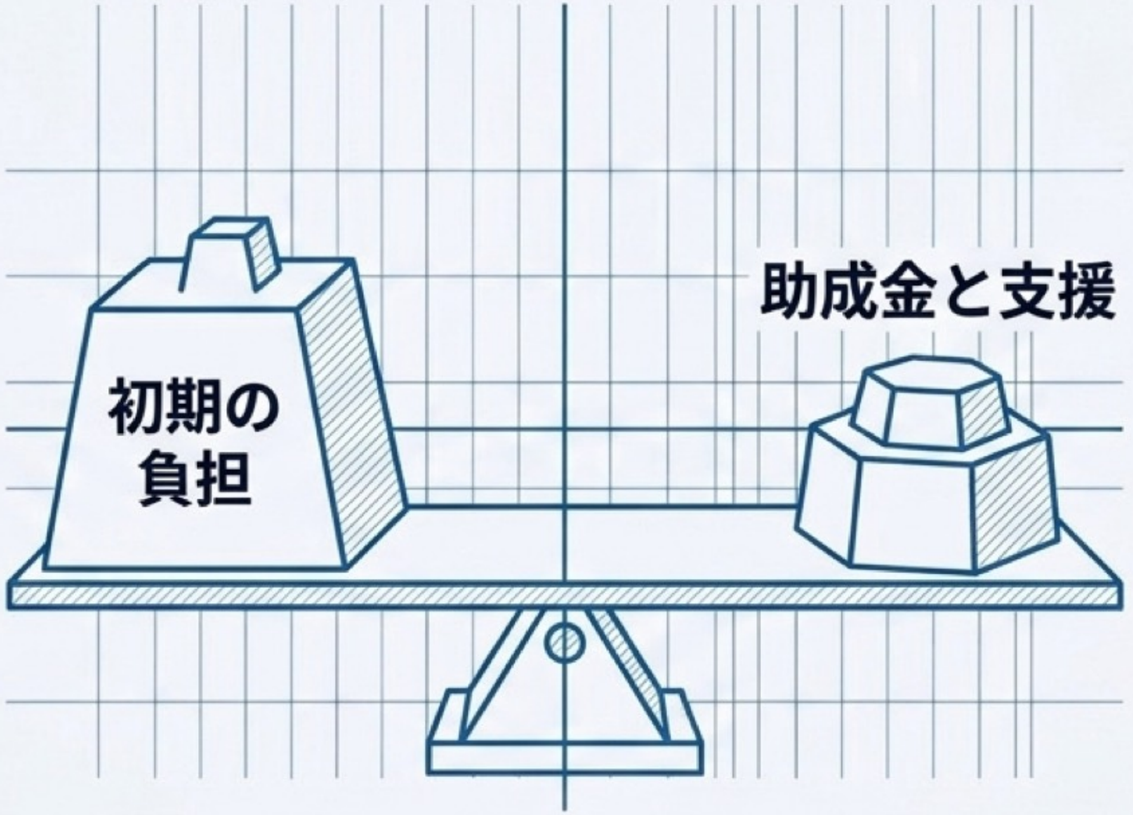
Q. 自社で「お試し期間」を設けるとしたら、どの部署のどんな業務が良いですか？

Gemini Notebook

FINANCE

助成金は、雇用初期の負担を減らすための手段として使う。

- 雇用に不慣れな初期は、企業側に負担がかかります。
- 助成金は、そのマイナスを補うためのセットとして活用します。
- 専門家の支援を受けながら運用します。



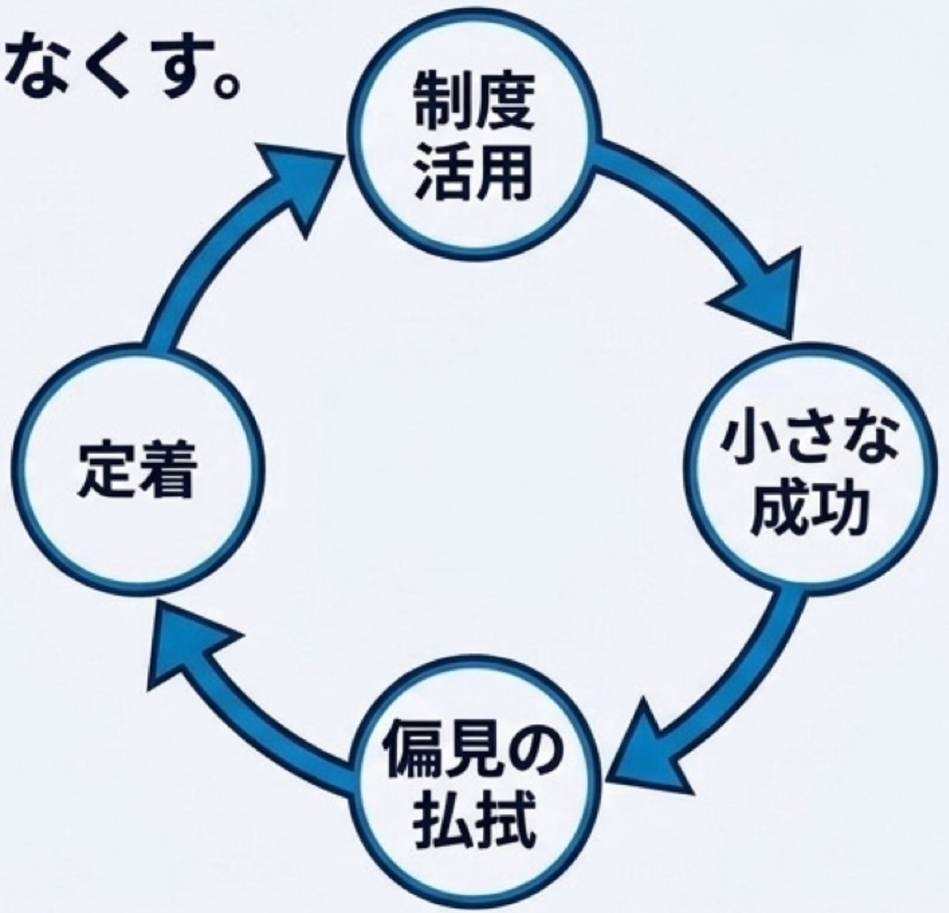
Q. 新たな人材を受け入れる際、現場にはどのような「初期の負担」が発生しそうですか？

Gemini Notebook

SUCCESS

小さく試した成功体験が、社内の偏見をなくす。

- 支援制度を活用して一度実践してみることが最大の鍵です。
- 意外とうまくいくという経験が、社内の空気を変えます。
- 偏見がなくなれば、継続的な人材確保の手段として定着します。



Q. 社内の人たちが「意外とうまくいく」と感じるために必要なサポートは何ですか？

Gemini Notebook

NEXT STEP

制度に振り回されず、
自社の「戦力」として迎え入れる。

- 【罠を知る】目的と手段をはき違えない
- 【視点を変える】特別扱いはせず、フラットに評価する
- 【仕組みを使う】助成金とお試し雇用で、小さく確実の一歩を

次の一歩：まずは自社の切り出せる業務の洗い出しと、お試し雇用の検討から始めましょう。