

# 特例子会社における採用活動の振り返りと今後の展望

## ～専門職の視点から～

○廣司 美幸（SOMPOチャレンジド株式会社 サポーター）  
武内 将仁・伊部 臣一朗（SOMPOチャレンジド株式会社）

### 1 はじめに

SOMPOチャレンジド株式会社（以下「SOMPOチャレンジド」という。）は、SOMPOホールディングス株式会社の100%子会社として、2018年4月に設立し、同年7月に特例子会社に認定され、今年度で6年目を迎える会社である。

障がい者社員（以下「メンバー」という。）は、2023年8月現在120名を超え、本社は西東京市に所在し、新宿、日本橋、池袋の4拠点で活躍している。

受託業務は、各拠点でのメールセンター業務、PDF業務や保険関係のデータ入力業務等を行っている。

障害種別割合は、精神・発達障害が70%強、知的障害が30%弱、身体障害が2%弱で構成されている。

### 2 目的

会社設立時、親会社より「5年で100名のメンバーの採用」のミッションが課されていた。そのため、人材会社にコンサルティングを依頼し、実習プログラムや人材紹介のサポートを受けながら、採用を実施してきた。

会社設立2年目からは独自の実習のプログラム等も取り入れ、より適切な採用ノウハウの構築を目指し、集団模擬実習での採用を行ってきた。

集団模擬実習は、会議室内で仕分け業務やデータ入力等の模擬業務を最大8名の実習生に実施する形式である。

この集団模擬実習は、採用担当と実習生のみで実施されるため、既存のメンバーや受託業務が拡大してくると業務・環境共にミスマッチが起きやすくなり、メンバー間のトラブルに繋がるという課題が表出するようになった。

そのため、各拠点での業務環境も異なるということ、受託業務も安定しメンバーが所属するチームごとの特色が出てきたことも踏まえ、業務・環境マッチングにより適した採用を目指し、昨年度より、現場実習を実施したうえでの採用を開始した。

今回は、当社が現場実習での関わりや見極めのポイントとしている点の整理を行ったうえで、現場実習の効果について、企業内福祉・心理系専門職（以下「サポーター」という。）の視点から考察を述べたいと思う。

### 3 現場実習でのサポーターの関わり

以下、現場実習フローおよびサポーターの視点や関わり方について述べる。

#### (1) 支援機関への声掛け

既存メンバーが入社前に登録していた支援機関へ採用担当と連携し、実習の案内を行う。メールで案内後、直接電話連絡で支援者に連絡を入れる。入社後の定着支援でも連携している担当者を通すことで、業務内容や職場環境の両面で適性のある候補者の紹介に繋がりがやすい。

#### (2) 事前面談

現場実習の事前面談では、実習生（以下「本人」という。）に、以下の点についてヒアリングを行っている。

- ・職場環境の見学による実習のイメージ作り
- ・障がい受容状況
- ・主治医や支援機関との関係性
- ・過去の退職理由
- ・支援機関等での人間関係
- ・体調管理（服薬状況、安定度）

支援者には下記をヒアリングしている。

- ・本人への理解
- ・訓練での懸念点

#### (3) 現場実習

現場実習では、下記について確認を行っている。

- ・コミュニケーションスキル（言葉遣い、業務OJTでの既存メンバーとのやりとり、ミスフィードバックされた際の受容状況）
- ・グループワーク等を通じての自己理解
- ・1日を通した体調コントロール力、パフォーマンス力

#### (4) 振り返り面談

振り返り面談では、実習生本人には、下記をヒアリングしている。

- ・実習中の疲労感やその対処法
- ・実習を通して自身の強みや課題への気づき
- ・振り返り面談で伝えた本人の強みや今後の課題、指摘に対しての受け取りや捉え方

支援者には、下記をヒアリングしている。

- ・実習と訓練での比較
- ・懸念点の確認

#### (5) 採用面接

採用面接では、改めて、本人に下記を確認している。

- ・障がい受容
- ・障がい特性（服薬状況や医師からのアドバイス等）
- ・注意サインやその対処法

- ・生活状況（生活リズム、睡眠状況等）
  - ・家族、友人関係
  - ・配慮事項
- その後、支援機関には、下記を事前面談より更に掘り下げて確認する。

- ・本人の状況をどうアセスメントしているのか
- ・本人と信頼関係の構築の程度
- ・入社後の懸念事項

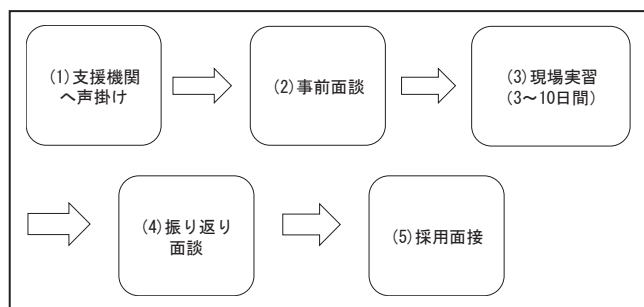


図1 現場実習のフロー

## 4 現場実習の効果

### (1) マッチングの向上と採用の効率化

現在採用は、四半期毎に実施しており、模擬実習から現場実習への切り替えについては、2022年7月より開始。切り替えの結果、目的としていた業務・職場マッチングに適した人財の選定に繋がり、実習参加者と採用者数の効率化が図れた（表1）。

表1 現場実習による採用人数

	事前面談	現場実習	採用面接	合格
2022年 7月	62	18	4	2
2022年10月	23	12	6	4
2023年 1月	33	20	10	9
2023年 4月	31	15	8	7
2023年 7月	31	15	9	7

### (2) 定着支援の改善

- ・現場実習の採用フローでは様々な場面で本人にヒアリング、観察の機会があるため、多角的な視点での関わりをすることができ、より適材適所の人財の採用に繋げることができた。
- ・入社前に懸念点が明確になり、トライアル採用での評価目線を現場と共有することができ、入社後も同じ方向性での視点、育成に繋がった。
- ・事前面談を実施することで、採用面接では事前面談での回答の差異を含め、より掘り下げた質問をすることができた。

- ・入社後の導入研修においてもサポーターとして、個々に配慮した研修の実施をすることができた
- ・紹介の支援機関とも一人の実習生に対し、複数回関わることでより弊社での取り組みを知ってもらうことで信頼関係の構築に繋がった。

## 5 考察

今後予定されている法定雇用率の引き上げに伴い、現場実習という取り組みは有効であると考えます。

また、現場実習を行うことにより、入社後の指導を行うリーダーが直接実習に関わることで、主体性を持って取り組むというSOMPOチャレンジド全体の一体感を持つことに繋がったと感じています。

一方で各グループが主体となって採用活動を進めるため、社内での採用目線の統一化が図りにくく、採用の価値基準のズレが生じる点、実習参加可能人数が限定されることにより支援機関側から実習に対してのハードルが高く感じられてしまう点、弊社と関わりが少ない支援機関からの採用の機会が減ってしまった点等、課題も存在します。

また現場実習日数を何日間で実施することが効果的なのか検討していく必要がある。

これらの課題については、本社採用担当とも連携し、半日又は1日実習等の体験の場、会社見学会の開催等を実施し、新規支援機関との新たな連携、弊社へのファン化の取り組みも始めた。

その他の課題については、サポーター間で連携を密に図り、各グループの共通認識や基礎の評価目線の項目の整理を実施し共有することや、一人ひとりの職業能力の可能性を図る実習プログラムの開発、提案ができることで、解消できる部分もあると感じています。

最後に、採用はあくまで入口であって、そこからメンバーが定着して長く働きたいと思える魅力的な環境（新規業務の開拓、サポート体制、キャリアアップ支援、休職から復職までのフローの確立等）作りも重要であり、それらがSOMPOチャレンジドで働きたいという実習生の増加にも繋がると考える。

設立6年目を迎える今だからこそ、そういった土台作りを丁寧にしていくことが、今後の安定した会社運営、成長に繋がると思うため、これからもよりよい現場実習のあり方、社内での取り組みの充実化等、試行錯誤しながら模索していきたい。

### 【連絡先】

廣司 美幸  
SOMPOチャレンジド株式会社  
e-mail : mhiroshi@sompo-japan.co.jp