

# 1年定着率100%を支える継続的な定着支援体制の仕組みと成果

○前田 有香（オイシックス・ラ・大地株式会社 DE&I委員会 事務局・障がい者部会）  
○石井 一也（オイシックス・ラ・大地株式会社 DE&I委員会 障がい者部会 部長）  
○原 美幸（オイシックス・ラ・大地株式会社 DE&I委員会 障がい者部会）

## 1 はじめに

オイシックス・ラ・大地株式会社（以下「当社」という。）は、ウェブサイトやカタログを通じて有機野菜、無添加加工食品などを販売する小売業を主たる事業としており、2025年3月31日現在、全従業員数2,021名、そのうち障害者数は54名、実雇用率3.00%となっている。当社はこれまで、障害の有無や国籍にかかわらず、すべての社員が能力を発揮し、安心して長く働ける職場づくりを推進してきた。その結果、通算3年定着率は72.2%という実績を上げており、特に2024年4月以降に入社した社員（試用期間終了者に限る）の1年定着率は100%を達成している。本稿では、この高い定着率を支える当社の継続的な定着支援体制の具体的な仕組みと、その取り組みがもたらす成果について報告する。

## 2 障害者雇用の全体像と定着率の現状

当社の障害者雇用は、雇用率達成に関わらず継続的な採用と定着支援、活躍機会の創造を目的としている。特に、ロジスティクス拠点（習志野）では、障害者雇用率が拠点単体で15%に達している。障害区分別では、精神障害が45.3%、知的障害が35.8%、身体障害が18.9%を占めている。また、重度障害者も10名在籍しており、全員が無期雇用で、平均勤続年数は12.22年、最長勤続年数は24年と、安定した長期雇用を実現している（図1）。

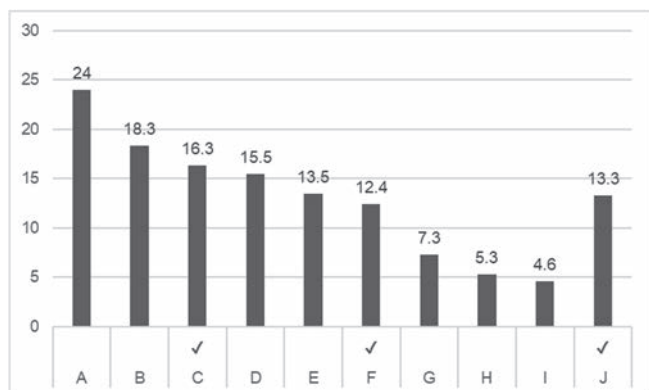


図1 重度障害の雇用者の在籍年数

注) ✓は入社後に手帳取得

職務内容は、各拠点の特性に応じて設計されている。本社総務部では清掃や他部門から受託した業務を、発達障害および聴覚障害のある社員が担当。海老名拠点では多様な

障害のある社員が庫内業務に従事し、管理システム導入で作業ミス防止を図っている。習志野拠点では障害のある社員専用のチームが、カタログの丁合・ラッピング・封入業務を担っている。これらの取り組みの結果、全社的な通算3年定着率は72.2%に達し、2024年4月以降入社の社員の1年定着率は100%を達成している（表1、表2）。

表1 全社定着率（令和7年5月1日時点）

期間	6か月	1年	2年	3年
全期間	98.7%	93.2%	82.0%	72.2%
2021/4/1~	100.0%	95.2%	88.9%	50.0%
2022/4/1~	100.0%	80.0%	82.0%	72.2%
2023/4/1~	94.7%	93.3%	—	—

表2 障害別定着率（令和7年5月1日時点）

障害種別	6か月	1年	2年	3年
精神障害	97.1%	93.8%	84.0%	71.4%
知的障害	100.0%	93.3%	80.0%	73.3%
身体障害	100.0%	92.3%	81.0%	72.2%
精神障害	97.1%	93.8%	84.0%	71.4%

## 3 ダブルミッションで運営する障がい者部会の仕組み

当社の定着支援体制の核となるのが、DE&I委員会内に設置された「障がい者部会」である。この部会は、専門職に依存しすぎない現場主導型の支援を実現するため、雇用担当者だけでなく障害領域に関心を持つ多様な社員が「ダブルミッション」として業務時間の20%未満で運営にあたっている。2023年9名でスタートし、2024年には14名に拡大するなど、社内の関心も高まっている。

この部会の主な役割は、以下の3点である。

### (1) 部会による現場支援と第三者視点の導入

拠点での日常的な支援に加え、部会メンバーが「定着支援」として現場を訪問し、本人との面談を実施している。この客観的な視点により、現場統括者に直接伝えづらい課題や、拠点内だけでは気づきにくい変化を拾い上げることが可能となり、早期対応や制度改善につながっている。支援を受けた障害のある社員からは、「本社の人が話を聞いてくれるのは安心できる」という声も寄せられている（図2）。

## 部会による定着支援フロー

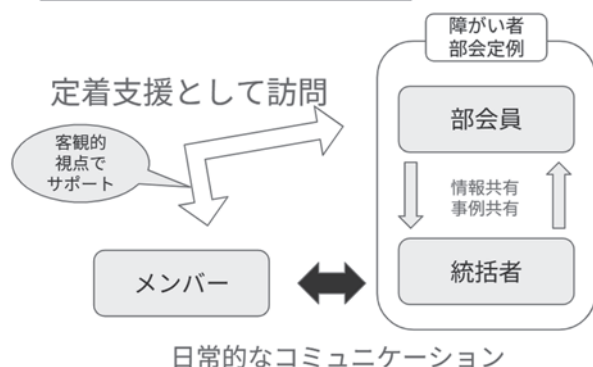


図2 障がい者部会による支援体制

### (2) 現場統括者の孤立防止とスキル向上

従来の現場担当者は横のつながりを持ちにくい環境にあったが、部会活動を通じて他拠点との交流や定着面談を経験することで、知見の共有が進み、心理的負担の軽減やスキル向上にもつながっている。

### (3) 支援の質の向上

専門的な知識やバックグラウンドを持たないメンバーも多く在籍しているが、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座や障害者生活相談員研修を積極的に受講し、支援の質を高めている。

このように、ダブルミッション体制で運営される障がい者部会は、現場と本社が連携して課題解決に取り組む仕組みを構築し、高い定着率を支える重要な基盤となっている。

## 4 定着を促す多様な配慮と評価制度

当社の定着支援は、障がい者部会による組織的なサポートに加え、個々の社員に合わせた多様な配慮と成長を促す人事制度によって実現されている。

### (1) 特性に応じた職務設計と職場環境の整備

聴覚障害のある社員が在籍する拠点では、朝礼時にホワイトボードにスケジュールやノルマを明示し、情報を視覚化している。連絡事項はSlackチャンネルを通じて共有され、口頭でのやりとりが苦手なメンバーにとっても安心できる情報取得手段となっている。

本社では、封入作業スペースを壁側に設けることで、周囲の動きによる注意散漫を防ぐ工夫を行っている。

また、習志野拠点では、作業中に発声を伴う特性をもつ社員のために、他部署に影響を与えない倉庫内の専用スペースを作業場として確保している。

### (2) 成長とキャリアアップを促す評価制度

海老名拠点では、障害の有無や国籍にかかわらず、すべての社員に同一の給与水準とスキル連動型の昇格制度を適用している。

評価制度は「生産管理」「教育」「労務管理」の3つの観点で構成されており、各等級に必要なスキル要件が明確に定められている。

この評価制度により、自身の成長ポイントが可視化され、障害のある社員からも昇格者が生まれている。

等級は帽子の色で視覚的に示されており、赤帽や青帽といった上位等級がモチベーション向上につながっている。

定着面談では、現状維持か昇給かを本人の意思を確認し、どちらの道を選んでも大切な存在であることを伝えることで、社員の安心感と意欲を支えている。

## 5 成果と今後の展望

一連の定着支援体制の結果、当社は顕著な成果を上げている。通算3年定着率は72.2%に達し、特に2024年4月以降の入社者（試用期間終了者）においては1年定着率100%を達成した。障害種別に見ても、精神障害者の1年定着率は93.8%、3年定着率は71.4%と安定している。また、障害のある社員からもリーダー層への昇格者を輩出し、その意欲を醸成している。

これらの取り組みは、安定性・継続性も見込める。当社はAI活用が進むオフィス業務のDX化が進む一方で、人が介在する意義のある製造・ロジスティクス業務に注目し、障害者の活躍機会を拡大していく予定である。採用段階から「業務遂行可能性」と「長期的な安定就労」の両方を重視し、ケア体制を通じて安心して業務に取り組めるよう支援している。また、1年定着率だけでなく3年定着率もKPIとして設定し、短期的な成果にとどまらない支援の継続を社内全体で共有している。

今後の課題としては、障害のある社員の活躍への期待が高まる中で、個々の成長と障害特性をいかに両立させるかが挙げられる。今後は、障害のある社員にとっての「働きがい」のさらなる創出にも注力し、より安定的で前向きな雇用継続を実現していく。

### 【連絡先】

前田 有香  
オイシックス・ラ・大地株式会社 DE&I委員会  
e-mail : maeda\_yuka@oisixradaichi.co.jp