

雇用の質を高める好循環型 就労支援コミュニティの構築

—企業と支援機関のパートナーシップが生み出すこれからの障害者雇用—

○橋本 一豊（特定非営利活動法人WEL'S）

背景

企業の雇用率・雇用者数は年々上昇



雇用者数 約68万人

実雇用率 2.41%

企業規模による雇用率と定着率の課題

課題1

大企業では法定雇用率を達成する一方で、中小企業では取り組みの遅れが見られている。

厚生労働省「令和6年障害者雇用状況の集計結果」より

課題2

就職後1年時点の職場定着率は58.4%で、就職後3ヶ月時点の76.5%から大きく低下している。

障害者職業総合センター
「障害者の就業状況等に関する調査研究」より

障害者雇用は増加も、規模・職種偏在と定着低迷が課題。

目的

先行研究より

障害者雇用推進とマッチングを向上させるためには、企業と支援機関の連携が鍵(信頼関係とパートナーシップの構築)

現状

雇用支援を行う際の具体的かつ実践的な支援手法は体系化されておらず、実践につながっていない実情がある。

調査

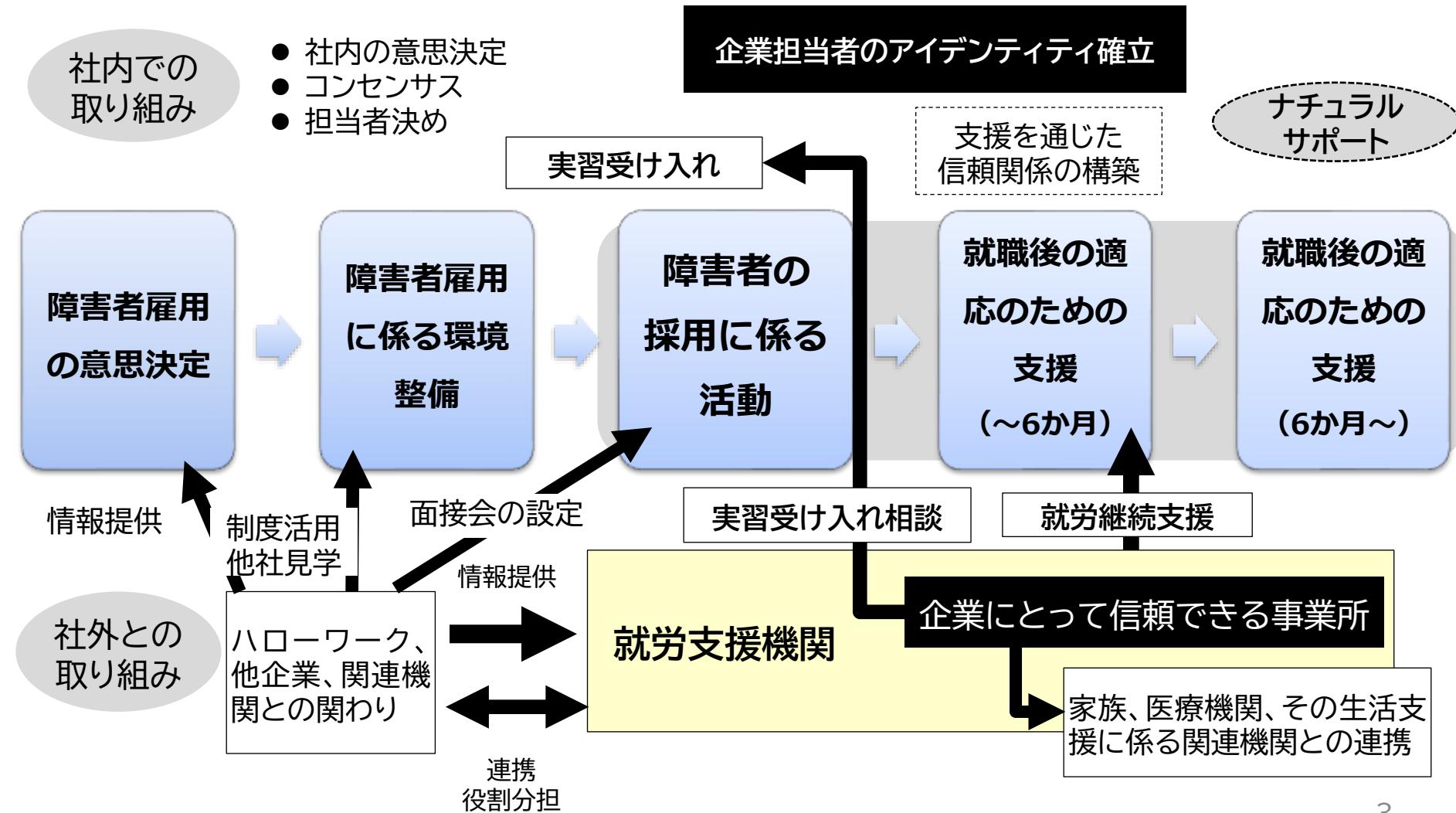
企業と就労支援機関との共同プロセスにおける障害者雇用の好事例からジョブマッチング形成の共通点を明らかにする

対象:雇用者数・定着率の高い中小企業5社とその企業の支援を行った就労機関5所をインタビュー調査

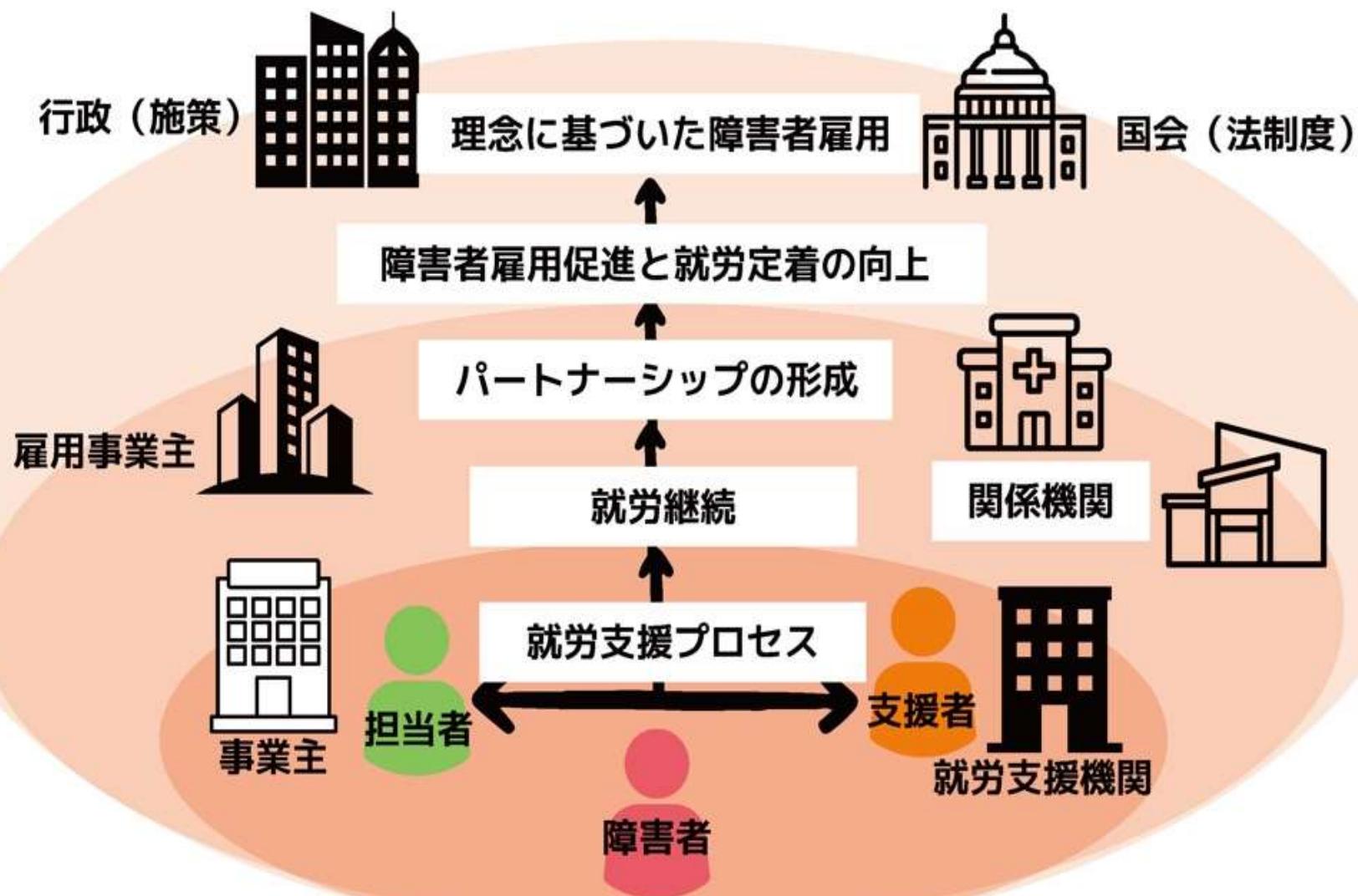
ジョブマッチングの
プロセスと手法を明確化

得られた知見をもとに、今後の障害者雇用における「雇用の質」を向上させるための仕組みづくりを目的とする。

雇用支援プロセスの整理(企業の行う障害者雇用プロセス)



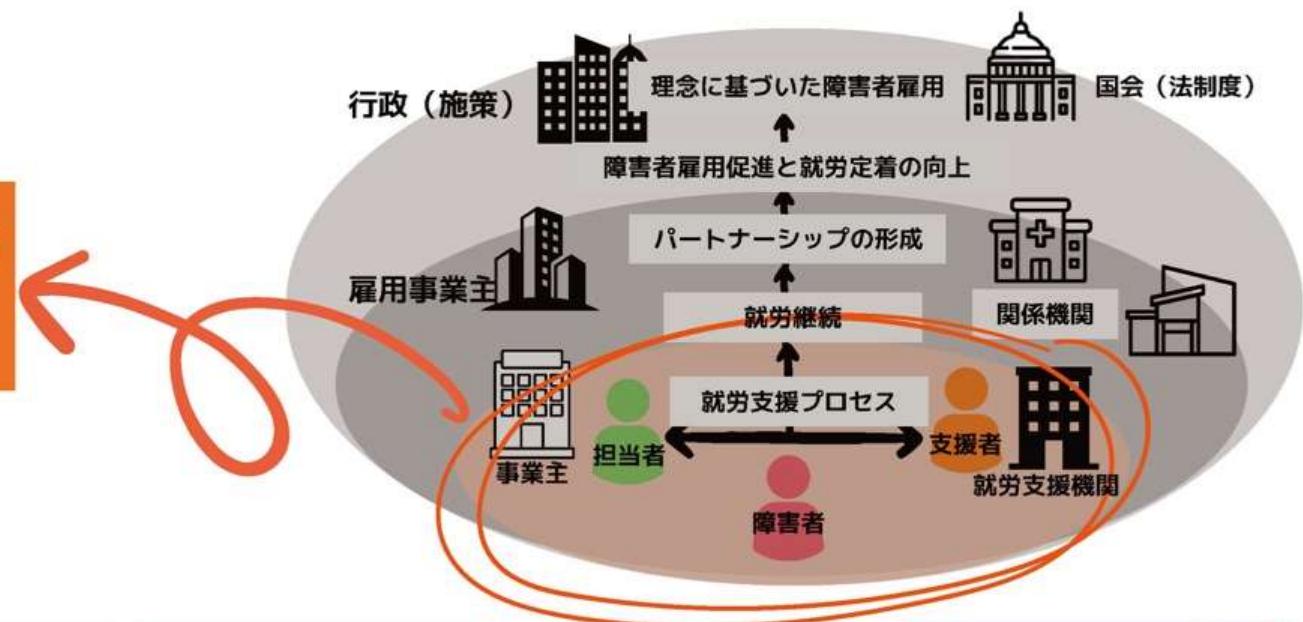
パートナーシップと循環型プロセスの形成



ミスマッチが起こる要因

現状の課題

就労支援プロセスが
破綻している



1

法制度が
複雑である

2

障害の種別・
特徴も多岐に
渡る

3

支援者が
対応し
切れない

4

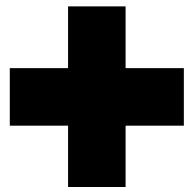
支援者と
事業主との
コミュニケーションに
齟齬が起こる

5

障害者の特性と
職務内容で
ミスマッチが
起きる

これからの就労支援

就労支援型



コミュニティ型

WEL'Sのアクション

ジョブマッチングツールの開発

障害者雇用ヒアリングシート（意思決定支援）

活用目的 この段階では、雇用の方針や業務の特徴、企業文化をヒアリングし、雇用を進める上で今後の必要となる制度や資源に関する情報提供を整理する。

相談日 2023/05/23

実施回数 1 回目

所属支援機関名 WEL'S

支援者名 橋本一豊

1. 基本情報

Q1 基本情報

事業所名 NPO法人WEL'S

HPアドレス <https://www.wels.jp/>

1. 基本情報

Q2 障害者雇用状況

① 障害者雇用率に関する情報

算定種別	民間企業	都道府県等の教育委員会	国、地方公共団体／特殊法人
従業員数概算	200人	人	人
除外率概算後入数 除外率 (%) 20	160人	0人	0人
必要雇用数	3人	0人	0人
雇用者数	1人	人	人
不足数	2人	0人	0人

② 算定率に関する情報

③ 法定期間のカウント方法

④ 法定期間の対象となる障害者

WEL'Sのアクション

WEL'S ON &イコナビ



WEL'S ONのサービス

目的:就職率と定着率のアップ

手法:オンラインツールを活用し属
人性に依存しない仕組みを作る

A screenshot of the Ikonavi website. The header includes the Ikonavi logo, a search bar, and navigation links for 'Home', '障害のある方向け情報', and '就労支援事業所向けサービス'. A large orange button on the left says '信頼ある情報を届ける!' (Deliver reliable information!). To the right is a circular image showing a group of people in yellow shirts working at a long table in an office setting.



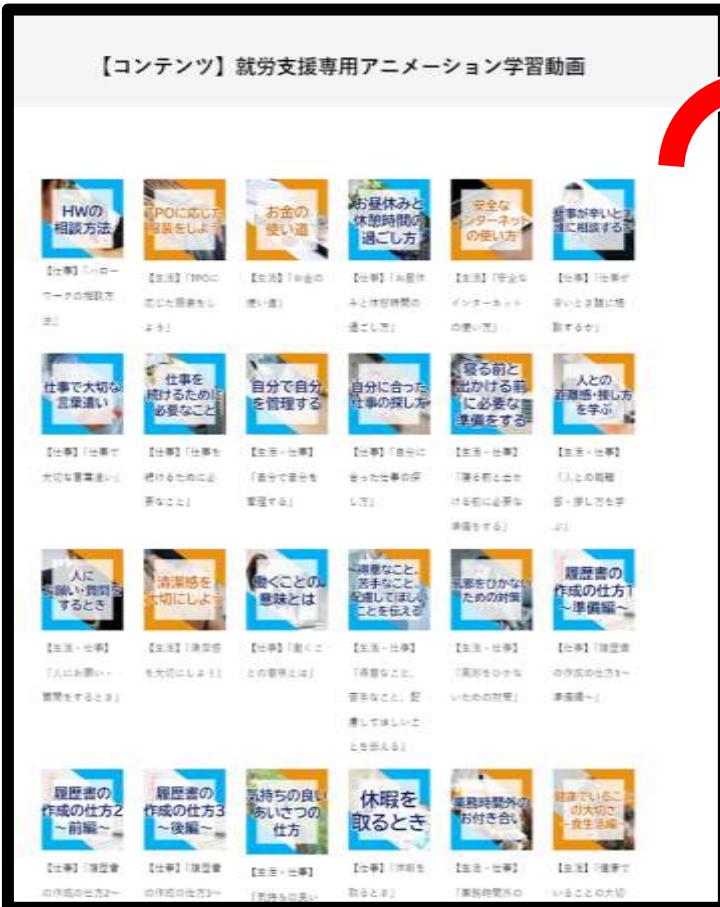
イコナビのサービス

目的:信頼ある情報を届ける

手法:オンラインプラットフォームを
活用した情報発信支援

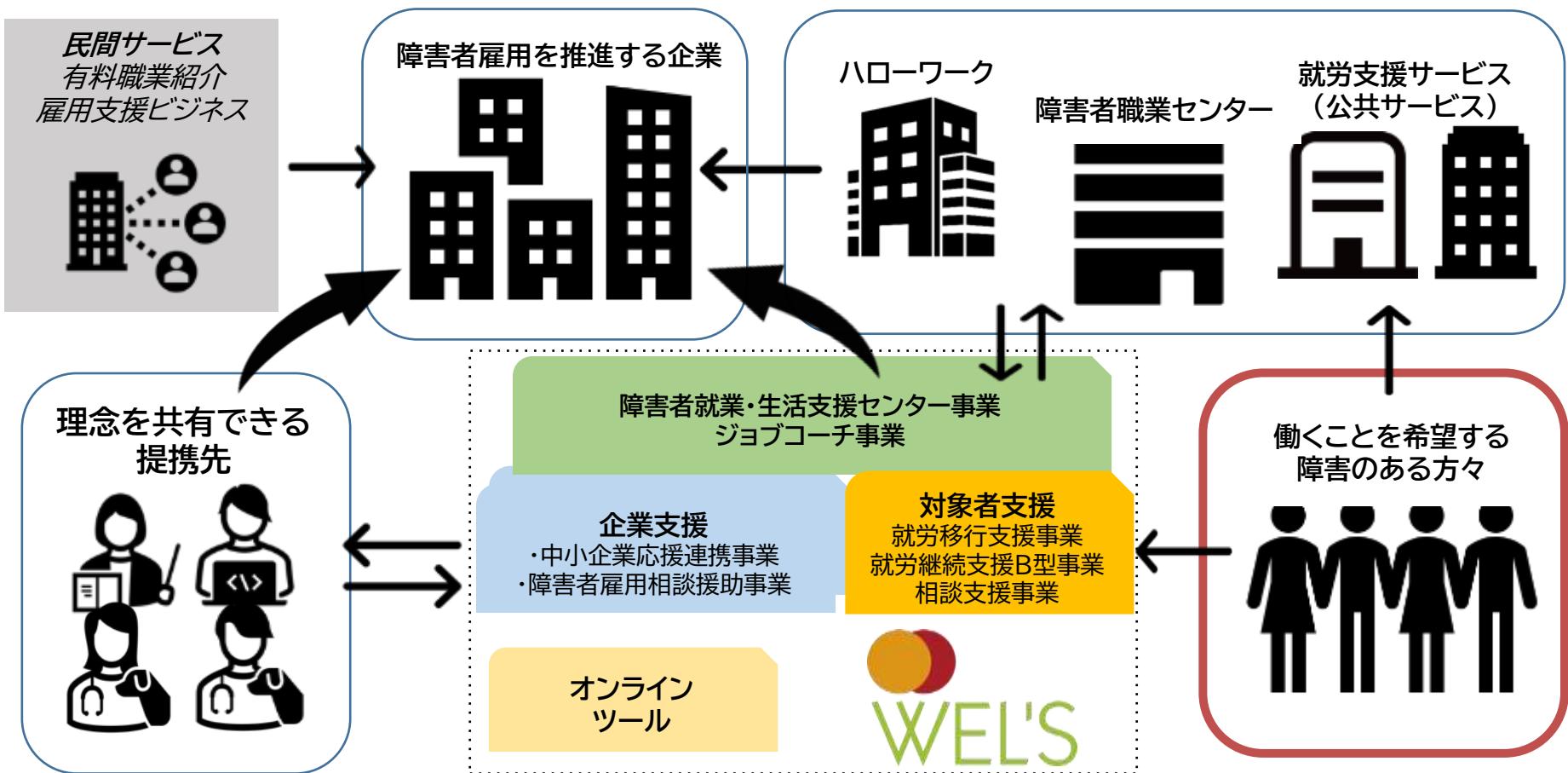
WEL'Sのアクション

WEL' SON内のコンテンツ-アニメーション動画-



WEL'Sのアクション

WEL'Sが取り組む就労支援の実践



参考文献

- 1) 江本純子(2014).中小企業における障害者雇用の現状分析と政策課題.人間と科学(県立広島大学保健福祉学部誌),14(1),68-74.
- 2) Michna, A. Kmiecik, R., Burzynska Ptaszek, K. (2017). Job preferences and expectations of disabled people and small and medium-sized enterprises in Poland: Implications for disabled people's professional development, Human Resource Development Quarterly 28 (3), 299-336.
- 3) 障害者職業総合センター(2015).障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究,109.
- 4) PwC コンサルティング合同会社(2019).「就労移行支援事業所における効果的な支援と就労定着支援の実施及び課題にかかる調査研究事業報告」,78-87.
- 5) 障害者職業総合センター職業リハビリテーション部(2020)令和2年度版就業支援ハンドブック3,42-60,170-171.
- 6) 影山摩子弥(2013).「なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?」,中央法規