2021 年 9 月 3 日
パーソルチャレンジ株式会社

# パーソルチャレンジ、書籍「障害者雇用は経営課題だった! 経営視点×フレームワークで考える、これからの障害者採用とマネジメント」2021 年 9 月 3 日（金）出版

## ～障害者の採用・マネジメントを“経営視点”で解説～

**総合人材サービスのパーソルホールディングス株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長　CEO：和田孝雄）傘下で障害者雇用支援事業を手掛けるパーソルチャレンジ株式会社(本社：東京都港区、代表取締役：井上 雅博、以下パーソルチャレンジ)は、障害者雇用戦略において要となる採用とマネジメントにおけるポイントを、独自のフレームワークをもとに解説した書籍「障害者雇用は経営課題だった! 経営視点×フレームワークで考える、これからの障害者採用とマネジメント」を、9月3日（金）に出版いたしました。**

**<障害者雇用は経営課題だった！**
**経営視点×フレームワークで考える、これからの障害者の採用とマネジメント>**
https://www.g10book.jp/posts/20556896

**<主なトピックス>**
- **背景１：障害者労働市場は「量的拡大」と「多様化」で変化**
- **背景２：法定雇用率はさらに上昇。経営視点で障害者雇用を捉え、事業投資に転換する仕組みが必要**
- **雇用の要、「採用」「マネジメント」を独自のフレームワークで整理し解説**

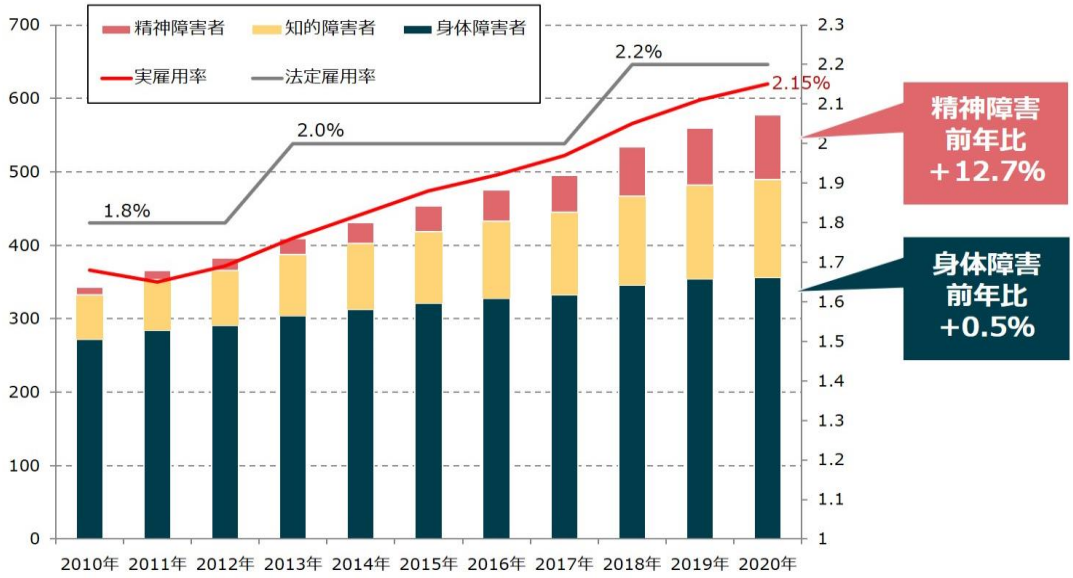
**■背景1：障害者労働市場は「雇用数の量的拡大」と「障害者の多様化」で変化**

障害者の労働市場は「雇用数の量的拡大」と「障害者の多様化」の２つの変化が起きています。

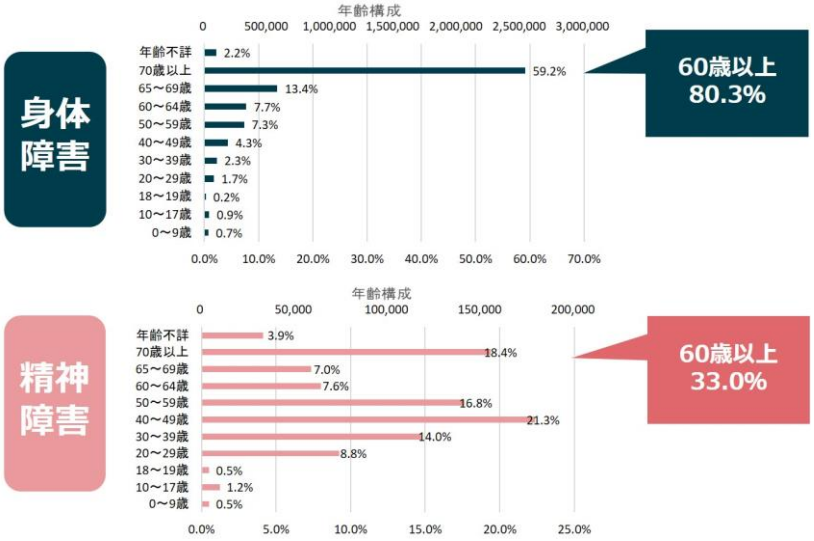
厚生労働省の調査（※１）によると、民間企業による障害者雇用数や実雇用率は過去最高を更新し、着実な拡大を見せています。しかし法定雇用率は今後も段階的に引き上げられることになっており、さらなる雇用拡

大が求められる一方、採用競争の激化や配属部署での受け入れキャパシティの限界、業務創出や雇用管理の難化など、従来の人材採用や雇用施策での対応が難しくなっています。

また、これまで障害者労働市場の半数以上を占めてきた身体障害者は高齢化の傾向が表れ、雇用数が伸び悩んでいます（※２）。業務スキルが高く、障害に対する配慮が比較的対応しやすい身体障害者の採用ニーズは高い一方、採用競争が高まり採用が難しくなると見られています。一方、発達障害者を含む精神障害者の雇用数が急増しており、今後は障害者労働市場の中心となる精神・発達障害の採用と定着・活躍化が求められます。




※１：厚生労働省　令和2年（2020年）障害者雇用状況の集計結果




※2：厚生労働省　平成28年（2016年）生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）結果

**■背景２：法定雇用率はさらに上昇。経営視点で障害者雇用を捉え、事業投資に転換する仕組みが必要**

法定雇用率は早ければ2023年に次の引き上げが行われる予定です。加えて、DI＆E（ダイバーシティ、インクルージョン＆イクオリティ）、はたらき方の多様化、業務のAI化やRPA導入による生産性の追求などの社会的潮流も、障害者雇用への取り組みに影響を及ぼすと見られます。従来の社会的・道義的な観点のみでの雇用では、採用や定着難化のみならず、雇用拡大に伴い増え続ける費用負担を維持することが難しくなるでしょう。

今後は、障害者雇用を事業投資と捉え、いかに自社への価値貢献を生む取り組みに転換できるかが求められます。そのためには、雇用施策を経営視点から捉え直し、経営目的の実現に貢献する人材の獲得を目指した採用戦略や、経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）の効果的活用による組織運営、人材活用を目的にしたマネジメント構築が必要になります。

**■本書のポイント**

**雇用の要、「採用」「マネジメント」を独自のフレームワークで整理し解説**

本書は、障害者雇用戦略を具体化する上で中心課題となる障害者人材の「採用」と「マネジメント」のポイントを紹介しています。パーソルチャレンジがこれまで障害者雇用において蓄積してきたノウハウを基に、自社の障害者雇用の目的と雇用環境から、採用からマネジメントのポイントまでを整理できる独自のフレームワーク（※３）を作成し、フレームワークに基づき解説しています。

採用では、経営目的の実現に貢献する人材の獲得のために、設定した業務、提供可能な障害配慮を踏まえ、採用すべき人材要件（はたらく志向性、経験、能力スキル、活躍ポテンシャルなど）の整理・定義づけの方法を紹介します。

マネジメントでは、人材活用の視点から見た障害者人材の活躍・定着のポイントを整理したうえで、雇用目的や設定した人材要件を踏まえたマネジメント（業務指示、コミュニケーション方法、障害配慮、メンタルケア方法、使用できるツールなど）を整理して紹介します。

経営者はもちろん、実務担当者が、採用やマネジメントにあたる際や課題解決に取り組む際に活用いただける内容になっています。

**人材要件フレームワーク　　本社・支社の一般部署への採用（第一層）**

| コアカテゴリー | | | | サブカテゴリー1 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 雇用目的（例） | 配属予定の部署・業務 | 主たる雇用層 | 勤務・雇用形態 | アサインする業務例 | 整理する人材要件<br>※必要に応じて削除・追加<br>①能力、②資質、③定着、④ストレス、⑤経験、⑥スキル　など | 広域採用の可否 | 提供可能な障害配慮 | 採用チャネル |
| 本業に資する業務で直接活躍 | 本社・支社の一般部署に配属 | 第一層 | 主に一般部署配置 | ・人事部での給与計算 | ・適性検査や面接で人材要件を満たすと評価される人材<br>・必要な障害配慮が明確で、自社で対応可能な人材<br>・就労意欲が高く「経験やスキル、能力を発揮可能な職務で勤務したい」志向性であること<br>・定型的な業務をしっかりこなし、長く勤務したいという志向性を保てること<br>・緻密性、正確さにこだわりがあること<br>・取り決め、ルールに厳格なこと<br>・納期厳守で一時的にストレスがかかる期間があるが、対処可能なこと<br>・給与計算の知識と実務経験<br>・給与計算システムの運用経験<br>※下駄を履かせた評価はしない | ・一定頻度で出社してほしいが、テレワーク勤務も許容する<br>・業務によってはフル在宅勤務も許容する | ・産業医や提携医師両機関によるメンタルヘルスサポート<br>・相談担当者の配置（非ライン）<br>※オフィスが狭いため、車いすには対応できない | ・自社ホームページ<br>・人材紹介会社<br>・社内紹介制度 |

©2021 PERSOL CHALLENGE CO., LTD. All rights reserved.

※３：フレームワークによる、障害者人材の人材要件整理例

**■書籍情報**

・タイトル：
「障害者雇用は経営課題だった! 経営視点×フレームワークで考える、これからの障害者採用とマネジメント」
・著者：
パーソルチャレンジ Knowledge Development Project
（パーソルチャレンジ ナレッジ ディベロップメント プロジェクト）
・希望小売価格：電子書籍版1,100円（税込）／プリントオンデマンド書籍版1,100円（税込）
・電子書籍版フォーマット:EPUB3／Kindle Format8
・印刷書籍版仕様：A5判／モノクロ／114ページ
・ISBN：978-4-909288-73-8
・発行： masterpeace

**【目次】**
第一章　障害者雇用を「経営視点」から考えるとは？
第二章　目的によって大きく変わる、障害者の採用とマネジメント施策
第三章　経営視点から考える、障害者の採用とは
第四章　経営視点から考える、障害者のマネジメント
付録　フレームワークから「課題」を見つけ「改善」につなげる方法

**■購入先**
・Amazon（印刷書籍 プリントオンデマンド）
https://www.amazon.co.jp/dp/4909288732
・Amazon（Kindle書籍）
https://www.amazon.co.jp/dp/B09F3M4X65
・楽天ブックス（楽天Kobo）
https://books.rakuten.co.jp/rk/6764a556d79c303ca09b7888c37c6b29/
・紀伊國屋書店Webストア
https://www.kinokuniya.co.jp/f/dsg-08-EK-1047434
・Apple Books
https://books.apple.com/jp/book/id1583756929
・Google Play
https://play.google.com/store/books/details?id=FiFAEAAAQBAJ

※その他の販売ストアページは、以下よりご覧ください。
https://www.g10book.jp/posts/20556896

**■著者について　パーソルチャレンジ Knowledge Development Project**
障害者雇用に取り組むすべての企業に向けて有益な情報を「知識」として新たに提供するため、パーソルチャレンジ内に発足したプロジェクト。クライアントである企業や官公庁・自治体・独立行政法人などの顧客、パーソルグループの雇用の設計に携わった知見を体系化し、広く一般化することを目的としています。

**■パーソルチャレンジ株式会社について**
パーソルグループの特例子会社として、2014年10月の設立以来、障害のある方への個人向けサービスとして、「就職・転職支援」「就労移行支援」を、法人向けサービスとして、障害者雇用に関する多種多様な課題にお応えする「ワンストップソリューションサービス」を展開しています。障害者採用の成功ではなく、定着までを考えた“障害者雇用の成功”を目指し、障害者の自立および成長を幅広く支援しています。

**■「PERSOL（パーソル）」について＜https://www.persol-group.co.jp/＞**

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開しています。グループの経営理念・サステナビリティ方針に沿って事業活動を推進することで、持続可能な社会の実現とSDGsの達成に貢献していきます。

また、人材サービスとテクノロジーの融合による、次世代のイノベーション開発にも積極的に取り組み、市場価値を見いだす転職サービス「ミイダス」、テクノロジー人材のエンパワーメントと企業のDX組織構築支援を行う「TECH PLAY」、クラウド型モバイルPOSレジ「POS+（ポスタス）」などのサービスも展開しています。

**本リリースに関するお問い合わせ先**
パーソルチャレンジ株式会社 広報窓口　MAIL：inquiry@persol.co.jp