

# 「支援者」としての 人材ビジネス

社会貢献のキーワードから探る

派遣・紹介の「もうひとつの役割」レポート 伊藤秀範

## 第七十一回

マッチング力で入社後の「長期就労」を後押し！  
セントメディア「ぼじチャレ」の障がい者支援 前編

主に事務系の人材派遣・人材紹介で20年の実績を持つセントメディア。今回から2回に分けて、入社後の長期就労、あるいは女性の障がい者雇用に定評のある同社の障がい者雇用支援サービス「ぼじチャレ」の取り組みにスポットをあてたい。



早期退職ゼロ更新などでマッチング力に定評のあるセントメディアの「ぼじチャレ」

### 超売り手市場の中の「課題」

障がい者雇用（特に身体障がい者）においては今、超売り手市場ともいわれる。

近く障害者法定雇用率（民間企業は現在2・0％）の引き上げ予想もあり、法改正を意識した企業の障がい者の採用計画は、今後さらに加速しそうな様相だ。

そうした状況下、障がい者枠での就労を希望する人材の転職市場において、「ある課題」も顕在化してきている。

「20代、30代の障がい者の転職回数が、かなり多くなってきてい

る傾向が見られます」とは、チャレンジ雇用支援事業部の森晴貴事業部長（以下、森氏）。

「1、2年で会社を辞めて、転職回数も8回目、9回目という若い候補者も珍しくないのが現状です。ただ、それでも採用が決まる、というのが今の障がい者枠の転職市場の実態でもあります」。

健康者でも短期間で8回、9回の転職を繰り返す人材であれば、多くの企業は採用に難色を示すのが一般的と思われる。それがまかり通ってしまうほど、障がい者枠での転職市場は今、超売り手市場であるということだ。

もつとも、障がい者の分野に参入している多くの人材紹介会社にとっては追い風とも映ろう。冒頭でも触れた法改正に伴う企業の法定雇用率のさらなる上昇が見込まれる中、人材の確保さえ可能なら、魅力あるレッドオーシャンではある。

「ただ、そうした早期離職率の高さというのは、人材にとつてのキャリア形成の阻害要因になるばかりか、採用する企業にとつては一過性の雇用を何度か繰り返す悪循環にもつながりかねません」と

森氏。

「ぼじチャレ」では、早期離職ゼロの更新とともに、そうした人材、企業ともにデメリットも多い「入社後の高い離職率」をなくすことを、人材紹介の基本スタンスとして掲げている。

### 入社後の「低い離職率」を実現

なぜ、「ぼじチャレ」の人材紹介において、入社後の「低い離職率」を実現できているのか。その理由の一つとしては、セントメディアが強みとする「カテゴリー特化型」の人材サービスのノウハウ活用によることも大きい。

例えば同社の人材派遣において、一般的には「人材の定着率が低い」とされている分野、例えばコールセンターのオペレーター職や販売職、あるいは介護職などの派遣先において、多くの派遣スタッフの長期就労を実現している点が大きなセールスポイントになっている。

「ぼじチャレ」の人材紹介においては特に職種の限定はしていないも



チャレンジド雇用支援事業部の森崎貴事業部長

の、そうした当社の派遣領域におけるマッチング力は、われわれの障がい者の人材紹介においても活用しています。実際、入社後の低い離職率の実現には、そのノウハウが大いに役立つているのは事実です」（森氏）。

## 人材の「選社軸」を見極める

具体的な紹介後の長期就労を念頭に置いた取り組みとしては、まず人材サポート面においては「表面的な条件面などのニーズだけでなく、その先にあるその人の選社軸をまずはうかがいます」と森氏。

「選社軸は人それぞれです。例えば一緒に働くことになる人に魅かれて入社を決める人もいれば、仕事内容を重視して入社を決める人もいます。

その選社軸は何であるかを知るためには、人材の過去の勤務歴におけるやりがいを感じた場面や苦労した場面など、具体的なエピソードを知るためのヒアリングがとても重要になります」。

前述の超売り手市場を背景とした「20代、30代の障がい者の転職回数の増加」への対応においても、森氏は「次こそは長期就労につなげられるように、自分を見つめ直すきっかけの機会提供もしています」と語り、そのための面談の場も用意している。

「自分の固定観念を見つめ直すことを通して、人との接し方であったり、仕事の考え方、長期キャリアの形成などについての話し合いをします。そうしたプロセスを踏んだ上での転職という流れを重視している点も、入社後の長期就労につながっているポイントだと感じています」。

## 「見過ごされやすい情報」の提供

長期就労のためのもう一つのアプローチである、紹介先企業に対するサポートとしては「企業が気付いていない人材にとっての有益な情報」の提供がある。

「その情報というのは、健常者の感覚から見れば決して劇的なものではなく、それだけに見過ごされやすい内容のものであります。

例えば身体に障がいを抱えている人材にとっては、悪天候でも最寄り駅から雨に濡れずにオフィスに入れるかどうか、あるいは社内に食堂があるかどうかなども、入社から5年、10年の長い期間を働くという前提で捉えれば、本人にとっては重要な情報であることは少なくありません」（森氏）。

障がい者の雇用実績がある企業に人材を紹介するケースでは、長期就労を念頭に、「40代、50代の同じ障がいを抱えている社員が多く活躍しているかどうか」のヒアリングも重要なポイントであるという。

「また、障がい者雇用の場合、

当初は契約社員からスタートするケースは珍しくありません。人材のキャリア形成という観点からも、その企業における契約社員から正社員になられた先輩社員のエピソードなども、長期就労を希望する人材にとってはとても重要な情報になります」。

もともと、入社後の職場環境面での配慮に関しては、企業によっては窓口の人事担当者のみならず、経営層への理解促進などの働きかけも時としては必要になる。

その場合は人材紹介という領域を超えた、人事担当者との別の観点からの連携も視野に入れなければならないケースも想定される。

「実態的には、いわゆる人材提案ではなく、採用コンサルティングに近い形での関わりや人事との連携がなければ、なかなか長期就労に向けたマッチングにはつなげにくい場面もあります」。

その採用コンサルティング的な要素も加味した「ぼじチャレ」の具体的な取り組みについては、引き続き次回の後編で――。

（次回に続く）