



障がい者採用/雇用の成功に向けた 人材紹介サービス/個別コンサルティングサービスのご案内

会社名 株式会社マイナビパートナーズ
設立 2016 年6 月1 日
事業所 本社: 東京都千代田区一ツ橋1-1-1 パレスサイドビル
神保町／新宿／名古屋／大阪
代表取締役 藤本 雄
事業内容 ヘルスケア事業／オフィスサポート事業
グループ障がい者採用業務・障がい者人材紹介事業
問い合わせ先 メールアドレス: mpt-shoukai@mynavi.jp
URL <https://mpt-shoukai.mynavi.jp/>
利用規約URL <https://mpt-shoukai.mynavi.jp/terms/>

(株)マイナビ 特例子会社
(株)マイナビパートナーズ
DEIソリューション事業部

Agenda

- ① 障がい者採用の市場動向
- ② 「マイナビパートナーズ紹介」の特徴
- ③ その他ソリューションについて

Agenda

- ① 障がい者採用の市場動向
- ② 「マイナビパートナーズ紹介」の特徴
- ③ その他ソリューションについて

—日本の障がい者数—

約 **1160** 万人

人口の
約 **9%**



約 **11** 人に “1人” が障がい者

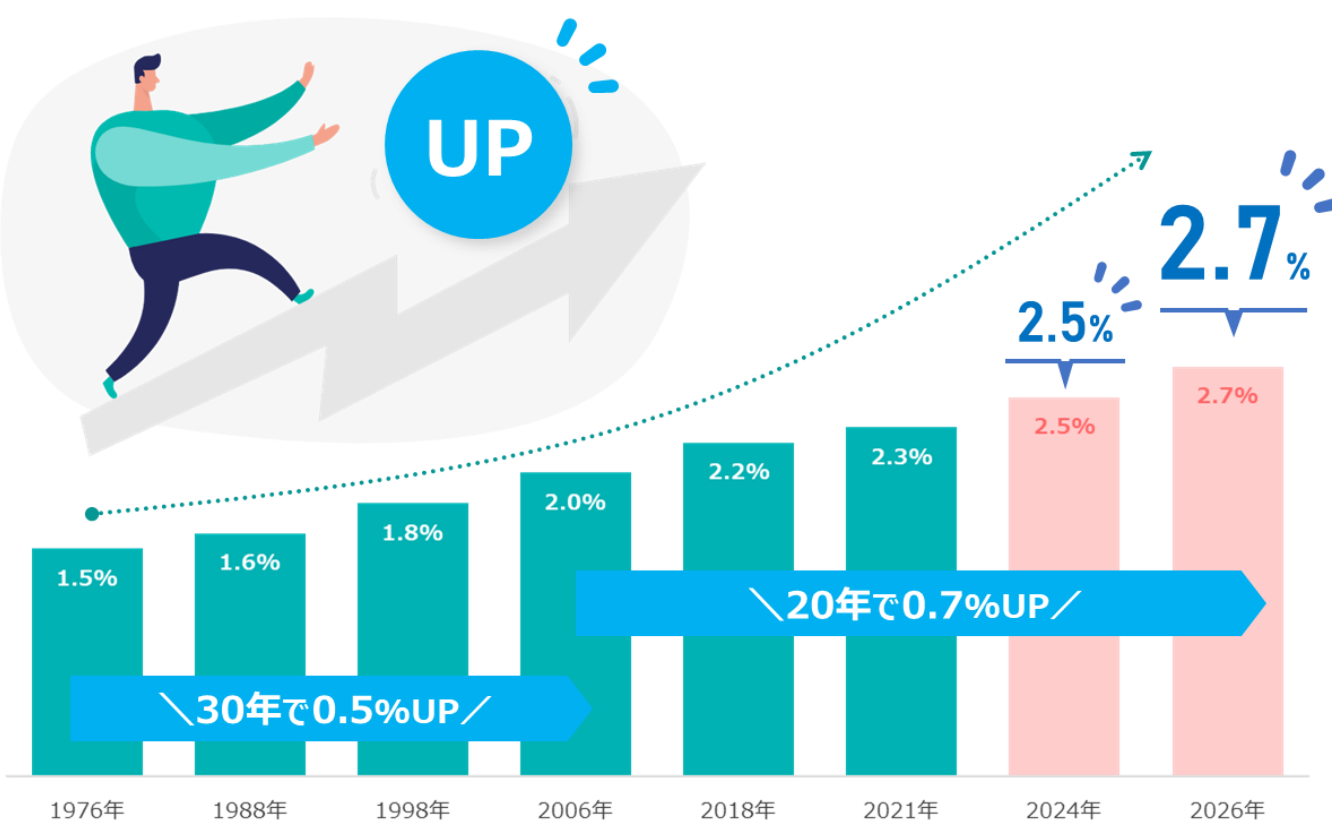


就労しているのは“約70万人” ※3の合計値より参照

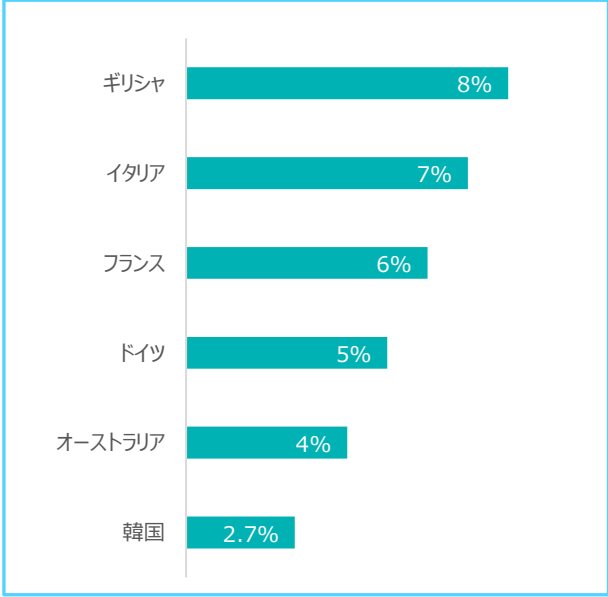


出典 ※1：障がい当事者数：令和5年版 障害者白書（内閣府）
※2：手帳所持者数、障がい者労働人口及び非労働人口：平成28年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障がい児・者等実態調査）の推計による（厚生労働省）
※3：その他：令和4年 障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省）

法定雇用率引き上げベースがどんどん上がっている



一参考ー 世界の法定雇用率



4つの障がい種別（大カテゴリー）

身体障がい



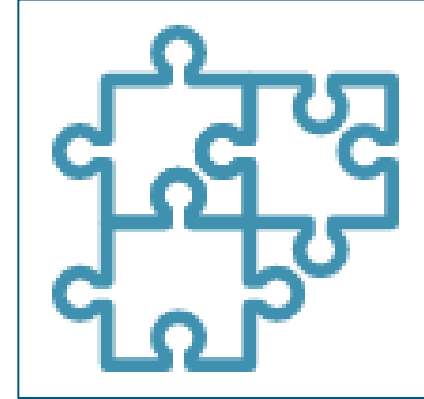
知的障がい



精神障がい



発達障がい



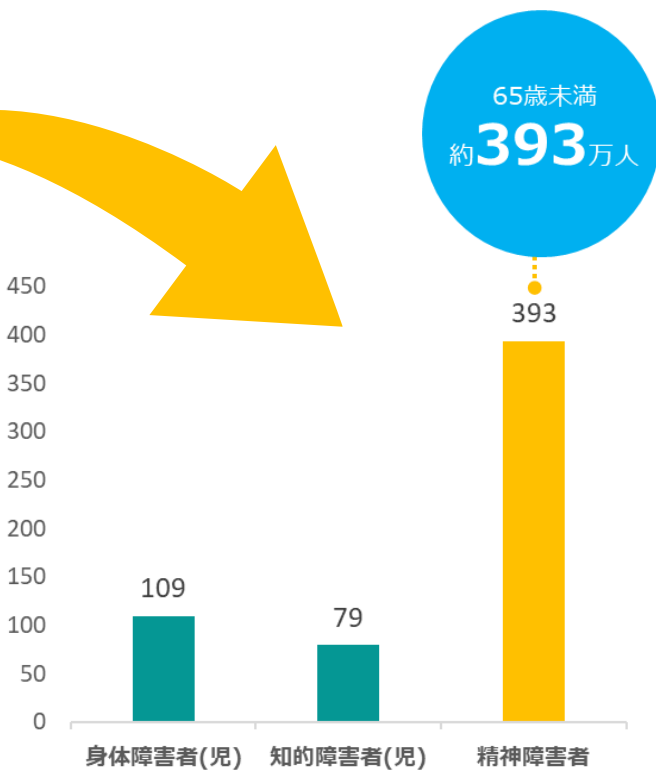
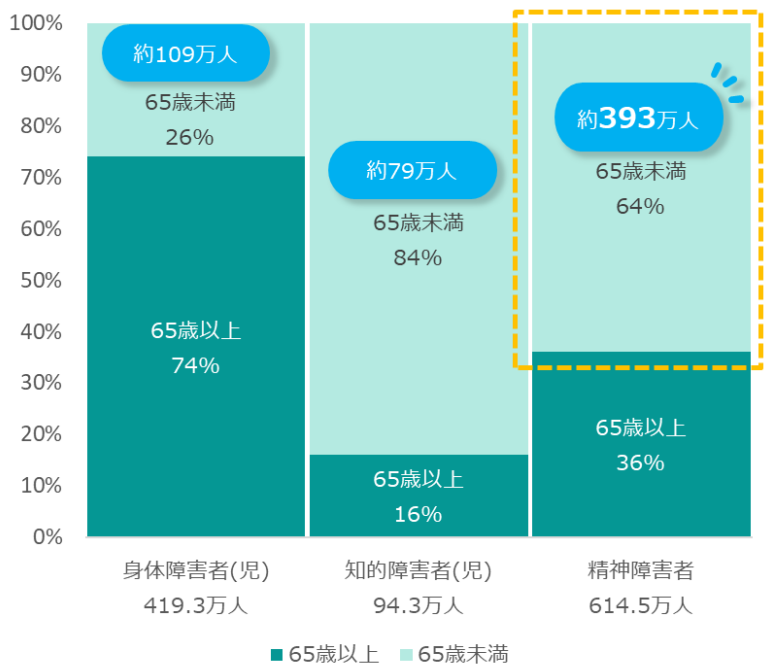
身体障害者手帳

療育手帳
(愛の手帳)

精神障害者保健福祉手帳

労働人口でみると圧倒的に“精神障がい者”の市場に。

－年代別－



出典 在宅身体障害者(児)及び在宅知的障害者(児)：厚生労働省「生活のしづらなどに関する調査」(平成28年)、施設入所身体障害者(児)及び施設入所知的障害者(児)：厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成30年)等、在宅精神障害者及び入院精神障害者：厚生労働省「患者調査」(令和2年)より厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部で作成

※在宅身体障害者(児)及び在宅知的障害者(児)は、障害者手帳所持者数の推計。障害者手帳非所持で、自立支援給付等(精神通院医療を除く。)を受けている者は19.4万人と推計されるが、障害種別が不明のため、上記には含まれていない。
※在宅身体障害者(児)及び在宅知的障害者(児)は鳥取県倉吉市を除いた数値である。
※施設入所身体障害者(児)及び施設入所知的障害者(児)には高齢者施設に入所している者は含まれていない。
※年齢別の身体障害者(児)及び知的障害者(児)数は在宅者数(年齢不詳を除く)での算出し、精神障害者数は在宅及び施設入所者数(いずれも年齢不詳を除く)で算出。
※複数の障害種別に該当する者の重複があることから、障害者の総数は粗い推計である。
※令和2年から患者調査の総患者数の推計方法を変更している。具体的には、再来外来患者数の推計に用いる平均診療間隔の算出において、前回診療日から調査日までの算定対象の上限を変更している(平成29年までは31日以上を除外していたが、令和2年からは99日以上を除外して算出)。

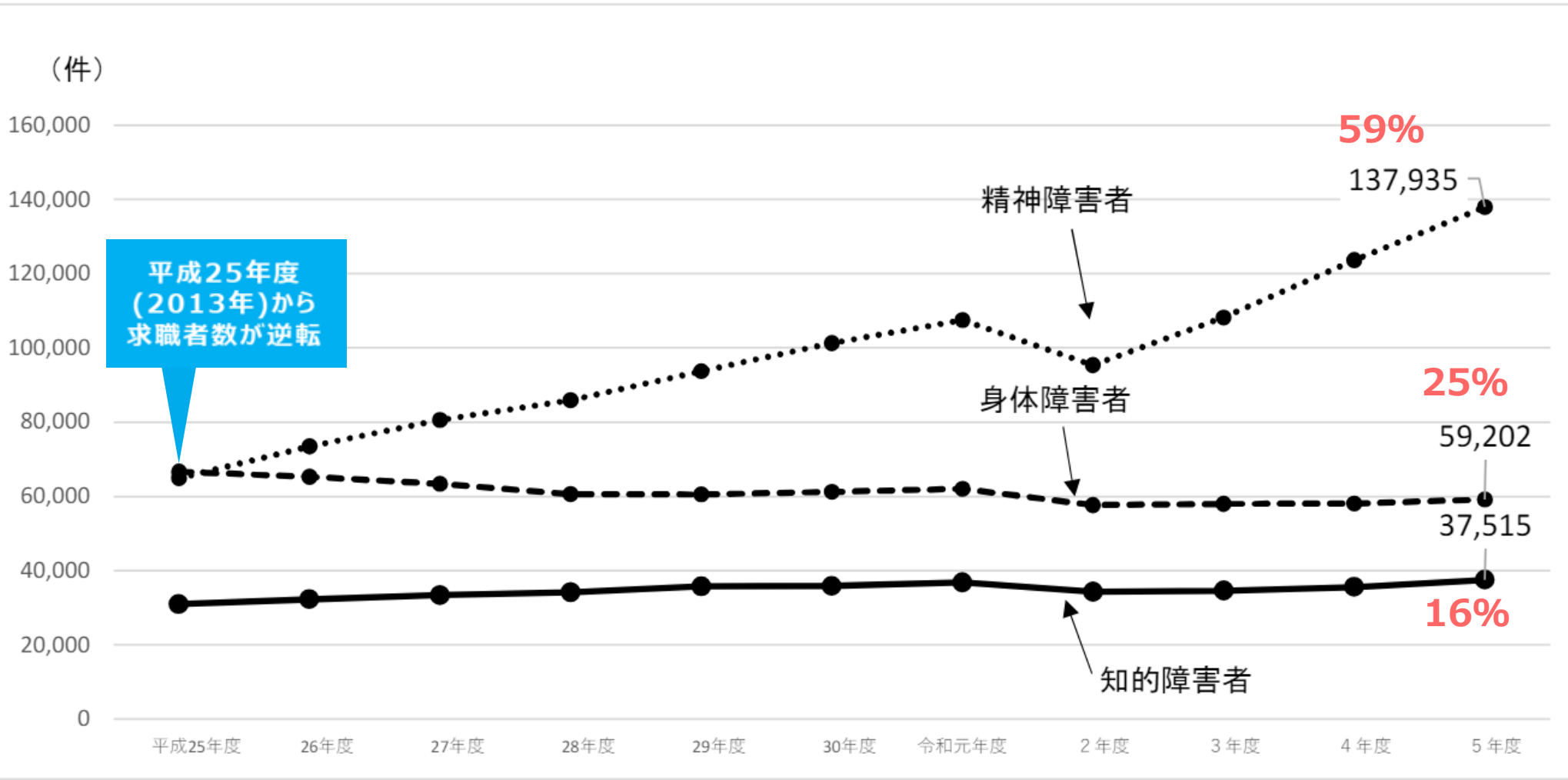
● 年間11万人が就職する小さなマーケット

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③／①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成25年度	169,522	4.7	207,956	4.6	77,883	14.0	45.9	3.7
26年度	179,222	5.7	218,913	5.3	84,602	8.6	47.2	1.3
27年度	187,198	4.5	231,066	5.6	90,191	6.6	48.2	1.0
28年度	191,853	2.5	240,744	4.2	93,229	3.4	48.6	0.4
29年度	202,143	5.4	255,612	6.2	97,814	4.9	48.4	△ 0.2
30年度	211,271	4.5	272,481	6.6	102,318	4.6	48.4	0.0
令和元年度	223,223	5.7	300,512	10.3	103,163	0.8	46.2	△ 2.2
2年度	211,923	△ 5.1	331,260	10.2	89,840	△ 12.9	42.4	△ 3.8
3年度	223,971	5.7	358,539	8.2	96,180	7.1	42.9	0.5
4年度	233,429	4.2	382,100	6.6	102,537	6.6	43.9	1.0
5年度	249,490	6.9	406,591	6.4	110,756	8.0	44.4	0.5

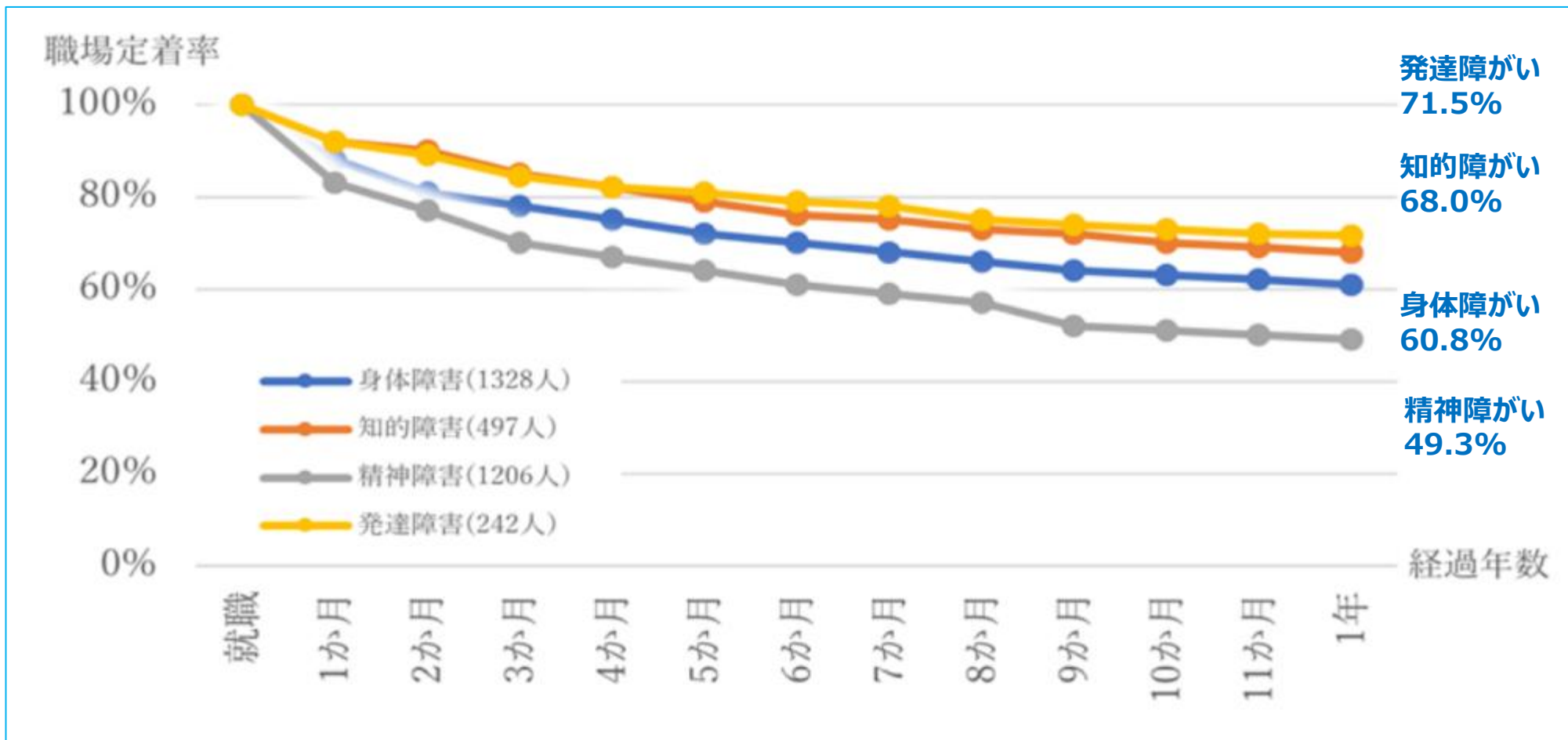
◎ 市場は年々拡大傾向。直近では新規で約25万人の障がい当事者が転職市場に表出し、11万人がマッチング。

平成25年に「身体障がい者」と「精神障がい者」の新規求職者数が逆転し、差は開き続けている。

新規求職申込件数の推移（障害種別による比較）



● 職場定着率について＜障がい種別＞



- ◎ 1年後の定着率が高いのは「発達障がい」。
より発達障がい当事者にとって“活躍しやすい環境”を整備をすることが、
精神障がい当事者の定着率の引き上げにも寄与する。

- 障がい当事者における、1学年の卒業生は約7,000名
- うち就職希望者は約5,000名、また就職者は約4,000名

参考：表10-5 障害学生の卒業率と就職率 [障害種別]

(人)	最高年次 学生数	卒業 学生数	就職 希望者数	就職者 数	卒業率 (%)	就職希望率 (%)	就職率 (%)
計	9,171	6,929	4,848	3,834	75.6	70.0	79.1

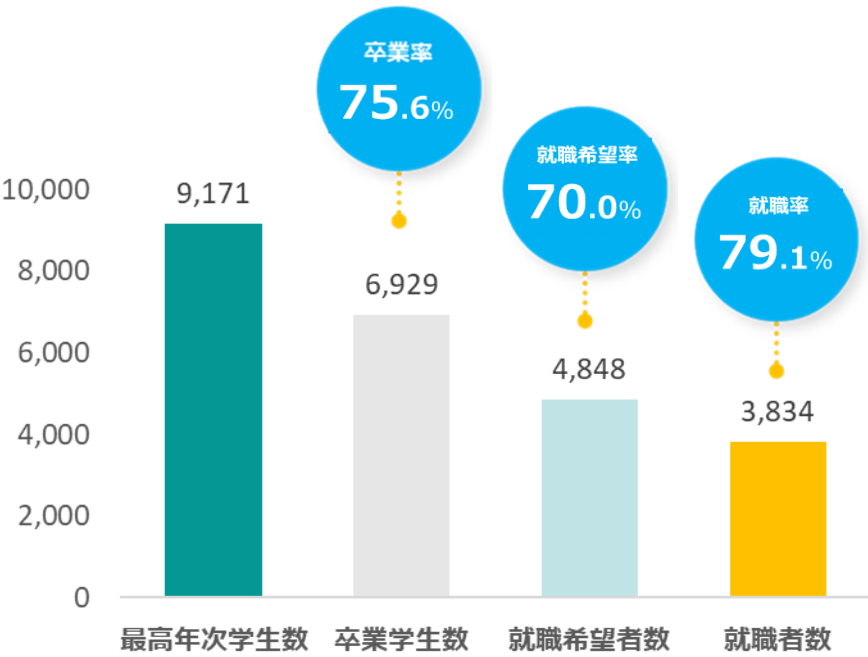


※マイナビ2025サイトデータ（2023/4～2024/5）より

マイナビ2025では、約4,100名の会員登録／

▶ 障がい者手帳保有者は約2,200名（半数以上！）

障がいのある学生の人数（最高学年）



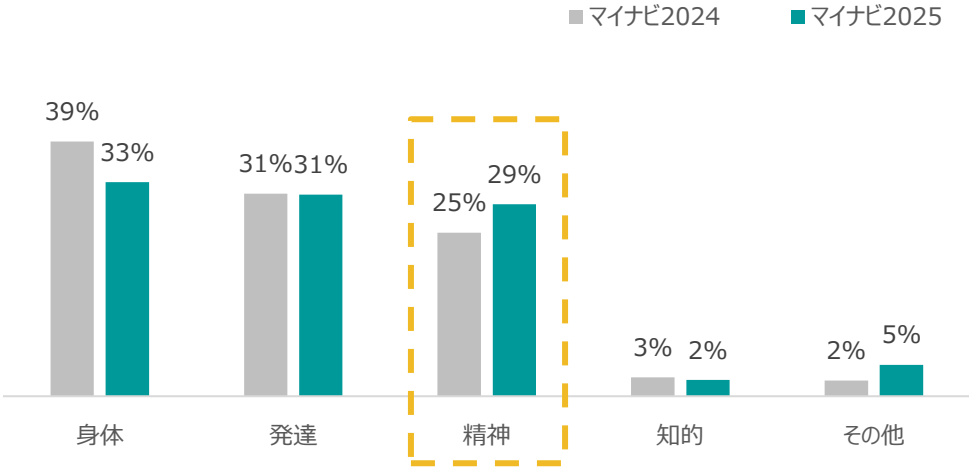
出典：令和4年度（2022年度）大学、短期大学及び高等専門学校における障がいのある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書（JASSO）

マイナビ会員も“精神障がい者”の割合が増えてきている

マイナビ2025障がい学生の障がい内訳（詳細種別）

障がい内容	マイナビ2024	マイナビ2025
発達障がい	713	981
精神障がい	575	934
聴覚障がい	189	279
下肢障がい	178	213
上肢障がい	147	185
心臓障がい	141	149
視覚障がい	66	83
知的障がい	66	79
体幹障がい	41	40
言語障がい	42	38
運動障がい	39	35
腎臓障がい	20	28
呼吸器障がい	8	17
肝臓障がい	7	15
小腸障がい	8	11
平衡障がい	1	9
膀胱障がい	5	8
直腸障がい	4	5
その他	55	80

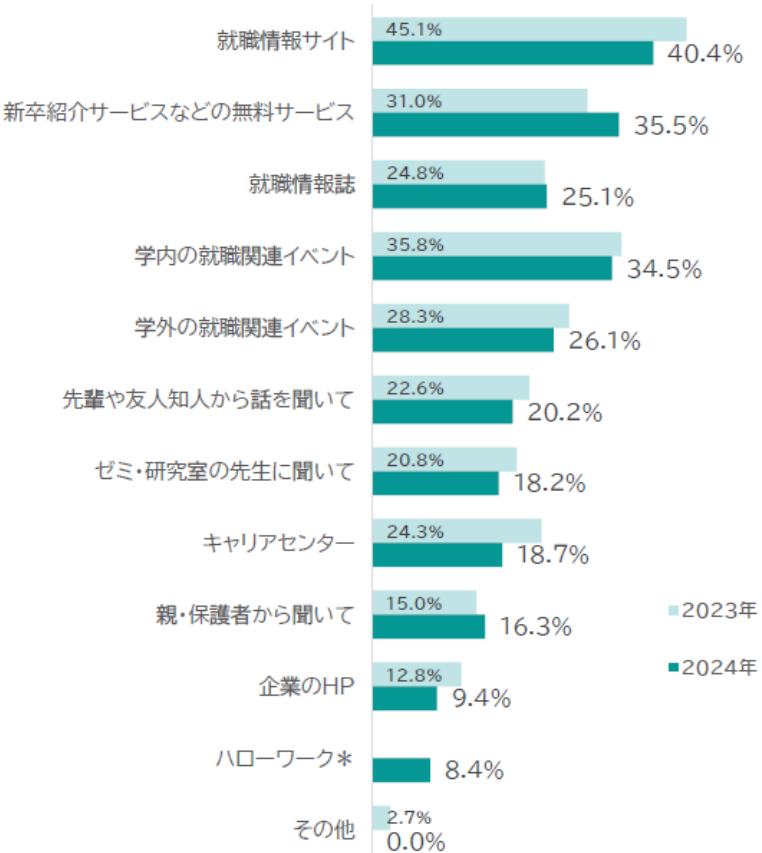
マイナビ2025障がい学生の障がい内訳



障がいのある学生の就職データ

☆ “就職サイト・新卒紹介サービス”の利用が高い傾向

就職先はどのように探しましたか [MA]



☆ 一人当たりのエントリー数は“7社”と少なく、“障害者枠でのエントリー割合”が\高く多い／

エントリーシートや履歴書を提出した社数（一人当たりの平均数）

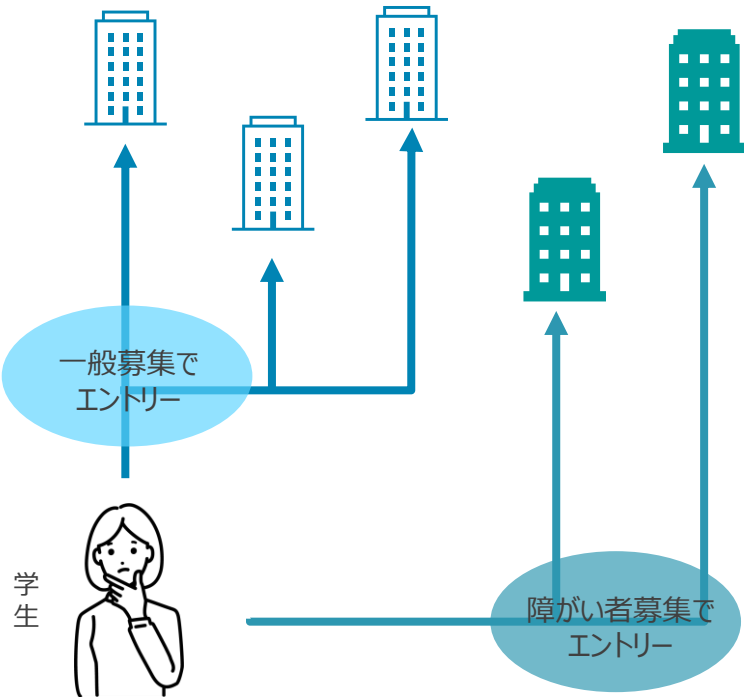


☆ “約 6 割以上”の学生が\複数内定を保持／

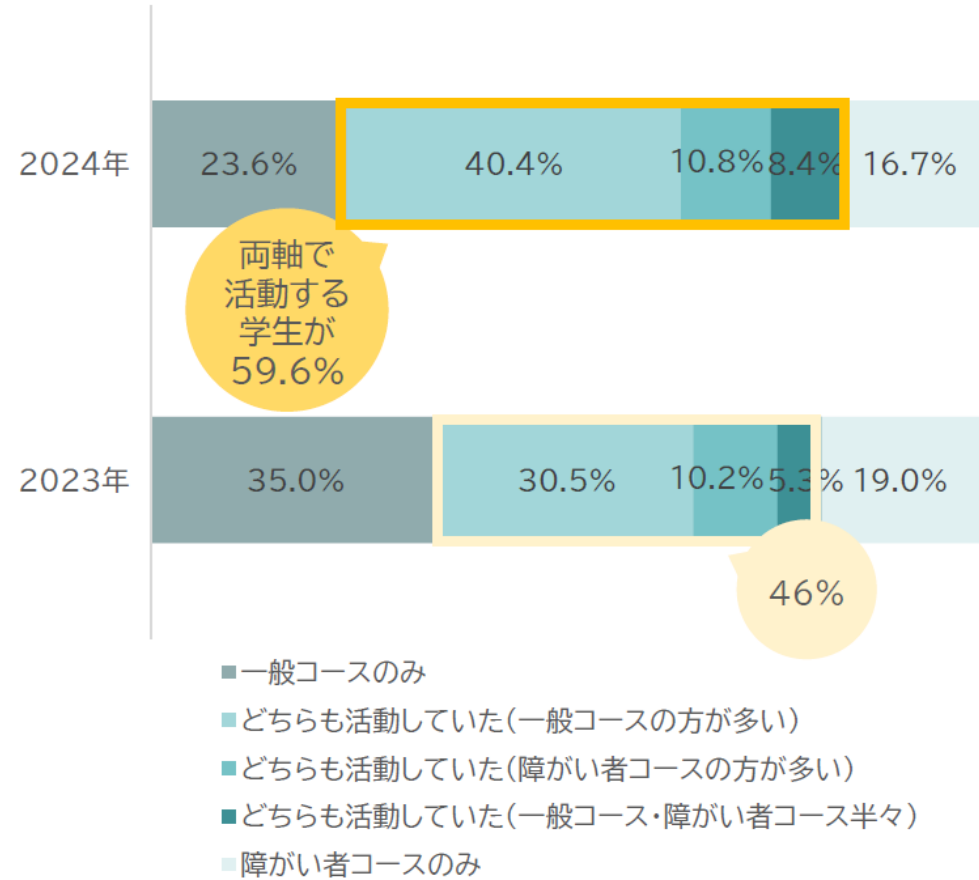
今までに内々定を得た社数は何社ですか。[SA]



障がいのある学生のデータ



一般コースと障がい者コースのどちらで就職活動を行っていましたか [SA]



まとめ

01

上昇する法定雇用率を背景に、
“障がい者採用”と
“戦力化”は今後も継続的に
強化する必要がある。



02

2013年に「身体障がい者」と
「精神障がい者」の
“新規求職者数”が逆転
し、差は開き続けている。
※約2倍の差



03

障がい学生は、
1学年の卒業生が約7,000名。
うち
就職希望者は“約4,900名”、
就職者“約3,800名”



04

「新卒一括採用」が行われ
ている日本の新卒市場であれば、
新卒での障がい者雇用を
成功させるチャンスがある。



Agenda

- ① 障がい者採用の市場動向
- ② 「マイナビパートナーズ紹介」の特徴
- ③ その他ソリューションについて



株式会社 マイナビパートナーズ

【設立】

- 2016年6月：オフィスセンターとマイナビ治療院をマイナビから分社化
- 2016年9月：特例子会社認定
- 2020年4月：障がい者人材紹介事業開始

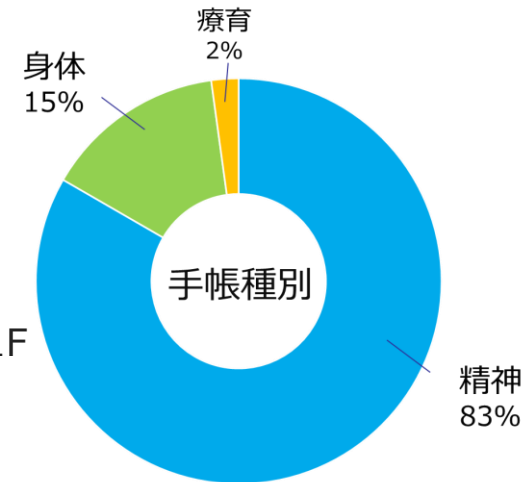
【事業内容】



【社員数と拠点】

285名（2024年9月）（うち手帳保持者：約222名）

- 竹橋本社 〒100-0003 千代田区一ツ橋1-1-1 パレスサイドビル 9階
- 新宿オフィス 〒160-0022 東京都新宿区新宿4-1-6 JR新宿ミライナタワー 27F
- 神保町オフィス 〒101-0051 東京都千代田区神田神保町1-14-3 MT-O神保町 4F・5F
- 大阪支社 〒530-0011 大阪府大阪市北区大深町4-20 グランフロント大阪 タワーA 31F
- 名古屋支社 〒450-6209 愛知県名古屋市中村区名駅4-7-1 ミッドランドスクエア 9F



【問い合わせ先】

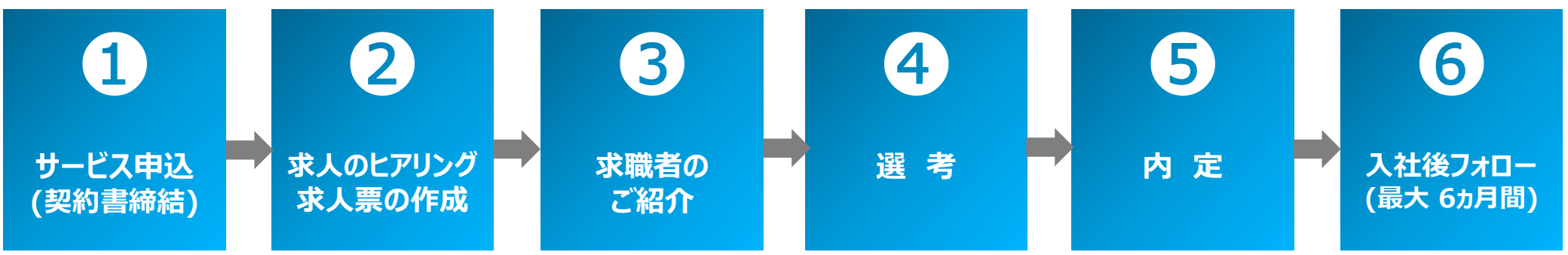
- TEL：03-5217-5130
- メールアドレス：mpt-shoukai@mynavi.jp



▼3つの強み

- ① 若いユーザーの母集団
- ② 手厚いサポート
- ③ 特例子会社ならではの定着ノウハウ

■ 人材の紹介から採用までの流れ



■ 料金と返金規定

料金	新規採用者の理論年収の35%	
	【理論年収】 ●正社員/契約社員の場合 月収（通勤手当と時間外勤務手当を除く全ての手当含）× 12ヵ月 + 年間賞与（前年度実績） ●アルバイト・パートの場合 時給×週労働時間数×52週間 + 諸手当（通勤手当を除く）	※中途採用：入社月にご請求 ※新卒採用：内定承諾月にご請求
返金	中途採用 入社から1か月以内退職…料金の80%を返金 入社から3か月以内退職…料金の50%を返金 入社から6か月以内退職…料金の20%を返金	
	新卒採用 入社までに辞退 …料金の100%を返金 入社から1か月以内退職…料金の50%を返金	返金制度 万が一ご紹介した方が 早期退職に至った場合は、 規定に応じ返戻金をお支払いいたします。

■ 特徴/強み

- ① 若いユーザーの母集団
- ② 手厚いサポート
- ③ 特例子会社ならではの定着ノウハウ



■ 「わたしのトリセツ」とは

ご本人のプロフィール含め、困りごとを、入社する企業の上長や現場の方にしっかり理解してもらいます。

＜提出するタイミング＞

希望する企業に、履歴書・職務経歴書とともに提出します。

＜利用する場面＞

- ・面接時の参考資料として
- ・入社前に行う会議で利用

マイナビ パートナーズ紹介



わたしのトリセツ

2025/7/8 現在

ふりがな	まいなこ ほなこ		
氏名	毎日 花子		
年齢	28 歳	血液型	A型
ニックネーム	ほなちゃん、ほなこ		
趣味・特技	食べ歩き（特に中華が大好きです！）、漫画 SNSから少女漫画まで、幅広く読みます！		
写真の 説明	大好きな餃子を食べるために、日帰りです都 日は食べログ高評価のお店を3軒ハシゴしま		
面接前の ひとこと	とても緊張していると思いますが、自分の想 えられるよう頑張りたいと思います！		

Copyright © 2025 Minvi

マイナビ パートナーズ紹介

私の特色

発達障害ASD（精神障害者保健福祉手帳3級）

困りごと①	得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。
原因	得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。
困りごと②	得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。
原因	得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。
困りごと③	得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。
原因	得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。

Copyright © 2025 Minvi

マイナビ パートナーズ紹介

私の得意

得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。

得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。	得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。
得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。	得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。
得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。	得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。
得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。	得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。
得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。	得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。
得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。	得意なものや得意な人、苦手な人・嫌いな人・嫌いなことが多くあります。

Copyright © 2025 Minvi

20

■ 入社後のフォローについて

▼フォロー例

時期	利用者様	企業
入社初日	電話・オンライン（状況確認）	電話
3日後	電話・オンライン（状況確認）	電話
1週間後	電話・オンライン （状況により訪問にて確認）	電話 （状況により訪問にて確認）
1ヶ月後 ～6ヶ月	1ヶ月毎に原則確認 （訪問・電話・オンライン）	1ヶ月毎に原則確認 （訪問・電話・オンライン）
その後	いつでもご相談ください	いつでもご相談ください

※ケースによって柔軟に対応しております。
※別途有料での定着面談代行サービスもございます。

Agenda

- ① 障がい者採用の市場動向
- ② 「マイナビパートナーズ紹介」の特徴
- ③ その他ソリューションについて

Diversity Equity Inclusionに向かうための3つのフェーズ

- ※ 1つの雇用体制では、これからの障がい者雇用の成功を実現するのは難しい
- ※ 多様なコンディションの障がい当事者の受け入れを可能にし、その後の成長を支援するだけでなく
キャリアチェンジ/キャリアアップを選択することができる体制があれば、「定着」と「活躍」に大きく近づける。

Phase ① 集約型雇用

・特例子会社、業務集約型特化チーム、育成型雇用プログラム、長期インターシップ、集中配置で障がい者雇用に挑戦する。

・インクルージョンと逆だが、まずは一箇所で雇用管理を通じて、配慮や整備の効率化をはかりながら知見やノウハウを蓄積



Phase ② トライアル/チャレンジ配置

・異動、出向、キャリアアップを通じて、障がい者一括りの組織から、現場へ。

・一気に展開するのではなく、少人数から少しずつ成功実績を積み上げた上で、社内に成功事例を発信していく。



Phase ③ インクルージョン型雇用

・フェーズ2が広がり、常時多くの当事者が自然に現場で活躍している状態。

・「障害のオープン/クローズ」「手帳あり/なし」「グローバル採用」「ジェンダー」関わらず、全ての人が活躍できる組織を目指す。

※全員がアンコンシャス・バイアスを自覚し、多様性を知る努力をして、理解を深めた上で、多様性を強みに変える覚悟が必要。



DEIの実現に向けて、マイナビパートナーズが選定した 独自ソリューションを持つパートナー企業と協力することで、 貴社の障がい者雇用の課題解決を目指します。

en+courage

働きづらさを抱えた全ての方が、
一人ひとりの良さを活かして
イキイキと活躍できる社会を創る

時代の変化により、チャレンジできる人にとっては良い時代になりましたが、一方で、コミュニケーションが苦手だったり、社会に馴染むのが苦手な人、障害のある人にとっては生きづらい時代になりました。彼らは、就職活動や仕事をする上で困難さを抱え、望んだキャリアを歩めずにいます。私たちは、そんな困難さを抱える多くの方達を目にしました。彼ら一人一人が、輝くキャリアを実現し、彼らが活かされる社会が創られること、それが私たちのビジョンです。よりダイバーシティ&インクルージョン実現に向けてマイナビパートナーズとen+courageが連携し、新たなソリューション提供をお届けします。



Activate Your Potential

～障がい者と企業の可能性を広げる～

企業の障がい者雇用は、法定雇用率の達成をゴールとするだけでなく、ダイバーシティ推進やSDGsへの貢献を目指し、障がい者をはじめ多様な働き方の実現を企業全体の視点で考えていく環境下にあります。障がい者雇用の在り方やゴールを今一度再定義し、生産性向上や高い幸福度の実現を本気で目指す企業が増えています。これまで多数の企業における障がい者雇用支援の経験知を活かし、各企業様のゴールと共に描きながら、企業目線の障がい者雇用パートナーとして「vision構築～職域開発～採用～活躍支援」をトータルで支援しています。

マイナビパートナーズとCELMが連携することで、貴社の障害者雇用の戦略設計から施策実行までトータルでサポートしてまいります。

Kind Agent

障害者や働く事に工夫が必要な方の雇用に、誠実でクリエイティブな発想を取り入れ、雇用する企業と求職者双方の課題解決に繋がる雇用の在り方を実現します。

昨今の法定雇用率の上昇、マーケット人材の枯渇や企業間の採用競争を経て、障がい者採用・雇用は待っていれば採用できるステージから、雇用環境の整備を進めることはもちろん、積極的に取り組み、本気で戦力化するステージに入りつつあります。

また、障がい者雇用に正解は存在しません。社内風土、価値観、採用する障がい者と現場の上司・同僚の数によってあり方は違います。

マイナビパートナーズとKindAgentが障がい者雇用に対するイメージをアップデートしながら、貴社の最適解を見出すお手伝いを致します。

DEIの実現に向けて、マイナビパートナーズが選定した 独自ソリューションを持つパートナー企業と協力することで、 貴社の障がい者雇用の課題解決を目指します。



インクルーシブな職場環境の実現に向けて、eラーニングを活用した雇用率改善の仕組みを構築します。

障がい者雇用に関するトラブル時にジョブコーチや担当に相談が集中してしまったり、受け入れ先部署の環境整備の調整難易度が高いといった企業の課題を解決します。リーンオンミーが10年以上かけて障がい者福祉業界の70名以上の専門家との連携によって実現した、障がい者雇用のプロの講師陣による本格的なコンテンツと、TV業界出身のプロが制作した1本あたり約5分の見やすい動画で、少ない負担でポイントを絞って理解浸透をサポートします。社会モデルの浸透や障がいのある従業員の育成とマネジメントのポイント、他社の事例も学べます。



障がいのあるなしにかかわらず働くすべての人が、能力やスキルだけではなく、「生きる力」をもつ多様性社会の実現に貢献します。

他者との違いが個性や強みと認められ、尊重され、理解しあう社会となり、できないことを補完しあえたり、強みを発揮できる機会に恵まれたりすることで、“お互い様”の気持ちを持ちながら人とつながりあえる社会となることこそが、真のダイバーシティ&インクルージョンだと考えています。

「人は、人とのつながりの中で幸せや豊かな人生を感じられる。」そのことを前提とすると、働く上では、能力やスキルだけでなく、人と関わり合う力、発信する力、レジリエンスなどが必要不可欠だということが分かります。その働く土台となる力を身に付けられる体系立てたコンテンツをご提供すると共に、社員の働く喜びが、企業成長につながるよう、人的資本のサポートとなりうるソリューションを提供して参ります。マイナビパートナーズとmerayが連携することで、障害者雇用の仕組みと土台作りをお手伝いさせていただきます。



障がい者の就労定着をデザインします

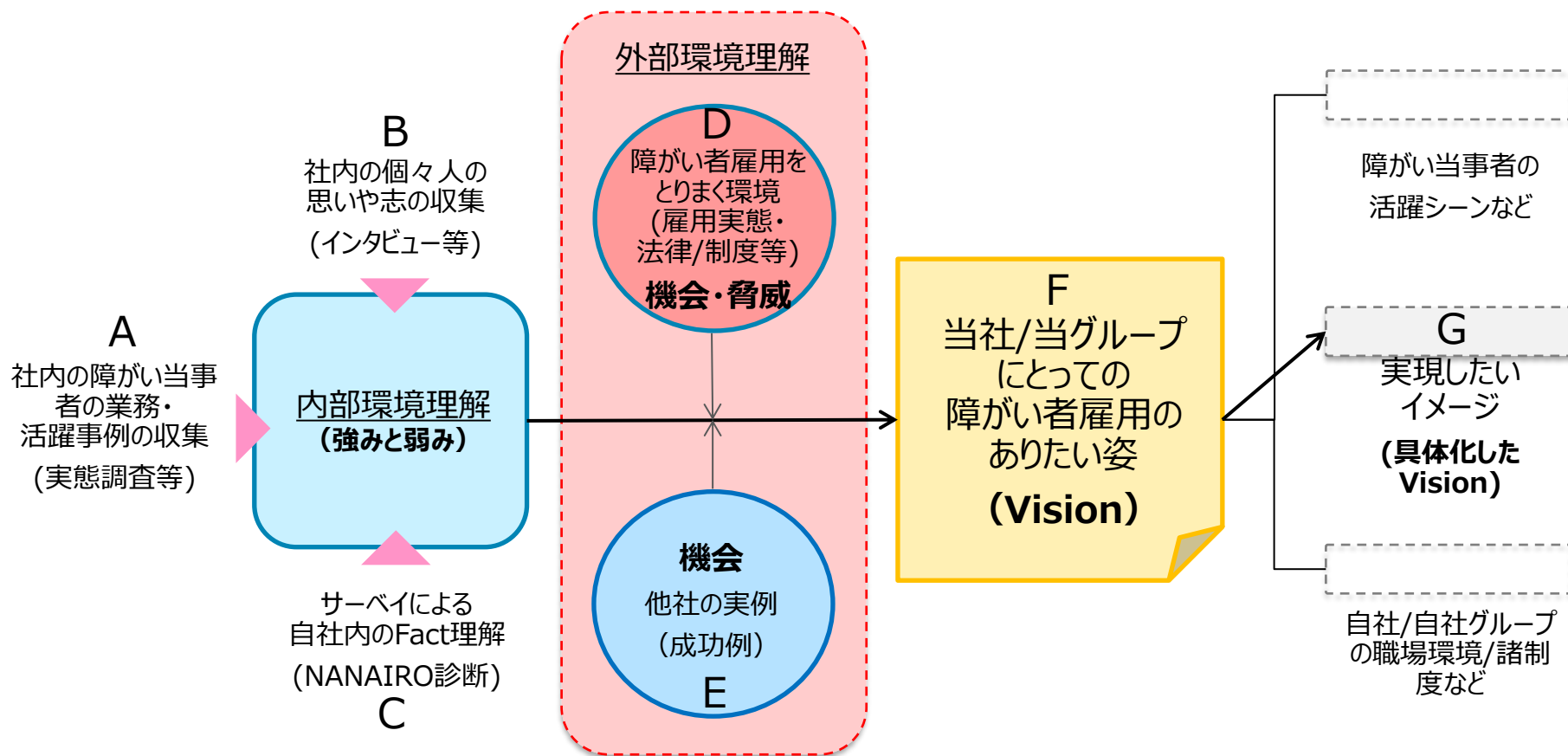
採用された方が安心して働き続けられ、迎え入れる職場も無理なく支えられる環境づくり。それが私たちの目指す「就労定着」の形です。この実現には、求職者、雇用現場、支援者が一つのチームとして機能することが欠かせません。

当社の「4分の3メソッド」は、三者に明確な役割を持たせ、それぞれの力を最大限に引き出す仕組みを提供します。能力を引き出す方法、必要な配慮を共有する仕組み、トラブル時のスムーズな対応策を通じて、雇用現場の負担を軽減し、企業が障がい者雇用に前向きに取り組める環境をサポートします。

誰もが輝ける職場づくりに向けて、私たちは挑戦し続けます。



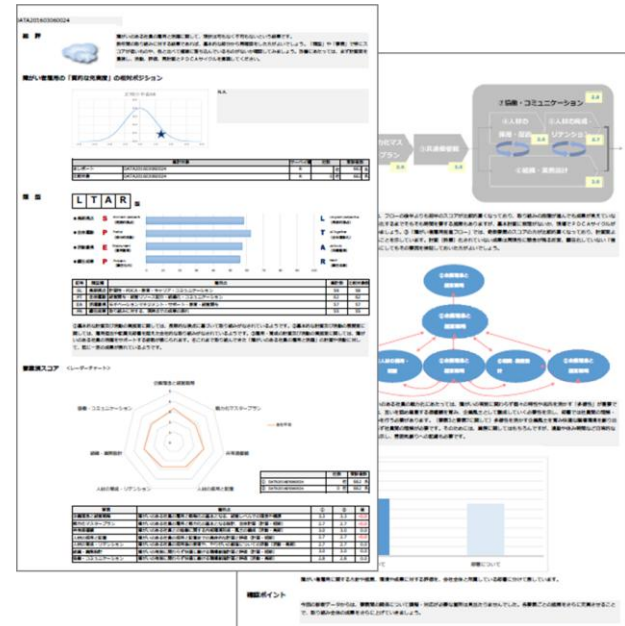
- 経営全体方針としての障害者雇用のマスタープラン策定をお手伝いいたします。
- Visionの構築に向けては内部環境・外部環境の十分な理解のもとで行うことが、有効かつ現実的なアウトプットにつながっていきます
- Visionを単なる絵にしないためにも内部からの情報収集は特に重要であり、採用にかかわる方々の当事者意識がより高まるプロセスで臨むことが重要です



- NANAIRO診断は、障がい者雇用組織活性度診断サーベイです
- 障がい者雇用現場内の障がい者社員、上司や指導者・同僚等との意識GAP調査を行い、必要な配慮事項を見える化していくことができます
- ひとことで言えば「障がい者が“継続的に働きたい”」と思える職場環境なのかどうか＝雇用の「質」を数値化して表します



- Rサーベイ
： 障がいのある方の働き方にかかわっている方
- Nサーベイ
： 現在障がい者雇用にかかわりの無い方
- Dサーベイ
： 働いている障がいのある方



費用 150万円（税別）
※1年間の費用となります。

障害者雇用を進める際に、一つのハードルになるのが職域開拓です。人事主導で進めていても、実際の現場の協力なしには、進められません。一方で現場からみると、やる気はあっても、障害者にどんな仕事をしてもらうかイメージがつかずに、二の足を踏むことが少なくありません。そこで、現場社員を巻き込んだ形で、実践的に職域開拓をサポートします。

業務切り出しによる職域開拓支援

対象

障害者雇用を推進していきたいが、現場の協力が得られにくく、職域開拓が進まない企業様。

※職域 = 業務切り出しを含む雇用ポジションの創出

費用・仕様

・2ヶ月以上

・価格 500万円～（税別）

※貴社の状況に合わせて個別の見積を申し上げます

※職域開拓の対象となる部署の数により変動

※定期的な定例MTG

企画内容

- ・職域開拓フォーマット
- ・職域開拓ケーススタディ
- ・部署の職務分析
- ・業務フロー作成

ご実施後のすがた

障害者に適した職域の発見と見える化が可能になります。また、現場を巻き込んでいるので、その後の協力が得られやすく、採用フローがスムーズになります。

障がい者採用や雇用には基本原則やメソッドがあります。部分をアレンジするのではなく「採用環境整備」から「定着」までの一連を一気通貫にデザインすることが貴社の障がい者採用/雇用を成功に近づけるもっとも有効な策です。ここまでにご紹介した個別コンサルティングサービスにプラスアルファの支援を組み合わせながら専門のコンサルタントが貴社に伴走致します。

業務集約型特化チーム 立ち上げ支援

精神障がい者 採用&定着コンサルティングプラン一式

対象

障がい者雇用をゼロから見直したい、または組み立てたいとお感じの企業さま

費用・仕様

- ・人事、採用部署と連携し、ノウハウの提供のみでなく、伴走しながら実施します・1名の採用および1か月後の就労定着まで
- ・価格 500万円～（税別）
- ・期間や内容はご要望に応じます

内容

- ・現状分析
- ・職域開拓
- ・雇用スキーム整理
- ・採用プロセス構築
- ・採用のパイロットモデル構築
- ・社内啓発研修
- ・定着支援

ご実施後のすがた

雇用してから如何に対応するかではなく、重要なのは事前の準備であることに気が付くでしょう。学び取ったノウハウはその後の貴社の障がい者雇用の一助になります。

障がい者人材マーケットには『素養はあっても経験値の少ない方』が多いため、雇用企業ニーズに一步届かないことがあります。『長期の実習・インターンシップ』を展開することで、その差を埋めると同時に貴社の競争優位性を高めることが可能です。専門のコンサルタントが伴走することで企画の質と成果を最大化する支援を致します。

育成型雇用/長期インターンシッププログラム開発&運営

優良人材**育成型** 実習・インターンシッププログラム

対象

優秀な障がい者の採用は重要な人事戦略の一環であると考え、最近自社に適した人材が見つからないと感じるため、自ら一步踏み込む手法にご関心のある企業さま

費用・仕様

- ・6か月以上の企画一式
 - ・参加者数は20名まで
 - ・価格 2,400万円～（税別）
- ※期間や内容はもちろん、運用代行や実施業務の提供などご相談に応じます

企画内容

- ・育成プログラム
- ・セルフケアトレーニングプログラム
- ・アセスメントサポート
- ・ラインケア／マネジメント研修
- ・OJTプログラム

ご実施後のすがた

ひと手間を掛けることで貴社が欲しかった人材を見出すことができます。また貴社からスタッフとして参加する方は障がい理解やマネジメントの仕方などの学びに繋がります。

障害者雇用を進める際に、特例子会社設立は選択肢の一つです。特例子会社のメリットは、親会社とは独立した、業務内容・フロー、雇用管理体制、人事制度などを構築することにより、会社にとっても働く障害者にとっても働きやすい職場づくりを実現できる可能性がある点です。企業ニーズに基づき、最適な特例子会社立ち上げを支援します。

特例子会社 立ち上げ支援

対象

一定規模（例えば10人以上）で障害者雇用を進めようとしているが、各事業所や部署、グループ会社各々での障害者雇用が難しい企業様

費用・仕様

- ・6ヶ月以上
 - ・価格 900万円～（税別）
- ※貴社の状況に合わせて個別の見積を申し上げます

企画内容

- ・現状把握（社内の業務、同業他社の事例 等）
- ・事業計画、推進体制・スケジュールの構築
- ・特例子会社スキーム作り
- ・立ち上げまでの課題整理（採用、雇用管理、手続き）
- ・社内啓発
- ・採用のパイロット実施（採用手法、フロー、協力先）

ご実施後のすがた

特例子会社立ち上げに向けた事業計画に加えて、採用、雇用管理、手続きにおけるタスク整理、社内啓発による文化醸成、採用のパイロット実施が行えている状態になります。

いきなり採用するのではなく、まずは当事者と接点を持ち、専門家から見極めと雇用開発のヒントを得る。
自社に合う発達障がい者の「理解」「接点」「雇用」「定着」「活躍」を実現する貴社オリジナルコンテンツをご提案します。

タイアップの施策



発達障害の就労支援を日本で最初にスタートした支援機関「Kaien」（カイエン）とマイナビパートナーズがタイアップ！
様々な種類の訓練プログラムをベースに貴社の事業内容にフィットするインターンシップコンテンツを制作し、本番当日も立ち合います！また、終了後の振り返りにて、参加者の見極めのポイントや適職/適所についてアドバイスをさせていただきます。

サービスの特徴

- ① 発達障がい者が自社で活躍する将来を具体的にイメージできる
- ② 多様性を活力に変えるDiversity経営の先駆けとして、発達障がい学生と接する機会を持つ
- ③ どのような特性を持った学生がいて、自社のこういった業務に適していそうかの判断材料を得る

こんな企業様向け

これまで雇用実績がないので、どういった人材が自社のどの部署や職種でフィットするか分からない。

実際に当事者と会ったことがないので、そもそものような人材なのか分からず、採用計画が練りきれない。

面接の際、どのような観点で見極めてジャッジすべきか分からない。自社に合う人の見極め方が知りたい。



Lite プログラム例

時間	セッション内容	備考
9:00~9:30	オリエンテーション、自己紹介、アイスブレイク	
9:30~9:45	自己理解シート	セルフチェックで自身の特性傾向をどのようにとらえているか知ります。
9:45~12:00	仕事体験【個別カスタマイズ】	グループワークと個人ワークどちらも実施可能です。
12:00~13:00	昼休み	交流タイムを設けることもできます。
13:00~14:00	コミュニケーションに関するワーク	
14:00~15:00	しゃべり場	テーマを決めて一人一人話をしていきます。
15:00~15:30	振り返り	学生が一日を振り返って発表アンケートはここで取ります。
＜学生退出＞		
16:00~17:00	貴社ご担当者とKaienスタッフで全体振り返り	参加学生を例にして、適した職種や適切な配慮の仕方をお伝えします。

費用

科目	内容	数量	単位	単価	金額
コンテンツ制作費 (Lite)	企画・シナリオ設計、ワークツール資料制作、説明用スライド制作、運営マニュアル制作 等	1	式	¥2,000,000	¥2,000,000
コンテンツ制作費 (Advance)	企画・シナリオ設計、ワークツール資料制作、説明用スライド制作、運営マニュアル制作 等	1	式	¥3,000,000	¥3,000,000
運営	立ち合い&アセスメントアドバイス費 1名	3	日	¥100,000	¥300,000
集客	送客サービス 基本費用	1	式	¥100,000	¥100,000
	送客サービス (Kaien ガクプロ経由) 着席課金	10	名	¥20,000	¥200,000
専用ツールを使ったアセスメント (対面の場合利用可)	追加アセッサー派遣費 1名	3	日	¥100,000	¥300,000
	アセスメントツール利用手配費 (対象学生人数)	10	人	¥2,000	¥20,000
3日、参加10名で想定 お値引き					

雇用配置の基本が適材適所であることは障がい者雇用でも同じです。視覚障がいのある方にとって一つの適所がマッサージルームでのヘルスキーパー職です。立ち上げ企画、設置場所の検討、社内告知や予約運用の設計、マッサージ師のご紹介まで一貫した立上支援を行います。

マッサージルーム開設支援

対象

健康経営に興味関心が強く、新たな障がい者雇用領域を模索する企業さま。
または、雇用現場からの障がい者雇用に対する反発があり、自然な形で障がい者雇用を実現したい企業さま。

内容

- ・マッサージルーム企画一式
- ・保健所提出書類手配
- ・マッサージ師採用
- ・マッサージルーム稼働までの一式
- ・安定的、効率的な運用支援 など

費用・仕様

- ・マッサージルーム開設のすべて
- ・価格 350万円（税別）
※マッサージ師（年収400万円想定×2名）
の人材紹介手数料は別途発生
※工事費用は別途となります

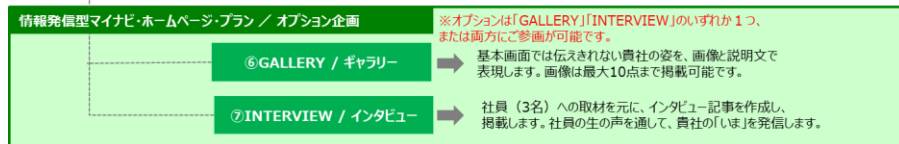
ご実施後のすがた

疲労感のあった従業員の生産性や（利用時間を有給扱いとすることで）有休消化率の向上が期待できます。障がいのある方の就業に対する価値観の変化も実現できるでしょう。

⑨ 障がい者採用パッケージプラン

新卒採用/中途採用ともに求職者本人だけでなく、求職者のご家族等のステークホルダーが必ず確認する自社採用サイト。
障がい者採用に対する企業姿勢だけでなく、ダイバーシティへの取り組みの面でも充実すべきコンテンツです。

ベーシックプラン



基本企画 500,000円 (税別)

オプション企画
・GALLERY
・INTERVIEW
1企画につき
150,000円 (税別)

※RECRUIT / 採用情報に4職種以上掲載される場合、1職種ごとに10,000円(税別)の追加料金がかかります。
※掲載開始後の修正については、1ページ30,000円(税別)の修正費用がかかります。
(「RECRUIT」「NEWS」はお客様側で随時修正が可能です)。
※修正に伴う取材・撮影が発生する場合は、都度お見積りとなります。

アドバンスプラン



サイトマップ

ページ数の考え方

固定ページ・投稿ページあわせて10ページ以内

※10ページ以内であれば追加可能。ページのタイトル、順番も自由に設定可能。

トップページ

● 固定ページ：レイアウト固定、色味・フォント等は自由設定可

会社概要

● 固定ページ：テンプレートのレイアウトのみ、色身・フォント等は自由設定可

事業内容

● 固定ページ：テンプレートのレイアウトのみ、色身・フォント等は自由設定可

NEWS

● 投稿ページ：更新可能ページ

採用情報

● 固定ページ：テンプレートのレイアウトのみ、色身・フォント等は自由設定可

職種1

● 固定ページ：項目等自由設定可

職種2

● 固定ページ：項目等自由設定可

職種3

● 固定ページ：項目等自由設定可

エントリー

● 固定ページ：項目等自由設定可

初期費用 1,000,000円 (税別)

月額費用 20,000円 (税別)

・ テンプレート1~3の中から選択
※ 10ページ以内 (レイアウトパターン選択)、
取材なし (テキスト、写真等の素材提供)

・ WordPress保守運用
・ データバックアップ (月1回)



企業担当者の業務負担・心的負担の軽減と、
障害のある社員の安心して働ける
環境整備を実現します

1 日次記録とデータ確認

障害のある社員が自らその日の体調や睡眠時間や服薬管理などを記録。日次記録は、管理担当者や連携している定着支援者やカウンセラーもオンラインで確認することが可能です。

2 不調アラート発出

障害のある社員が入力したデータは自動計算され、不調傾向を「アラート」として表示します。普段通りに仕事をしているようでも、見落としがちな不調傾向を見逃さず、早急な対応を検討できます。忙しい現場の担当者による障害のある社員の不調の見逃しや、経験不足をフォローします。

3 お知らせ機能とチャット機能

障害のある社員に「お知らせ」を通知可能にする機能です。口頭での漏れや、伝達忘れによる齟齬を回避できます。また口頭では相談しにくいことを伝えるチャット機能を使うことで、仕事で必要な「報・連・相」のハードルを下げます。簡単な指示連絡も可能なので、安心して働く環境整備のちょっとした配慮としてご活用頂けます。



※実際の画面とは異なります。

費用 ・30名まで： 10万円/月

障がいのある方が貴社の提供する合理的配慮やカルチャーの中で安定的に能力を発揮するためには、セルフケアスキルを発揮できることが重要です。セルフケアとは、自分の状態を把握し適切な対処を実施することです。セルフケアの基礎を体系立てて理解し、障がいと共存しながら働くことを再認識しながら、就業時間はもちろん時間外の生活のあり方も含めて考えて頂きます。

セルフケア研修

対象

採用する方には生活リズムや就業に対して大きな問題は無いものの、初期の段階でセルフケアの意識を共有しておきたいとお考えの企業さま

費用・仕様

- ・2時間の研修形式でグループディスカッション含む
 - ・オン／オフラインいずれも可能
 - ・価格 40万円（税別）
- ※参加人数、時間や内容はご相談に応じます

研修内容

- ・就労定着を妨げる原因
- ・セルフケア4つのスキル
- ・状態を構成する要素
- ・可と不可の見極め
- ・リカバリープラン
- ・配慮相談

ご実施後のすがた

能力を発揮するにはまず心身の安定が重要であることを再認識することで、前のめりであった心に落ち着きと勇気を与えます。またそのためのポイントを体系立てて理解することが出来ます。

障害者雇用されたメンバーが、定期的に学べる研修コンテンツです。社会人経験がほとんどない方、ブランク期間が長かった方が、組織で働く上で必要な意識やコミュニケーションスキル、セルフケアスキルなどの学び直しができます。周囲の人とどうすればうまく関われるのか、どうコミュニケーションをとればいいのか、を自習できます。また、専門家のフィードバックが受けられます。



powered by meray

対象

- 集団での研修開催が困難な企業様
- 集団研修後のアフターフォローコンテンツを必要とする企業様
- 定期的に学び続けて欲しいと考えている企業様
- 社会人としての基礎を学んで欲しいと考える企業様
- 社員のコミュニケーション力に課題を感じている企業様

企画内容

e-SHINEコンテンツ参照

※障がい者の中には、1度の研修受講だけでは、理解から実行まで辿り着けない方もいます。その場合、自分の弱いポイントを繰り返し学習することで定着していきます。

費用・仕様

- 1ヵ月（サブスクリプションサービス）
 - 価格 40,000円／1人（税別）
 - e-ラーニング動画見放題
 - レポート提出とフィードバック
- ※複数人数の場合、別途お見積致します

ご実施後のすがた

e-SHINEで学ぶことで、年齢や経験値の違いがあっても、社内コミュニケーションへの共通認識を醸成することができます。感情コントロールや、良好な人間関係を築くために自分がどうすればいいのか、という自責的な考えを身に付けてもらうこと可能となります。

