

～2018年の改正障害者雇用促進法の施行に向けた企業動向～

第2回 法定雇用率の引き上げの可能性に関する調査

調査の背景

厚生労働省より直近に発表された2016年の「障害者雇用状況の集計結果」によれば、民間企業における障がい者の実雇用率は1.92%となり、過去最高を更新しました。このように企業の障がい者雇用への取り組みが活発化する中、2018年には改正障害者雇用促進法が施行され、法定雇用率はさらに引き上げられる見込みです。そこで、各企業がどのように法定雇用率の引き上げの可能性を捉え、障がい者雇用に取り組んでいるのかを調査するため、企業へのアンケートを実施しました。

2018年4月施行 改正障害者雇用促進法の概要

▶法定雇用率の算定基礎の対象に、
新たに精神障がい者を追加

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

※法定雇用率の引き上げに関する緩和措置

施行後5年間(2018.4.1～2023.3.31)は猶予期間とし、精神障がい者の追加に関わる法定雇用率の引き上げ分は、本来の計算式どおりに引き上げない事も可能とする
※具体的な引き上げ幅は、障がい者の雇用状況や行政の支援状況などを踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論

～2018.3.31(現行)

身体障がい者・知的障がい者を
算定基礎として計算した率
(2.0%)

2018.4.1～2023.3.31

身体障がい者・知的障がい者を
算定基礎として計算した率と、
精神障がい者を追加して計算した率との間で、政令で定める率

2023.4.1以降

身体障がい者・知的障がい者・
精神障がい者を算定基礎として
計算した率

調査結果

サマリー

- [1] 各企業の雇用率の目標は、現行の法定雇用率と同じ「2.0%」、現行の法定雇用率よりも高い「2.3%」、「特に定めていない」の大きく3つに分かれ、企業規模が大きいほど高い目標を設定している傾向が見られる。
- [2] 企業規模が大きいほど、法定雇用率の引き上げに向けて既に何らかの取り組みを始めている傾向が見られる。一方で、効果が高いと感じている取り組みでは、企業規模に関わらず、「採用手法の見直し」「採用対象層の見直し」「社外の障がい者支援機関との連携」を挙げる声が多い。
- [3] 精神障がい者の採用に取り組んでいる企業ほど、「選考時の障がいや能力・適性の把握」「入社後の職場定着」に工夫をしている傾向が見られる。

<サマリー[1]に関連する TOPICS> 各企業の雇用率の目標

- ・回答企業全体では、1位「2.0%」、2位「2.3%」、3位「特に定めていない」(5 ページ参照)
- ・従業員数 1,000 人以上の企業では、1位「2.3%」、2位「2.0%」、3位「特に定めていない」(5 ページ参照)
- ・従業員数 1,000 人未満の企業では、1位「2.0%」、2位「特に定めていない」、3位「2.3%」(5 ページ参照)

法定雇用率の引き上げを見据え、各企業が自社の雇用率をどのように設定しているかを確認したところ、概ね 3 つの回答に集中する結果となりました。具体的には、現行の法定雇用率と同じ「2.0%」、現行よりも高い「2.3%」、「特に雇用率の目標は定めていない」という回答です。

そして、これらの回答について企業規模別で比較したところ、企業規模が大きいほど雇用率の目標が高くなるという傾向も見られました。従業員数 1,000 人以上の企業では「2.3%」という回答が最も多くなりましたが、従業員数 1,000 人未満の企業では「2.0%」「特に定めていない」という回答が多くなり、「2.3%」という回答は従業員数 1,000 人以上の企業の約半数に留まっています。

<サマリー[2]に関連する TOPICS> 法定雇用率の引き上げに向けた取り組み

■従業員数 1,000 人以上の企業において

- ・既に取り組み始めている事が「ある」という企業は 91%
- ・既に取り組み始めている事の内容では、
1位「採用手法の見直し」58%
2位「障がいに関する情報の収集」53%
3位「採用対象層の見直し」49%
- ・効果が高いと感じた取り組みでは、
1位「採用対象層の見直し」43%
2位「採用手法の見直し」39%
3位「社外の障がい者支援機関との連携」29%

■従業員数 1,000 人未満の企業において

- ・既に取り組み始めている事が「ある」という企業は 48% (9 ページ参照)
- ・既に取り組み始めている事の内容では、
1位「障がいに関する情報の収集」46%
2位「社外の障がい者支援機関との連携」40%
3位「採用手法の見直し」31% (10 ページ参照)
- ・効果が高いと感じた取り組みでは、
1位「社外の障がい者支援機関との連携」41%
2位「採用手法の見直し」30%
3位「採用対象層の見直し」26% (12 ページ参照)

企業規模による違いは、法定雇用率の引き上げに向けた取り組みにおいても見られました。

法定雇用率の引き上げに向けて、『既に取り組み始めている事』の有無を確認した設問では、従業員数 1,000 人以上の企業の 91% が「ある」と回答しましたが、従業員数 1,000 人未満の企業ではその割合は 48%であり、企業規模が大きいほど既に何らかの取り組みを始めている様子がうかがえます。さらに取り組み始めている事の内容では、従業員数 1,000 人以上の企業のほうが、従業員数 1,000 人未満の企業よりも「採用手法の見直し」「採用対象層の見直し」に積極的に取り組んでいる事が分かりました。

ただし、実際に取り組みを始めた結果、効果が高いと感じた項目では共通点も見られています。従業員数 1,000 人以上の企業、従業員数 1,000 人未満の企業のいずれにおいても、『効果が高いと感じた取り組み』の上位 3 項目は「採用手法の見直し」「採用対象層の見直し」「社外の障がい者支援機関との連携」になりました。

<サマリー[3]に関連する TOPICS> 現行の法定雇用率 2.0%を達成している企業が工夫してきた事

■直近1年以内に精神障がい者を採用した企業

- ・1位「選考時の障がいや能力・適性の把握」76%
- ・2位「職場との人間関係や健康管理面でのフォロー」57%
- ・3位「採用した障がい者の職場配置や勤務条件の調整」
「採用した障がい者への職務遂行上のフォロー」52%

■直近1年以内に精神障がい者を採用していない企業

- ・1位「採用した障がい者の職場配置や勤務条件の調整」58%
 - ・2位「選考時の障がいや能力・適性の把握」45%
 - ・3位「採用した障がい者への職務遂行上のフォロー」39%
- (13 ページ参照)

本調査の回答企業のうち、現行の法定雇用率 2.0%を達成している割合は 58%でした。これらの企業に対し、法定雇用率を達成するために工夫してきた事を確認したところ、直近1年以内の精神障がい者の採用有無により、その取り組みに違いが見られました。

直近1年以内に精神障がい者を採用した企業では、精神障がい者を採用していない企業よりも、「選考時の障がいや能力・適性の把握」について工夫している様子が分かります。また、直近1年以内に精神障がい者を採用した企業のほうが、「職場との人間関係や健康管理面でのフォロー」「採用した障がい者への職務遂行上のフォロー」などの回答も多くなっており、採用時だけでなく入社後の職場定着に関する工夫も積極的に行っている事が分かりました。

精神障がい者の場合、障がいが見た目では分かりにくく、特性や症状も個々により異なります。そのため、「選考時の障がいや能力・適性の把握」について、より注力している企業が多くなったものと推察されます。また、障がい者総合研究所が過去に行った『転職・退職理由に関するアンケート調査(<http://www.gp-sri.jp/report/detail009.html>)』によれば、精神障がい者の46%が入社後1年以内に退職しているという結果も見られました。一方で、身体障がい者の場合、その割合は18%であり、大きな開きがあります。このように精神障がい者のほうが職場定着が難しい事からも、入社後のフォローに、より力を入れているものと思われます。

まとめ

本調査では、従業員数1,000人以上など企業規模が大きいほど自社の雇用率の目標を高く設定し、既に何らかの取り組みを始めている事が分かりました。

また、既に取り組みを始めている事のうち、『効果が高いと感じた取り組み』の上位3項目は、企業規模に関わらず、「採用手法の見直し」「採用対象層の見直し」「社外の障がい者支援機関との連携」でした。この事からも、「採用手法の見直し」「採用対象層の見直し」を実現させるためには、自社以外の専門機関の力を上手く活用できる体制を構築する事がポイントとなりそうです。

なお、従業員数1,000人未満の企業でも、新たに取り組みを検討している事として「採用手法の見直し」「採用対象層の見直し」という回答が上位に挙がっていました(8ページ参照)。そのため、従業員数1,000人以上の企業だけでなく、従業員数1,000人未満の企業でも、新たな採用ルートの確保や、これまで実績が無い層の採用が増えていくものと予想されます。

これらを背景として、精神障がい者の採用がさらに増えていくものと思われませんが、「選考時の障がいや能力・適性の把握」「入社後の職場定着」に関するノウハウはすぐに習得できるものではありません。精神障がい者の採用や職場定着を成功させるための体制作りは、企業によって多種多様なものとなり、画一的な方法は無いと思われます。自社にあった体制構築を模索・実現するためにも、早い段階から社外の支援機関と連携するなどし、情報収集やノウハウの獲得をしていく事、また採用や職場定着に関する具体的な支援を求めていく事が必要だと思われます。

企業アンケート調査

■調査概要

調査対象：障がい者採用担当者

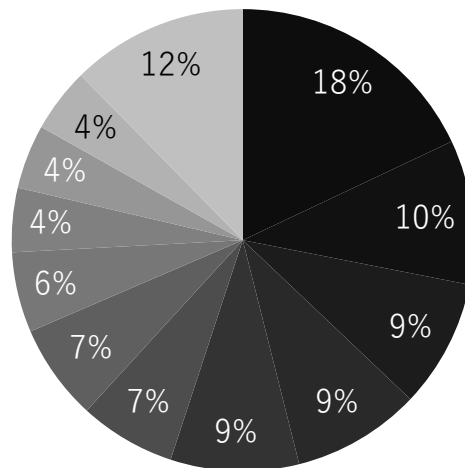
有効回答数：100社

調査期間：2016/11/4 ~ 11/21

調査方法：インターネット調査

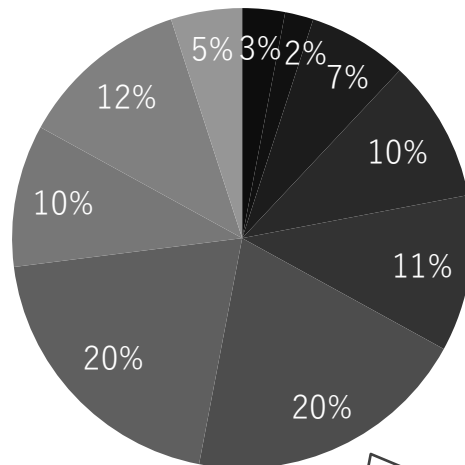
アンケート回答者の属性

<業種>

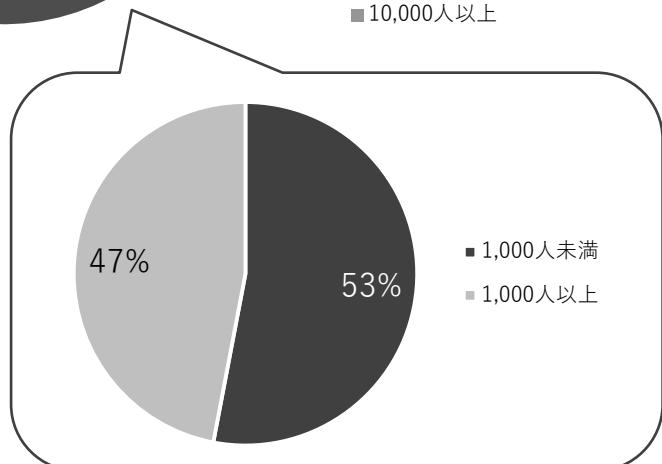


- IT/通信
- サービス
- 金融
- 機械/電気/精密機器
- 流通/小売/外食
- 商社
- 建設/不動産/住宅
- 医薬品/医療機器
- 化粧品/化学製品
- 自動車/その他輸送機器
- 運輸/物流/倉庫
- その他

<従業員数>



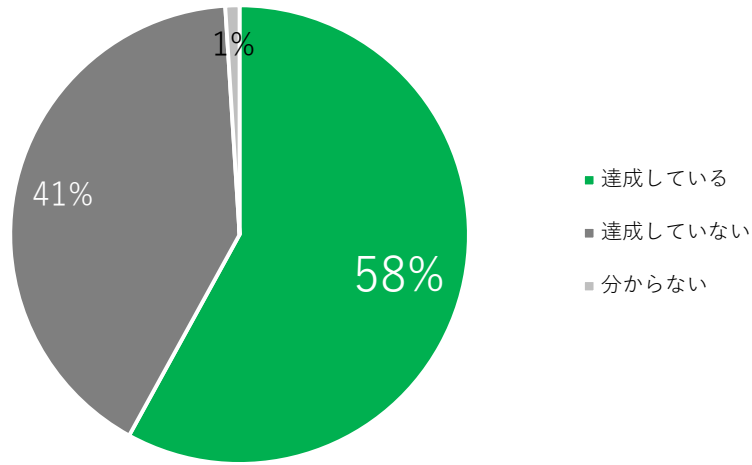
- 50人未満
- 50~100人未満
- 100~200人未満
- 200~300人未満
- 300~500人未満
- 500~1,000人未満
- 1,000~3,000人未満
- 3,000~5,000人未満
- 5,000~10,000人未満
- 10,000人以上



アンケート結果

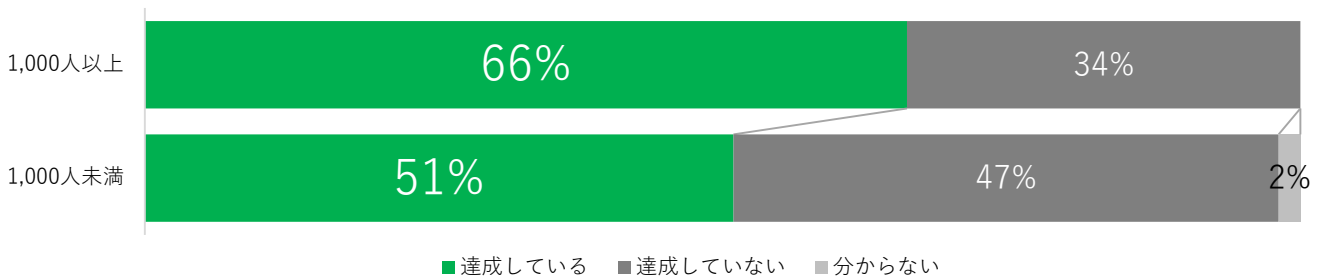
1. 回答企業の58%が、現行の法定雇用率2.0%を達成している

現在、法定雇用率2.0%は達成していますか？



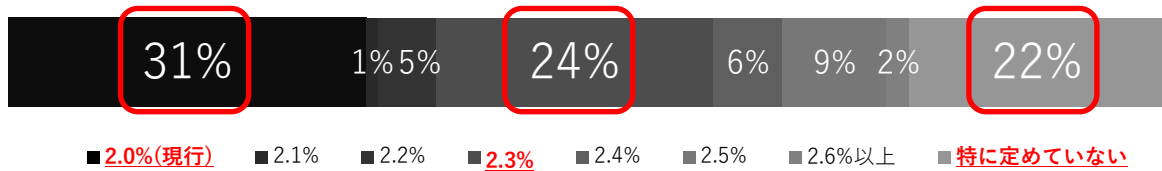
企業規模が大きい企業のほうが、法定雇用率を達成している割合が高い

<企業規模による比較>



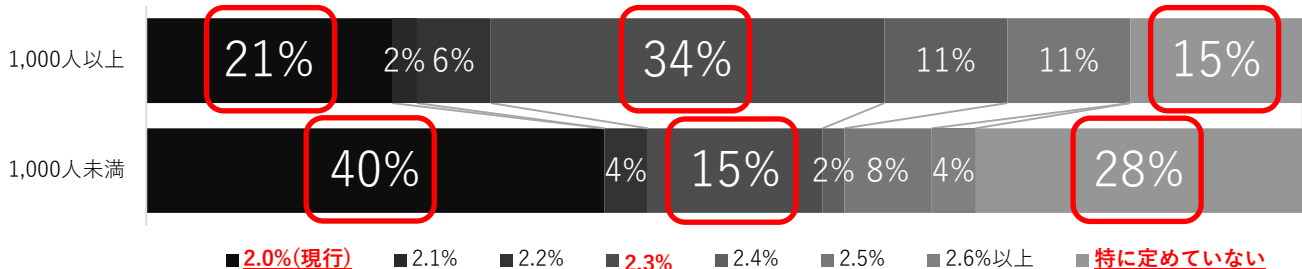
2. 各企業が設定している雇用率の目標は「2.0%(現行)」 「2.3%」 「特に定めていない」の順に多い

2018年の法定雇用率の引き上げを見据え、自社の雇用率の目標をどのように定めていますか？



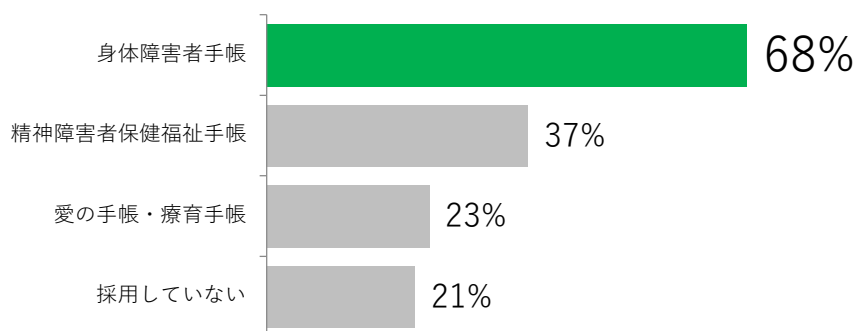
企業規模の大きい企業のほうが、雇用率の目標を「2.3%」に設定している割合が高い

<企業規模による比較>



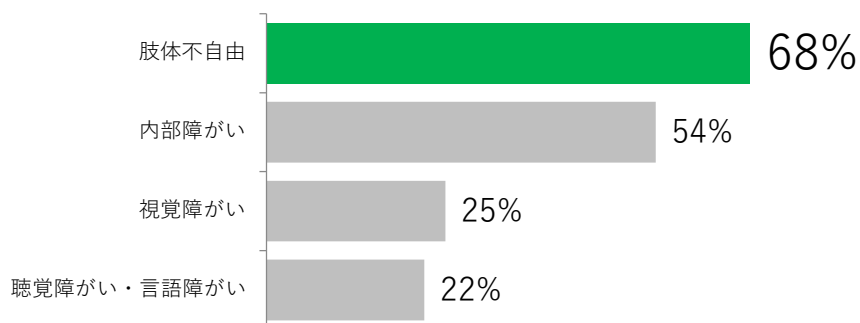
3. 直近1年以内に採用した障がいでは、身体障がい者(身体障害者手帳所持者)が最も多い

直近1年以内に採用した障がい者の、障がい者手帳の種類について教えてください



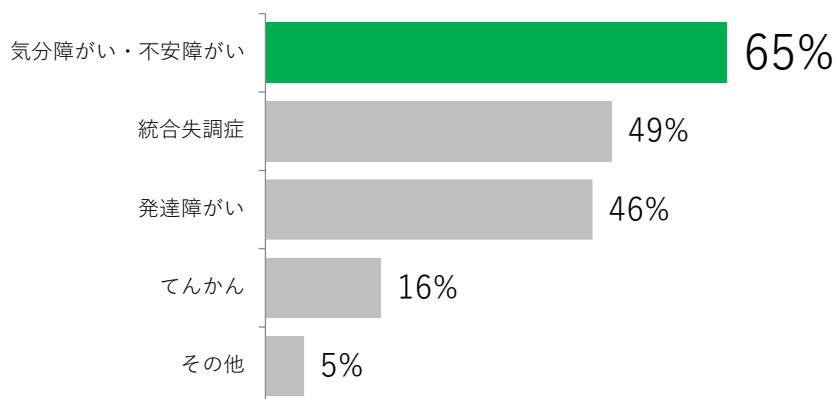
4. 直近1年以内に採用した身体障がい者の障がいの内容では、「肢体不自由」が最も多い

直近1年以内に身体障がい者(身体障害者手帳所有者)を採用した方は、障がいの内容を教えてください



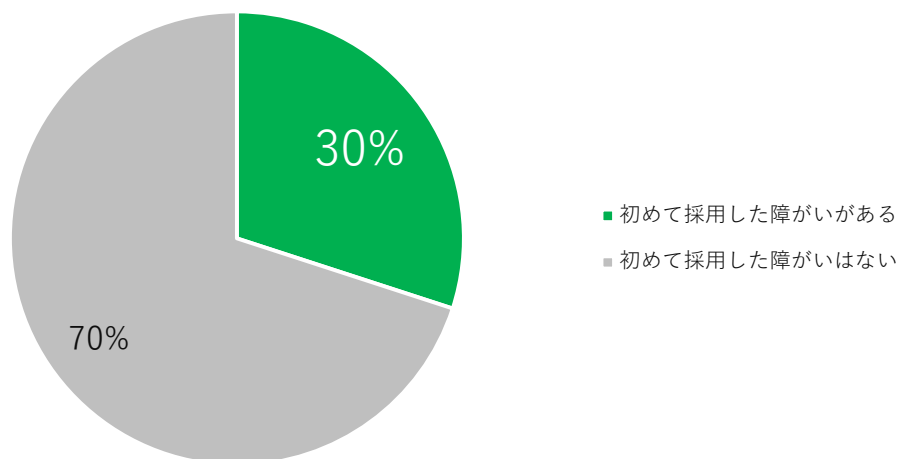
5. 直近1年以内に採用した精神障がい者の障がいの内容では、「気分障がい・不安障がい」が最も多い

直近1年以内に精神障がい者(精神障害者保健福祉手帳所有者)を採用した方は、障がいの内容を教えてください



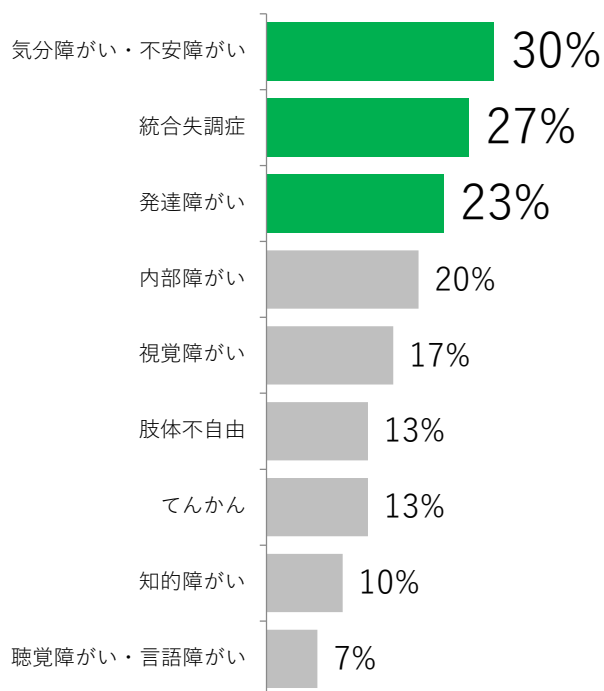
6. 回答企業の30%が、これまで採用の経験が無い障がい者を直近1年以内に採用している

直近1年以内に採用した障がい者のうち、初めて採用した障がい者はありましたか？



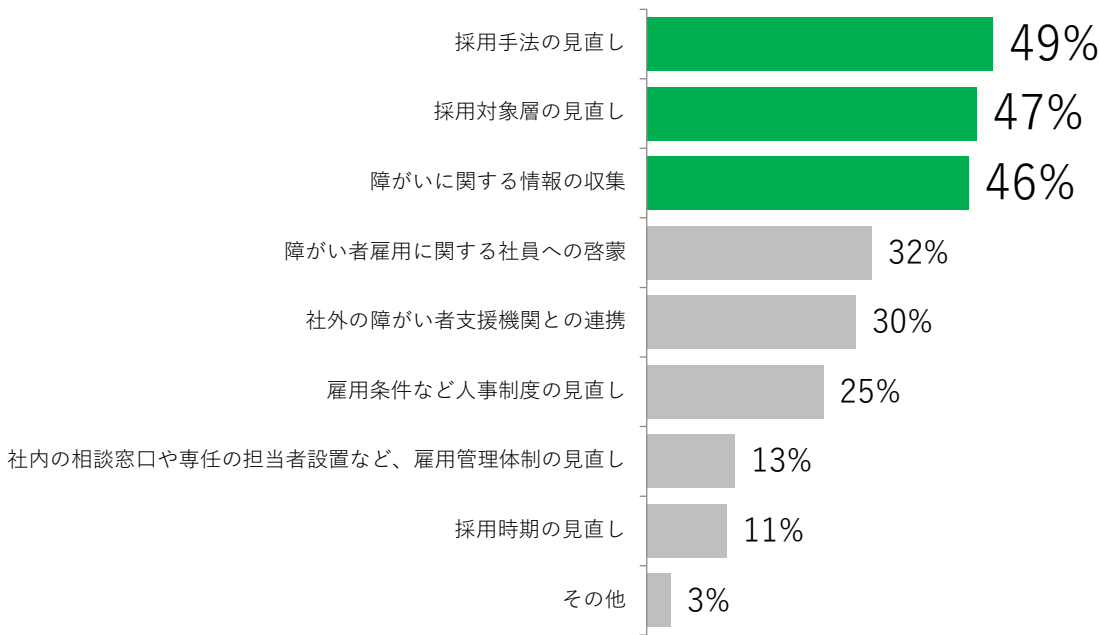
7. 初めて採用した障がいでは、精神障がいに分類されるものが上位になっている

初めて採用した障がいについて、内容を教えてください



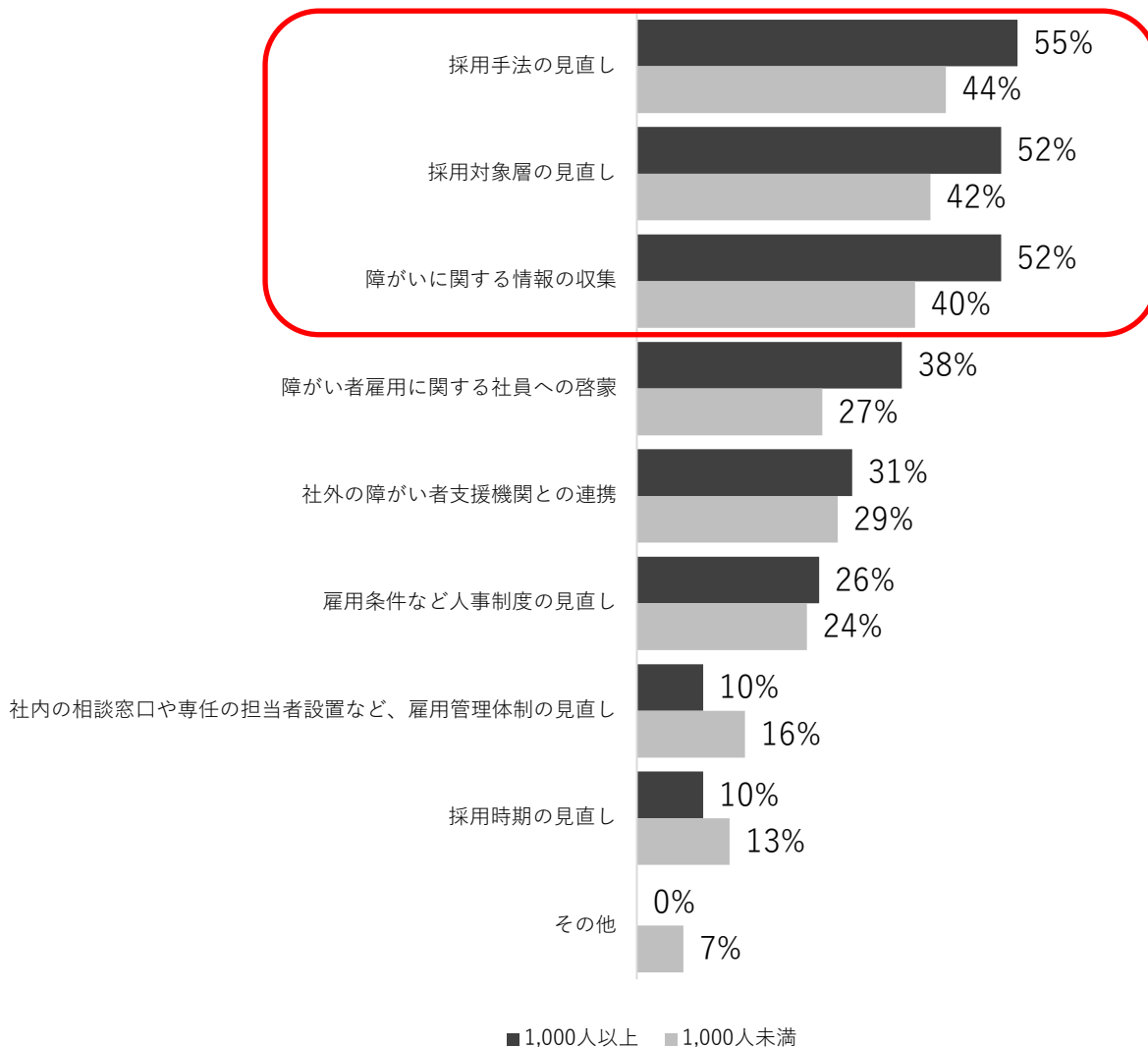
8. 新たに検討している取り組みでは、採用手法や採用対象層の見直し、障がいに関する情報の収集が多い

法定雇用率の引き上げに向けて、「新たに取り組みを検討していること」を教えてください



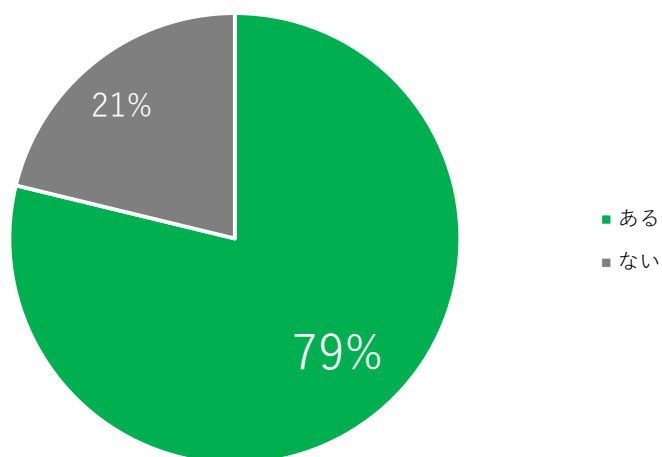
企業規模に関わらず、採用手法や採用対象層の見直し、障がいに関する情報収集を検討している傾向が見られる

<企業規模による比較>



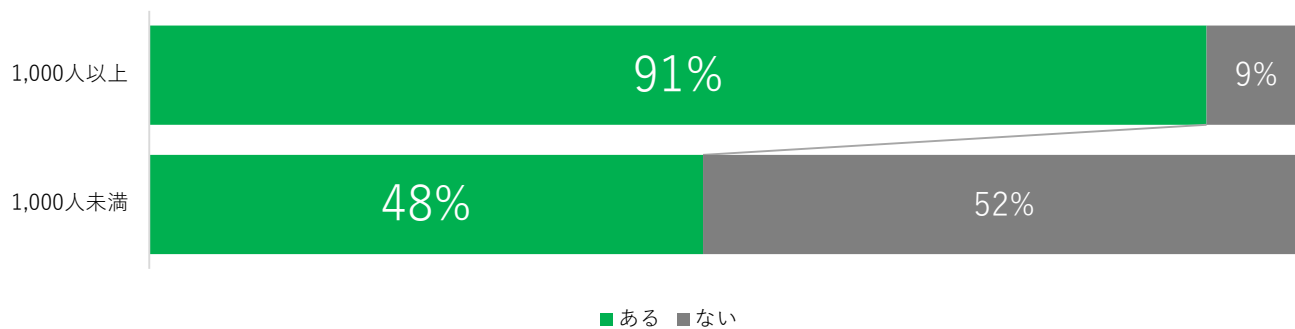
9. 法定雇用率の引き上げに向けて、約8割の企業が何らかの取り組みを始めている

法定雇用率の引き上げに向けて、「既に取り組み始めている事」はありますか？



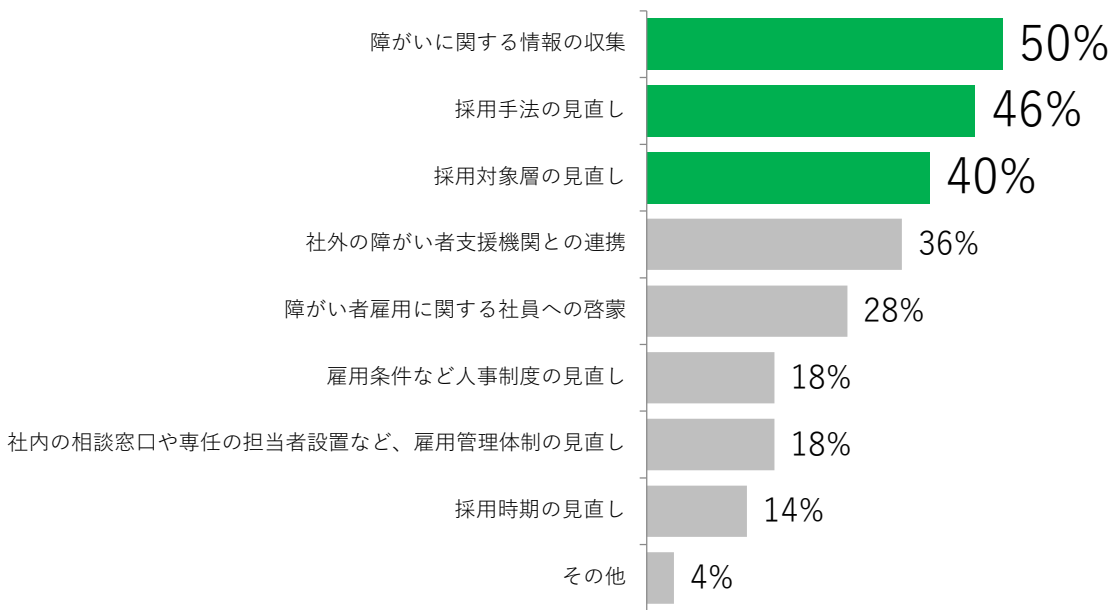
企業規模が大きいほど、既に取り組み始めている事が「ある」と回答している

<企業規模による比較>



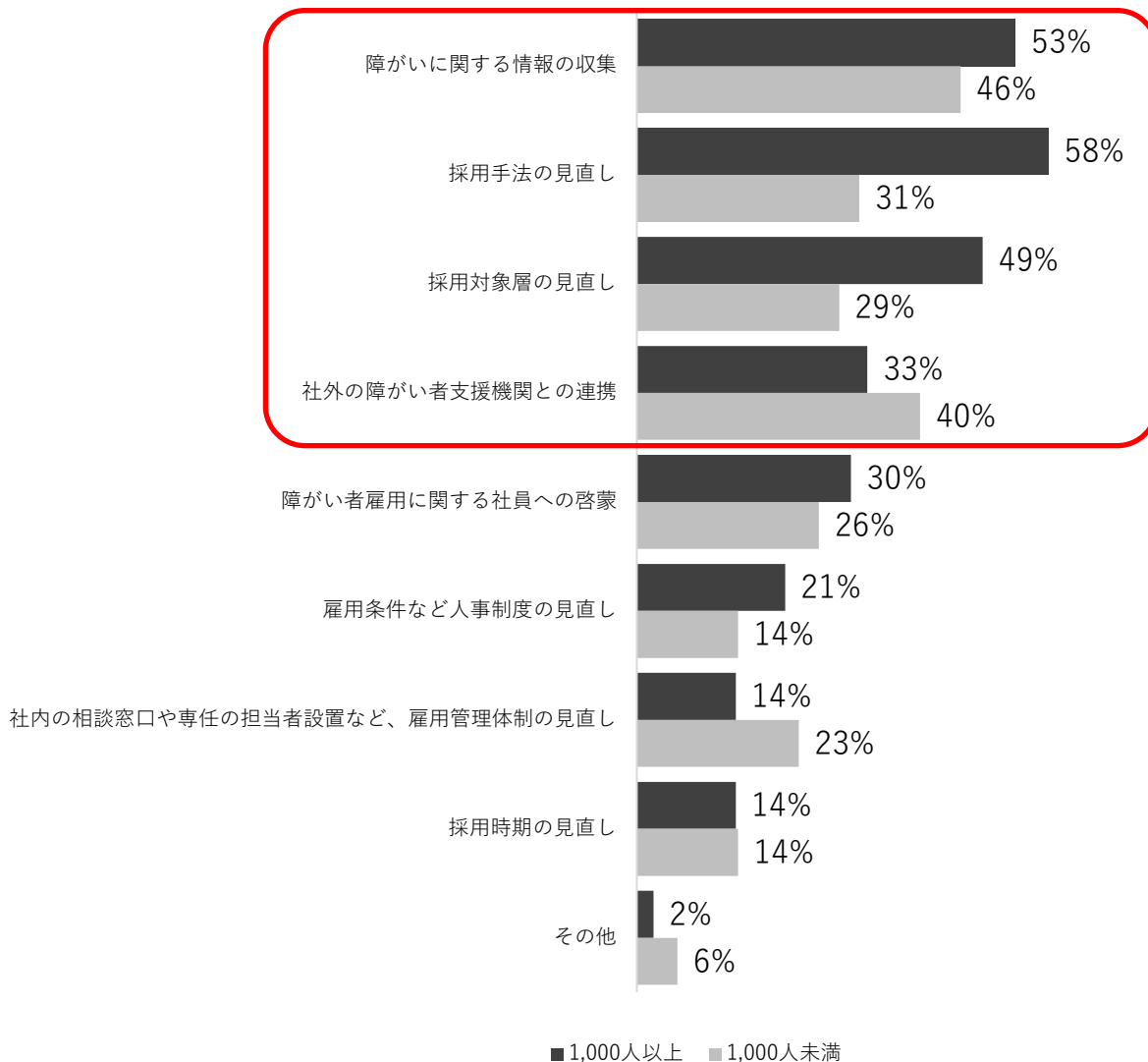
10. 既に取り組み始めている事では、情報の収集が最も多く、次に採用手法や採用対象層の見直しが続く

法定雇用率の引き上げに向けて、「既に取り組み始めている事」がある場合は、その内容を教えてください



企業規模の大きい企業のほうが、情報の収集、採用手法や採用対象層の見直しに、既に取り組んでいる傾向が見られる

<企業規模による比較>



<フリーワードより抜粋>※()内は従業員数、業種

障がいに関する情報の収集

- 障がい者に特化した専門業者からのヒアリング(5,000～10,000 人未満、食品/飲料)
- 障がい者支援機関からの情報収集を実施(3,000～5,000 人未満、流通/小売/外食)
- 紹介会社の講習会などで情報収集を実施(5,000～10,000 人未満、サービス)
- 国や地方自治体のセミナーへの積極的な参加(300～500 人未満、機械/電気/精密機器)

採用手法の見直し

- WEB掲載のみから、人材会社の紹介へ切り替え(10,000 人以上、建設/不動産/住宅)
- 合同面接会などへの参加(1,000～3,000 人未満、金融)
- 職場実習の受け入れ強化(3,000～5,000 人未満、その他)

採用対象層の見直し

- 雇用実績のない障がい者の採用(1,000～3,000 人未満、食品/飲料)
- 精神障がい者の雇用に向けての準備(5,000～10,000 人未満、金融)
- 知的障がい者や発達障がい者の雇用を進める(5,000～10,000 人未満、IT/通信)
- 従来採用してこなかった新卒障がい学生の採用を積極的に実施(10,000 人以上、自動車/その他輸送機器)

社外の障がい者支援機関との連携

- 職業能力開発校と連携し、継続的に採用できるようパイプ作りを行っている(1,000～3,000 人未満、商社)
- 障がい者支援施設や学校への求人・リクルート活動などの働きかけ(1,000～3,000 人未満、建設/不動産/住宅)
- 障がい者施設、障がい者就労支援施設などへの訪問および会社説明の強化(500～1,000 人未満、運輸/物流/倉庫)

障がい者雇用に関する社員への啓蒙

- 上層部へ向けて障がい者雇用の重要性を啓蒙(1,000～3,000 人未満、建設/不動産/住宅)
- 社員向け理解促進セミナーの実施(500～1,000 人未満、IT/通信)
- 改正障害者雇用促進法についての社内周知(3,000～5,000 人未満、医薬品/医療機器)

雇用条件など人事制度の見直し

- 給与体系の変更(5,000～10,000 人未満、流通/小売/外食)

社内の相談窓口や専任の担当者設置など、雇用管理体制の見直し

- 各部への雇用相談窓口の設置(1,000～3,000 人未満、鉄鋼/金属)
- 障害者職業生活相談員の充実(500～1,000 人未満、機械/電気/精密機器)
- ジョブコーチを採用し、障がいのあるスタッフが中心のワーキングスペースを設置(5,000～10,000 人未満、アパレル/繊維)

採用時期の見直し

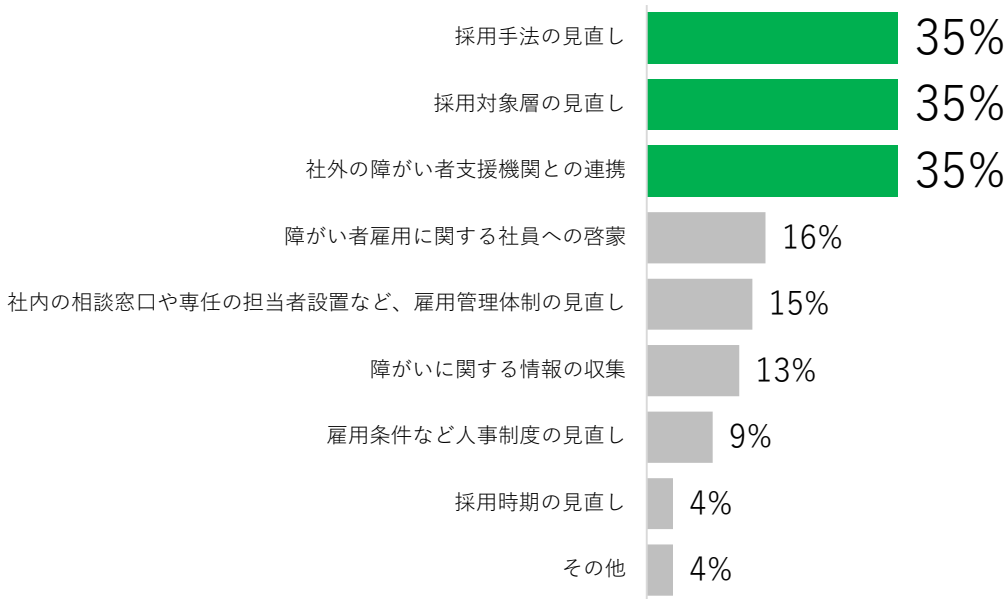
- 通年採用の実施(500～1,000 人未満、機械/電気/精密機器)
- 新卒障がい学生の採用時期の見直し(10,000 人以上、金融)

その他

- 全国のエリアに分けて雇用が促進できる事業所を探し、雇用人数を多く取り入れている(10,000 人以上、医療/福祉)

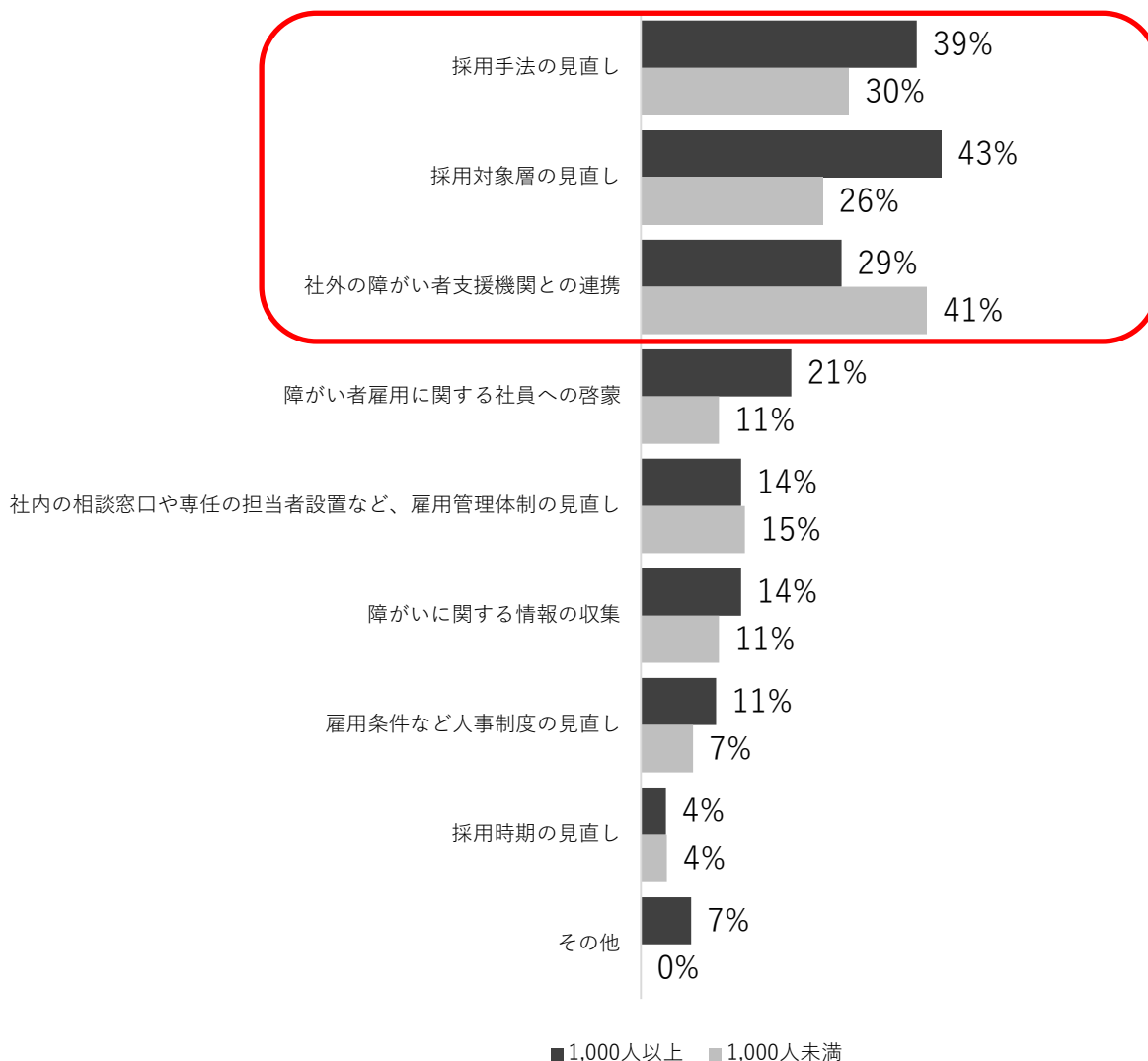
11. 効果が高いと感じている事では、採用手法や採用対象層の見直し、障がい者支援機関との連携が多い

「既に取り組み始めている事」の中で、効果が高いと感じた取り組みを教えてください



企業規模に関わらず、上位3項目は「採用手法の見直し」「採用対象層の見直し」「社外の障がい者支援機関との連携」

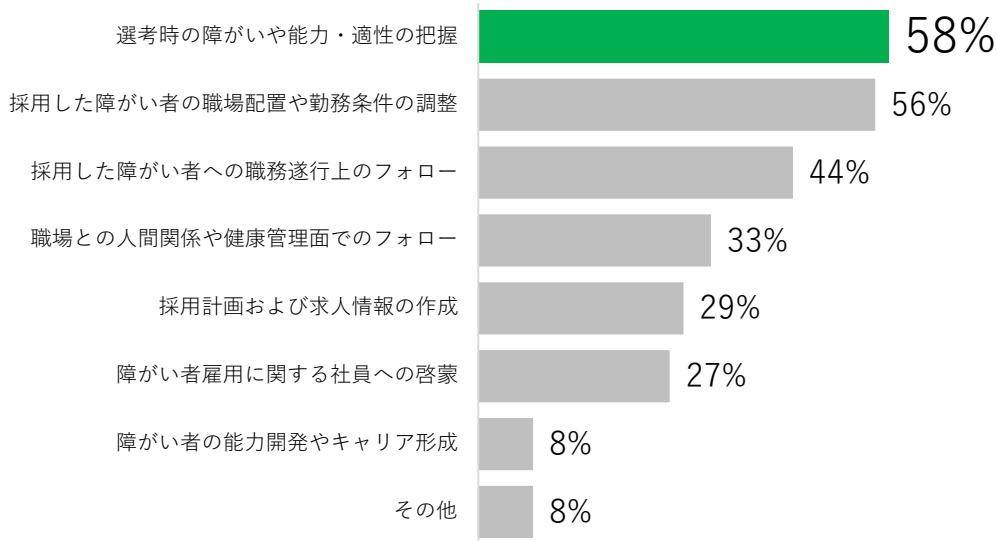
<企業規模による比較>



12. 法定雇用率を達成するうえで工夫してきた事の1位は「選考時の障がいや能力・適性の把握」

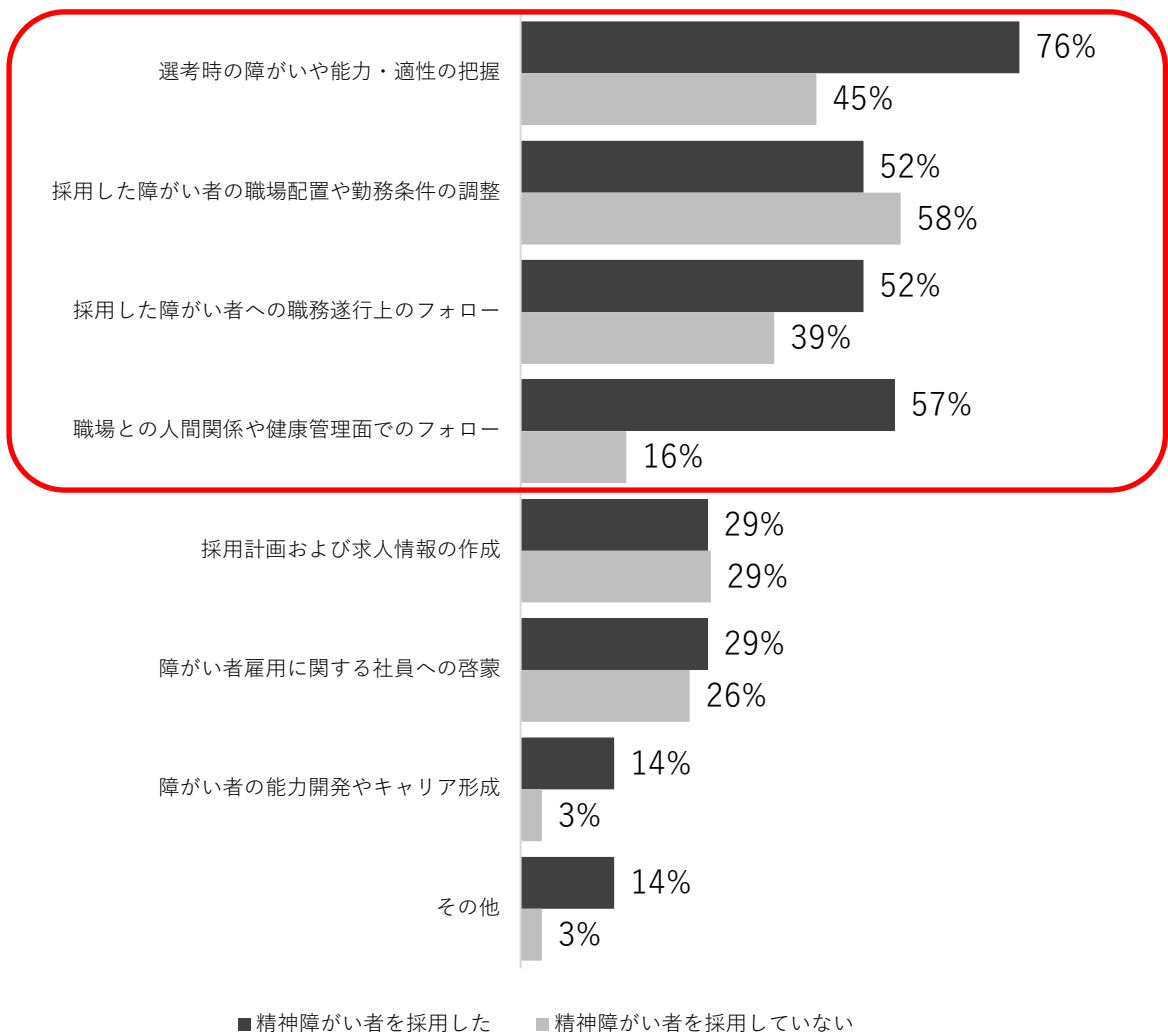
現行の法定雇用率 2.0%を達成するうえで、特に工夫してきた点があれば教えてください

<法定雇用率を達成している企業のみ回答>



精神障がい者を採用している企業のほうが、選考時の障がいや能力・適性の把握、職場定着に力を入れている傾向が見られる

<直近1年以内における精神障がい者の採用の有無による比較>



13. 法定雇用率の達成に向けた課題では、マッチングの難しさや、社員への啓蒙の必要性を挙げる声が多い

現行の法定雇用率 2.0%の達成に向けて、課題に感じている事があれば教えてください

<フリーワードより抜粋>※()内は従業員数、業種

採用におけるマッチング

- 弊社の業務内容や社風に合う人材の発掘(500~1,000 人未満、商社)
- 業務領域と応募者のアンマッチが多い事(300~500 人未満、IT/通信)
- 判断や調整・電話対応が必要な業務が多いため、業務抽出が難しい(500~1,000 人未満、IT/通信)
- 専門業務しか仕事がないため、募集対象が限られてしまう(200~300 人未満、IT/通信)
- 障がい者雇用の場合もヘッドカウントに含めており、一般の社員同等の職責を与えているため、採用ニーズが挙がらない。
また、採用ニーズがあったとしても、実際に採用まで至らないケースが多い(1,000~3,000 人未満、メディア/広告/出版)
- 旅客運送事業につき、資格・接客・運転技術など雇用の壁が高く感じられる事が多い(500~1,000 人未満、運輸/物流/倉庫)
- 関東圏での求職者の減少、一般と障がい枠での求められる条件のアンバランス(5,000~10,000 人未満、流通/小売/外食)

障がい者雇用に関する社員への啓蒙

- さらなる社員への啓蒙、特に精神障がい・免疫障がいに対する理解の啓蒙が必要(1,000~3,000 人未満、建設/不動産/住宅)
- 受け入れ側での障がい者雇用への理解(5,000~10,000 人未満、IT/通信)
- 各現場で障がい者を迎え入れる事を考えているが、風土が浸透するまで時間がかかる。また部署にも限りがあり、
そのうち限界が来てしまうのではとの懸念がある(5,000~10,000 人未満、教育機関)

障がい者の能力開発やキャリア形成

- 障がいのある社員の評価やキャリアプランが定まらないため優秀な方の採用が難しい(5,000~10,000 人未満、アパレル/繊維)
- 考課、正社員雇用(200~300 人未満、商社)
- 比較的年齢が若い方の登用条件が合わないため、今後社内での調整を検討予定(1,000~3,000 人未満、サービス)

社内体制・環境

- 特例子会社の設立を予定しており、社員スタッフの雇用をスムーズに進める事(300~500 人未満、運輸/物流/倉庫)
- 限られた人員体制の中で、採用活動・受け入れ体制作りなどが出来ていない事(500~1,000 人未満、流通/小売/外食)
- 人手不足感が大きい(100~200 人未満、サービス)
- テナントビルの老朽のためバリアフリー化が必要 (300~500 人未満、機械/電気/精密機器)

採用した障がい者への職務遂行上のフォロー

- 支援機関と連携していても、現場での業務支援や育成が過重となっている。法定雇用率が引き上げれば、より難をきたすことになる(10,000 人以上、医療/福祉)

その他

- 一定割合の方は 3 年程度で離職してしまうため、障がい者の定着(1,000~3,000 人未満、商社)
- 週 20 時間未満での雇用など、0.5Point にもカウントされない障がい者の雇用もあるため、Point につなげてほしい。
実際に勤務時間を伸ばす努力が必要な障がい者もたくさんいる(3,000~5,000 人未満、流通/小売/外食)
- 特定の障がい種別に対する雇用率が設定されるかなど、これまでとは異なる動きに警戒している(100~200 人未満、その他)
- 常用労働者数(分母)の急激な増加に障がい者採用が追いついていかない(3,000~5,000 人未満、その他)

2015年4月の障害者雇用納付金制度の従業員規模100人以上企業への拡大、2016年4月の雇用分野における障害者の差別禁止と合理的配慮の提供義務化、そして2018年4月からは算定基礎に精神障害者が加わり法定雇用率が上昇することなど、近年、障害者雇用の法制度はめまぐるしく変化しています。本調査レポートはこのような障害者雇用情勢に対して、企業がどのような意識を持ち取り組みを進めているのか、その一端を明らかにするものです。

調査結果からは、2018年4月の法定雇用率改正を前にして、企業が障害者を新たに雇い入れようとする動きが活発化していることが分かります。1年前の調査結果(※)と比べると採用対象者の多様化が進んでおり、それは「効果が高いと感じている取り組み」として多数上がった「採用対象層の見直し」とも合致します。このように多様な人材を活用するため、企業は専門機関である「社外の障害者支援機関との連携」を図るとともに、「選考時の障害や能力・適性の把握」「採用した障害者の職場配置や勤務条件の調整」「採用した障害者への職務遂行上のフォロー」「職場との人間関係や健康管理面でのフォロー」など、障害者の個別性を踏まえた合理的配慮の提供を進めるようになってきたことは想像に難くありません。

産業界ではいま、労働力不足の有効対策のひとつとして、多様な人材の確保と活用が求められています。一人ひとりが持つさまざまな違いを受け入れ、それぞれを人材として活かすことにより、企業の競争力を高めようというダイバーシティ(多様性)の考え方です。障害者雇用も単に法定雇用率を達成するために取り組むのではなく、企業経営における位置付けを整え、多様な人材として活用することが重要です。そうすることで、個々の力が発揮され、企業経営に資することができるのです。そのための方法のひとつが、いま企業が取り組みを進めている合理的配慮の提供と言えるでしょう。

働く障害者と雇用する事業主が真摯に対話し相互理解を図るとともに、必要に応じて社外の専門機関の助けを借り、働く上での支障を合理的配慮の提供により解消することで、障害者は企業にとってかけがえのない戦力となります。そのような多様な人材が参加し活躍する社会は、ノーマライゼーションの理念に基づいた真の共生社会と言えるのではないのでしょうか。

※株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所

調査 Report No.4 「法定雇用率の引き上げの可能性に関する調査」2016年1月発行
(<http://www.gp-sri.jp/report/detail017.html>)



直井 敏雄 氏

ノーマライゼーション促進研究会 会長

大手小売企業グループで採用・教育担当部長として障害者雇用に取り組み、退職後は、東京障害者職業センター支援員、オーダーメイド型障害者雇用サポート事業支援員、職業能力開発センター障害者就労支援推進員、特定非営利活動法人キャリアデザイン研究所副理事長などを歴任。現職はハローワーク就職支援コーディネーターとして活躍中。

企業の人事部勤務経験を基盤に、企業経営と人材活用の観点から企業の障害者雇用支援に取り組み、その実践ノウハウを広めるため、平成24年にノーマライゼーション促進研究会を設立。活動を通じて支援実践を深めるとともに、企業支援を担う人材育成に取り組んでいる。

<主な著書>

- ・障害者職業総合センター刊『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』
専門家による寄稿
- ・日本産業カウンセラー協会刊 国家資格キャリアコンサルタント養成講習テキスト『キャリアコンサルタント その理論と実務』分担執筆 など

～2018年の改正障害者雇用促進法の施行に向けた企業動向～

第2回 法定雇用率の引き上げの可能性に関する調査

発行・監修 : 株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所
〒104-0031 東京都中央区京橋 2-4-12 京橋第一生命ビル 3F
TEL:03-3270-5500 FAX:03-3270-6600 Mail: sri@generalpartners.co.jp URL: <http://www.gp-sri.jp/>

発行日 : 2017年2月

お問い合わせ先 : 主任研究員 田島 尊弘

※本調査結果の引用の際は、「株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所調べ」とクレジットを明記ください

《株式会社ゼネラルパートナーズについて》

障がい者の良き認知を広め、差別偏見のない社会を実現することを目指し、民間企業初の障がい者専門の人材紹介会社としてスタート。その後、業界初の転職サイト atGP の開設をはじめ、障がい別の専門的なプログラムが受けられる教育・研修事業、就労困難な障がい者による農業生産事業など、数々の事業・サービスを創出してきました。これまで生み出した障がい者の雇用数はのべ5,000人以上です。

会社名	: 株式会社ゼネラルパートナーズ	本社所在地	: 東京都中央区京橋 2-4-12 京橋第一生命ビル 3F
代表者	: 代表取締役社長 進藤 均	設立日	: 2003年4月
URL	: http://www.generalpartners.co.jp/	事業内容	: 障がい者の総合就職・転職サービス(求人情報サービス、人材紹介サービス、就労移行支援事業、就労継続支援 A 型事業など)