

福岡A型プロジェクト：パーソルが創る 次世代の就労支援エコシステム

社会的インパクトと事業収益を両立するBPO特化型モデルの構築

パーソルグループ

パーソルのHR知見を結集し、 福岡に持続可能な就労支援拠点を設立する

従来の「補助金依存型」福祉モデルから脱却し、福岡の旺盛なBPO・IT需要を吸収する「価値創出型」の就労継続支援A型事業を構築します。



社会的インパクトの最大化

障がい者のスキル開発と一般就労への移行率を飛躍的に向上。



確固たる事業収益性

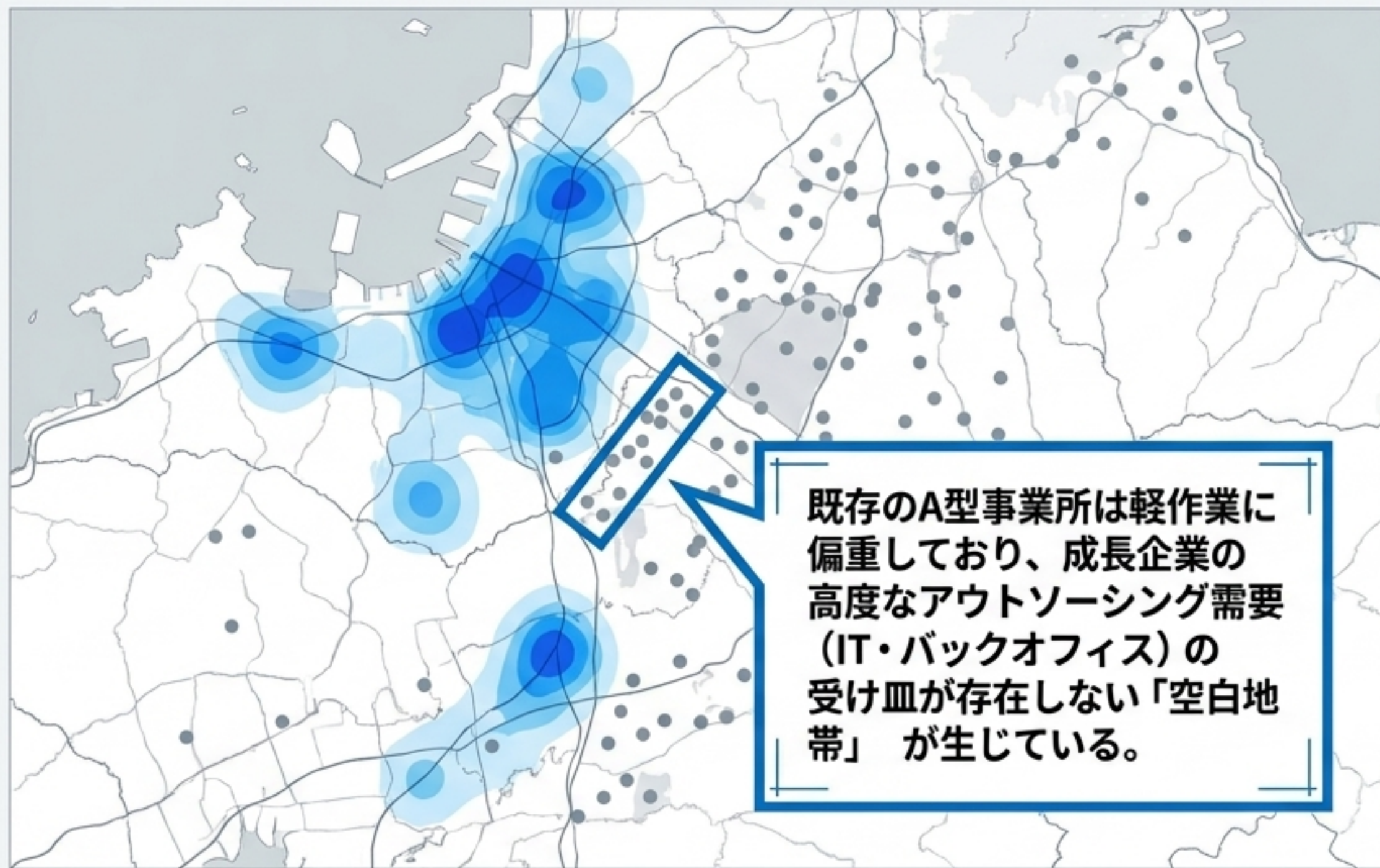
BPO業務の受託収益を主軸とし、行政補助金に依存しない自立した収益構造。



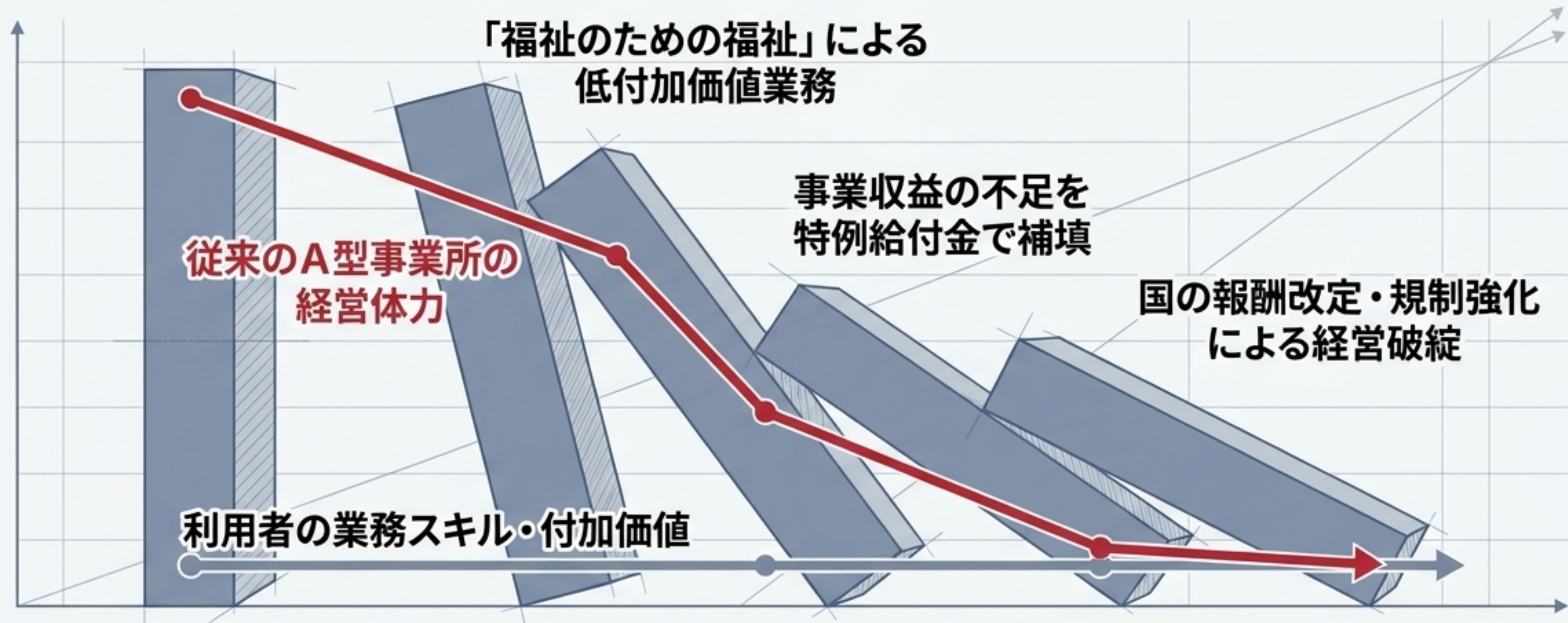
地域経済とのシナジー

深刻化する福岡市内のIT・バックオフィス人材不足を解消。

福岡市場に潜むミスマッチ： 急成長するビジネス需要と停滞する就労支援

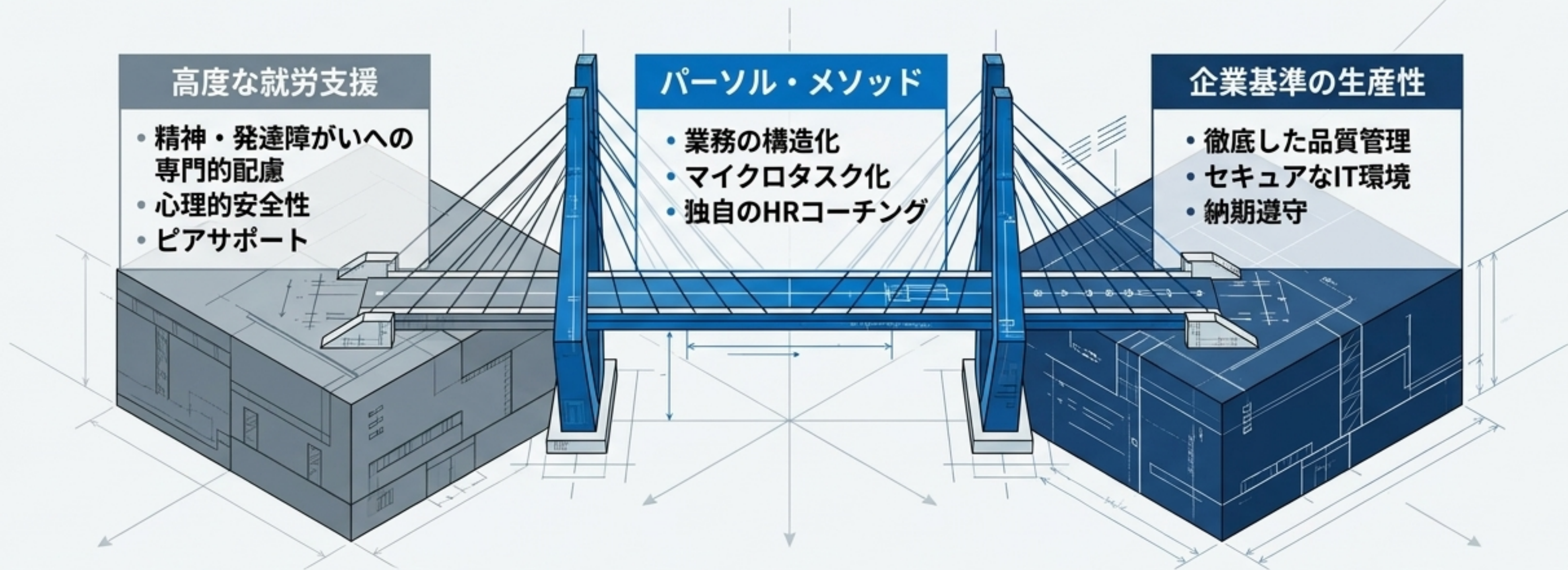


限界を迎えた「補助金依存型」A型モデルの全国的な崩壊










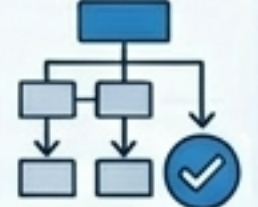


ビジネスとしての価値創出を伴わないモデルは、制度変更により即座に破綻するリスクを孕んでいる。次世代モデルには「市場競争力」が不可欠である。

パーソルが提示する解決策： 福祉とビジネスを融合する次世代BPOセンター

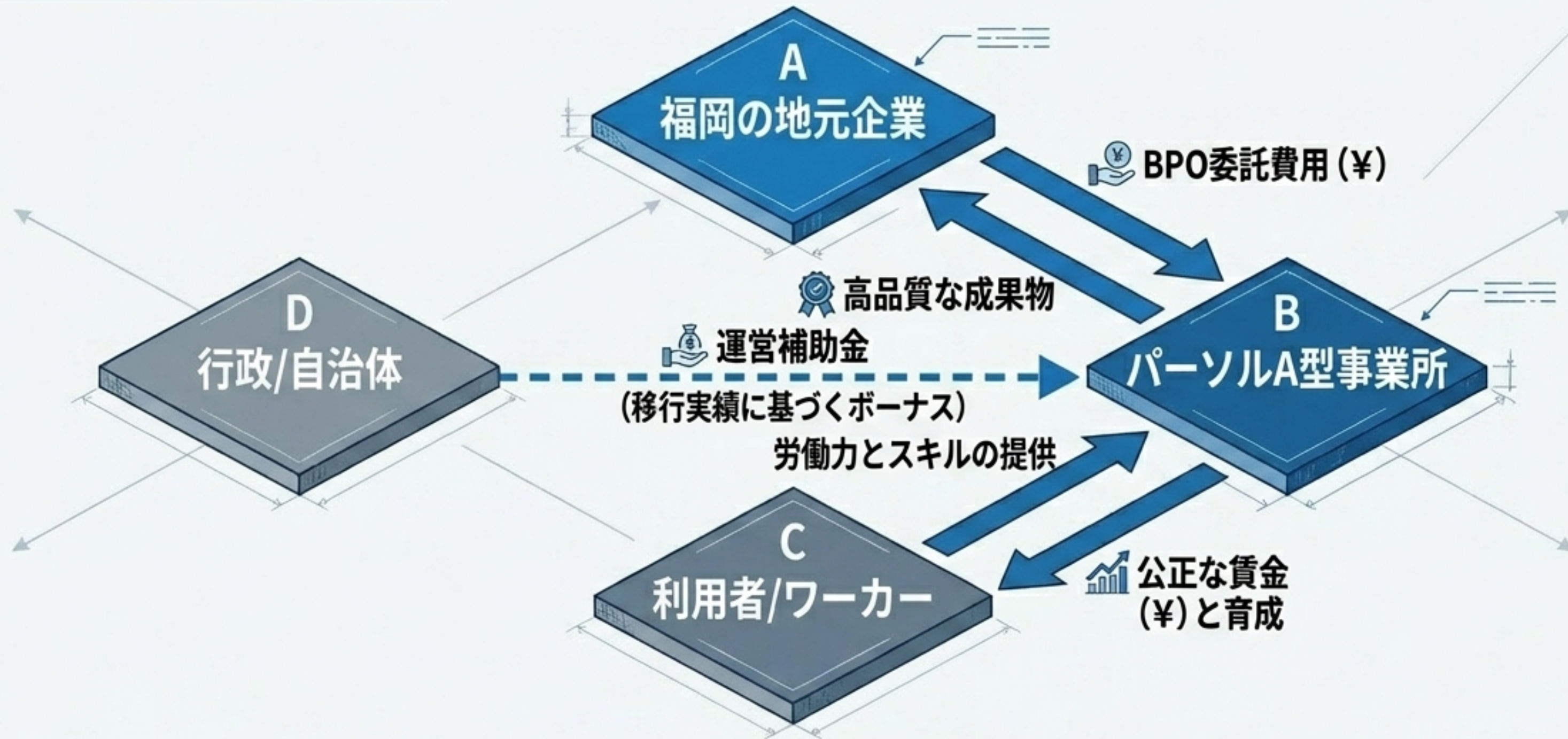


障害福祉サービス（A型）の枠組みを活用しながら、
実態は「高品質なBPOセンター」として稼働。品質で選ばれる事業体へ。

構造的優位性：従来のA型事業所とパーソルモデルの比較

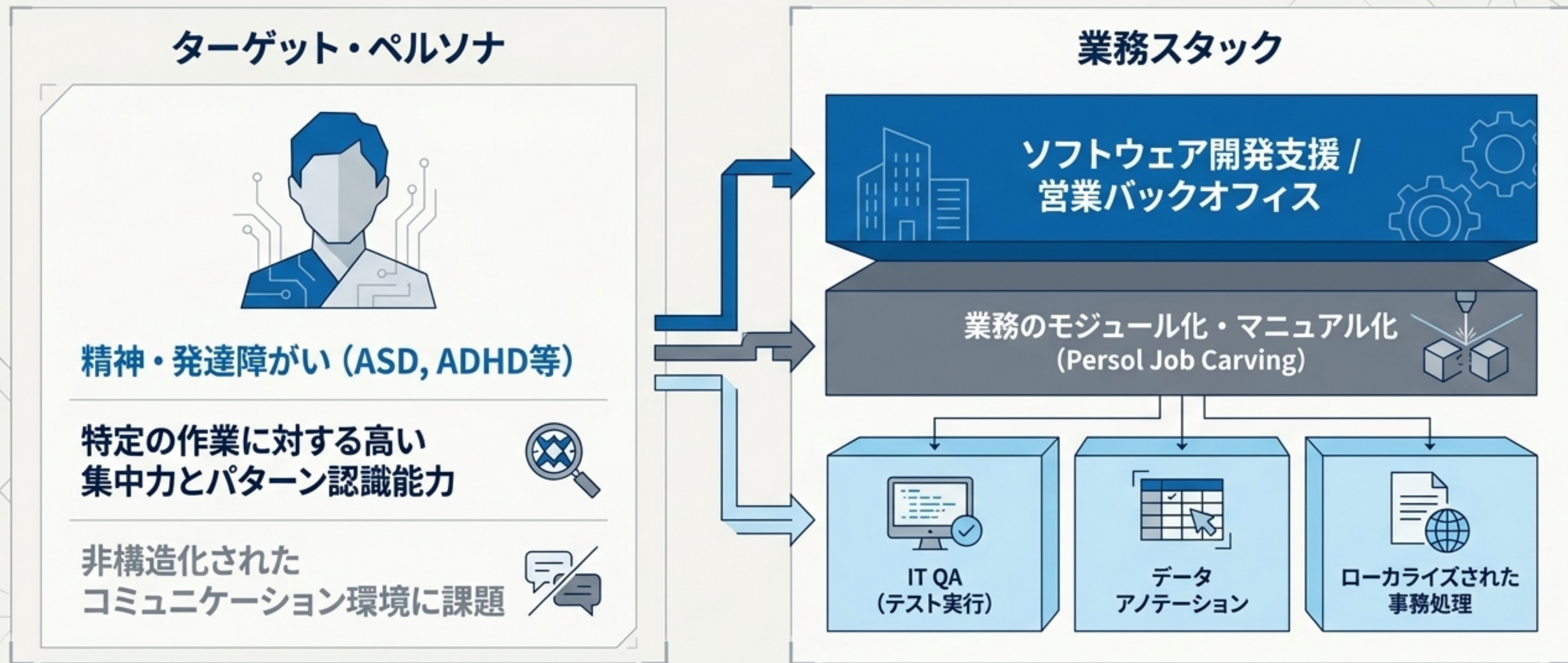
比較項目	従来のA型事業所	パーソル次世代モデル
収益構造	補助金が主軸 	BPO受託収益が主軸 
業務内容	単純・軽作業（内職等） 	IT・バックオフィス （QA, データアノテーション等） 
賃金設計	最低賃金での頭打ち 	スキルに応じた 昇給・インセンティブ 
育成手法	現場の属人的な指導 	業務の細分化と 体系的コーチング 
出口戦略	長期滞留 （事業所内の困り込み） 	パーソルグループ連携による 一般企業への積極的移行 

エコシステムの資金と価値の循環 (ビジネスモデル・アーキテクチャ)



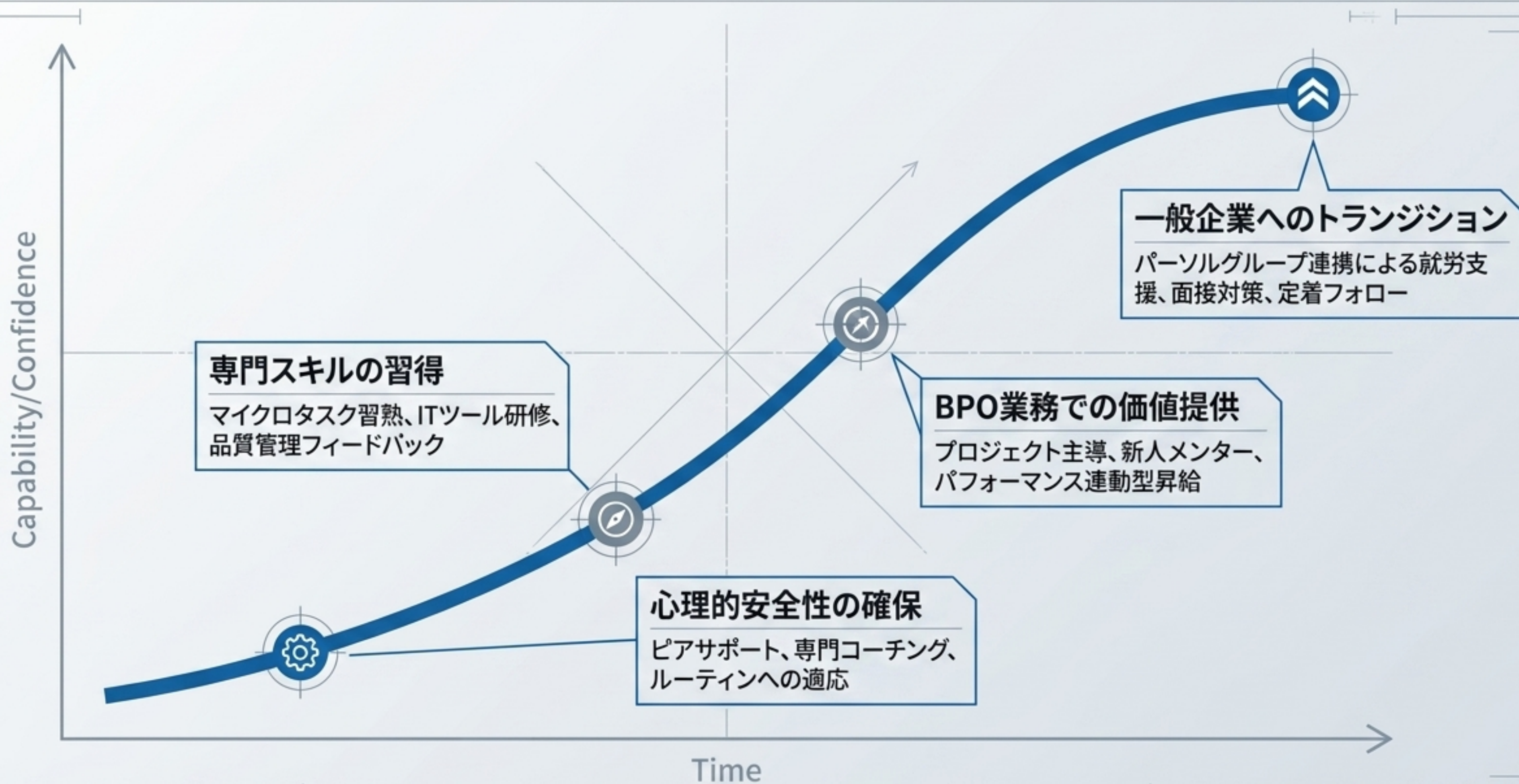
補助金は「延命措置」ではなく、更なるスキル開発投資への「ブースター」として機能する。

ターゲット人材と業務デザイン：特性を強みに変えるタスク・アライメント

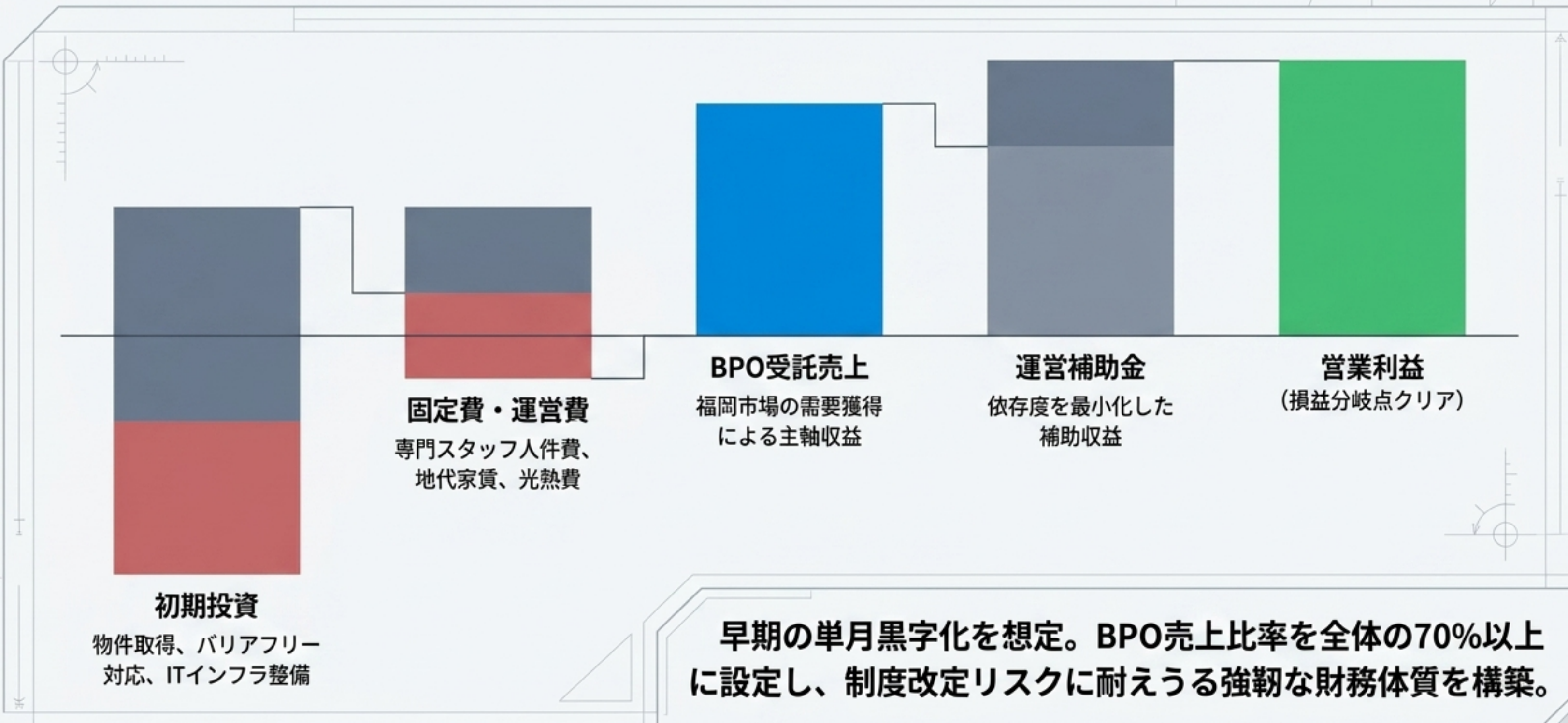


「障がいを補う」のではなく、「特性が最も生きる業務環境」を設計する。

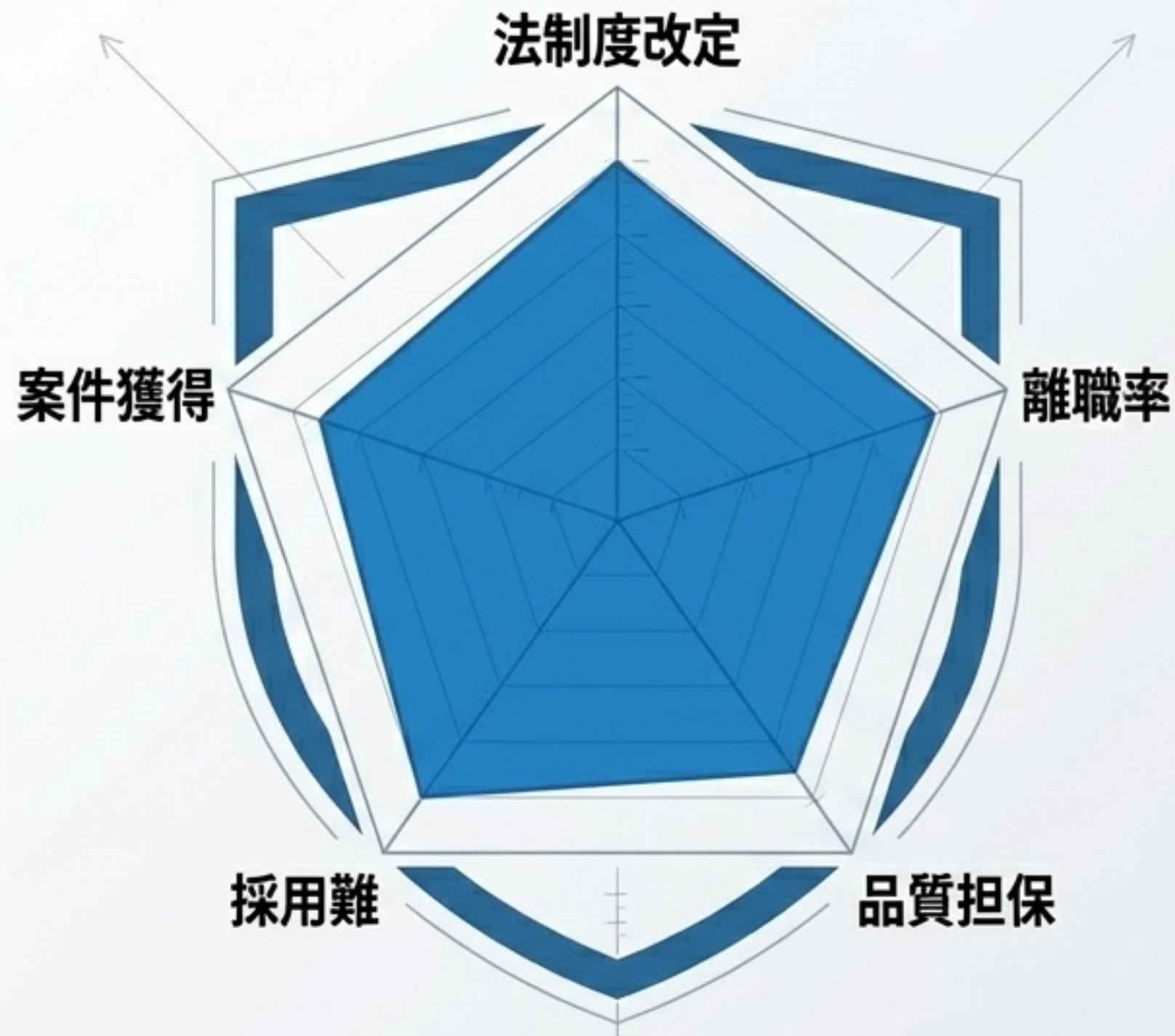
ワーカーの成長軌跡：入社から一般就労へのアクティベーション・カーブ



財務フェージビリティ：BPO収益が牽引する 早期黒字化へのロードマップ

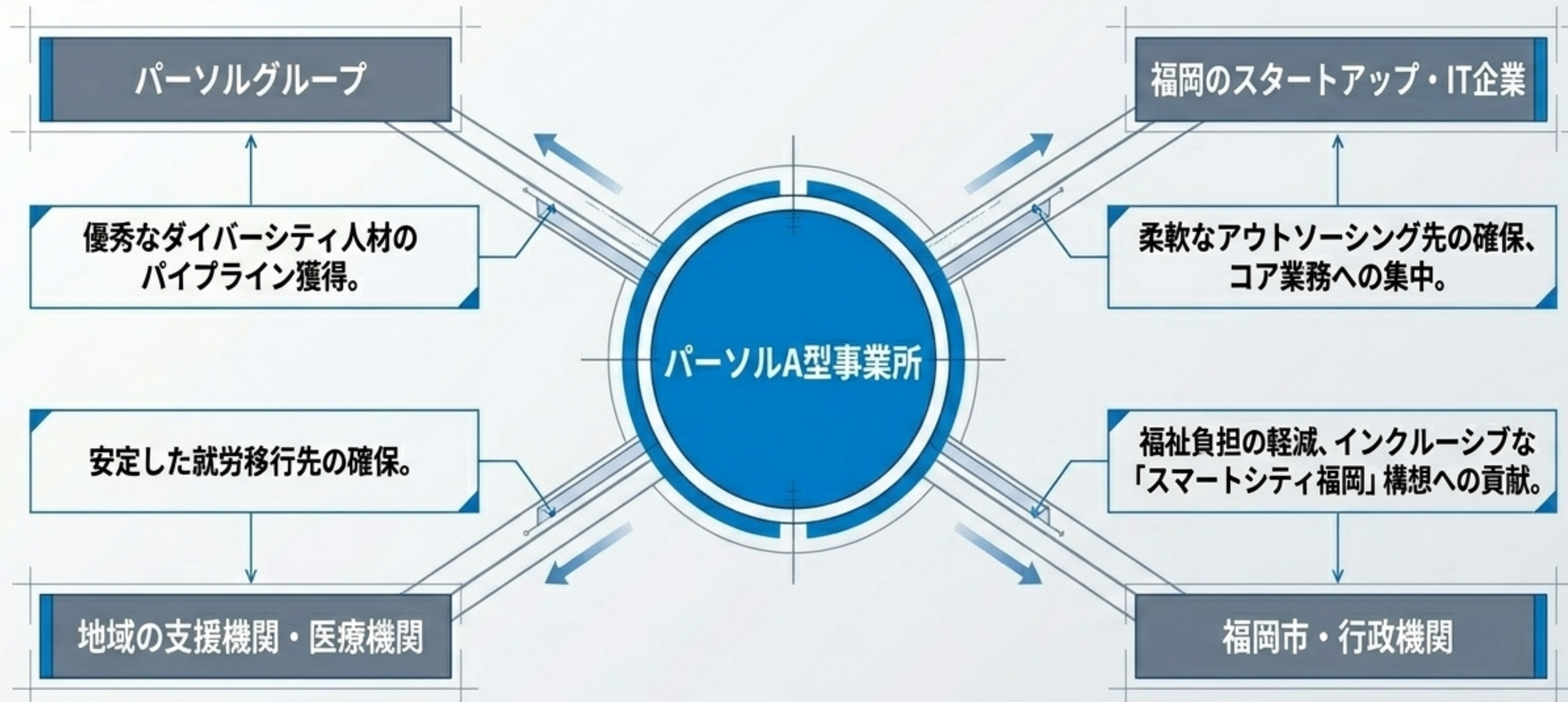


リスクマネジメントとコンプライアンス体制の構築



想定リスク	パーソルの対策
国の報酬改定による収入減	BPO収益主軸の財務モデルにより影響を最小化。
納品物の品質ブレ	専任の品質管理ディレクター(QA)を配置し、企業水準のダブルチェック体制を構築。
ワーカーのメンタル不調・離職	専門支援員によるデイリーモニタリングと、パーソル独自のヘルスケア・アセスメント導入。

地域社会への波及効果：福岡市の成長を支えるエコシステム連携



社会的インパクトの定量評価 (ソーシャルROI・KPI)

平均賃金目標

業界最高水準
の達成



全国A型平均を大きく上回る水準

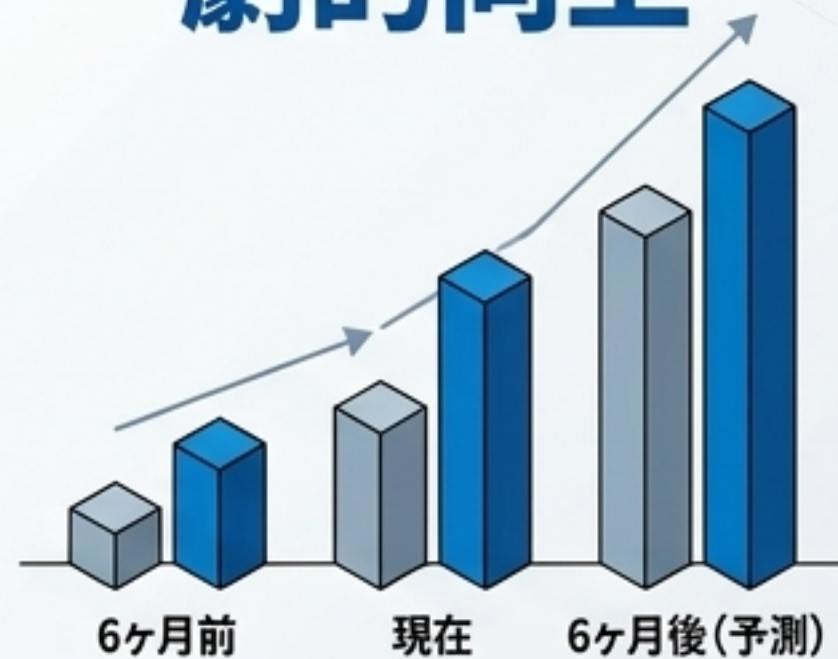
一般就労への移行率

業界平均の3倍



従業員エンゲージメントスコア

自己効力感の
劇的向上



心理的安全性

これらすべてのKPIは、パーソルのブランド価値向上およびESG投資家への強力なアピール材料となる。

総括：自律駆動する「パーソル・福岡シナジー・フライホイール」



社会的価値と経済的価値はトレードオフではない。
相互に加速し合う無限の成長サイクルである。

立ち上げに向けたロードマップとネクストステップ

基礎構築



体制整備



サービス開始



規模拡大



基礎構築

- 物件選定・契約（福岡市内・アクセシビリティ重視）
- 指定申請・行政協議

体制整備

- サービス管理責任者・ITディレクターの採用
- 初期BPO案件のパイプライン獲得（地元企業への営業）

サービス開始

- 第1期ワーカー採用・受け入れ開始
- オペレーションの稼働と品質テスト

規模拡大

- 案件領域の拡大、段階的な人員増強
- 初期の一般就労移行フェーズへ移行