

障害者雇用を進めるために

〈障害者を雇い入れる〉

- 雇用にむけて何から始めればいいのか？
- 障害者はどんな仕事ができるのか？
- 社内の理解が進まない。
- 求人を出すのが、応募に繋がらない。



〈障害者を雇い続ける〉

- 上司が代わってから仕事のミスが増えた。
- 最近休みがちになってきた。

〈情報収集〉

- 障害者について知識を得たい。
- 他社の取り組みを聞いてみたい。

雇い入れる

雇い入れに向けて段階的に準備を進めることが重要です。障害者の雇い入れに関するアドバイスをします。

雇い続ける

採用はゴールではありません。雇い続けるためのアドバイスやジョブコーチの訪問などのご相談に応じます。

情報収集

障害者の雇用事例や障害特性、各種助成金など障害者雇用に関する情報を提供します。

岐阜障害者職業センターでは、障害者雇用を検討しておられる、または、すでに障害者を雇用しておられる事業主の支援ニーズに応じて、採用計画の立案から雇用管理に至るまで体系的な支援を行っています。

〈お問合せ先〉



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部

岐阜障害者職業センター

詳しくは岐阜障害者職業センターのホームページへアクセス

〒502-0933 岐阜市日光町6-30
TEL (058) 231-1222 FAX (058) 231-1049
E-mail: gifu-ctr@jeed.go.jp
(開庁時間: 平日 8:45 ~ 17:00)

<https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/gifu>



障害者を雇用するための 5つのステップと事業主支援メニュー

初めて障害者雇用に取り組む場合は、「障害特性」「仕事内容」「勤務時間や給与の額などの条件」「経営者や社員の理解」など、わからないことや不安に思うことが多いと思います。一つ一つ着実なステップを踏むことが大切です。

障害者の雇い入れを進める

step 1

障害者雇用の理解を深める

- 雇い入れのスケジュール、必要な取り組みの相談
- 障害者雇用職場の見学・意見交換
- 障害者の訓練場面の見学
- 管理職等への社員研修の実施 例:「障害者雇用の現状」、「精神障害者の雇用」など



step 2

職務を選ぶ・創り出す

- 職務分析・職務の再設計を踏まえたアドバイス
職場の見学、業務内容のヒアリングなどを通じて様々な障害者が力を発揮できる職務と一緒に検討します。

step 3

受け入れ体制を整える

- 雇用条件、求人票作成に係るアドバイス
- 受け入れ部署への社員研修の実施
- 職場体験実習の受け入れを通じた理解の促進



step 4

募集・選考・採用する

- ハローワークと連携し、人材推薦・マッチングを支援
- 職場体験実習を通じたマッチングの確認
- 就労支援を実施する関係機関への橋渡し、協力体制の構築



障害者の雇用を継続する

step 5

職場定着を図る

- ジョブコーチによる支援の活用
職場へジョブコーチを派遣して、障害者が職場定着できるよう、障害者・事業主・家族へ助言・援助を行います。

各種情報の提供

- | | |
|--|-------------------------------------|
| □事業主支援ワークショップの実施
(他社の対応事例や雇用管理について情報交換を行います。) | □雇用管理サポーターの派遣
(各分野の専門家と相談ができます。) |
| □各種資料、DVDの提供
(各障害や病気の特徴、対応方法についてまとめたものがございます。) | □障害者雇用納付金制度の説明 |
| □障害者雇用事例リファレンスサービスなど事例の提供
(障害者の雇用管理や雇用形態、職場環境、職域開発等について事業所の実践例をご紹介します。) | □各種助成金の活用例の紹介 |

障害者職業センターの利用は無料です。お気軽にお問合せください。