

# 障害者雇用をサポートします！

## ～企業の皆様へのご案内～

### 法定雇用率の達成 障害者の新規雇用

何からはじめたら  
よいのだろう？

障害者雇用に関する  
**社員研修**や  
**社員教育**をしたい。

### 合理的配慮の提供

どのような配慮が  
必要なのだろう？

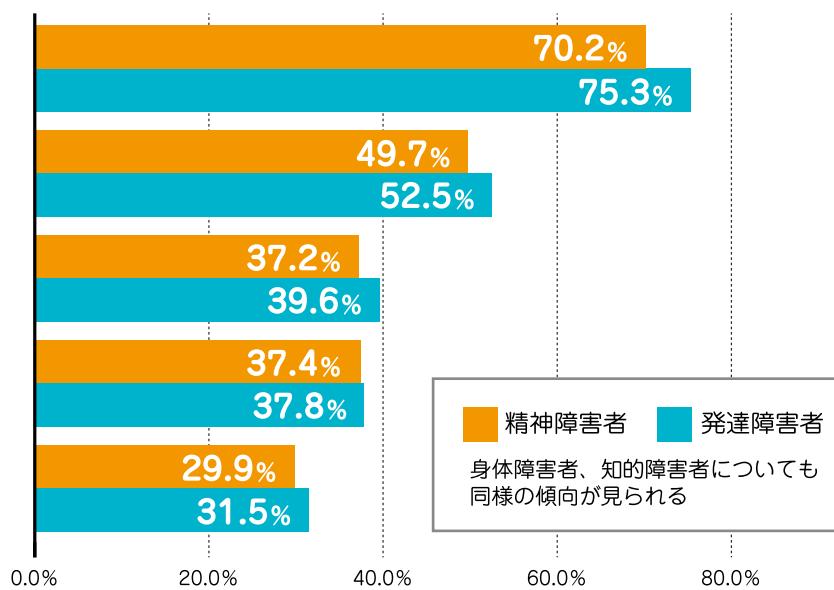
障害者の雇用管理や  
休職者の職場復帰  
について相談したい。



厚生労働省が5年ごとに発表する「障害者雇用実態調査」によると「仕事の設定」や「雇用イメージ」など、各企業で共通の課題がみられます（下図参照）。

### 雇用するにあたっての課題

- 会社内に適当な仕事があるか
- 障害者雇用のイメージやノウハウがない
- 採用時に適正・能力を十分把握できるか
- 従業員が障害特性を理解できるか
- 安全面の配慮が適切にできるか



このようなお悩みがある場合は、**長野障害者職業センター**にご相談下さい！

一緒に課題解決を目指し課題・ニーズに応じた支援を行います。

相談は無料です。お気軽にご相談下さい。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部  
**長野障害者職業センター**

らしく、  
はたらく、  
ともに

**JEED**

お問い合わせ先

〒380-0935 長野市中御所3-2-4 TEL 026-227-9774 FAX 026-224-7089  
Eメール:nagano-ctr@jeed.go.jp  
URL <https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/nagano/index.html>



# 障害者雇用のためのトータルサポート

## 採用計画の立案～職場定着・雇用継続まで

以下の『障害者雇用のSTEP』で検討中のところ、情報を得たいところ、相談したいところをチェックしてください。

### Step1 障害者雇用に向けて「イメージをもつ」

- 障害者雇用の進め方や「障害」に関する知識を得る

＜支援例＞●各種資料の提供、個別のご相談  
●障害者雇用に関する研修会の情報提供等

- 戦力として働いている障害者の雇用事例を知る

＜支援例＞●障害者雇用に取り組む先行企業からの情報提供や見学  
●雇用事例DVDの貸し出しや事例について情報提供

### Step2 職務の選定～「できること」を探す

- 対応可能な職務を検討する

＜支援例＞●自社の現場を見ながら一緒にブレインストーミング  
●対応可能な職務内容などをリストアップする等  
(職務の選定、職務の創出、職務再設計に関するご相談等)

### Step3 受け入れ態勢を整える

- 社員研修の実施(管理職対象・人事担当者対象・同僚社員対象)

＜支援例＞●障害者雇用とは、障害特性について、わかりやすい考え方  
●活用できる支援制度等

### Step4 募集から採用まで～具体的な雇い入れ検討ステップ

- 募集方法を検討する

＜支援例＞●職務内容や就業時間等雇用条件の検討  
●募集活動の仕方、関係機関の活用の仕方  
●採用面接時の合理的配慮や情報収集のポイント  
●採用後を想定した社内体制、受入れ部署、職場環境の整備等

### 採用

### Step5 常用雇用での雇入れへ～職場定着・雇用継続をめざして

(採用時・在職中・休職中・職場復帰のタイミングで)

- その方の特性に合わせた対応方法の相談
- 職場内ラインケアの構築、面談や関わり方についての相談
- ジョブコーチの支援の活用 効果的な作業指導・雇用管理の相談
- リワーク支援の活用 うつ病で休職中の社員の職場復帰支援