

# はじめての障がい者雇用（概要）

大阪府障がい者雇用促進センター

（大阪府 商工労働部 雇用推進室 就業促進課 障がい者雇用促進グループ）

# 目 次

|   |                        |         |
|---|------------------------|---------|
| 1 | はじめての障がい者雇用！           | p3      |
| 2 | 障がい者を雇用するための「5つのステップ」！ | P4      |
| 3 | Step1 雇用への理解を深める！      | p5      |
| 4 | Step2 職務の選定（業務だし）！     | p6      |
| 5 | Step3 受け入れ態勢を整える！      | P7      |
| 6 | Step4 募集から採用まで！        | p8      |
| 7 | Step5 雇用管理と職場への定着！     | P9      |
| 8 | 障がい者雇用でのメリット！          | p10～p11 |

# はじめての障がい者雇用

「障がい者を雇用するには、何から始めればよいのだろう？」

「まずどこへ相談すればよいのだろうか？」



**どうぞ 大阪府障がい者雇用促進センターへ**

# 障がい者を雇用するための「5つのステップ」

**Step1**

**雇用への理解を深める！**

**Step2**

**職務の選定（業務だし）！**

**Step3**

**受け入れ態勢を整える！**

**Step4**

**募集から採用まで！**

**Step5**

**雇用管理と職場への定着！**



## Step1

## 雇用への理解を深める！

### 障がい者について知る

はじめに、障がい者についての理解を深めましょう。ただし、人によって状況は異なるので、個別に理解する姿勢が大切。

### 社内の理解

- 障がい者を雇用し、職場に定着してもらうためには、**企業のトップの理解**と同時に**職場で働く人々の理解と支援**が不可欠です。
- 特にトップに対しては「企業の社会的責任」を強調するとともに、**助成金や支援制度**について伝える。
- **研修会や講習会**に参加する。  
大阪府障がい者雇用促進センター、労働局等では事業所への出前研修も可能です。

## Step2

## 職務の選定（業務だし）！

### 「できること」を探す

- 「できることは何か」という視点で、従来の職務を見直す。  
外部へ委託していた業務も含め、会社内の業務を見直し、  
配属先の責任者なども交えて職務分担を考えてみましょう。  
適した職務がなければ、新たに作り出す必要があります。
- 障がい者雇用の経験がないなど不安を感じる場合は、まずは  
大阪府障がい者雇用促進センター、地域障害者職業センター等  
へご相談ください。

## Step3

## 受け入れ態勢を整える！

### 職場環境の見直し

- 工夫して障がい者に配慮した設備や施設に改善する。  
助成金の活用や就労機器の一時貸し出しも受ける。

### 社内の意識向上

- 障がい者雇用に関する社員の意識を高めることが必要。  
ジョブコーチによる支援やマニュアル・事例集も活用する。

### 職務能力に応じた適正な処遇を

- 賃金は、同一労働同一賃金、本人の職務能力や実績に応じて決める。  
労働条件については、必要であれば障がいに応じた配慮が求められる。  
障がいによっては、短時間労働や時差出勤などといった特例の検討も必要。

## Step4

## 募集から採用まで！

### 募集

- 募集は、ハローワーク・無料職業紹介所・有料職業紹介所や合同面接会も利用可能。（障がい者枠での採用が有効）

### 採用

- 職場見学・実習・面接・採用（トライアル雇用）が一般的。面接では通勤手段等障がいによる配慮が必要か確認する。



## Step5

## 雇用管理と職場への定着！

### 配慮は必要 特別扱いは不要

- 特別扱いは不要ですが、障がい者を職場に受け入れるには配慮が必要な場合もあります。

### 働きやすい職場環境を

- 補助的な仕事を任せるだけでなく、しっかりと**役割と責任**を持ってもらうことを意識しましょう。そうしたことにより、仕事のモチベーションをあげることが大切です。悩んだ場合は支援機関に相談しながら、能力に応じて、役割や責任のレベルを上げ、働きやすい職場環境を作りましょう。

# 障がい者雇用でのメリット

まとめ

# 障がい者雇用でのメリット

「障がい者の法定雇用義務を守るため、  
補助的業務を中心に雇用するだけでなく、  
担当業務を十分検討し、  
障がい者を**戦力化**することが大切である。」

- ①業務の整理ができ、全体の業務効率が上がる。（各自業務のたな卸し）
- ②業務の改善が進み、業務効率が上がる。（業務指示を図式化する）
- ③職場全体で障がい者雇用を支援することで、多様性を受け入れる職場風土が醸成できる。
- ④メンタルヘルス不調の理解が進み、従業員が働きやすくなる。
- ⑤法定雇用率を守り、企業の社会的責任を果たすことができる。
- ⑥納付金を納めるのではなく、調整金・助成金を活用し、経費の負担を削減できる。



働くすべての人に  
優しい会社

# ご視聴ありがとうございました。

## 【参考文献】

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構.「はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～」

<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/q2k4vk000003kesx.html>