

採用活動（募集～採用）

障がい者を受け入れる社内の環境が準備できました。

ところで、障がい者を採用するには、どのような採用活動をすればよいのですか？



初めて企業

まずは、**ハローワーク（公共職業安定所）**に障がい者求人者の相談をし、それからハローワーク主催の障害者就職面接会に参加しました。

ハローワークの方には、業務内容や人材を想定するところから、**選考方法**や**面接での確認事項**など、採用までサポートしていただきました。



先輩企業

私は、障害者就職面接会が縁で内定をいただきました。今も市役所の中に入っているコンビニで勤務しています。内定をいただいた企業には、私の過去の経験やこれから働く上で不安に思うことなども丁寧に聞いてもらえて、とても安心しました。



障害者就職面接会

面接のとき、支援機関の方の同席も許可していただいたことで、安心できました。面接の担当の方は、支援機関から見た私の人物像についても耳を傾けてくれて、働きやすそうな企業だと思いました。



障がい者

ハローワークに障がい者求人を申し込むことができます。

トライアル雇用は、企業と障がい者の双方の理解が深まります。

また、様々な**助成金**制度がありますので、担当の窓口を確認してみましょう。



支援機関



コンビニエンスストアでの品出し

障がい者の中には、支援機関で就労に向けた訓練をしている方もいます。

神奈川障害者職業能力開発校(P15参照)のように、障がい者へ職業訓練を行う公共の機関もあります。



支援機関での就労に向けた訓練

STEP 4のポイント

障がい者の採用には、ハローワークに障がい者求人の申込みをすることが一般的です。

また、障がい者の中には、支援機関で支援を受けている方や、障害者職業能力開発校や特別支援学校に在籍している方もいます。こうした機関と連携することで、採用にあたり、本人の能力や特性について、助言や協力を得られることもあります。

● 選考方法 ●

障がい者を選考する場合でも、基本的にはそれぞれの企業で行っている 一般的な選考方法と同じ です。

ただし、面接会場への移動方法を考慮したり、面接時に支援機関担当者の同席を認めるなど、一人ひとりの障がいの状態に配慮することが重要です。



● 面接での確認事項 ●

採用時の面接では、障がいの種別や障がい者の手帳の等級にこだわらず、一人ひとりの障がいの状態や障がい者本人のスキルや意欲も確認するとよいでしょう。

例えば、

- 職場での配慮事項（支援機器や業務指導、相談体制等を含めた職場環境）
- 体調不良になるきっかけと、その場合の対処方法を確認すると、採用後の適切な合理的配慮の提供につながります。

● 障害者トライアル雇用の実施 ●

ハローワーク等の紹介により、就職が困難な障がい者を試行的に雇用することにより、その適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することができます。障がい者雇用への不安を解消することができます。事業主は、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース）を利用できます。

お問合せ ハローワーク（P16 参照）
神奈川労働局職業対策課
電話：045-650-2868

● 障がい者を雇用した時に受けられる助成金 ●

障がい者などの就職困難な方を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた場合に受けられる助成金として、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）があります。

お問合せ 神奈川労働局職業対策課
電話：045-650-2868

コラム 合理的配慮

障がい者雇用に取り組むと、よく「合理的配慮」という言葉を聞きます。

「合理的配慮」とは…

- 募集時と採用時において、障がい者と障がい者ではない方と均等な機会を確保するための配慮
- 採用後においては、障がい者と障がい者でない方の均等な待遇の確保または障がい者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための配慮

を言い、すべての事業主が、過重な負担にならない範囲で提供する必要があります。

合理的配慮は、障がい者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なります。

具体的にどのような配慮をするかについては、障がい者と事業主とよく話し合った上で決めていただくことが大切です。