

障害者雇用の進め方

ステップ3 募集活動

一般社団法人宮城就業支援ネットワーク
代表理事 相澤 欽一

元障害者総合職業センター主任研究員
社会福祉法人チャレンジドらいふ 理事

全国障害者雇用事業所協会 障害者雇用相談員

障害者雇用の進め方

ステップ1：障害者雇用の基礎理解

ステップ2：採用計画の検討

ステップ3：募集活動

ステップ4：職場定着の取組み

支援機関と求人内容などについて相談

- 求人内容の検討
 - ハローワークなどと相談
 - 必要に応じて求人内容を再検討
 - 求職者の現状を把握
 - 職業リハビリテーション機関などで求職者の状況を相談
 - 障害福祉サービス事業所や特別支援学校へ問合せ・見学

募集活動の進め方

- ・ハローワークからの紹介→面接→採用
- ・支援機関(ハローワーク含む)と連携
→見学・実習などの受入→採用
- ・募集および採用に関する差別禁止と合理的配慮の提供義務に留意

募集又は採用に関する差別禁止

- 障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、差別に該当する。ただし、以下の取り扱いについては差別に該当しない。
 - 障害者雇用率制度のために、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと。
 - 合理的配慮に係る措置を講ずることで、障害者でない者と異なる取扱いとなること。
 - 障害者専用の求人の採用選考において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

募集及び採用時に関する合理的配慮の手続き

- ・ 障害者：募集及び採用時の合理的配慮が必要な旨を申し出る。
 - 面接日等までの間に時間的余裕をもって事業主に申し出ること
 - 支障となる事情を明らかにすることで足りること
- ・ 合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて話し合う。
 - 障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合、事業主が実施可能な措置を示し障害者と話合うこと
 - 障害者から申出があった措置が過重な負担に当たると判断した場合、障害者と話し合った上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮に係る措置を提供すること

募集及び採用時の合理的配慮の例①

- ・聴覚障害/知的障害/精神障害/発達障害/難病を起因とする障害/高次脳機能障害
 - －面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認める。
- ・難病を起因とする障害
 - －面接時間について、体調に考慮すること。

「合理的配慮指針」(厚生労働省)で示された募集及び採用時の合理的配慮の例

募集及び採用時の合理的配慮の例②

- 視覚障害
 - 採用試験について、点字や音声等による実施や試験時間の延長を行う。
 - 募集内容について、音声等で提供する。
- 聴覚障害
 - 面接を筆談等により行う。
 - ★筆談対応のスタッフや手話通訳を配置する。

「合理的配慮指針」(厚生労働省)で示された募集及び採用時の合理配慮の例

★印は、「はじめての障害者雇用」(高障求機構)に記載されている採用選考時における配慮事例

募集及び採用時の合理的配慮の例③

- ・肢体不自由
 - －面接の際にできるだけ移動が少なくて済むようにする。
 - －★試験会場まで自家用車を使用する場合は、駐車スペースを用意する。公共交通機関を利用する場合は、経路やバリアフリーの状況を確認する。
 - －★車椅子利用者の場合は、試験会場のバリアフリーやトイレの状況を確認する。
 - －★上肢障害や言語(発語)に障害がある場合は、面接・試験時間を長くするなど配慮する。

「合理的配慮指針」(厚生労働省)で示された募集及び採用時の合理配慮の例

★印は、「はじめての障害者雇用」(高障求機構)に記載されている採用選考時における配慮事例

面接での基本的な確認項目①

- 一般的な項目
 - 志望動機、経歴
 - 仕事を行う上でのアピールポイント
 - 仕事関連スキル(パソコン技能、運転免許など)
 - 通勤方法、通勤経路と時間 etc

意欲や人となりを把握するのは通常の面接と同じ

○○障害だから○○はできないだろうと決めつけず
「できること」を確認する

面接での基本的な確認項目②

- ・障害に関する項目
 - 障害や通院・服薬の状況
 - 必要な配慮事項とその理由
 - 障害を周知する際の内容や範囲に関する本人の意向

周知の際の留意点は
ステップ4で説明



障害状況を確認する理由(職場環境や支援体制を整える等)を説明し、本人が納得して説明できるようにする

面接時的一般的な留意点

- ・慣れない場面で緊張しやすく、うまく質問に答えられない場合は、リラックスできるような言葉かけを行い、緊張を解く。
- ・面接を行う企業側の人数は多くならないようにし、質問者は極力1人にする。
- ・応募者(本人)は、求人票だけでは、職務内容などについて十分にイメージしにくい場合もある。企業側から「企業の概要、企業にはどんな仕事があるか、どんな仕事をしてもらいたいか」などを説明し、企業で働くことのイメージを高めてもらうことが大事。
- ・時間に余裕を持って回答を急がせない。
- ・その人が持つ人間としての魅力を引き出すという姿勢で面接に臨む。

企業の声



採用面接の際に企業に望む配慮事項などを求職者に尋ねても、自分の特徴や企業に望む配慮事項を説明できない人もいてどう対応したらよいか苦慮する。

支援機関を上手に活用する

主な支援機関

- ・ ハローワーク
- ・ 宮城障害者職業センター
 - ジョブコーチ支援、事業主支援など
- ・ 障害者就業・生活支援センター
 - 就業面と生活面の支援
- ・ 就労移行支援事業所
 - 就職を目指して障害者を訓練(最長2年間)
- ・ 就労継続支援事業所(A型・B型)
- ・ 特別支援学校
- ・ 宮城障害者職業能力開発校
- ・ 仙台市障害者就労支援センター(はたらポート仙台)

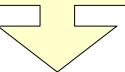
支援機関が同席する場合の確認項目

- ・障害に関する事項
- ・支援機関での支援状況
- ・採用後の支援機関による支援内容
(職場定着の支援や企業の要請に応じた相談を支援機関で実施できるかなど)

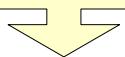
支援機関から情報を得るときは、本人の同意を得る。

募集活動の基本

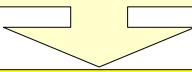
- 企業：求職者をよく理解して採用する
- 求職者：職場をよく理解して就職する



面接だけでは限界も



「職場見学」や「職場実習」を設定し
相互理解を図る

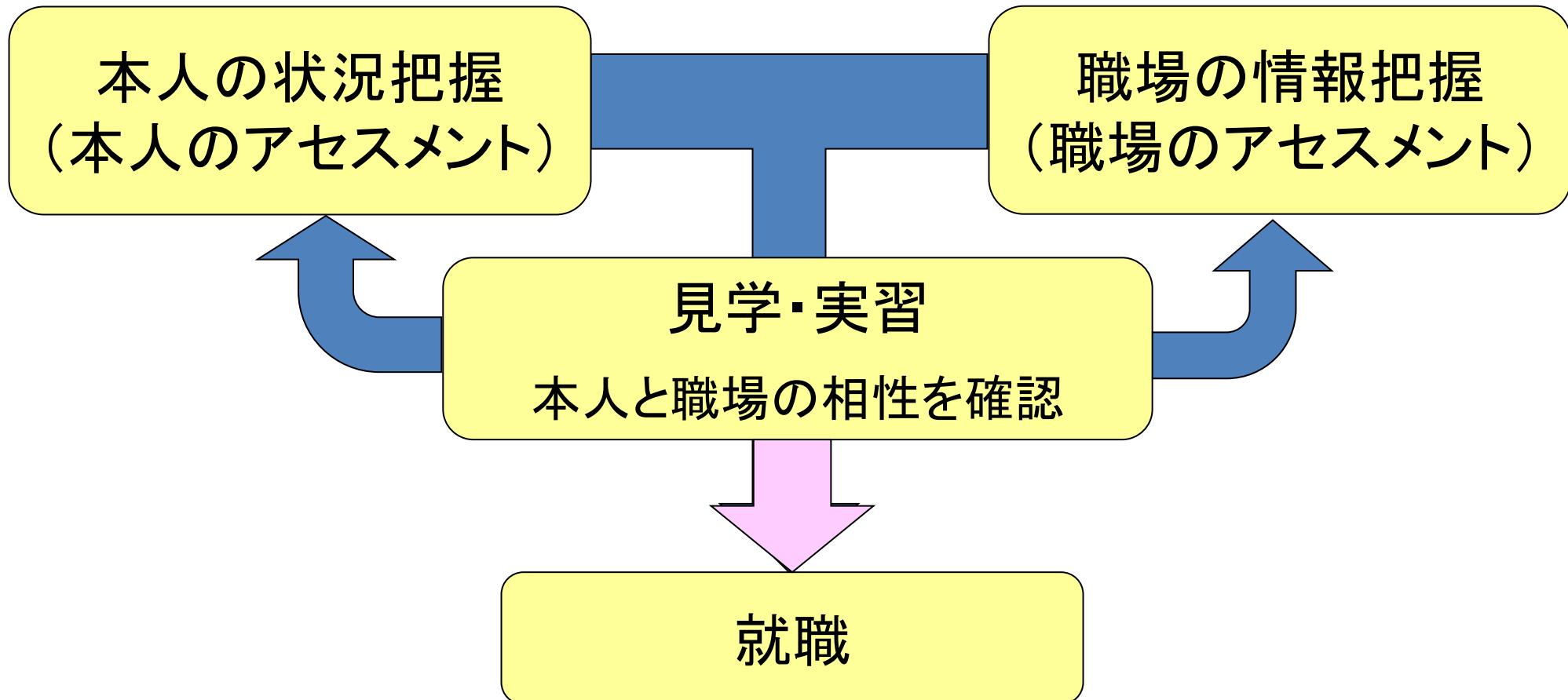


間を取り持つ支援機関を上手に利用する

就職支援において支援機関に求められること

- ・ 障害のある人の状況を把握する(本人のアセスメント)
 - － 本人の希望
 - － 職業生活を継続するための強みと課題・留意点
 - ・ 就労能力・作業特性、社会性、日常生活能力、健康管理
 - ・ 家族や友人関係、医療や生活支援などの関係
 - ・ 就労や生活に係る必要な支援・配慮
- ・ 企業や職場の状況を把握する(企業・職場のアセスメント)
- ・ 障害のある人と企業・職場の相性を見定める(マッチング)

就職支援の進め方



見学・実習を想定した支援機関との連携の仕方①

- ・ ハローワークや障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター（仙台市内の場合は仙台市障害者就労支援センターも）などと相談
- ・ 支援機関に企業のニーズにマッチしそうな候補者が入れば、その候補者に支援機関から求人情報を説明してもらい、本人の意向を確認
- ・ 候補者がいない場合、企業の求人ニーズにマッチする候補者がいそうな支援機関への周知方法を相談。
- ・ 周知する支援機関や方法が決まれば、求人の情報を支援機関に提供
- ・ 情報提供の際は、支援機関が企業や求人内容を理解できるよう留意

マッチングのために把握する職場の情報

- 事業内容や企業規模
- 企业文化や障害者雇用の方針・考え方
- 労働条件に関する事項
 - 雇用形態、賃金、労働時間、福利厚生など
- 仕事に関する事項
 - 仕事内容
 - 業務分析（一連の仕事を時間経過で整理）
 - 課題分析（個々の作業を細かい手順で分析）
 - 企業側の仕事に対する要求水準
 - 職場の物理的環境
 - 職場の人的環境
 - 指示命令系統、指導体制、周囲の協力体制、職場の雰囲気など

見学・実習を想定した支援機関との連携の仕方②

職場見学

支援機関の利用者で応募を検討する人がいたら、職場見学を設定し、応募を検討している者に職場の状況をより具体的に知ってもらう。

職場実習

- ・応募を検討している者の内、実習を希望する者がいれば、職場実習を実施。
- ・実習期間などは支援機関と相談。
- ・実習者に実際の仕事や職場環境をよく理解してもらう。
- ・企業は実習者の職場での様子を把握する。

職場実習

トライアル雇用
(ハローワーク)

ジョブコーチ支援
(地域障害者職業センター)

常用雇用

ジョブコーチ支援
(地域障害者職業センター)

ハローワークや支援機関から適切な説明
がなされない場合もある。

精神障害に関する一般的な説明はあって
も、応募者の個別性に関する説明がない。
会社としては一般論ではなく、応募者の具
体的な状況が知りたいのに……

企業の声



信頼できる支援機関・支援者
と連携する

ステップ3 募集活動

- ・ 募集や採用時の差別禁止・合理的配慮の提供義務の理解
- ・ 企業がイメージする求職者の応募が見込めるか検討
 - － ハローワークや支援機関から情報収集し、求人内容を再検討
- ・ 募集活動の進め方の大枠を検討
 - － ハローワークからの紹介→面接→採用(常用雇用)
 - － 支援機関との連携→見学・実習など→トライアル雇用→常用雇用