

# モデル実施事業所募集

京都ジョブパークでは、新たに障害者の雇用義務が生じた中小企業等を対象に、「個別課題の解決から採用まで」モデル事業として、対象企業を一貫して支援する“モデル事業所”を募集しています。

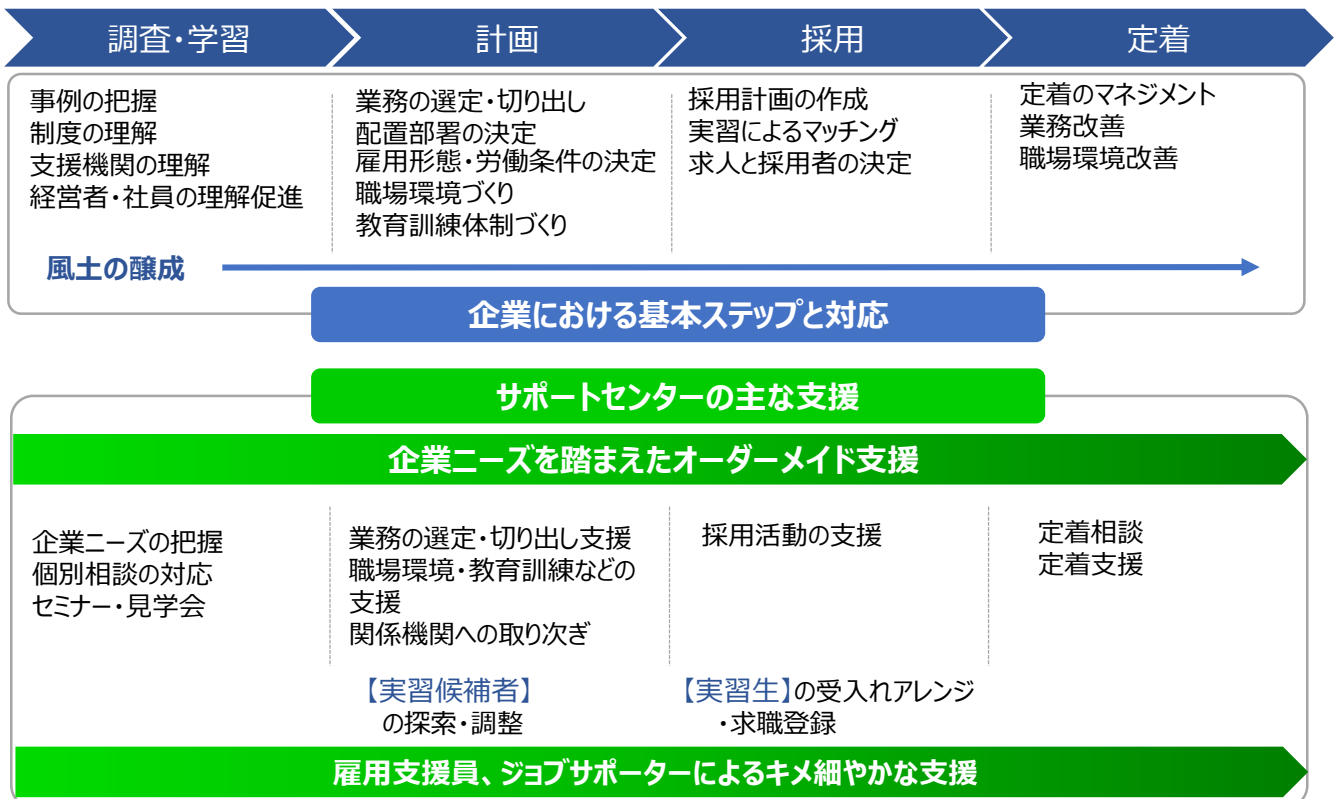
## モデル事業所に登録すると・・・

- ・経営者、人事担当者向けセミナーに参加いただき、企業の課題に応じたオーダーメイドの支援を行います。
- ・障害者の雇用までのステップについて、企業支援員・雇用相談員が企業視点で計画作成を支援します。
- ・社内の環境整備や障害者が戦力として活躍し続けられる業務選定などのお手伝いをします。
- ・障害者雇用受け入れ準備に必要なことを、「障害者雇用受け入れ準備セミナー」「企業への出張セミナー」できめ細かく習得できます。
- ・企業・事業所の個別課題解決に向けて伴走します。
- ・企業内のサポーター育成支援を実施します。
- ・合同企業説明会等への優先参加をさせていただきます。



【障害者雇用推進協力金（100,000円）を支給します。】 ※詳しくは、京都障害者雇用企業サポートセンターまでお問い合わせください

## 障害者雇用の基本ステップとサポートセンターの主な支援内容



## 障害者雇用を成功させるポイント①

障害者雇用は法的な義務であることは当然ですが、だからと言って「仕方なく」といった姿勢で採用しても 上手く行くケースは多くありません。より高次元の理念としての「社会貢献や多様性の実現」を目指して、**障害者を戦力として雇用し育成するという積極的な思いがあれば、成功する可能性は格段に高まります。**以下に成功のポイントを紹介します。

\* 各ステップで京都ジョブパークの支援が可能ですので、是非ご相談ください。

① 経営者の「成功させたいという思い」と従業員への発信 ⇒ トップダウンの重要性

② 人事・総務担当者による制度等の理解 ⇒ 職場環境の確認・見直しと経営メリットの追求

③ 従業員への理解促進 ⇒ 受入れ予定職場のリーダーや従業員へのセミナー実施等

④ 障害者の仕事の選定・（切り出し） ⇒ 職務の洗い出し、職務の再設計

⑤ 採用活動 ⇒ 関係先へ幅広く求人（ハローワーク、京都ジョブパーク、関係機関）  
\* 京都ジョブパークを通じて、特別支援学校や就労移行支援機関等へも情報共有します

⑥ 実習の受入れ ⇒ ※「雇用前提」の場合は、マッチングの見極めのツールとして非常に有効  
※「体験実習」の場合は、職場の受入れ体験を通じた『不安の軽減・社内の理解促進・障害者の職務イメージの想定』に繋がり、自社でも雇用できるという自信となります

⑦ 定着の仕組みと努力 ⇒ 「少し丁寧なマネジメント」「障害者一人ひとりへの必要な配慮」  
「相談窓口・キーパーソンの配置」「支援機関との連携」等

## 障害者雇用を成功させるポイント②

### 体験実習のお勧め

初めて障害者雇用を考える時に一番多く聞かれる声は、「やってもらう仕事」がイメージできないというもの。そんな時こそ、**具体的に採用を検討する前に「体験実習」の活用をご検討ください。**

特別支援学校の生徒や就労に向けて準備中の障害者の多くが、体験実習を希望しています。この体験実習は、就労を希望している障害者にとっては、働く自信に繋がる機会であることは間違いありませんが、**企業にとっても、障害者と働いた経験のない従業員に対する実践教育となるばかりか、自社における障害者に適した仕事の発掘や業務の効率化に向けた見直しの機会ともなります。**

実習中は、ジョブサポーターや支援者が必要に応じて付き添いますので、職場に過度の負担がかかることもありませんし、コストもかかりませんので安心してご要請ください。

### 先ず総務・人事で成功事例を創る

① 経営者からの発信：Ex.『遵法および企業の社会的使命として、障害者雇用に積極的に取り組む』ことを宣言

② 総務・人事部門が率先垂範で障害者を受入れ、成功事例として範を示す

\* 先ずは旗振り役である総務・人事部門で受入れることで、ノウハウの蓄積ができる

\* 自ら範を示すことにより、職場への横展開がやり易くなる（説得力が増す）

\* 場合によっては、総務・人事で一定期間教育し、その間に適性を見極めて配置することも可能

③ 職場への雇用を推進する場合、障害者と言っても増員は難しいと思われるので、欠員補充時の充員要望に対して、**障害者の受入れ可能性を検討してもらうようにすれば、推進し易いと思われる**