



大分県の障がい者雇用の促進に関する取り組みはコチラ

障害者社会参加推進室
ホームページ

大分県障がい者雇用促進ジャーナル

はたら

ともに働く

work together



01
Page

ともに働く職場紹介
立石郵便局
扇山郵便局

03
Page

企業×なかぼつ
障害者就業・生活支援センターはぎの×たかすこども園

05
Page

法定雇用率算定特例制度 活用事業所
おおいたダイヤ事業協同組合

2025年9月発行

大分県

No.9

発行 大分県 福祉保健部 障害者社会参加推進室 大分市大手町3丁目1番1号 TEL.097-506-2815

障がい者雇用の流れ

「障がい者雇用のイメージがわからない」「何から始めたらいいかわからない」など、障がい者雇用についてどのように進めていけばよいかを、流れに沿って説明します。

考えるポイント

支援機関・支援メニュー

1

情報収集・相談
(検討開始)

社内外での相談

障がい者雇用を検討する際は、社内で合意を取ることが大切です。しかし、社内の検討だけでは、自社の経営課題との結びつきや具体的な訴求点を明確にするのが難しい場合があります。そんなときは、外部支援機関に相談するのも一つの方法です。右記の機関を参考にしましょう。

■初めての相談

- ・障害者就業・生活支援センター（なかぼつ）
- ・障害者職業センター

■採用の相談

- ・ハローワーク

2

業務内容
の検討

障がい者特性の理解・社内での業務ニーズの検討

障がい者に任せる業務を検討するには、まず障がい者の特性を理解する必要があります。その上で、特性を活かせる部署や活躍が期待できる業務を社内で見つけましょう。

■業務の相談

- ・障害者就業・生活支援センター（なかぼつ）
- ・障害者職業センター
- ・ハローワーク

3

体制・計画
づくり

合理的配慮の検討、社内外体制の整備

障がいの種類や特性、職場環境によって必要な配慮は異なります。採用段階では、求める人材像を踏まえて最低限の合理的配慮を検討しましょう。就業者が決まった後は、その方に合わせた配慮を追加することが重要です。こうした視点をもとに、「採用を誰がどのように行うか」「社内のリソースをどう活用するか」など、採用時・採用後の体制や環境を整えます。必要に応じて外部支援機関のサポートを受けると、より円滑に進みます。

■職場実習（学生）

- ・特別支援学校



■雇入れ体験（職場実習）

- ・障害者就業・生活支援センター（なかぼつ）



4

採用

採用方法と確認事項の検討

採用に向けては、選考方法や雇用水準を検討します。障がい者雇用には多様な採用手法があるため、複数を組み合わせて自社に合うものを選びましょう。採否の基準は一般社員と同じで、応募者が採用後に発揮できる能力を見極めることが大切です。その際、職場実習や就労訓練を活用すれば、受入れのハードルを下げやすくなります。

■就労訓練

- ・高等技術専門学校



5

職場
受入れ・
定着

受入れに向けた社内での検討事項

受入れに向けて社内環境を整えましょう。不安がある場合は、トライアル雇用も選択肢の一つです。トライアル雇用では約3か月の試用期間を設け、障がい者の適性や現場との相性を見極めた上で、最終的に任せる業務を決定します。

■トライアル雇用

- ・ハローワーク



定着に向けた外部支援機関との連携

雇用した人材の定着は、社内での対応だけでは難しいことも多いです。必要に応じて外部支援との連携を検討してみましょう。

■定着に向けた支援

- ・障害者就業・生活支援センター（なかぼつ）

各施設の問い合わせ先、その他の支援機関は右記よりご確認ください。

