

障害者雇用コンサルティング（無料）のご案内

<こんな企業さまにおすすめです！>



「障害者雇用の知見が少なく、経験豊富なコンサルタントのアドバイスがほしい」

「業務の選定、業務設計がわからない」

「職場の理解、協力を得られない」

「障がい者が定着せず離職してしまった」

「精神障害者の採用方法や採用時の確認ポイントがわからない」

「採用の必要性を理解しているもののコストをかけられない」

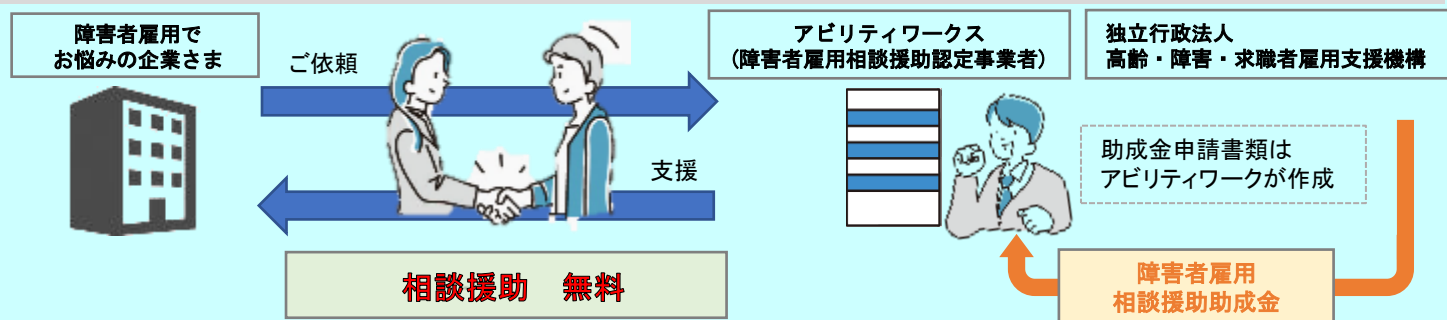


厚生労働省「障害者雇用相談援助助成事業」を活用した支援のご紹介 障がい者雇用の知見やノウハウをもつ専門スタッフ※1が支援します

障害者雇用に関して豊富な知見、ノウハウをもつ各都道府県の労働局から認定を受けた事業者（=認定事業者）が障害者雇用にお困りの事業者（=利用事業者）に対し、障害者の新規採用や雇用管理に関する相談、支援を無料で行う事業です

MS&ADアビリティワークスは、東京労働局第1号の認定事業者として登録されています

※1 公認心理師、社会福祉士、精神保健福祉士、キャリアコンサルタント、ジョブコーチ等の資格を有する専門人材



サポート内容

理解促進

- ・経営陣の理解促進
- ・障害者雇用促進体制の構築
- ・障害者雇用の理解促進

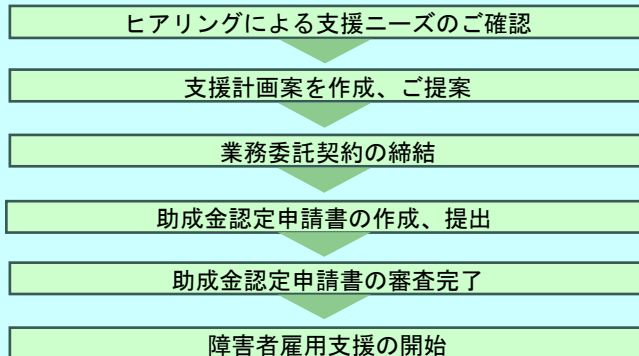
採用準備

- ・職務の創出、選定
- ・採用、雇用方針の決定
- ・募集や採用活動の準備

定着率向上

- ・サポート体制、職場の環境整備
- ・採用後の雇用管理方法
- ・支援機関との連携

実施までの流れ



※支援内容は、別紙1「障害者雇用相談援助事業利用のご案内」をご確認ください。支援期間は4ヵ月です。

MS&ADアビリティワークス

MS&ADグループの特例子会社



MS&ADグループは、サステナビリティにおける3つの重点課題の一つとして「人々の多様な幸福=Well-being」を掲げ、様々な取組を行っています。当社は特例子会社としてグループと地域社会のWell-beingをリード&サポートしています。

保険・金融グループの「安心と信頼」を基盤に障害者雇用の未来をともに作ります！

経験豊富な専門スタッフ※1が支援



精神・発達障害者を中心に雇用し、日々共に業務を行っています。これまで蓄積した豊富な知見、ノウハウを活かし、MS&ADグループの障がい者雇用を支援しています。障がい者雇用の考え方や基準のご説明だけでなく各種ツールを提供し、貴社の障害者雇用の基盤づくりをサポートします。お客さま企業の悩み、お困り感に寄り添いながら、共に考え、解決策をご提案します。

多様な業種、職種のご支援が可能です。採用から定着まで幅広くサポートします！お気軽にご相談ください。

【本事業 運営会社・お問い合わせ先】

MS&ADアビリティワークス株式会社 雇用推進事業部 遠藤・山下

新たに障害者の雇入れを検討されている事業主の皆さまへ

「障害者雇用相談援助事業」利用のご案内

障害者雇用の経験やノウハウを有する認定事業者から、障害者の一連の雇用管理に関する相談援助を無料で受けることができます。

障害者雇用相談援助事業の概要

都道府県労働局長の認定を受けた事業者が障害者雇用の経験やノウハウが不足する事業主に対して、雇入れやその雇用継続を図るための一連の雇用管理（裏面参照）に関する相談援助を行います。

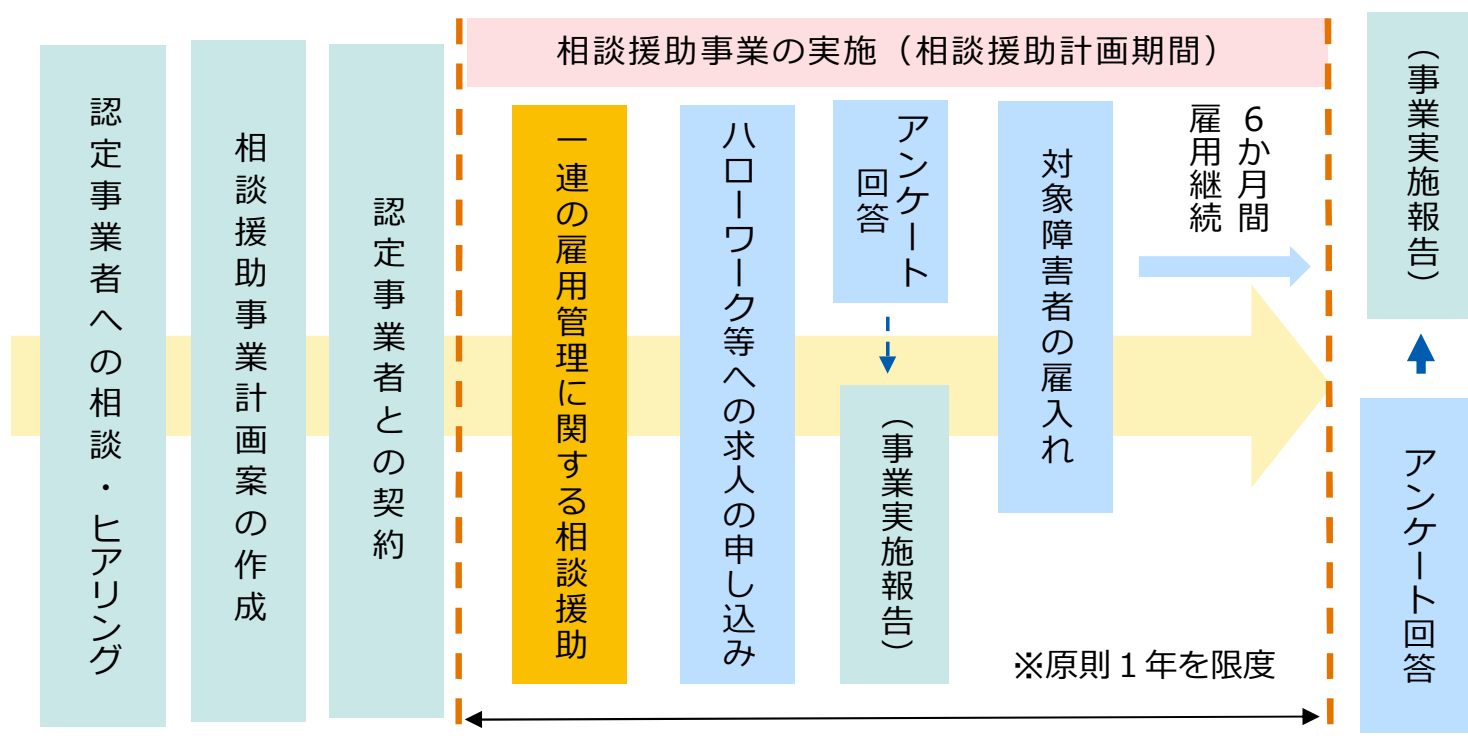
【支援対象となる事業主】

法定雇用率未達成企業（特に障害者の雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）、中小企業、除外率設定業種の企業（特に除外率引下げによる影響の大きい企業））等

障害者雇用相談援助事業利用の流れ

本事業による相談援助は、①ハローワーク等に求人の申し込みを行うこと、②対象障害者を雇い入れ、その雇用を継続することを目的とします。

※相談援助を受けた後には、アンケートへのご協力も御願います。



障害者の一連の雇用管理とは

① 経営陣の理解促進

経営や人材活用の方針の決定権等をもつ社長など経営陣に対して、障害者雇用促進法の趣旨やノーマライゼーションの観点から企業に求められている責任、障害者雇用を通じた経営改善について理解促進を図ること。

② 障害者雇用推進体制の構築

障害者雇用の担当者の明確化を図るとともに、属人化・形骸化しないよう、組織として障害者雇用を推進していくための実効性のある体制の構築を図ること。

③ 企業内での障害者雇用の理解促進

経営陣や人事部門の考える障害者雇用の方針、障害者雇用のメリット、働く上で必要な合理的配慮について、障害者を配属する現場の社員の理解促進を図ること。

④ 当該企業内における職務の創出・選定

業務の選定やそれに伴い必要となる業務プロセス・組織体制の見直し、受け入れ部署の検討等に当たり、企業全体を把握して分析を行う。また、過去の事例等や他社の取り組み例を活かして、企業の本来業務につながる業務で、障害者が活躍できるよう、企業内における職務の創出・選定を行うこと。

⑤ 採用・雇用方針の決定

④の職務の創出・選定の結果を踏まえ、求めるスキルや経験、人物像の整理等採用・雇用方針を決定すること。

⑥ 求人の申し込みに向けた準備など募集や採用活動の準備

労働条件の設定、募集媒体の選定、応募状況に応じた条件の見直し、書類選考や採用面接におけるチェックポイントの作成など、募集や採用活動の準備を行うこと。

⑦ 企業内の支援体制等の環境整備

労働者の障害の特性に配慮した施設・設備の整備や援助する者の配置など、必要な支援体制等の整備について検討し導入すること。

⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等

採用後における、業務・作業環境・職場の人間関係等職場適応上の課題が生じた際の課題の把握や予防、解決するための仕組みや体制づくりを行うこと。また、中長期的な活躍も視野に、職場適応状況や本人の希望を踏まえ、業務範囲や勤務時間の拡大等のキャリアアップの仕組みづくりを行うこと。

留意事項

- ・相談援助事業の実施は、障害者雇用相談援助に係る助成金が認定事業者に対し支給されるため、**原則、無料で相談援助に関する支援が受けられます**。ただし、認定事業者が、無料での相談援助に加え、追加的な相談援助の支援を行っている場合は、有料でその支援を利用できます。追加的な支援の利用を検討する場合は、認定事業者にご相談ください。
- ・支援を受けた後は速やかに公共職業安定所への求人の申し込み等をお願いします。求人の申し込みが本事業に係る認定事業者への助成金支給の要件の1つとなっていますが、仮に求人の申し込みを行えず、認定事業者が助成金の支給を受けられない場合でも、この支援に関する費用を請求されることは原則ありません。