公務部門での障害者雇用「成功への道すじ」

基本方針決定

雇用率達成の数合わせという「受け身」姿勢は失敗のもと

「働き方改革」の一環という「攻め」の姿勢が成功への道

横断的な推進体制

人事部門だけだと押し付けられ感が漂う

「働き方改革」に役立つ視点で各部門が検討に参加

先行事例の見学

仕事内容（何ができるか）について民間大手本社の事例を学ぶ

自らの職場に合う働き方（チーム・個別）、支援体制をイメージ

業務の切り出し

職員が助かる業務を切り出すことがポイント

障害特性や業務の再編について支援機関からアドバイス

人材探し

面接では分からず、実習での適性マッチング確認が不可欠

支援機関が関わる実習を通じて受入職場の理解も深まる

職場実習

事前の情報共有

採用予定者の障害特性や配慮事項を事前に知ってもらう

どこまでをどの範囲まで伝えるかは事前に本人とも相談

採用

マッチング確認できた者を採用（ハローワークに指名求人）

定着支援を担う支援機関への登録を依頼

定着支援

生活面の安定が定着のカギ

生活面は支援機関で対応