

# 障害者求人をご提出いただいた皆様へ

この度は、ハローワーク甲府に障害者専用求人をご提出いただきありがとうございます。ハローワークでは、これまで多くの会社様に障害者の方をご紹介してまいりましたが、その際に、選考・採用に関する様々なご質問をいただきました。

その経験から、選考・採用の場面においてご注意いただきたいポイントや、ハローワーク及び各関係機関の支援内容をQ&A形式にまとめましたので、ぜひご一読いただき、選考の準備を始めていただきますようお願いいたします。

なお、内容についてご質問がある場合や、さらに具体的なご相談がある場合には、ハローワークにご相談ください。

～\*... Q & A ～\*...

Q1

選考にあたりどんな準備をすればよいのでしょうか。

A1

障害の特性により、慣れない場所や慣れない人とのコミュニケーションが苦手な方や、話されたことの理解や自分の考えをまとめることに時間が必要な方などがいます。落ち着いて話すことができるよう、時間や場所に余裕を持たせ、和やかな雰囲気を作りましょう。

山梨障害者職業センターでは、企業向けに個別相談や社内研修を実施しています。あらかじめ相談や研修を受けることで、面接時に応募者の障害特性や事情を理解しやすくなります。

さらに、同時に受入れ部署の従業員にも社内研修を受けていただくことで採用後の配属を円滑に進めるとともに、受入れ部署で懸念しているポイントを事前に把握でき、面接時に確認すべき内容を絞ることができます。

Q2

採用面接のときに障害についてどこまで質問してよいのでしょうか。

A2

募集している業務の遂行に必要な範囲であれば、ミスマッチの防止のためにも、積極的に質問いただいて構いません。その際、業務の具体的な内容を挙げて、なぜその質問が必要であるのかをご説明いただけると、応募者も安心して答えることができます。そのためには、A1のセミナー受講や任せる業務のリスト化などの作業を通じて、予め業務内容と必要な要件を具体的に整理しておくとうよいでしょう。

また、障害者への合理的配慮の提供の観点から、必要な配慮の有無についても確認しておくとうよいでしょう。

なお、業務に関係のない興味本位の質問や応募者の意思に反した内容を聞き出そうとすることは障害者への差別や虐待となる場合がありますので気を付けてください。



Q3

書類選考、面接だけでは実際に仕事ができるか判断が難しいのですが、確認する方法はありますか。

A3

選考に先立ち、実習（インターン）や実習型職業訓練を行うことで、業務の遂行の可否や提供する配慮の有無、程度を確認することが可能です。障害者ご本人にとっても、実際の負担感などを確認することが可能なため、積極的に希望する方もいらっしゃいます。実習等をご希望される場合は、円滑な実施のために予め求人票に記載することをお勧めしておりますので、ハローワークにお申し出ください。

また、職場の負担感によって実習が難しい場合は、見学のみということも可能です。

Q4

応募者から「支援者」が同席してもよいかと聞かれましたが、「支援者」とはどのような方でしょうか。

A4

障害者の方には生活や就労の支援サービスを受けている方がおり、そのようなサービスを受けるにあたり、各サービス施設で担当者がいることがあります。このような担当者を総称して支援者と呼んでいます。支援者は障害についての専門的な知識を持ち、また、支援サービスの提供を通じて応募者ご本人の特性について把握しています。

このため、支援者が同席することで、応募者の障害特性や対処法など、採用後に必要となる情報をより詳しく得ることが期待できます。

また、採用後も安定就労に向けて引き続き支援サービスを受けられる場合も多く、採用後に発生した困りごとなどについても相談できる場合がありますので、支援者の同席をお勧めします。

Q5

障害の内容を理由に不採用にしてもよいのでしょうか。また、障害があることを理由に、障害がない方と待遇に差をつけてもよいのでしょうか。

A5

単に特定の障害があることをもって不採用とすることや待遇に差を設けることは、障害者への差別に当たり認められません。

一方で、合理的な配慮を提供したとしても求人者の必要としている水準に届かないと判断される場合や他の社員に比べて能力に差が生じることはあり得ますので、その点は他の労働者と同様に、職務内容や責任の範囲、就業時間などを踏まえて評価していただいで構いません。

