

企業の成長につながる！

# “戦略的”障がい者雇用 実務基本セミナー

## 【参加対象】

- 障がい者雇用の採用担当者、労務担当者
- 雇用促進をしている人事部門、担当事業部の方
- ダイバーシティ推進部門の方

## ■ セミナーのねらい

2016年に施行された「改正障害者雇用促進法」により、企業は雇用する障がい者に対する差別禁止、合理的配慮の提供義務への対応を求められるようになりました。また、2018年4月には法定雇用率の算定基礎の対象に新たに精神障がい者が追加され、**精神障がい者の雇用義務化**とともに法定雇用率の引き上げが実施されました。

今後、各企業において法定雇用率を達成する必要のある中、**どの職域にどの障がいのある方を採用したらよいのか**、どのように雇用管理し定着を図ればよいのかなど悩まれている企業も多くあります。

そこで、本セミナーでは、先進的な取り組みを実践している企業の事例を踏まえ、**いかに求人し採用をどのように増やすか、自社にどのように定着してもらうか、自社の一員としていかにいきいき働いてもらうか等、いかに障がい者雇用を戦略的にを行い、いかに企業の成長につなげていくか**を、人事担当者がすぐに実践できるノウハウとともにお伝えします。

## セミナーの特徴

- ① **多くの企業の事例**から、自社の採用につながるノウハウを学べる。
- ② 実践的な障がい者雇用の進め方を、**ケースやワーク**を入れながら解説する。
- ③ 障がい者雇用を増やすために必要な“職域開拓”について、**ケーススタディ**を用いて、自社に落とし込んで検討できる。
- ④ 求人票の作成や面接方法といった採用実務を、**すぐ実践できるスキル**として習得できる。

## 参加者の声

採用するためにはどうすれば？と悩まれている方におすすめしたくなりました。(人事労政部)  
今後、障がい者雇用を進めていくために受講したが、面接時の対応の部分が特に役立った。  
(人事労政室・主任)  
「現場に納得してもらうためにもビジョンづくりから始める」という部分が大変役に立った。(人事課・主事)  
これまで学んだことを、さらに落とし込んで学ぶことができた。(人財開発課)  
基本がしっかりわかるので、現場の担当者にも受けてもらい共有したいと感じました。(人事課・課長)

■開催日時 [時間] 10:00～17:00

2025年9月18日(木)  
2026年1月29日(木)

## ■形式

Zoomによるオンラインセミナー

## ■講師 (敬称略)

窪 貴志 株式会社エンカレッジ 代表取締役

(株)UFJ総合研究所にて、企業の新規事業開発、大学の新学部設置等、多くのコンサルティングに従事。その後、エンターテインメント企業の事業開発を経て、2010年、企業への障がい者雇用コンサルティング、福祉施設に係るコンサルティング等を行なう(株)インサイトに参画。その後、(株)エンカレッジを立上げ、企業の障がい者雇用コンサルティングを実施しながら、発達障がいのある大学生・既卒生を対象とした就労支援事業を実施。障がいの有無に関わらない、人材育成支援も実施している。

## ■参加料 (税込)

- 法人会員…55,000円/1名
- 会員外…66,000円/1名

## プログラム

10:00～17:00＜昼食時間 12:00～13:00＞

### はじめに

自己紹介&アイスブレイク  
「障がい」とは何なのか  
“戦略的”の意味～より良い会社づくり～

### 1. 障がい者雇用の基礎

障がい者雇用の社会的現状と背景  
障がい者雇用の現状  
(企業の取り組み・障がい種別の就職状況・定着率・給与・雇用率・助成金制度)

各障がいの特性  
接し方のポイントと支援・配慮例 **ケース**

### 2. 企業での取り組み事例

業種別の取り組み事例 **ケース**  
最新の募集職種の動向  
職域・職種を決めるためのプロセス

### 3. 障がい者雇用の進め方

ビジョン作成のための合意形成 **ワーク**  
採用プロセスとスケジュール  
支援機関の活用  
雇用管理・定着支援体制

### 4. 職域開拓のケーススタディ

職域開拓について、ケーススタディを用いて検討 **ワーク**  
ライン部門での職域開拓、管理部門系の職域開拓 **ワーク**  
(実際の例を通して)

### 5. 求人票作成と面接・実習

求人票の作成にあたっての留意事項  
(応募者の視点にたった雇用条件、記入方法など)  
面接の際の留意事項  
(面接日までの準備、面接開始の際の留意事項、面接で聞くことなど)  
実習の取り組み

### 6. まとめ・質疑応答

※プログラムは変更される場合があります。あらかじめご了承ください。

