

はじめからわかる障害者雇用 ～事業主のためのQ&A集～
(独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構)

こちら

No.	項目	質問内容	
はじめに			
Q1	障害者雇用	働いている姿をイメージできません。戦力として育てられる？	
Q2	障害者雇用率制度	なぜ障害者雇用を進める必要があるのでしょうか？	こちら
Q3	障害者雇用納付金制度	障害者雇用が進まないときの納付金とは何ですか？	
Q4	障害者の範囲	障害者の範囲はどうなっていますか？	
Q5	障害者雇用の進め方	初めての雇用。何から手をつけ、どのように進めればよいですか？	
Q6	経営者の理解	経営者として障害者雇用をどのように考えていけばよいのでしょうか？	
Q7	受入部署の理解	現場の社員の不安感が大きい。社員の理解を得るためには？	こちら
コラム 民間企業における除外率制度			
Q8	社内コンセンサス形成	社員の関心が薄いと感じる。関心を高めるためどうすればよい？	
Q9	職務内容1	障害者をどのような職務に従事させたらよいのでしょうか？	
Q10	職務内容2	当社には障害者が従事できる仕事がないのですが？	こちら
コラム 障害者雇用に役立つ資料 その1			こちら
Q11	施設・設備の改善	肢体不自由者の場合、施設・設備をどのように改善したらよい？	
Q12	職場の安全	怪我や事故が心配です。どのような対策をとればよいのでしょうか？	
Q13	職場改善(聴覚障害)	聴覚障害者の場合、コミュニケーションはどのようにとればよい？	
Q14	職場改善(人口透析)	腎不全で透析治療の場合、どのようなことに配慮すればよい？	
Q15	職場改善(ペースメーカー)	ペースメーカー装着者の場合、どのようなことに配慮すればよい？	こちら
コラム 障害者雇用に役立つ資料 その2			
Q16	職場改善(てんかん)	てんかんの社員の場合、どのようなことに配慮すればよい？	
Q17	職場改善(視覚障害)	視覚障害者も企業で働くことができますか？	
Q18	職場のサポート体制	採用後のサポート体制は、どのようにすればよいのでしょうか？	
Q19	労働条件(雇用形態)	必ず正社員として雇用しなければならない？雇用率の算定は？	
Q20	労働条件(就業時間)	一般社員と同じ就業時間でよい？残業・夜勤は可能でしょうか？	こちら
Q21	労働条件(賃金)	一般社員とは別の賃金体系を作る必要があるのでしょうか？	
コラム 障害者雇用に役立つ資料 その3			
Q22	募集活動	障害者を採用する場合、募集活動はどのように行えばよい？	
Q23	人材確保	どのようなところに行けば人材を確保することができますか？	
Q24	面接・選考試験での配慮	どのような方法で選考したらよいのでしょうか？	こちら
Q25	採用面接	どのようなことを確認したらよい？面接時に気をつける点は？	
Q26	採否判断のポイント	何をポイントに採否を決めたらよいのでしょうか？	
Q27	活用できる支援制度	障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？	
Q28	支援機関の名称と役割	相談や支援を行ってもらえる、どのような機関があるのでしょうか？	こちら
Q29	事業主に対する助成措置	障害者を雇用した場合に活用できる助成措置はありますか？	
Q30	障害者であることの確認	障害を有していると思われる社員に手帳の有無を確認してもよい？	
障害特性(視覚障害、聴覚障害)			
障害特性(肢体不自由)			
障害特性(内部障害)			
障害特性(知的障害)			
障害特性(精神障害)			こちら
障害特性(発達障害)			
障害特性(高次脳機能障害)			
障害特性(難病)			
企業用自己診断チェックシート			こちら
引用・参考文献一覧			
地域障害者センター一覧			こちら
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部 高齢・障害業務課一覧			