

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に、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 求人へ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わず、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。