

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、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

この助成金は、障害者雇用ゼロ企業や雇用率が未達成である中小企業、除外率設定業種（特に除外率引き下げによる影響の大きい企業）等に対し、労働局等の雇用指導と一体的に、対象障害者の雇い入れを前提とした支援を行う認定事業者に対し支給されるものです。そのため、原則、**利用事業主に無料で相談援助を行っていただくことを想定しています。**

ただし、利用事業主のニーズに応じ、**追加的な相談援助に関する支援を妥当かつ適切な範囲内で有料により実施することもできます。**

また、この助成金は利用事業主による公共職業安定所への**求人への申し込みが支給の要件の1つとなっています。**仮に利用事業主が求人への申し込みを行うことができず、認定事業者が助成金の支給を受けられない場合は、この支援に関する費用を利用事業主に請求することは原則できませんので、留意してください。