

障害者採用の担当になった時に やるべきこと（役立つリンク集付き）



株式会社D&Iは2009年の創業以来、様々な規模や業種の障害者雇用の支援をしてきた中で、特に企業様への情報提供が重要であることに思い至りました。本資料が貴社の障害者雇用促進の一助となれば幸いです。

<留意事項>

- ・本ファイルに記載された内容を目的以外の理由で使用することを禁じます。
- ・本ファイルに記載された内容の無断転載・転用を禁じます。

| | | |
|---|----------------------------|-------|
| 1 | はじめに | 2 |
| 2 | 「なぜ障害者雇用が促進されるのか」を知る | 3 |
| | 「障害者雇用促進法」のを知る | 4 |
| 3 | 法定雇用率を達成できない時のリスクを知る | 5・6 |
| | ミニコラム 「障害者雇用」と「障害者採用」の違いは？ | 7 |
| 4 | 自社の現状を把握する | |
| | 現在の実雇用率を把握する | 8 |
| | 1年毎の納付金額を把握する | 9 |
| | 就業中の障害者雇用枠の社員のことを把握する | 10 |
| | ミニコラム 納付金は「罰金」？ | 11 |
| 5 | ハローワークの役割を知る | 12・13 |
| 6 | 採用手法を知る | 14 |
| 7 | 障害者雇用の知識をインターネットから得る | 15 |
| | おわりに | 16 |

このような方におすすめします

- 会社として初めて障害者採用のことを考えなければいけない状況になった
- 前任者から障害者採用を引き継いたが、情報が不足している

障害者雇用の現状

厚生労働省が実施した調査「平成 30 年度障害者雇用実態調査結果」によると、企業側が障害者を雇用するにあたっての課題として挙げたものとして二番目に高かった選択肢は**障害者を雇用するイメージやノウハウがない**でした。

また、義務があるにもかかわらず一人も雇用することができていない「障害者雇用ゼロ企業」が多く存在する（*）背景にも知識やノウハウの不足があるとされています。

そのため、障害者雇用を進める第一歩として**必要な知識を得る**ことが大事になります。

本資料では、担当者になった時におさえておくべきことを解説しています。

*法定雇用率未達成企業54,369社に占める割合は、**57.8%**（平成30年障害者雇用状況の集計結果より）

本資料により得られる知識

- なぜ「障害者雇用」が推進されているのか
- 担当者になった時にまずやるべきこと
- 障害者雇用におけるハローワークの役割
- 障害者採用の各種手法と、知識を得るうえで役に立つサイト

「なぜ障害者雇用が促進されるのか」を知る

障害者雇用を進める際に社内の協力は欠かせません。そのため障害者採用の担当になった方は、社内に説明するためにまずご自身が障害者雇用の背景を知っておく必要があります。

前提として国は国民生活の様々な場面においてノーマライゼーションを推奨しています

“ノーマライゼーションとは、障害者が他の一般市民と同様に社会の一員として種々の分野の活動に参加することができるようにしていこうとする理念”

企業に求められる役割

“事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者が有為な職業人として自立する努力に協力する責務を有し、その能力を正当に評価し、適当な雇用の場を確保するとともに、雇用の安定を図るように努めなければならない”

平成24年 厚生労働省作成の「障害者雇用対策について」より引用

つまり

障害者雇用に取り組むことは企業の社会的責任

といえます

「障害者雇用促進法」のを知る

前項では障害者雇用は企業の社会的責任の一つであることをご説明しました。そして企業が実際に雇用に取り組むために定められた法律が「**障害者雇用促進法**」です。※正式名称「障害者の雇用の促進等に関する法律」

障害者雇用促進法の目的

以降は本編資料にて
ご確認ください
(資料一覧に戻る)

- 法定
- 雇用

- 雇用率を超過達成した企業には 調整金を支給
- 雇用促進のため支給条件を満たした企業には 助成金を支給