

障害者雇用のための 企業用自己診断チェックシート

【目的と活用方法】

- ◆ 企業の皆さまが障害者雇用を進めるにあたり、職務の選定や労働条件の検討、職場環境の整備などについて、どのような認識を持ち、準備をしているか自己点検し、整理するためのものです。
- ◆ ハローワークや地域の障害者雇用を支援する機関においても、雇用相談の場面で相談ツールとして活用できます。
- ◆ 障害者雇用に関する準備状況を確認することを目的としており、点数により良否を決めるものではありません。

【記入方法】

- ◆ 記入する人：企業の障害者雇用担当者、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員または人事労務管理の担当者など。
- ◆ 質問は、Q1～Q30まであります。
各質問に対して、「はい」の場合は「○」を、「いいえ」の場合は「×」を、「どちらともいえない」場合は「△」を、別紙「採点表」に記入してください。
- ◆ 企業の状況を勘案して記入してください。必ずしも、すべての質問に対して回答する必要はありません。

次のQ1からQ30を読んで、別紙「採点表」に「○」「△」「×」を記入してください

I 障害者雇用への理解

Q1 法律によって、障害者を社員の一定率以上雇用しなければならないことを知っている。

Q2 自社が障害者雇用率（法定雇用率）を達成しているかどうか知っている。

※1

「障害者の雇用の促進等に関する法律」においては、事業主は、雇用している労働者に占める身体障害者、知的障害者または精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）の割合を「障害者雇用率」以上としなければならないものとされています。

令和3年3月1日以降、障害者雇用は、「一般の民間企業 2.3%、特殊法人等 2.6%、国・地方公共団体 2.6%、教育委員会 2.5%」となっています。

Q3 経営者（役員）は、自社の障害者を雇用する方針を表明している。

Q4 人事労務管理部門及び現場の管理職は、自社の障害者を雇用する方針を理解している。

Q5 社員に対し、自社の障害者を雇用する方針を周知している。

Q6 人事方針を決定する会議において、障害者雇用を推進する具体策について議論している。

Q7 社内において、障害者雇用についての理解を進めるための研修会を開催している。

Ⅱ 障害者の職務の選定・労働条件の検討

- Q 8 障害があっても、設備や工程などを改善・工夫することで、能力を発揮できることを理解している。
- Q 9 既存の職務では障害者の対応が困難と思える場合には、新たな職務を創り出す必要があることを理解している。
- Q 10 障害の状況によって、労働条件面（雇用形態、労働時間等）でどのような配慮が必要であるか理解している。
- Q 11 自社の各業務を見渡したとき、障害者が従事する職務を想定することができる。
- Q 12 自社では、障害の状況によって、雇用形態や労働時間などを柔軟に設定することができる。
- Q 13 障害者が従事する職務について障害者雇用を支援する機関に相談し、助言を得ている。

※2

ここでは、障害者雇用に関する相談・援助を行っている機関を指しています。

たとえば、公共職業安定所（ハローワーク）、障害者就業・生活支援センター、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する各都道府県支部の地域障害者職業センターなどが該当します。

- Q 14 労働条件面で配慮が必要な事項について調整し、社内の合意がはかられている。
- Q 15 障害者が従事する職務について関係部署間で検討し、社内の合意がはかられている。

Ⅲ 障害者の募集・選考・採用

※3

※4

Q16 障害者の募集先として、ハローワーク、障害者職業能力開発校、特別支援学校などの機関があり、どのような手続きをすればよいか理解している。

※3 訓練科目や訓練方法に配慮を加え、障害に応じた公共職業訓練を実施している施設です。

※4 障害のある児童生徒が自己のもつ能力を最大限に伸ばし、自立して社会参加するための基盤となる「生きる力」を培うことをねらいとして、一人ひとりの障害の状態等に応じて、様々な工夫と配慮のもとに、きめ細かな教育を行う学校です。

Q17 障害者を募集・採用する際に、公的機関からどのような助成（支援）が受けられるか理解している。

Q18 障害者を何人雇用するかなど、具体的な採用計画を決めている。

Q19 採用を検討する障害者の状況に応じた募集要件や、面接時に確認すべきポイントを明確にしている。

Q20 選考基準を明確にしている。

Q21 ハローワークや自社ホームページに求人広告を掲載するなど、募集活動をしている。

Q22 公的機関からの助成制度や支援制度の利用について、障害者雇用を支援する機関と相談し、情報や助言を得ている。

IV 職場環境の見直し・社内の意識向上・障害者の職場定着

※5

Q 2 3 仕事の進め方（マニュアル・治具等）、職場の環境（バリアフリー化、指導・相談体制等）を整えることが職場定着につながることを理解している。

※5 加工や組み立てなどの際に、仕事の効率化や正確さを実現するために用いる道具や補助具のことを言います。

Q 2 4 障害者の職場定着のためには、メンタルヘルスを含めた健康管理面での配慮が重要であることを理解している。

Q 2 5 障害者の職場定着のためには、障害者雇用を支援する機関と連携することも必要であることを理解している。

Q 2 6 自社で雇用する障害者に応じて、仕事の進め方（マニュアル・治具等）を整理している（する予定である）。

Q 2 7 自社で雇用する障害者に応じて、職場の環境（バリアフリー化、指導・相談体制等）を整備している（する予定である）。

Q 2 8 自社で雇用する障害者について、配置予定部署をはじめとした社内全体の理解を深める取り組みをしている（する予定である）。

Q 2 9 職場環境の整備や雇用管理の方法について、他社の情報を収集し検討している。

Q 3 0 障害者の職場定着のために、自社の支援体制を検討・整備している。