

21世紀型企业への転換を図る

■ 障がい者雇用への取組み！ その① ～ 現行法規等の再確認 ～

障がい者の法定雇用率が引き上げられています！！

※ 本文中では法令通り「障害者」と記載させていただきます

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけています（精神障害者についての雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます）。

この法律では、法定雇用率は「労働者（失業している者を含む）の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者（失業している者を含む）の総数の割合」を基準として設定し、少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定めるとしており、平成25年4月1日から法定雇用率が変更されています。



事業主区分	法定雇用率	現行	平成25年4月1日以降
民間企業	1.8%	⇒	2.0%
国、地方公共団体等	2.1%	⇒	2.3%

また、昨年の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から50人以上となりました。

【事業主の義務】

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません
- ◆ 障害者雇用推進者【障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や整備、障害者雇用状況の報告、障害者を解雇した場合のハローワークへの届け出などが業務】を選任するように努めなければなりません

なぜ、一般企業が障害者を雇用しなければならないのでしょうか？



障害者雇用を進めていく根底には、「共生社会」実現の理念があります。障害者が普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる社会を実現するためには、職業による自立を進めることが重要です。

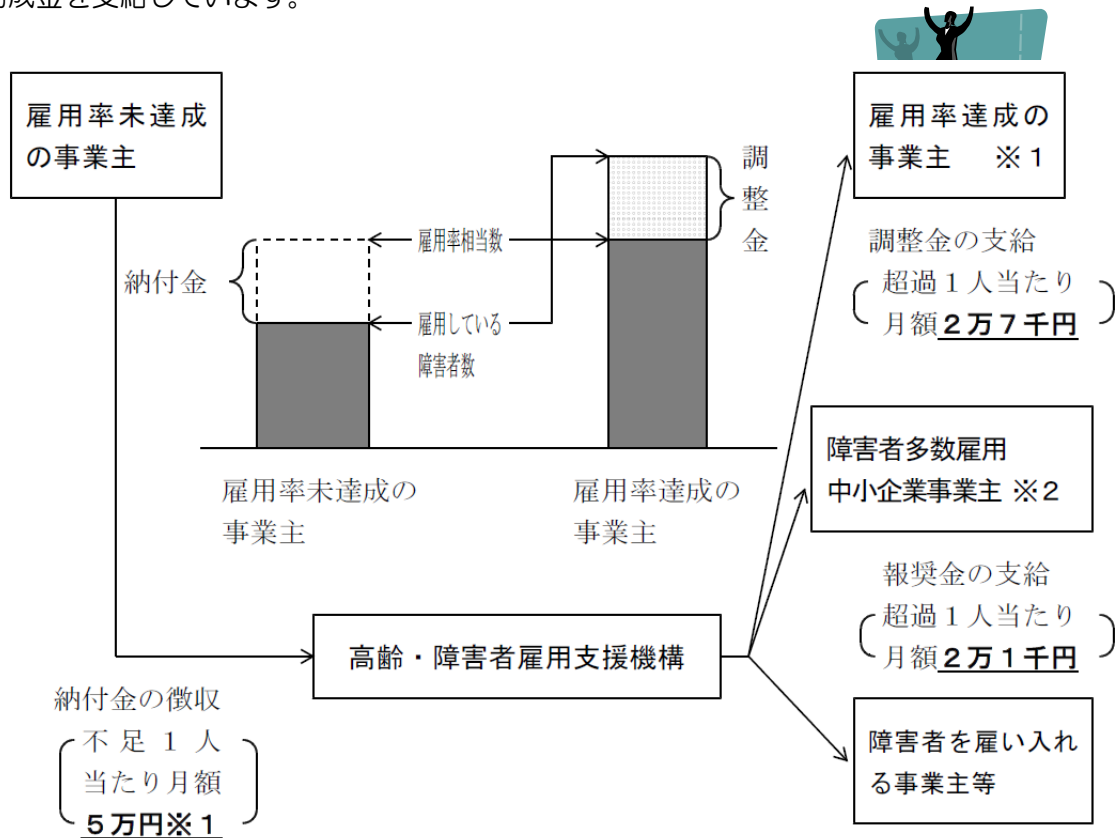
障害者雇用率制度に基づく雇用義務を履行しない事業主は、法律に基づき雇入れ計画作成命令などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合、企業名が公表されることになっています。

障害者雇用納付金制度 !!

すでに対象となっている企業の方はご存じの障害者雇用納付金制度ですが、平成 27 年 4 月からは常用労働者 100 人超となる企業も対象となります。

障害者雇用納付金制度とは、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、わが国全体としての障害者の雇用水準を引き上げることが目的としたものです。

障害者雇用率未達成企業（常用労働者 200 人超）からは納付金を徴収し、障害者雇用率達成企業に対しては調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の雇用の促進等を図るための各種助成金を支給しています。



常用労働者200人超の企業から徴収し、200人以下の中小企業からは徴収していない。



障害者を雇い入れるために、作業施設の設置・整備を行ったり、重度障害者の雇用管理のために職場介助者を配置したりする事業主等に対して助成金を支給



- ※1 常用労働者 200 人超（平成 27 年 4 月より常用労働者 100 人超となります）
常用労働者 200 人超 300 人以下の事業主は、平成 27 年 6 月まで、常用労働者 100 人超 200 人以下の事業主は、平成 27 年 4 月から平成 32 年 3 月まで納付金が 4 万円に減額されます。
- ※2 常用労働者 200 人以下で障害者を 4%、または 6 人のいずれか多い数を超えて雇用の事業主（平成 27 年 4 月より常用労働者 100 人以下の事業主となります）

その他、障害者雇用納付金制度においては、在宅就業障害者、または在宅就業支援団体に仕事を発注した事業主に対して、特例調整金、または特例報奨金を支給しています。

社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

障害者作業施設設置等助成金

障害者を常用労働者として雇い入れるか、あるいは継続して雇用する事業主で、その障害者が障害を克服し、作業を容易に行えるよう配慮された施設、または改造等がなされた設備の設置または整備を行う（賃借による設置を含む）場合に、その費用の一部を助成するものです。



障害者福祉施設設置等助成金

障害者を継続して雇用している事業主、または事業主の加入している事業主団体が、障害者である労働者の福祉の増進を図るため、保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設を設置、または整備する場合に、その費用の一部を助成するものです。



障害者介助等助成金

就職が特に困難と認められる障害者を雇い入れるか、あるいは継続して雇用している事業主が、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を実施する場合に、その費用の一部を助成するものです。



職場適応援助者助成金

障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う職場適応援助者（障害者職業総合センター、地域障害者職業センターが行う第2号職場適応援助者養成研修、もしくは第2号職場適応援助者支援スキル向上研修、または厚生労働大臣が定める第2号職場適応援助者養成研修を修了し、援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると認められる者をいいます。）の配置を行う事業主に対して、その費用の一部を助成するものです。

重度障害者等通勤対策助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者、または通勤が特に困難と認められる身体障害者を雇い入れるか、あるいは継続して雇用している事業主、またはこれらの重度障害者等を雇用している事業主が加入している事業主団体が、これらの障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。



以上の助成金以外にも、さまざまな支援助成金が整備されています。

何かできないか？ どうすればできるようになるか？

通勤用自動車の購入によって雇用継続を図ることができた例、デスクワーク営業を新設して外勤営業から異動させ、雇用継続を図ることができた例、自動ドアやスロープの設置により、肉体的・精神的負担を軽減した例など、助成金をうまく活用しながら、障害者の新規雇用や障害者となった社員の雇用継続に成功した企業が数多くあります。



「何かできないか？」「どうすればできるようになるか？」知恵を出し合ってみましょう。

