

Business News

第243号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。2018年4月から障害者の法定雇用率が引き上げられ、障害者雇用義務の対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上に広がりました。今後さらに、法定雇用率の引き上げが予定されています。本号は、障害者雇用に関する制度の概要とポイントについて、社会保険労務士法人みらいコンサルティングに寄稿いただきました。(本ニュースでは、法律条文にならない「障害者」と表記しています。)

障害者雇用に関する制度の概要とポイント

1. 障害者雇用率制度の概要

(1) 障害者の法定雇用率とは

企業(事業主)には、一定割合以上の障害者(身体障害者、知的障害者、精神障害者)の雇用が義務付けられています。この一定割合が、障害者の法定雇用率(以下「雇用率」)です。

2018年4月より、雇用率は、2.0%から2.2%に引き上げられています(民間企業の場合)。

(2) 雇用義務の対象企業の拡大

雇用率の引き上げに伴い、障害者の雇用義務がある企業は、従業員数50人以上から45.5人以上※に拡大しています(さらに2021年4月までに雇用率は2.3%、対象企業は従業員43.5人以上となります)。雇用義務の対象企業には、毎年ハローワークに「障害者雇用状況の報告」も義務付けられています。

※ 短時間勤務者(週の所定労働時間20時間以上30時間未満)は、0.5人カウントとなります。

2. 障害者雇用納付金制度の概要

従業員数が100人を超える企業が雇用率未達成の場合、雇用数が1人不足するごとに「障害者雇用納付金(月額50,000円※)」を納めなければなりません。未達成で改善努力が見られない企業については、厚生労働省から企業名が公表されます。一方、雇用率を超えていると、従業員数100人超の企業には「障害者雇用調整金(超過1人あたり月額27,000円)」が、従業員数100人以下の企業には「報奨金(超過1人あたり月額21,000円)」が支給されます。

※ 従業員数が200人以下の企業は、2020年3月まで特例で月額40,000円に減額されています。

3. 障害者雇用の効果と実例

障害者の雇用経験がないと、どのような業務を任せたらよいかイメージできないという経営者もいらっしゃるようです。しかし、障害を持つ方々は、様々な職場・職種で活躍しています。雇用にあたっては、個々の特性に合う必要な配慮を確認し、受け入れ態勢を整えましょう。障害者が活躍している職場では、働きやすい職場環境の整備として、業務のシンプル化や作業をサポートするツールの導入、チェックリストやマニュアルの作成・活用、職場の整理・整頓などに取り組んでいます。この結果、「どの従業員にとっても分かりやすくなって業務効率が上がり、生産性が向上した」、というようなプラスの効果がでています。また、障害者の雇用や育成のための補助金・助成金や税制優遇措置などを活用するとよいでしょう。障害者を含め誰もが働きやすい職場であることは、取引先など社外からの評価につながり、人材採用時の応募者の反応も良いようです。

毎日の出勤が難しい方でも、在宅でPCによるデータ入力やホームページ制作、インターネットのモニタリング、動画編集、間取り図作成などを担っているケースがあります。特性によって業務の習熟に時間がかかる方でも、長期的に貴重な戦力となっているケースも少なくありません。多様な方が活躍できる職場づくりの一つとして、自社における障害者雇用について、具体的な取組を進められてはいかがでしょうか。

詳細は、厚生労働省HPをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisha/04.html

(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。 Eメール: keiei_support@ms-ins.com
三井住友海上火災保険(株) 101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-1443/FAX03-3259-9398 URL <http://ms-keiei-support.com/>
※三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様へ有益な情報を提供しています。 18-ニュース-283