

KS 法改正ニュースレター Vol.12

KS 経営労務コンサルタントオフィス: <https://www.ks-keiei.com/>

今回のニュースレターでは、令和 6 年 4 月 1 日から施行されている『障害者の雇用の促進等に関する法律』の法定雇用率について、お伝えします。令和 3 年以降、2.3%だった法定雇用率は、今年 4 月から 2.5%に、更に 2 年後の令和 8 年 7 月には 2.7%と段階に引き上げられます。それに伴い、障害者雇用状況報告が義務となる事業も広がり、労働者数 43.5 人から、今年 4 月からは 40 人以上、令和 8 年には 37.5 人となります。

	令和 6 年 3 月まで	令和 6 年 4 月から	令和 8 年 7 月から
法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
報告義務対象事業	43.5 人以上	40 人以上	37.5 人以上

○ 法定雇用率とは？

一定規模以上の事業主には、障害を抱える方を一定数以上、雇用する義務があり、その義務とされる人数が法定雇用者数です。法定雇用者数は雇用する労働者数に一定率を乗じて算出します。その一定率として定めたものが、法定雇用率です。

101 人以上の労働者を雇用する事業主には、雇用する障害者の人数が**法定雇用率に満たない場合、障害者雇用納付金の支払いが発生します**。一方、雇用する障害者の人数が法定雇用率を超える事業主には調整金や報奨金が支払われます。法定雇用率に満たなかった事業所も障害を抱える方の雇用促進に繋がっている仕組みです。

[障害者雇用納付金制度の概要]

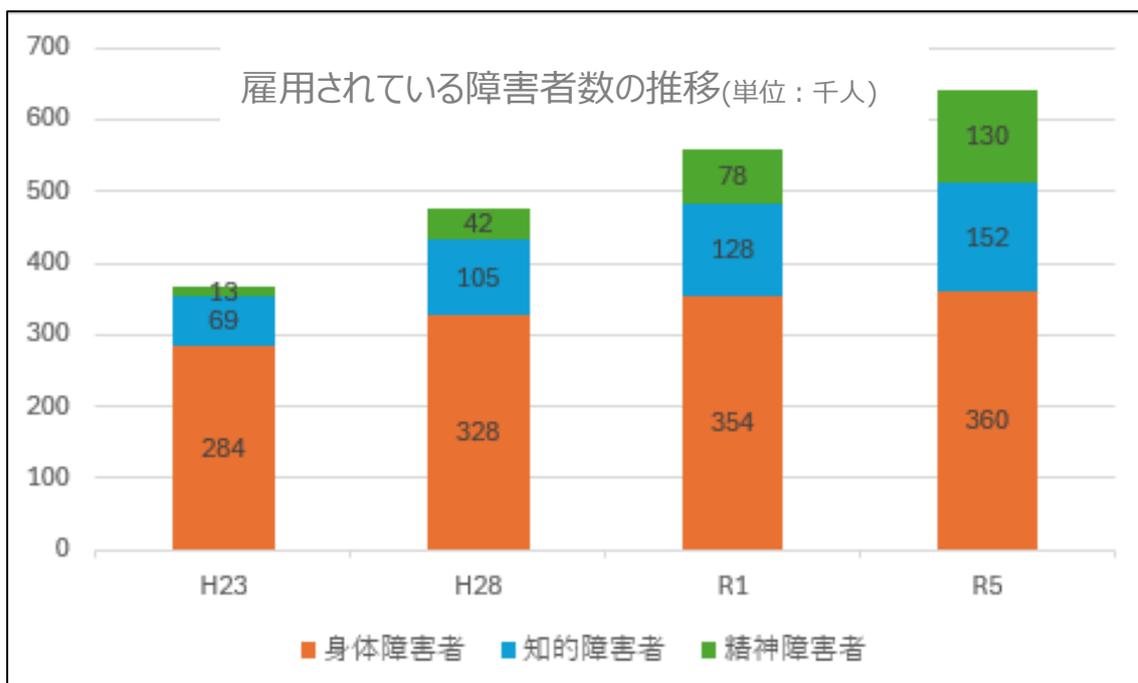
https://www.jeed.go.jp/disability/about_levy_grant_system.html

○ 障害者雇用状況報告とは

雇用する労働者数が一定数以上の事業主には、毎年 6 月 1 日現在における対象障害者の雇用状況を、翌月 15 日までに管轄のハローワークに報告する義務があります。

日本は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を

実現すること（障害者基本法）を基本としています。更に障害者の雇用施策においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、職業を通じた社会参加を進めています。近年では CSR や SDGs への関心も高まり、積極的に障害者雇用に取り組む企業も増え、障害者雇用は着実に進展してきています。



参照：厚生労働省 令和 5 年 障害者雇用状況の集計結果

法定雇用率は 5 年に 1 度の期間で見直すと言われていましたが、気が付けば 2.5%に、更に 2 年後には 2.7%へと引き上がるというのは、特に採用・雇用計画について急速な対応が求められることとなり、中々厳しい現状にあります。

国際連合の加盟国である日本は、ILO に批准し「誰ひとり取り残さない世界」の実現を目指しており、日本で事業する企業は必然的に推進していくことが求められています。

ハローワーク等、行政、支援機関の活用情報を是非参考にしてください。

[参照：法定雇用率引上げと支援強化について] <https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

安定した雇用継続のため、ハローワークや就労移行支援事業所^{※1}等と連携を図ることができます。

[参照：障害者雇用のご案内～共に働くを当たり前～] <https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>

※1「障害者総合支援法」に基づき、各自治体の指定を受けた民間企業や社会福祉法人、NPO 法人などが運営している通所型の福祉サービス施設です。就職するために必要な「職業訓練」の提供や「就職活動サポート」を行っています。

ジョブコーチによる支援等を実施する事業主への助成も実施しています。

[参照：企業在籍型職場適応援助者助成金・企業在籍型職場適応援助者の中高年齢等措置に係る助成金] https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/shokubatekiou_joseikin/sub04_kigyouzaisekigata_shokubatekiou.html