

## 人事よろず 相談室

雇用支援トータルアドバイザーに聞く

## 2024年4月に改正された「障害者の雇用の促進等に関する法律」について

**Q** 今年度より障害者雇用率が改定されましたが、障害者雇用率が未達成の場合どうなるのでしょうか？

**A** 企業にとって影響が大きいのが、法定雇用率の引き上げです。未達成のリスクや障害者雇用促進の対応方法について解説いたします。



長谷川 まゆみ

トータルマネジメントオフィス代表／特定社会保険労務士／DCプランナー／ファイナンシャルプランナー／日本キャリア開発協会認定CDA

## 《解説》

## ◆民間企業の法定雇用率の段階的な引き上げ

障害者法定雇用率が2024年4月より2.5%になり、2026年7月からは2.7%へ引き上げられます。

	2024年3月まで	2024年4月～	2026年7月～
法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
雇用義務が対象となる企業の範囲	従業員43.5人以上	従業員40人以上	従業員37.5人以上
例) 企業規模300人の場合の障害者の必要雇用人数	6人	7人	8人

今年度新たに対象になる企業はもちろんですが、昨年度までは法定雇用率を達成していた企業でも、従業員数によっては、さらなる障害者の雇用が求められることになります。

## ◆障害者雇用率が未達成の場合、どうなるのでしょうか？

障害者の雇用義務対象企業は、毎年6月1日に障害者雇用状況を管轄のハローワークに報告しなければいけません。この報告で法定雇用率が未達成の場合、常時雇用労働者が100人超の企業については、行政は次のような対応を行います。

1. 不足人数1人当たり月額50,000円の障害者雇用納付金を徴収
2. ハローワークの行政指導

ハローワークの行政指導は納付金を収めていれば免れるものではなく、以下のいずれかに該当する場合、2年間で障害者を雇用するための計画書の提出が求められることがあります。

- ・実雇用率が全国平均未満かつ5人以上不足している場合
- ・障害者雇用が10人以上不足している場合
- ・障害者の必要雇用人数が3～4名で障害者を全く雇用していない場合

計画1年目の12月に計画の進捗確認を行い、実施状況が芳しくない企業には、計画の適正実施を勧告します。そして最終的に計画に基づいた雇用状況の改善が見られない場合、企業名の公表を前提とした特別指導が行われ、その後は企業にとって最も大きなリスクとなる企業名公表という流れとなります。

## ◆障害者雇用促進の対策方法は？

この度の改正では、雇用率の算定対象となる障害者の拡大が盛り込まれています。これまで対象外だった週の所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者も、精神障害者と重度の身体・知的障害者を0.5人として算定できるようになりました。

そこで例えば、多忙な昼間のみに業務を行ってもらうとか、短時間しか就労できない障害者を雇用するなど柔軟な対応が可能になり、雇用の範囲を拡大することが出来ます。

国が障害者雇用を更に促進しようとする背景を踏まえると、企業としては障害者雇用を義務として受け止めるのではなく、前向きな発想で取り組んでいくことが必要になってくると思います。