

今回は、障害者の職業の安定を図ることを目的とした、「障害者の雇用促進制度」についてご紹介します。

- ①障害者の法定雇用率の引き上げ [今回]
- ②障害者雇用の実態と相談窓口
- ③将来的な障害者雇用の流れ

ノーマライゼーション

障害者の生活実態

障害者基本計画

障害者の雇用制度①②③

発達障害
① ②

①法定雇用率の引き上げ(H25.4月～)

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)以上になるように義務付けています。

今回の法改正では

- ・法定雇用率を5年毎に見直す
- ・法定雇用率を守る事業主の範囲が従業員56人以上から50人以上に変わりました。

事業主区分	法定雇用率	
	旧	⇒ 25年4月～
民間企業	1.8%	2.0%
国、地方公共団体等	2.1%	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.0%	2.2%

②障害者雇用を進める必要性

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。障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員としてとも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。

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、改善されない場合は、企業名が公表されます。

また、法定雇用が未達成の企業(従業員200名以上)は足りない一人につき月5万円を国に納めることになっています。その財源をもとに法定雇用率を上回っている企業に対して障害者雇用調整金、報奨金等の各種助成金を支給しています。

③障害者の適職

障害者の適職というものはなく、一人ひとりの障害状況やスキル、本人の希望・意欲に応じて、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職までさまざまな職種で雇用されています。

(参考; 障害者雇用事例リファレンスサービス)

④特例子会社

雇った障害者を親会社(グループ)の雇用とみなして雇用率に合算できる子会社。障害者が5人以上で、従業員に占める割合が20%以上などの条件を満たした場合に、厚生労働大臣が認定する制度。親会社と異なる労働条件で勤務できるなどができる。H25/5月現在、378社。

特定子会社は、製造メーカー、サービス業などを中心にグループ企業が中心となっています。具体的な企業名は、厚労省のHPで参照することができます。

資料出所①②③: 厚労省HP

●お問合せはこちらまで

info@kitawel.com

Welfare

北村 社会福祉士事務所(北村 弘之)
〒226-0016 横浜市緑区霧が丘3丁目7-7
TEL:045-924-1777 <http://www.kitawel.com>