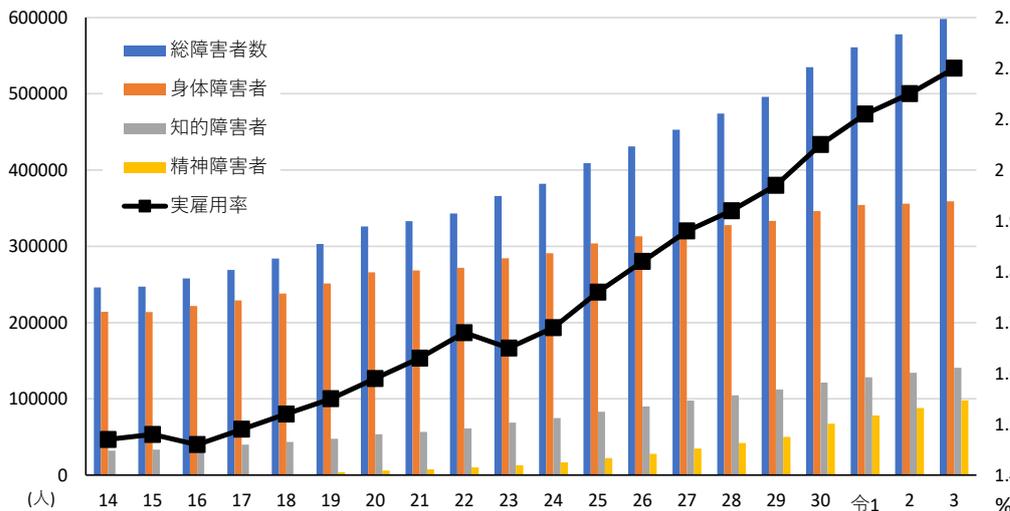




安定した障害者雇用を実現する制度

【引き上げとなった法定雇用率……日本の障害者雇用の実情は？】

2021年3月1日より法定雇用率が引き上げられ、民間企業では従業員数43.5人以上の企業規模の場合1人以上障害者を雇用しなければなりません。また、発達障害を含む精神障害の雇用定着の促進を目指し、2020年4月1日より対象に加わっています。



【集計結果】

障害者雇用数は18年連続で上昇し、特に精神障害者雇用の伸び率が高い。

【事業主に求められている事】

- 1) **安定した雇用に向けた環境づくり**
- 2) 職場内での精神障害を含む**障害に関する啓蒙・普及**

令和3年度 障害者雇用状況の集計結果

厚生労働省 2021.12.24

【企業に定められている障害者雇用に関する義務とは】

障害者雇用率未達成企業は、障害者の雇用計画の作成・実施を行い、適切に実施されない場合は厚生労働省から勧告があり、さらに改善がない企業は企業名の公表が行われます。

- ① **障害者雇用納付制度**：事業主間の負担を公平化し、雇用の水準を高める事が目的です。
法定雇用率未達成企業から障害者雇用納付金を徴収し、法定雇用率達成企業に調整金・報奨金を支給しています。
- ① **差別禁止**：障害者に対して障害者でない者と均等な機会を与えなければならず、**障害である事を理由に不当で不利益な扱いを行う事は禁止**されています。
- ② **合理的配慮**：障害者と障害者でない者と均等な機会を与えるため、**当事者と企業側との話し合いのもと環境を整えたり、適切なサポートを実施**することです。採用時のみならず、定期的に話し合いを行い、見直す事が必要です。

【障害者雇用に関わる助成金も整備されています】

助成金/税制優遇措置：

障害者を雇用する際に環境整備や適切なサポートのための特別な配慮が必要となる場合があります。障害特性に合わせた継続的かつ安定した雇用を行うための制度があります。

＜障害の程度に関わらず、働きやすい環境を作るために＞

どんな人でも得意／不得意分野はあり、障害特性も同様に障害者の数だけ異なります。

障害の正しい理解、適切な配慮、円滑なコミュニケーションに関する啓蒙が大切です。

障害の理解促進、職場内対人関係などの啓蒙など私たちが行います。まずはご連絡を！

Mail : info@mrc-sapporo.co.jp

電話番号 : 011-209-0556

