

障がい者雇用促進法の改正 法定雇用率を2.0%に引き上げ

今が旬の情報提供を

~第9回~

公的保険アドバイザーからの情報特旬便!

(一社)公的保険アドバイザー協会 福島 紀夫



<https://siaa.or.jp/>

障がい者雇用
制度改定
の背景
障がい者雇用
促進法
の改定
が実現
する
背景
は、
障がい者
雇用
促進法
の実績
が、
企業側
の理解
度が、
低調な
中小企
業、大企
業がけん引
する現状
にあります。
この現状
を打破す
るため、
政府は、
障がい者
雇用
促進法
の改定
を実現
すること
を決定
しました。

国は、雇用の場面において障がい者に対する差別の禁止や合理的配慮義務を定めており、働く上で環境改善を目指しています。このように文字にすると、果たして障がい者自身も差別されないと感じているのかと疑問に思うこともあります。一般的に差別が見受けられるとして、企業に對しての警鐘を鳴らしてあると思われますが、正直、この制度が本当に障がい者雇用を促進しているのか危惧する声もあります。

障がいを持つて働く方には、生まれ持つて障がいを抱える方と、何らかのアクシデントで障がいになった方に分かれます。途中から障がいになった方からすると、い者自身も差別されないと感じているのかと疑問に思うこともあります。一般的に差別が見受けられるとして、企業に對しての警鐘を鳴らしてあると思われますが、正直、この制度が本当に障がい者雇用を促進しているのか危惧する声もあります。

障がいを持つて働く方の中には、生まれ持つて障がいを抱える方と、何らかのアクシデントで障がいになった方に分かれます。途中から障がいになった方からすると、い者自身も差別されないと感じているのかと疑問に思うこともあります。一般的に差別が見受けられるとして、企業に對しての警鐘を鳴らしてあると思われますが、正直、この制度が本当に障がい者雇用を促進しているのか危惧する声もあります。

障がいを持つて働く方の中には、生まれ持つて障がいを抱える方と、何らかのアクシデントで障がいになった方に分かれます。途中から障がいになった方からすると、い者自身も差別されないと感じているのかと疑問に思うこともあります。一般的に差別が見受けられるとして、企業に對しての警鐘を鳴らしてあると思われますが、正直、この制度が本当に障がい者雇用を促進しているのか危惧する声もあります。

障がいを持つて働く方の中には、生まれ持つて障がいを抱える方と、何らかのアクシデントで障がいになった方に分かれます。途中から障がいになった方からすると、い者自身も差別されないと感じているのかと疑問に思うこともあります。一般的に差別が見受けられるとして、企業に對しての警鐘を鳴らしてあると思われますが、正直、この制度が本当に障がい者雇用を促進しているのか危惧する声もあります。

障がいを持つて働く方の中には、生まれ持つて障がいを抱える方と、何らかのアクシデントで障がいになった方に分かれます。途中から障がいになった方からすると、い者自身も差別されないと感じているのかと疑問に思うこともあります。一般的に差別が見受けられるとして、企業に對しての警鐘を鳴らしてあると思われますが、正直、この制度が本当に障がい者雇用を促進しているのか危惧する声もあります。

障がいを持つて働く方の中には、生まれ持つて障がいを抱える方と、何らかのアクシデントで障がいになった方に分かれます。途中から障がいになった方からすると、い者自身も差別されないと感じているのかと疑問に思うこともあります。一般的に差別が見受けられるとして、企業に對しての警鐘を鳴らしてあると思われますが、正直、この制度が本当に障がい者雇用を促進しているのか危惧する声もあります。

低調な中小企業、大企業がけん引

法定雇用率(2.0%)を下回る現状

がけん引していることにによる数値の増加があり、中小企業においての取組みは低調ともいわれています。

また、割合でみると、身体障がい者は321万人で10年前と比較して1・4倍、知的障がい者は98万人で2・45倍、精神障がい者は35万人で、こ

ちらは35%純増といつて法定雇用率は一般民間企業に対しては2・0%となりており、これが平成30年4月には2・2%に引き上げられ、さらに精神障がい者も算定基礎として含まれることになり

ます。精神障がい者が増加していくことと、企業の内側で支えられていくことを鑑み、

雇用上のトラブルの多さが課題

普段のコミュニケーションが大切

法定雇用率を下回る現状では、法定雇用率の状況では、法定雇用率の2・0%を下回る1・8

雇用環境に話を戻しますと、まだまだ雇用上でトラブルが多いとのことです。嫌がらせやそれ

が發展してパワハラの問題になるなど、雇う側にも雇われる側にもリスク

は伴っています。車いす使用者の確保、ならびに障がい者がその有する能力を

効果的に發揮できるようになるための措置という念頭がありますので、促進

することとは求められます。障がい者雇用で全国的に有名な日本理化学工業さんは、50年以上前から

障がい者雇用は、がん

施設や設備の問題もありませんが、企業負担の大

きさを考えなければいけ

ますので、改装を行なう上

での助成制度を活用する

ことでも考えなければいけ

ませんが、企業負担の大

きさを考えると思つたよ

うには進まないのかもし

れません。

また、待遇面での差別や企業内の施設を使用さ

れないなどは明らかに差別となりますので、明確な禁止事項となります。

障がい者とそうでない方との均等な機会および待

てください。後でお話を伺うと、その方が障がい者雇用のお一人目の方だ

ったそうです。その後定年で引退されるまで、企

業の内側で支えられてい

たよう

うするのがいいのか?」

好評開催中!

・東京・11月14日(火)

・大阪・11月21日(火)

・東京・12月7日(木)