

# 法定雇用率(2.0%)を下回る現状

## 低調な中小企業、大企業がけん引

国は、雇用の場面に於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ていると感じているのかと疑問に思うこともありま

状況では、法定雇用率の2.0%を下回る1.88%(厚生労働省発表、平成27年6月1日現在)ですが、毎年着実に障がい者雇用は増加してきています。これは、大企業

がけん引していることによる数値の増加があり、中小企業における取組みは低調ともいわれています。また、割合で見ると、身体障がい者は3.21万人で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

## 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

障がいを持って働く方の中には、生まれ持った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とに分かれます。途中から障がいになった方からすると、障がい者雇用促進法でいう「法定雇用率」にも問題があると指摘して

雇用環境に話を戻しますと、まだまだ雇用上でのトラブルは多いとのこと。嫌がらせやそれが発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。車いすを使用する方にとっての施設や設備の問題も

現在の法定雇用率の義務付けは、身体障がい者は昭和51年、知的障がい者については昭和61年になって定められたもので、この企業はそれ以前から障がい者雇用を積極的に行ってきたことは学ぶところが多くあります。障がい者雇用は、がん患者の就労促進とならんと重点課題になっていくと思われま



(一社)公的保険アドバイザー協会 福島 紀夫

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

## 今が旬の情報提供を 公的保険アドバイザーからの情報特旬便!

~第9回~

来年4月に行われる障がい者雇用促進法の改正が、どのような効果をもたらすのかについて考えてみます。障がい者の定義としては、身体障がい、知的障がい、精神障がいの3つに区分されます。その3つを合わせた障がい者雇用との均等な機会および待遇

また、待遇面での差別や企業内の施設を使用させないなどは明らかな差別となりますので、明確な禁止事項となります。障がい者としてそうでない方との均等な機会および待遇

「保険業界向けセミナー好評開催中!」  
・東京:11月14日(火)  
・大阪:11月21日(火)  
・東京:12月7日(木)

# 障がい者雇用促進法の改正 法定雇用率を2.2%に引き上げ