

どのくらい知ってる？

障害者雇用促進法

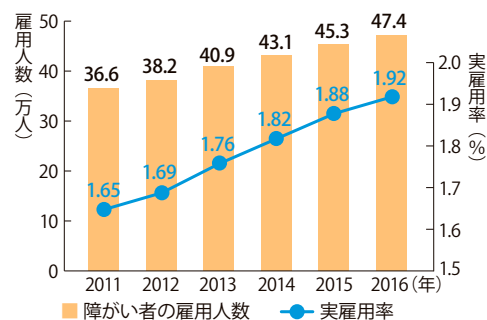
障害者雇用促進法は、障がい者の雇用促進をはかるため、事業主の義務や障がい者本人への公的支援措置などを規定する法律です。
2018年4月1日より法定雇用率の引き上げが実施されます。今回はその内容をおさらい！誰もが働きやすい環境づくりのため、労働組合としてできることを考えてみましょう。



(監修：連合 雇用対策局)

障がい者雇用の現状

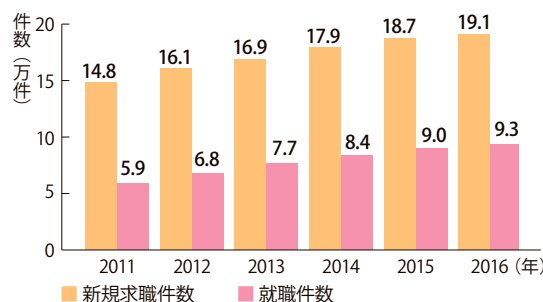
障がい者の雇用人数と実雇用率の推移



民間企業に雇用されている障がい者の数は2016年で約47万人。13年連続で伸びていますが、実雇用率は1.92%です。法定雇用率2%を達成している企業の割合は約半数にも及んでいません。

2018年4月から
さらに法定雇用率が
上がるんだ！

障がい者の新規求職件数と就職件数の推移



2016年にハローワークに新規求職申込をした障がい者の数は約20万人で5年前より4万人増えています。

でも就職を希望する
障がい者の半数以上が
就職できていないんだ

障害者雇用促進法の内容！

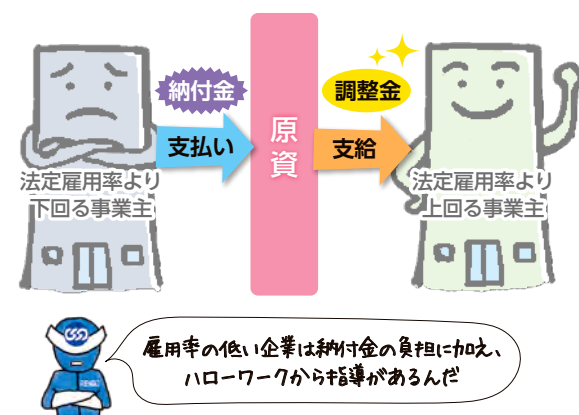
雇用義務制度

事業主に対し、障がい者雇用率に相当する人数の身体障がい者・知的障がい者の雇用を義務づけ

納付金制度

障がい者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整

障害者雇用納付金制度の仕組み



障がい者本人への公的措置

地域の就労支援関係機関による「障害者就業・生活支援センター」の設置

障がい者であることを理由とした差別的取り扱いを禁止

雇用に関する障がいを理由とした差別の禁止

合理的配慮の提供義務

事業主に障がい者が職場で働く際の支障を改善するための措置を行うことを義務化

苦情処理・紛争解決援助

事業主に対し、雇用する障がい者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化

それぞれの職場で
できる範囲で
取り組んでいく
ことが大事だね！



障がいの種類や重さ、あるなしにかかわらず、働く意欲と能力に応じて、地域社会で働きながら暮らしていけるように取り組んでいきましょう。

2018年4月からこう変わる！

法定雇用率の見直し

法定雇用率算定基礎の対象に精神障がい者が追加され、雇用率がUP

$$\frac{\text{身体障がい者数} + \text{知的障がい者数} + \text{精神障がい者数}}{\text{常用労働者数}} = \text{障害者法定雇用率}$$

追加！

具体的にはどう変わる？

	現行	移行措置期間	移行後
民間企業	2.0%	2.2%	2.3%
国・地方公共団体	2.3%	2.5%	2.6%
教育委員会	2.2%	2.4%	2.5%

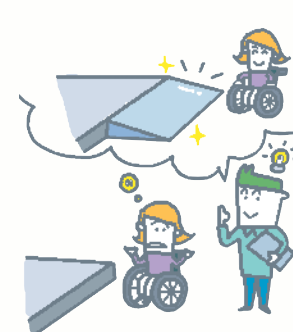
労働組合としてできること！

労使交渉で職場環境整備について交渉

労働協約・就業規則などをチェック



体制の整備について状況の確認・対応



- 合理的配慮の申し出に対応する整備
- 苦情について企業内での自主的解決をはかる仕組みづくり

組合活動でも合理的配慮が必要だね！

このページは連合HPでも配信中！皆さんもお使いください。