

# 2018年4月から 障害者法定雇用率が変わります

～社会的責任を果たすとともに障害者雇用を企業の「力」に～

日本商工会議所・東京商工会議所  
産業政策第二部

# 目次

1. はじめに P3
2. 2018年4月からの変更点 P6
3. 企業に対する支援 P10
4. 障害者雇用率制度について P16  
(制度解説編)
5. 障害者雇用に関する法制度 P23  
(制度解説編)

# 1. はじめに

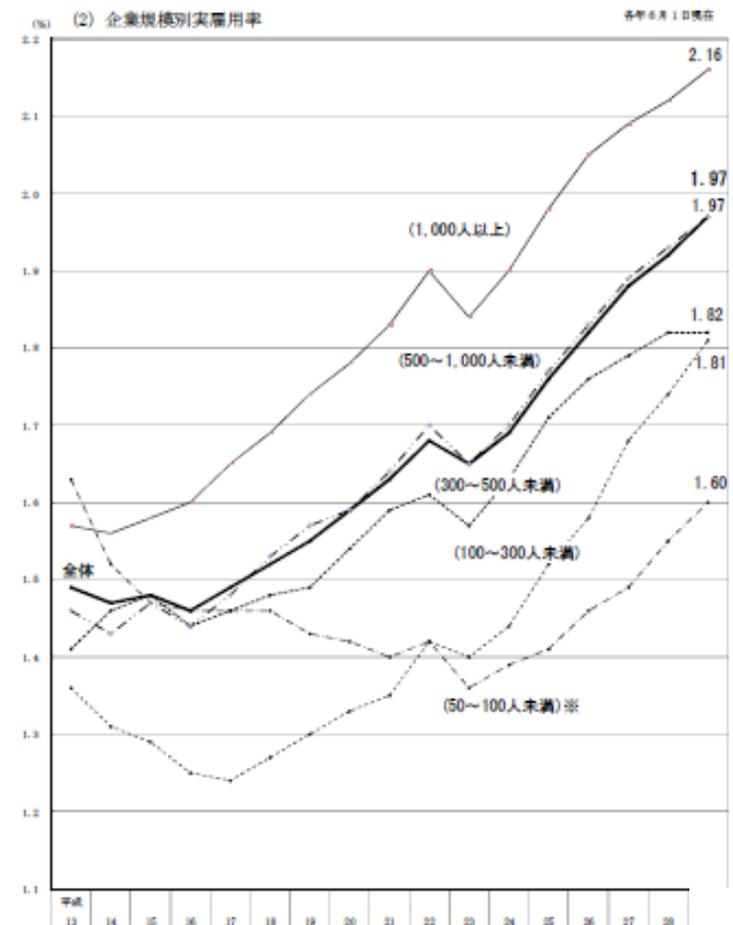
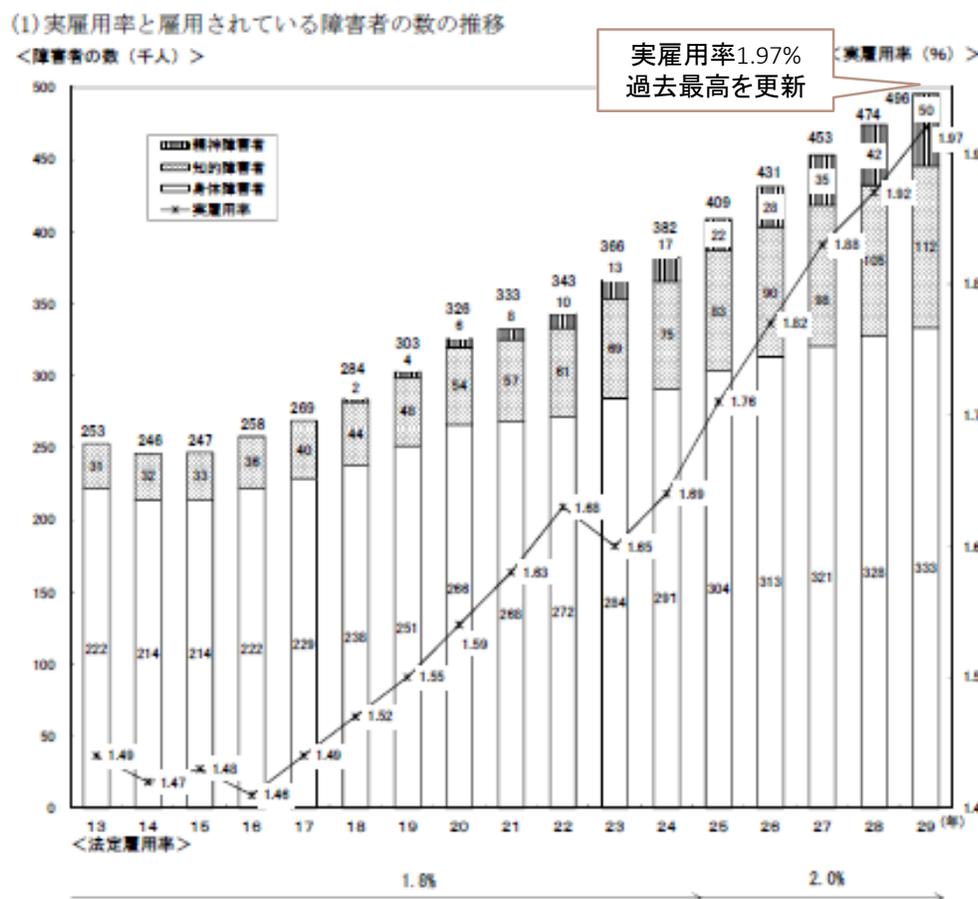
中小企業における障害者雇用の現状と考え方

# 1. はじめに

わが国においては1976年の身体障害者雇用促進法の改正以来、法定雇用率と納付金の仕組みから成る障害者雇用率制度を中心に、障害者の雇用促進が進められてきました。その結果、図(1)のように障害者雇用は推移しており、現在2.0%の法定雇用率は2018年4月から2.2%に引き上げられることが決定しています。雇用を通じて障害者の自立を支援することは企業の責務ですが、中小企業における障害者雇用は図(2)のように、伸び悩んでいるのが実態です。

一方で、近年、人手不足が中小企業の経営課題となっています。また働き方改革の実行による職場環境の改善も急務です。

障害者の雇用については、職場環境の見直しにつながったというプラスの効果の指摘も多くあります。そのような観点に着目するとともに、「すべての社員ができる仕事を担う」という考え方で、障害者の雇用を企業の力にする発想の転換が求められています。



【図(1)】 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移

【図(2)】 企業規模別実雇用率 (2017.6.1時点 厚生労働省)

## 2. 2018年4月からの変更点

2018年4月の制度変更による  
企業実務の変更点

- 2018年4月から、企業は法定雇用率2.2%に対応する人数の障害者を雇用しなければいけません
- 障害者雇用納付金申告書においては、1人の精神障害者の短時間勤務者（20～30時間／週）は1人として数えることとなります

## 2. 2018年4月からの変更点(1)

### ①障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わります

- 2013年の改正障害者雇用促進法により、2018年4月1日(施行日)から、障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わります。
- これにより、障害者雇用率の算定にかかる計算式が以下のように変わります。

(変更前)

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$



(変更後)

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

## 2. 2018年4月からの変更点(2)

### ②法定雇用率が改訂されます

- 2018年4月から、民間企業における障害者の法定雇用率は **2.2%** となります。
- これは「当分の間」の措置であり、2018年4月から **3年以内に**、 **2.3%** に引き上げられます。

(注) 2017年6月の調査結果を、下記の計算式に当てはめてそのまま計算すると、2.4%となりますが、激変緩和措置として上記の雇用率となりました。

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※2017年6月1日のデータでそのまま計算すると  
=約 2.4%

7 雇用率の低い企業に対しては、雇い入れ計画作成命令⇒適正実施勧告⇒特別指導の順で行政指導が行われ、それでもなお、実施が不十分な企業については企業名が公表される場合があります。

(注)「常時雇用する労働者」とは、1年を超えて雇用される者(見込みを含む)のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上である労働者(障害者を含む)を指します。

# 【参考1】雇用人数・対象企業の範囲の変動

※1人未満の数値は切り捨て ※下表は説明をシンプルにするため短時間労働、重度障害者のダブルカウント等のない例にしています。 (人)

常時雇用する労働者数	41	42	43	44	45	46	50	100	200	300	500	1,000	10,000
法定雇用率2.0%の場合の障害者雇用人数(~2018.3)	0	0	0	0	0	0	1	2	4	6	10	20	200
法定雇用率2.2%の場合の障害者雇用人数(2018.4~)	0	0	0	0	0	1	1	2	4	6	11	22	220
法定雇用率2.3%の場合の障害者雇用人数	0	0	0	1	1	1	1	2	4	6	11	23	230
<参考> 法定雇用率2.4%の場合	0	1	1	1	1	1	1	2	4	7	12	24	240

- 障害者雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられると…
  - 常時雇用する労働者数455人以上の企業は雇用すべき障害者の人数が増える場合があります。
  - 常時雇用する労働者数×障害者法定雇用率の計算結果が1以上になる企業は「46人以上」の企業となります。  
 $46人 \times 2.2\% = 1.012人 = 1人$       この時、44人の企業は…       $44人 \times 2.2\% = 0.968人 = 0人$  ←1人未満が切り捨てです

- 経過措置が終わり障害者雇用率2.3%が適用されると…
  - 常時雇用する労働者数522人以上の企業は雇用すべき障害者の人数が増える場合があります。
  - 常時雇用する労働者数×障害者法定雇用率の計算結果が1以上になる企業は「44人以上」の会社となります。  
 $44人 \times 2.3\% = 1.012人 = 1人$

8 このように、障害者法定雇用率の引き上げによって、雇用すべき障害者の人数が増えるだけでなく、より規模の小さい企業が1人以上の障害者雇用義務および報告義務を負うことになるという影響が生じます。

## 2. 2018年4月からの変更点(3)

### ③精神障害者である短時間勤務者の算定方法に変更があります

- 2017年3月末まで、障害者雇用納付金制度において短時間勤務者(週20~30時間勤務)は、雇用人数としては0.5人という数え方になります。
- 2018年4月より、以下の両方の条件を満たす場合は、雇用人数1人として数えることになりました。(注)対象外となる場合もありますので詳細条件ご確認ください

★ 精神障害者である短時間労働者

★ 新規雇入れから3年以内 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内

詳細条件はこちらを参照 ⇒ <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000192640.pdf>

(背景)

- 精神障害者は疲れやすい傾向があり、短時間勤務を希望される方が少なくありません。一方で、短時間勤務者の場合、労務管理業務の負担はあまり変わらないのに雇用人数が0.5人とされてしまうことで、企業の雇用意欲が減退するのではないかという指摘がされてきました。
- 精神障害者の雇用の促進、精神障害者の定着率の向上等を目的として、まずは3年間の時限立法として上記の算定方法の変更が施行されることとなりました。

### 3. 企業に対する支援

これから障害者雇用を考える企業にも、既に雇用している企業にも、各種支援が有ります

## 3. 企業に対する支援(1)

### ① 障害者雇用に関心はあるが「イメージを持ってない」という企業への支援

★まずは情報を集めて考えてみたい、という場合  **事例集** をご活用ください

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構では、「障害者雇用事例リファレンスサービス」をWeb公開しています。<http://www.ref.jeed.or.jp/>

業種・障害の種類・企業規模などで事例を検索する機能もありますので、是非ご参照ください。

★障害者が就業する職場を見てみたい、という場合

- ✓ 都道府県労働局では、①職場実習に関する説明会と、②実習受け入れ企業や障害者雇用のノウハウのある企業・特別支援学校などの見学会をセットにしたバスツアーを行っています。
- ✓ 障害者雇用の経験がない企業・初めて雇用しようとしている企業には、職場実習の実施を支援しています。

## 3. 企業に対する支援(2)

### ② 障害者を対象とした求人を行う企業への支援窓口

 **ハローワーク** へご相談ください

(支援の内容)

- ✓ 障害の態様や適性を考慮した求職者の紹介
- ✓ 求人票に書く内容等に関する相談
- ✓ 雇用管理上の配慮等についての助言
- ✓ 必要に応じて地域障害者職業センターなどの専門機関の紹介
- ✓ 各種助成金の案内
- ✓ 求人者・求職者が一堂に会する就職面接会の開催

# 3. 企業に対する支援(3)

## ③ 障害者をすでに雇用している企業への支援窓口

 **ハローワーク** へご相談ください

(支援の内容)

- ✓ 雇用管理上の配慮等についての助言
- ✓ 必要に応じて地域障害者職業センターなどの専門機関の紹介
  - \* 地域障害者職業センターではジョブコーチを職場に派遣し、障害者の円滑な就職及び職場適応を図る支援事業も行っています
  - \* その他、様々な相談に対応しています
- ✓ 各種助成金の案内

### 【相談例】

- 知的障害者に仕事をどのように教えたらよいかとまどっている
- 障害特性に合わせて作業工程を変えたいが、どのようにすればよいか
- 休みがちな障害者がいるが、原因が分からず困っている
- 長く勤務している障害者の作業量が、最近落ちてきたがどのように指導するべきか

# 3. 企業に対する支援(4)

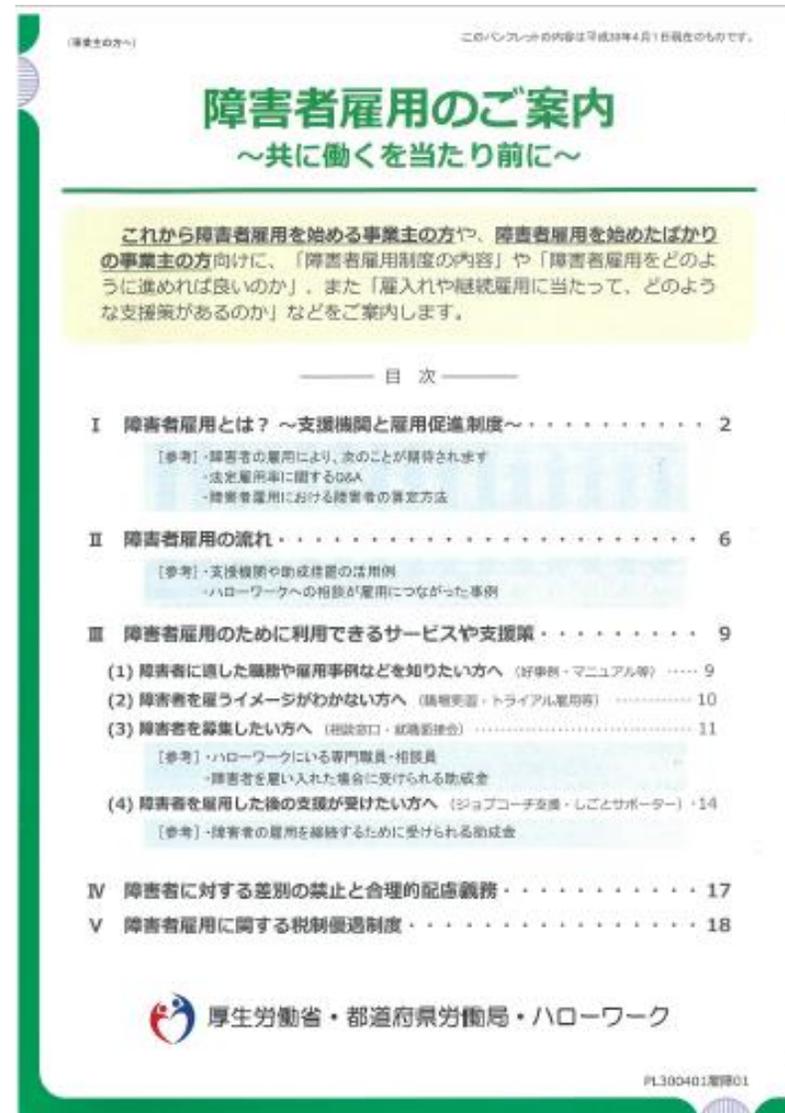
## ★パンフレットのご紹介

これから障害者雇用を始める企業や、障害者雇用を始めたばかりの企業むけに、新たに障害者を雇用しようとするときの進め方や、各種支援策、その他関連する制度等をまとめたパンフレットが発行されました。

是非、ご活用ください。

※お問い合わせは労働局、ハローワークまで。

※近日中に、厚生労働省HPにも掲載予定です。



## 【参考2】 障害者雇用に対する事業者の声

(高齢・障害・求職者雇用支援機構 「障害者雇用事例リファレンスサービス」 より抜粋)

### ★障害者雇用の良い点

- 障害のある従業員がともに一生懸命やってくれていることで他の従業員が「自分も頑張ろう！」と思い始め、社内の士気が上がる結果に結びついている。(従業員50人／視覚・精神・難病)
- 障害のない従業員が刺激を受け、弱者に対するいたわりや思いやりが生まれた。職人氣質の集団が他の従業員を意識し新たなチームワークが生まれた。(従業員51人／知的・精神)
- 障害のある社員が自分に託された仕事から逃げず、正面から向き合う真摯な態度、その懸命な姿を見て、障害のない社員が仕事に取り組む姿勢、責任感を再確認するなどの好影響を受けた。(従業員51人／知的、精神)
- 障害者を雇用したことで、職員が自分の担当業務以外にも関心を持つようになった。(従業員30人／聴覚、内部、知的、発達)

### ★障害者雇用の難しい点

- 作業上の「見落とし」がなかなかなくなる。(従業員50人／視覚・精神・難病)
- 職務遂行能力などから判断する担当業務マッチングノウハウの習得が必要。また、ハローワーク、障害者支援施設、障害者就業・生活支援センターからの支援と、それらとのさらなる連携が必要。(従業員51人／知的、精神)
- 急なスケジュール変更等が苦手で、作業が抜けることが多いため、チェックシートを作成して対応している。(従業員30人／聴覚、内部、知的、発達)

### ★その他

- 障害者雇用に対する助成金などの制度があることを知った。(複数社より同様のコメント)

## 4. 障害者雇用率制度について

### 企業が実施しなければならないこと

- 常時雇用労働者数が100人以上の企業は、障害者雇用納付金制度に基づく「障害者雇用納付金申告書」を毎年提出しなければいけません
- 常時雇用労働者数が100人以上で、法定雇用率を満たす人数の障害者を雇用できなかった企業は、未達成人数に応じた納付金を納付しなければなりません  
(納付金を納付しても雇用義務が免除されるわけではありません)  
(法定雇用率から求められる人数を超えて雇用している場合は、調整金・奨励金の支給対象になる場合があります)
- 「障害者雇用納付金申告書」とは別に、常時雇用労働者数が45.5人以上の企業は、毎年「障害者雇用状況報告書」を提出しなければいけません

## 4. 障害者雇用率制度について(1)

### ①障害者雇用率

すべての企業は障害者雇用促進法第43条に基づく障害者雇用率(法定雇用率)以上の人数の障害者を雇用することが義務付けられています。

障害者雇用率は、少なくとも5年ごとに、以下の計算式によって求められる割合の推移を勘案し、政令で定めることとなっています。

障害者雇用率 =

$$\frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

障害者雇用率とは、

「働くことが可能なすべての人の人数に占める、  
働くことが可能なすべての障害者数の割合」

(失業者を含む)

## 4. 障害者雇用率制度について(2)

### ①障害者雇用率 <除外率制度について>

障害者の就業が一般的に困難であると考えられた業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除できる障害者雇用義務の軽減制度です。

本制度は2004年4月に廃止されましたが、除外率が設定されていた業種については経過措置として段階的な引き下げ、縮小を進めています。現在、適用されている除外率はこちら↓を参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/18.pdf>

計算例1) 道路貨物運送業(除外率20%) 常時雇用労働者600人のA社 (雇用義務のある障害者数)

障害者雇用率2.0%のとき:  $\{600人 - (600人 \times 20\%)\} \times 2.0\% = 9.6人 \rightarrow 9人$

障害者雇用率2.2%のとき:  $\{600人 - (600人 \times 20\%)\} \times 2.2\% = 10.56人 \rightarrow 10人$

計算例2) 建設業(除外率20%) 常時雇用労働者50人のB社

障害者雇用率2.0%のとき:  $\{50人 - (50人 \times 20\%)\} \times 2.0\% = 0.8 \rightarrow 0人$

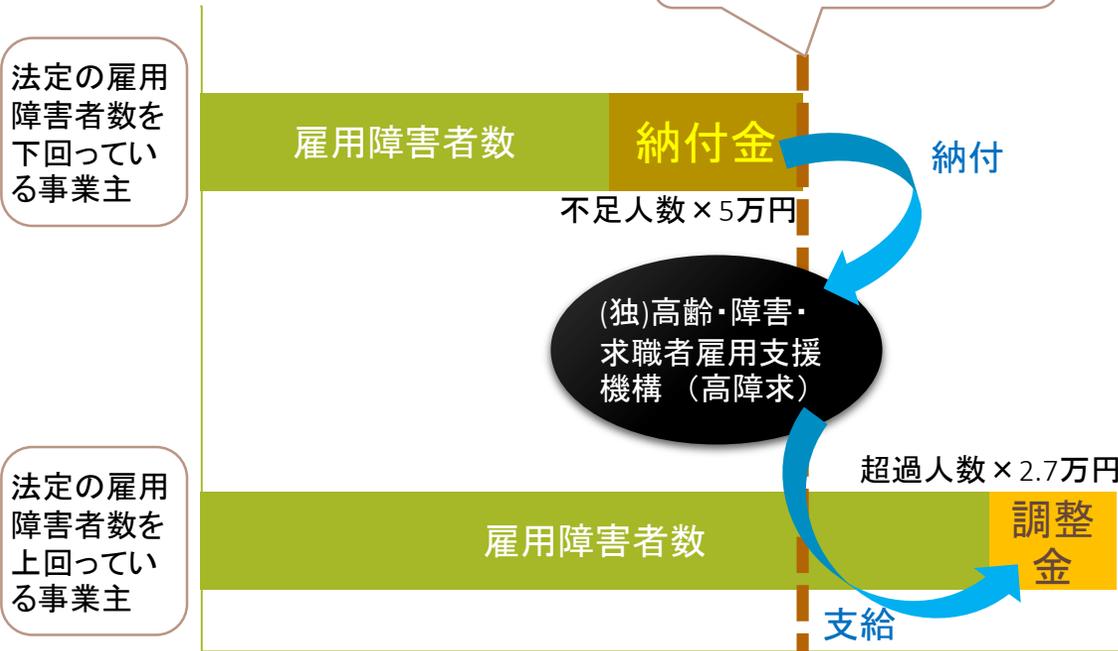
障害者雇用率2.2%のとき:  $\{50人 - (50人 \times 20\%)\} \times 2.2\% = 0.88 \rightarrow 0人$

# 4. 障害者雇用率制度について(3)

## ②障害者雇用納付金制度

障害者雇用納付金制度は、身体障害者、知的障害者および精神障害者を雇用することは事業主が共同で果たしていくべき責任であるという社会連帯の理念に立ち、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより障害者の雇用促進と職業の安定を図ることを目的として設けられた制度

要するに、法令の要求通りに障害者を雇用する企業だけに経済的負担を負わせるのは公平性に欠くとして、法令に従った人数の障害者を雇用していない企業から納付金を集め、それを障害者を多く雇用している企業への支援に使うことで、経済的公平を実現しようとする制度です。同時に、企業に障害者雇用を促す効果もあります。



# 4. 障害者雇用率制度について(4)

## ②障害者雇用納付金制度 <対象となる企業・金額>

**障害者雇用納付金の徴収**

- ・1人あたり5万円／月
- ・常用雇用労働者数100人超企業が対象
- ・毎年5月中旬迄に前年度分(4～3月)申告
- ・雇用障害者数が不足している企業は申告とともに納付

(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構 (高障求)

**障害者雇用調整金の支給**  
1人あたり27,000円／月

常用雇用労働者の総数が100人超で、雇用障害者数が法定数を超過している事業主に対し申請に基づき支給

**報奨金の支給**  
1人あたり21,000円／月

常用雇用労働者の総数が100人以下で、雇用障害者数が所定の計算式から算出される数を超える事業主に対し申請に基づき支給

**在宅就業障害者特例調整金の支給 (※)**

**在宅就業障害者特例報奨金の支給 (※)**

**各種助成金の支給**

※ 在宅就業障害者(自宅等において就業する障害者)に仕事を発注する企業に対して特例調整金・特例報奨金を支給する制度。  
※ 企業が在宅就業支援団体(在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣に申請し、登録を受けた法人)を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も対象となります。  
詳細は下記参照  
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000128291.pdf>



### ポイント!

- ・ 納付金の納付義務は、常時雇用労働者数100人超の企業に課せられます。
- ・ 常時雇用労働者の総数が100人超200人以下の企業は、納付金減額特例により1人あたり4万円／月が適用されます。(平成32年3月31日まで)
- ・ 雇用率2.2%引上げ後、45.5人以上100人以下の企業は、障害者の雇用義務・報告義務はあります。納付金納付義務はありません。
- ・ 雇用している障害者の人数が法定を超える企業のうち、常時雇用労働者数100人超の企業は調整金の申請が可能、100人以下の企業は報奨金の申請が可能です。

# 4. 障害者雇用率制度について(5)

## ②障害者雇用納付金制度 <手続き>

### ◆障害者雇用納付金申告書の提出義務を負う企業

4月1日～翌年3月31日までの1年間について、常時雇用する労働者の数が100人超となる月が5か月以上あった企業

(短時間勤務者は0.5人として数える、重度障害者は2人分として数える等のルールがあるので詳細要確認)

### ◆提出期間

対象年度(4月1日～翌年3月31日)の翌年4月1日～5月中旬ころ

### ◆納付金納付期限

納付申告書提出と同じ(5月中旬) ※但し、納付金が100万円を超える場合は3回の分納が可能

### ◆申告手続き書類及びマニュアル等

平成29年度障害者雇用納付金制度「ご案内」<http://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/om5ru80000002u8f-att/q2k4vk0000003wln.pdf>

平成29年度記入説明書 [http://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/procedure\\_manual\\_noufu.html](http://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/procedure_manual_noufu.html)

障害者雇用納付金の申告納付に関するよくあるご質問 <http://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/om5ru8000000102p-att/om5ru800000010em.pdf>

(注) 「障害者雇用納付金申告書」は、「障害者雇用状況報告書」とは別のものです。

「障害者雇用状況報告書」は、常時雇用する労働者45.5人以上(2018.4～)のすべての企業に提出が義務付けられます。

(提出先も異なります。納付金申告書は高障求の各都道府県窓口へ。雇用状況報告書はハローワークへ。)

# 4. 障害者雇用率制度について(6)

分かりにくいのでちょっと整理しておきましょう

## ②障害者雇用納付金制度 <適用対象になる制度のまとめ(法定雇用率2.2%の場合)>

<p>障害者雇用率に基づく人数を上回る障害者を雇用した場合</p>	<p><b>報奨金の対象になる可能性があります</b>                  &lt;報奨金の支給申請ができる企業&gt;                  ●常時雇用労働者数が100人以下の月が8か月以上 且つ                  ●雇用している障害者の各月の人数の合計が、①②のどちらか大きい方の数字を超えている事業主                  ①72人                  ②4月～翌3月の各月について「常時雇用労働者数×4/100」を計算しその12か月分の合計数</p>			<p><b>障害者雇用調整金</b>                  ●障害者雇用調整金支給申請書を、翌年度の4月～5月中旬の提出期間中に提出                  ●高齢・障害・求職者支援機構が審査を行い、10月1日～31日の間に指定の銀行口座に振り込み</p>	
<p>常時雇用労働者の人数</p>	<p>45.5人未満(注1)</p>	<p>45.5人～100人</p>	<p>101人～200人</p>	<p>201人～</p>	
<p>雇用している障害者の人数が障害者雇用率に基づく人数に達していない場合</p>		<p><b>障害者雇用納付金申告書の提出義務なし</b></p>			
		<p><b>障害者雇用納付金申告書の提出義務なし</b></p>		<p><b>障害者雇用納付金申告書および納付</b>                  [納付金の額]                  =未達人数×4万円/月                  (注2)</p>	<p><b>障害者雇用納付金申告書および納付</b>                  [納付金の額]                  =未達人数×5万円/月</p>

(注1)障害者雇用率2.2%の場合です。経過措置終了後2.3%が適用された時には「～43.5人未満」となります。  
 (注2)100人超200人以下の企業は、納付金減額特例により1人あたり4万円/月が適用されます。(平成32年3月31日まで)

## 5. 障害者雇用に関する法制度

企業に求められていること

### 障害者雇用促進法

- すべての企業には、障害者である労働者が職業人として自立しようとする努力に対して協力する責任がある

### 障害者差別禁止法

- 障害を理由として障害者を不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。
- 事業者は、実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮を行う努力義務を負う

# 5. 障害者雇用に関する法制度(1)

## ①障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)

※以下抜粋は2018年4月施行の文言

障害者雇用の基本的な考え方を定める法律です。雇用率と納付金の制度の枠組みも定められています。

(基本的理念)

**第3条** 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする

💡 **ポイント!**

雇用を通じて障害者の自立に協力することは、規模の大小にかかわらず、すべての事業主に課せられた責務です

(事業主の責務)

**第5条** すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

(一般事業主の雇用義務等)

**第43条** 事業主は・・・(中略)・・・その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数(その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第四十六条第一項において「法定雇用障害者数」という。)以上であるようにしなければならない。

法定雇用率2.0の場合、従業員48人の企業は、 $48人 \times 2.0\% = 0.96人 \rightarrow 0人$

法定雇用率2.2の場合、従業員48人の企業は、 $48人 \times 2.2\% = 1.056人 \rightarrow 1人雇用する義務$

(障害者雇用納付金の徴収及び納付義務)

**第53条 2** 事業主は、納付金を納付する義務を負う。

但し、現在は従業員100人未満の企業は納付を免除されています

(納付金の額等)

**第54条** 事業主が納付すべき納付金の額は、各年度につき、調整基礎額に、当該年度に属する各月ごとにその初日におけるその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数(その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。)の合計数を乗じて得た額とする。

調整基礎額 = **5万円**です(但し、従業員200人未満の企業は**4万円**)

(法定雇用人数に達しなかった人数) × 5万円 / 月の納付義務が生じるという意味です

# 5. 障害者雇用に関する法制度(2)

## ②障害者に対する差別を禁止する制度 <法律・指針>

雇用に関する様々な場面における障害者に対する差別の禁止と、合理的な配慮の提供が法律および指針等において定められています。

### (i) 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法) ※2016年4月1日施行

(事業者における障害を理由とする差別の禁止)

**第8条** 事業者は、その事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

2 事業者は、その事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない。

### (ii) 障害者差別禁止指針 (平成27年厚生労働省告示第116号)

障害者雇用促進法第34条に定める募集・採用時の機会均等、および第35条に定める不当な差別的取り扱いの禁止について、事業主が適切に対処できるよう、禁止される措置の具体例などを定めた指針です。

(指針本文はこちら↓)

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082149.pdf>

(参考)厚生労働省パンフレット「雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的な配慮の提供が義務となりました」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000099915.pdf>

# 5. 障害者雇用に関する制度(3)

## ②障害者に対する差別を禁止する制度

<事業者に求められる事項>

### ★「障害者だから」という理由だけによる募集・採用、賃金、配置、昇進等の不利な待遇は禁止

⇨職務能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすることは差別ではなく問題なし

(ex. 障害者ではないAさんの業務能力が障害者であるBさんより高い評価結果のときにAさんを先に昇進させることは差別にあたらない)

⇨合理的配慮に応じた措置の結果、障害者でない人と異なる取扱いとなることは差別ではなく問題なし

(ex. 本人の理解が進むよう配慮した結果、障害者のみ別メニューの教育研修プログラムになることは差別にあたらない)

### ★企業は過重な負担にならない範囲で合理的配慮に基づく措置を提供しなければいけません

募集・採用時: 「均等な機会」を確保するための措置

採用後: 「均等な待遇」の確保のための措置 および 障害者の能力発揮の支障となっている事情を改善するための措置

### ★企業は障害者からの相談に適切に対応するための体制を整備しておくことが求められます

#### **ポイント: 「コミュニケーション」が大事!**

- ◆採用前の面接等においては、公平な評価を行うために必要と思われる合理的な措置を事前に応募者と相談して提供しましょう。(ex. 視覚障害がある応募者に点字や音声などで採用試験を行うこと、聴覚・言語障害がある応募者に筆談で応対すること、障害者を支援している親族や福祉職員の面接同席をみとめること、等)
- ◆採用後は日常的にコミュニケーションとり、障害のある社員が困っていることなどを言いだしやすい関係を作りましょう。本人から申し入れがあった時には、一緒に考え、できることから柔軟に実施しましょう。
- ◆本人との相談だけでは解決が難しい場合は、本人との相談の場に障害者の支援者にも加わってもらうことや、外部支援機関への相談等も考えましょう。

2018年3月

日本商工会議所・東京商工会議所  
産業政策第二部

<http://www.jcci.or.jp/>

<http://www.tokyo-cci.or.jp/>

※本資料は、2018年3月時点の情報をもとに作成しています。法制度については、常に最新の情報をご確認ください。

※厚生労働省ホームページ「障害者の雇用」  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html)