

Nabeshima Labor Management

「精神障害者の雇用の義務化」ってどういうこと?

平成30年4月から、精神障害者も法定雇用率算定基準の対象となります。
「精神障害者雇用義務化」といっても精神障害者を必ず雇用しなければならないわけではありません。
これまで身体障害者と知的障害者のみで算出されていた法定雇用率に、精神障害者も加わることになりました。

～ 障害者雇用促進法の改正 ～

1. 障害者法定雇用率の引き上げ

平成30年4月1日より障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率が以下のように変更になり対象となる企業が拡大されます。

現 行	改 定
<u>2.0%</u> (従業員数50人以上の企業)	<u>2.2%</u> (従業員数45.5人以上の企業)

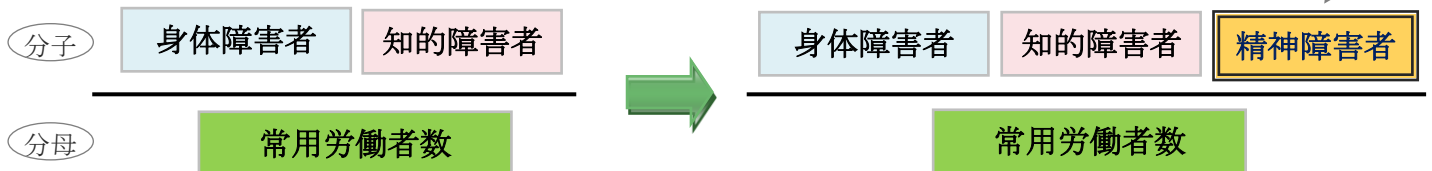
※ 従業員45.5人に1人の割合で障害者を雇用しなければなりません。

2. 算定基礎の見直し

現在の障害者雇用率

平成30年4月からの障害者雇用率

追加



※ 精神障害者にはうつ病や統合失調症、発達障害やてんかんも含まれますが、ここでの精神障害者とは精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方が対象になります。

また、平成28年4月より障害者に対する差別の禁止と障害者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置をとることとされています。

□ 障害者に対する差別の禁止

募集・採用・配置・昇進などの雇用における障害を理由とする差別的取り扱いが禁止されています。

× 単に障害者だからという理由で応募を拒否すること。

× 障害者について一律に試用期間を長くすること。

一方で、例えば、本来であれば雇用の継続はできないが、もう少し時間をかけて能力などの見極めをしたい等の理由で、合理的配慮に係る措置として延長することは差別に当たりません。

□ 合理的配慮の提供義務

障害者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置を講ずることが義務付けられています。

・車イスを利用する障害者に合わせて作業台の高さを調整する。

・知的障害者に口頭だけではなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明する。など

ただし、事業主に対して「過重な負担」になる場合は措置を講ずる義務はないとされています。

今後、法定雇用率の段階的な引き上げも予定されておりますので早めのご準備をお願い致します。

お知らせ

《筆者：小池》

- ◆年末調整において従業員の方のマイナンバーを取り扱うこととなりますが、情報漏えい等のないよう適切な管理をお願い致します。
- ◆年末年始のお知らせ 12月29日(金)～1月4日(木)⇒1月5日(金)から平常通りの業務となります。皆様方のご厚情に深く感謝申し上げます。来年もどうぞよろしくようお願い申し上げます。 職員一同

自然との共生



すっかり寒くなり日光連山は雪景色です。これから4月頃までは低山歩きで自然を味わいながら体を動かしていくつもりです。地元【古賀志山】は数年前の豪雨で以前の面影がなく、荒れ放題になっていますが、近いということで人気は抜群です。低山と言いつつ、毎年死亡者が後を絶ちません。所々岩場があり、足を鍛えるには絶好の場なのです。滑落には要注意です。晴れた日には筑波山・富士山も望めます。



古賀志山からの筑波山



わたしのひとこと

ここ1か月以内に労働基準監督署の調査が立て続けにありました。いずれも問題点は同じような内容で、長時間労働の削減、時間外手当の賃金額の確認、有給休暇の取得率のアップ、健康診断の実施等が対象になっています。昨年12月25日に自殺した電通の女性社員の影響は社会を大きく動かししました。このことで、働き方の改革が求められ、監督署の監督官が増員され、調査が一斉に細かくなりました。また、内部告発も増加しています。昼休憩時間の取得、振替休日の取得、時間外手当の不足分の支払いなどが求められています。人材不足の中でこのような問題をどう対応していくのが急務になっています。最低賃金の引き上げに沿って総人件費をどう見直しをしていくのかも経営上難問題になってきています。

本年も年の瀬が迫ってまいりました。今年も皆様方に支えていただき深く感謝しております。ありがとうございました。来る年もどうぞよろしくようお願い申し上げます。

鍋島 勝子

企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します



社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2

TEL: 028-635-9752 FAX: 028-635-9298

ホームページ <http://www.nabeshima-sr.or.jp>

E-mail: nabeshima@nabeshima-sr.or.jp

