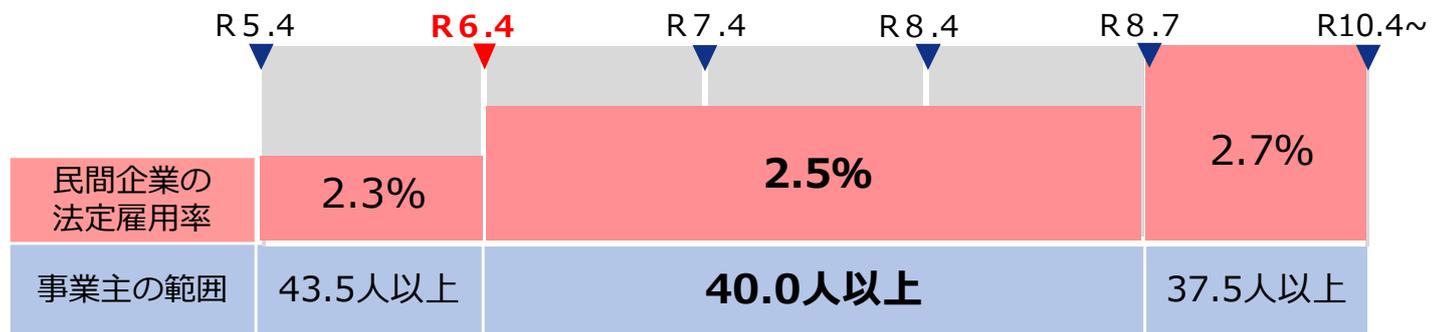


「障害者の法定雇用率引き上げ」をご存じですか？

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。この法定雇用率は段階的に引き上げられることとなっており、現行の2.3%から令和6年4月には「**2.5%**」に引き上げられ、これに伴い、義務を負うこととなる**事業主の範囲**も43.5人以上から「**40人以上**」に拡大されます。

障害者が一般の労働者と等しく働ける機会を保障するという制度目的をご理解いただき、新たに対象となる事業主も含めて、障害者雇用に取り組んでいただくようお願いします。



民間企業における法定雇用障害者数の算出方法について

算出方法は、

企業全体の常用雇用労働者数 × 法定雇用率（2.5%） = 法定雇用障害者数

（例）常用雇用労働者数41人の事業主の場合は、41人 × 2.5% = 1.025人 ÷ 1人
 この事業主の場合は1人の障害者を雇用する義務があります。（小数点以下は切り捨て）

注1) 常用雇用労働者数とは

雇用契約の形式如何を問わず、1週間の週所定労働時間が20時間以上の労働者であって、1年を超えて雇用される者（見込みを含む）をいいます。

注2) 除外率制度について

危険作業を伴うなど雇用を一律に義務付けることが適切でない業種について、常用雇用労働者数から一定数を控除する制度です。今後は、縮小される予定です。

▶ 「除外率制度について」<https://www.mhlw.go.jp/content/001133551.pdf>



赤枠内は令和6年4月から

雇用障害者数のカウントの方法について

障害者を1人雇用している場合のカウントの方法は、障害者の種別や労働時間によって異なります（右表参照）。なお、令和6年4月から、常用雇用労働者数には含まれない週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者について、0.5カウントとして算定できるようになります。

※ 詳細は、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	1	0.5

例えば…こんなお悩みはございませんか？



障害者雇用をどんなふうを考えればよいのだろう？

少子高齢化等に伴って人材不足がみられる中で、障害のある方の特性を強みとして捉え、事業活動に貢献できるような活躍の場を提供することは、雇用する企業にとっても貴重な労働力や戦力の確保に繋がります。



障害者雇用について相談できるところってどこだろう？

静岡県では、障害者雇用推進コーディネーター等を配置し、職務の選定・受入体制整備や採用・職場定着支援等を実施しています。
静岡障害者職業センターでは、障害者雇用の情報提供や障害者雇用管理に関する専門的な助言・援助等を、ハローワークでは、障害者に対する職業相談・職業紹介等を実施しています。
また、障害者就業・生活支援センターでは、障害者の生活面と就労面を支援しています。

※問い合わせ先は、下記ガイドブックのP56、P57「障害者就労支援体制マップ」をご参照ください。



ご案内

～「事業主のための障害者雇用ガイドブック」～

静岡県では、事業主の方が障害者雇用を進める中で感じる不安や課題に対し、各種支援制度や県内の関係機関を紹介する「事業主のための障害者雇用ガイドブック」を作成しています。ご活用ください。



▶「事業主のための障害者雇用ガイドブック」<https://www.pref.shizuoka.jp/sangyoshigoto/shuroshien/shuroshien/1040127/1026321.html>

静岡県、静岡労働局及びハローワークでは、関係機関とも連携して、障害者雇用に取り組む事業主の支援に引き続き取り組んでまいります。いつでもご相談ください。