

令和6年4月より障がい者雇用率が「2.5%」へ引上げになります。

令和4年12月の臨時国会において「障害者総合支援法」の一部を改正する法律が成立され、これに伴い「障害者雇用促進法」も改正されました。今回は（1）障がい者雇用率の引上げ等、（2）障がい者雇用における障がい者の算定方法の変更について確認していきます。

（1）障がい者雇用の引上げ等（令和6年4月以降）

すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障がい者を雇用する義務があり、一般事業主（民間企業）の障がい者雇用率は、令和6年4月から「2.5%」、令和8年7月から「2.7%」と段階的に引上げとなります。

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率：	2.3%⇒	<u>2.5%⇒</u>	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

なお、障がい者を雇用しなければならない対象事業主には、毎年6月1日時点での障がい者雇用状況のハローワークへの報告（義務）、障がい者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）が課せられています。

（2）障がい者の算定方法の変更

特例措置であった精神障がい者の算定方法が延長され、短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）の精神障がい者について当分の間、雇用率上、雇入れから期間等に関係なく1カウントとして算定できることになりました。また令和6年4月より、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の①精神障がい者、②重度身体障がい者および③重度知的障がい者について、雇用率上、0.5カウントして算定できるようになります。

（3）まとめ

障がい者雇用率の引上げと合わせて、障がい者の算定方法の緩和についても改正が行われることが公表されました。これにより障がい者雇用の間口が広がり、対象事業主は障がい者雇用率の確保がし易くなり、また障がい者にとっては体調による労働時間の調整が可能となることで、双方にとってメリットが受けられるようになります。対象事業主は、まず法令を遵守し、法定雇用率を満たす障がい者の雇用が必要となります。令和6年4月より、障がい者雇用の対象となる事業主が拡大されますので、従業員の確保に向けて早めに準備を進めるようにしましょう。また、雇入れ後においても能力に応じた業務の指示や職場環境の整備、定期的な面談を通じて働きやすい職場づくりを目指すこと等、障がいのある方のみならず、全従業員の雇用定着へつながらよう努めていくことが大切です。