

来年度から、障害者法定雇用率が 2.2%に

「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」により、企業には一定の割合で障害者を雇用することが義務づけられています。この法定雇用率が、**H30 年 4 月から 2.2%に引き上げられることが決まりました。**（ちなみに現在は 2.0%）

また、その 3 年後（2021 年）には 2.3%に引き上げることも予定されており、企業・事業所には対応が求められます。

具体的に言うと、来年度からは、**職員が 45.5 人以上いる事業所で最低 1 人の障害者を雇用することが必要**であり、2021 年度からは職員 43.5 人以上の事業所で障害者の雇用が求められることとなります。

※実務上、週の労働時間が 20～30 時間の労働者は 0.5 人としてカウントします。

なお、現在の法定雇用率は 2.0%ですが、これを達成している企業の割合は 48.8%となっており、半数以上の企業で法定雇用率を達成できていないという状況があります。（2016 年 6 月時点・厚労省調査結果）

福祉・介護の現場で障害者を雇用するというのは難しい面があるのも事実だと思われます。しかしながら、障害者採用枠を積極的にアピールしている大手事業所もあり、先の調査結果でも「医療・福祉」業界は実雇用率が 2.43%と、他産業に比ベトップとなっています。

「どんな仕事をしてもらうか」「周囲のサポートがどの程度必要か」「関係機関と連携・相談体制ができるか」といった課題はあるにせよ、工夫次第で多くの可能性があると思いますし、対外的な PR にもつながるものと思います。ぜひ前向きに考えてみてください。

働き方改革の実現のためにできることは？ ②

「ハローワークに求人を出しても応募さえこない」「新卒学生は大手企業に流れていってしまう」「中途採用しても数ヶ月で辞めてしまう人が多くて困る」…これらは、実際に事業所からよくお聞きする声です。

現場の人手不足、求人難はますます深刻になってい

ると実感します。

そんな状況を少しでも打破するために、ぜひ考えていただきたいのが「働き方改革」ということです。それは時代の流れだから、ということではなく、「働く人にとって魅力ある事業所づくり（＝採用力の強化）」、「職員が辞めない（辞めずにすむ）環境づくり（＝定着率の向上）」は、これからの事業所が避けては通れない必須の課題であるからです。

そしてそれは、突き詰めて言えば、“働く人のニーズに合わせた働き方を提示できるか”ということに懸かってくるものと思います。

たとえば、シフトの合間を埋めるような短時間パートの枠を作ったり、夜勤だけ勤務してもらう制度を設けたりすることで、これまで“条件が合わずに”働けなかった人たちが力を発揮できる可能性が広がります。さらにそれが今いる職員の負担を減らすことにつながる可能性もあります。

しかし、ただやみくもに柔軟にすればいいというものではありません。まずは、きちんとした**データ分析（過去の退職者の退職理由、今いる職員への聞き取り調査など）**から始め、根拠のある方策を検討していくことが重要です。

次回へ続きます

セミナー第 2 弾、開催検討中

今年度第 2 弾のセミナーについては、現在開催に向けて検討しております。できれば 9 月中～下旬に開催したいと思っておりますが、日程・会場など決まり次第、ご案内させていただきます。

テーマは、人材育成に欠かせない「ティーチングとコーチング」の考え方を中心に、と思っております。

詳細は、いましばらくお待ちください！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail: mail@sugiyama-sr.net