



## 平成 30 年 4 月から障害者の法定雇用率が引き上げられます！

### ◆企業に課されている義務

従業員を 50 人以上雇用している企業は、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課されています。

現在の民間企業における法定雇用率は 2.0% ですが、厚生労働省は、平成 30 年 4 月から 2.3% に引き上げる方針を固めました。これは、来年 4 月から、障害者雇用率の算定式に精神障害者を追加することとなること等を踏まえたものです。

### ◆障害者雇用率の引上げ率は？

民間企業の障害者雇用率は現行 2.0% ですが、2.3%（当分の間 2.2%、3 年を経過する日より前に 2.3%）に引上げられます。

国および地方公共団体ならびに特殊法人については現行の 2.3% から 2.6%（当分の間 2.5%、3 年を経過する日より前に 2.6%）に、都道府県等の教育委員会については現行の 2.2% から 2.5%（当分の間 2.4%、3 年を経過する日より前に 2.5%）に引上げられます。

いずれも 0.3% の引上げ幅となります。

### ◆算定式に精神障害者を追加

平成 30 年 4 月より、法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者が追加されます。これにより、身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として法定雇用率を計算することになります。  
〈算定式〉

## あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎 2 丁目 3 番 1 3 号

TEL : 0863-81-5634

FAX : 0863-33-3896

e-mail : [ksato@aisr.or.jp](mailto:ksato@aisr.or.jp)

ホームページ : <http://aisr.or.jp>

法定雇用率 = (身体障害者、知的障害者および精神障害者である常用労働者の数 + 失業している身体障害者、知的障害者および精神障害者の数) ÷ (常用労働者数 + 失業者数)

※「障害者」の範囲は、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を実雇用率の算定対象とします（短時間労働者は 0.5 人）。

### ◆「サポーター」を養成へ

厚生労働省は、今秋から、精神障害者などが働きやすい職場づくりの旗振り役となる「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成を始めるようです。民間企業で働く従業員に障害の特性などを把握してもらい、障害を持つ同僚への声かけなどをしてもらうなど、精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進していくことを目的とするものです。

なお、サポーター養成のため、民間企業の従業員を対象に障害の特性やコミュニケーションの取り方などを学ぶ講習会を全国で開催する予定とのことです。

## 企業が実施するメンタル不調対策が的を射ていない!?

### ◆ストレスマネジメントに関する調査

一般社団法人日本経営協会が実施した「組織のストレスマネジメント実態調査」の結果から、メンタルヘルス不調の要因と企業が行う対策がうまくかみ合っていない状況があることがわかりました。

この調査は、ストレスチェック制度開

始後、2016年12月から2017年1月にかけて行われました。

#### ◆要因と対策にズレがある

この調査の中で、「職場環境の改善」について、メンタルヘルス不調者を出さないために企業が行った対策は、1位：「超過勤務（残業）時間の削減」（69.4%）、2位：「従業員のハラスメントに対する知識と意識の向上」（44.2%）、3位：「ハラスメント防止・対策の強化」（35.5%）という結果となっています。

一方、メンタルヘルス不調者が発生する主要因としては、1位：「職場の人間関係」（64.3%）、2位：「本人の性格」（43.7%）、3位：「上司との相性」（40.0%）となっており、対策のほうで1位となっている「長時間労働」は、要因としては6位となっています。

つまり、要因と対策がかみ合っていないことがうかがえます。

#### ◆スキル不足と人員不足

また、ストレスマネジメントを実施するうえでの問題として、専門知識やスキルを持つ人材がおらず、マネジメントと中心となる上司自身も多忙で手が回らないことがあるようです。

こうした状況で、部下のマネジメント対策を行う上司がメンタル不調に陥ってしまっただけでは意味がありません。また、対策がうまくいかなければ、メンタル不調にならずとも他社へ転職してしまう等の人材流出や、他の従業員のストレス増加、士気の低下などにもつながりかねません。

#### ◆経営戦略としてのメンタルヘルスマネジメント

メンタルヘルス不調の主要因が、職場のコミュニケーションや人員構成にあるとすれば、その対策には労働時間等に関する個別の労務管理はもとより、「ストレスなく健康に働くことを尊重する雰囲気・マインドを醸成する」という、企業の経営戦略ともリンクした人事マネジメントの視点



での全社的な取組みが重要となるでしょう。

#### 「AI革命」で雇用はどう変わるのか

#### ◆AIブーム席卷中

昨年頃から実用化され始めたAI（人工知能）技術が、ここに来て一大ブームとなっており、AIについての報道や出版物が日に日に増しています。

ここでは、「AI」と「雇用」の関係について考えてみます。

#### ◆労働者の半数が機械に仕事を奪われる？

日本では、労働人口の49%が、AIやロボットによる代替可能性が高いそうです（リクルート機関誌『Works.137』特集「同僚は人工知能」、2016年）。

労働者のおよそ半数が仕事を失ってしまう…そんな驚くべき未来が、そう遠くない将来に現実のものとなるというのです。そのとき、企業では何が起きるのでしょうか。

#### ◆AI時代に備えた雇用を

労働法が現行の内容である限り、日本の企業はたとえAIによって自社の職務の多くが失われても、自社従業員の雇用を守るべく、少なくとも努力をしなければ、裁判所は労働者の整理解雇の妥当性を認めません（解雇回避努力義務）。

もちろん、「何がなんでもAIの脅威から従業員の雇用を守らなければならない」ということではありませんが、少なくとも今後はAIによって自社の雇用も大きく変わることでしょう。

前述の『Works.137』は、企業の人事に向けて、「安心して共存するためのルールを、働く人とともにつくれ」「新しいことを常に学ぶ態度を身に付けさせよ」「AIによって人事自体の生産性を向上せよ」など、14の提案をしています。

