

障がい者が安心して

障害者雇用促進法が 改正されました

働き続けられる職場をめざして



障がいの有無に関わらず、希望や能力に応じて、誰もが社会参加のできる「共生社会」実現にむけ、事業主が法定雇用率以上の障がい者を雇用するよう、労働組合としても、障害者雇用の促進に取り組みましょう

Point 1 法定雇用率が上がります

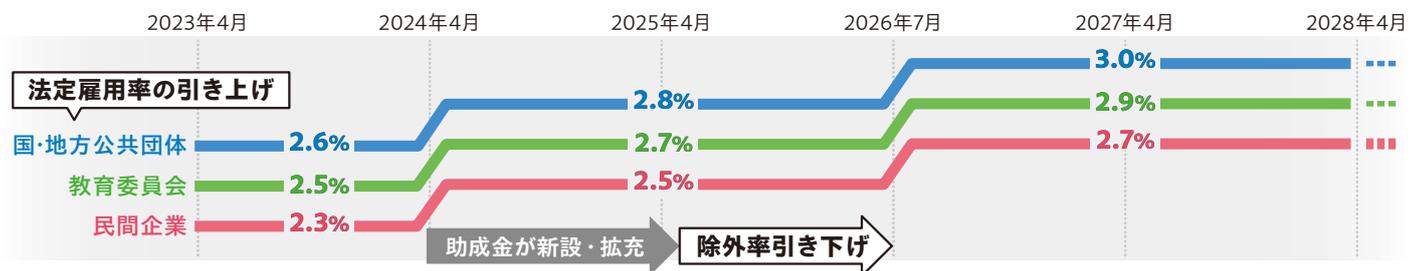
法定雇用率が2024年4月から0.2%ずつ引き上げられます。
除外率は2025年4月から一律10%引き下げられます。

? 除外率とは

雇用する労働者数を計算する際に、除外される業種があります。



除外率に関するより詳細な情報はこちら
(厚労省資料)



Point 2 助成金が新設・拡充されました

障がい者を雇入れ、雇用し続けやすくなるよう支援策として助成金の新設・拡充されました。また、助成金の充実等にむけた財政安定化のため、調整金・報奨金が一部支給調整されます。

※支給額の調整は令和6年度の実績に基づく令和7年度の支払いから適用されます

¥ 助成金メニュー（抜粋）

- 加齢で職場への適応が困難となった障がい者を支援した場合
- 障がい者の雇用管理に必要な専門職を配置等した場合
- 障がい者の職業能力の開発向上を担当する専門員を配置等した場合



助成金に関するより詳細な情報はこちら
(厚労省資料)

法定雇用率の達成状況を確認し、状況に応じて助成金の活用を事業主へ働きかけましょう!

Point 3 対象となる事業主の範囲が広がります

現在、障害者雇用に取り組む義務がある事業主は、常用雇用労働者が43.5人以上の事業主です。雇用率引き上げに伴い、事業主の範囲が段階的に広がります。

障害者雇用に取り組む義務がある事業主



※常用雇用労働者のうち、週所定労働時間が30時間以上の労働者は1人を1カウント、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者（短時間労働者）は1人を0.5カウントします。

初めて障がい者を雇用する場合は、職場環境の整備など、受け入れるための準備を労使で進めましょう!

裏面の
チェックリスト
も確認!



障がい者が働き続けやすい職場づくりにむけた

労働組合のCheck Point



連合HP
障がい者雇用
も見てね!



障害者雇用を促進していくため、雇用の質の向上に向けた取り組みがより一層求められます。これまでの取り組みを振り返るとともに、改めて、障がい者がやりがいを持って安心して長く働き続けられる環境となっているかチェックし、不十分な箇所があれば労使で協議しましょう。

**「いま」の社内の状況が障害者雇用を促進できる環境か改めて確認しましょう。
不十分であれば事業主にはたらきかけましょう。**

- 継続的・定期的に障害者雇用について労使で協議している
- 事業主が、障害者雇用の目的は、雇用率達成ではなく、障がいの有無に関わらず誰もが活躍できる場をつくることと認識している
- 事業主が障害者雇用の促進にあたっての職場課題を把握できている
- 障がい者が担当している業務は、本人の希望や能力を踏まえた、やりがいを持って働ける内容となっている

**障がい者が長く働き続けるには、職場の仲間の理解とサポートが欠かせません。
職場の理解の輪が広がるよう取り組みましょう。**

- 配慮の必要性を理解するため、障害特性について学習会の開催や社内報等で周知啓発を行っている
- 実際に障がい者を雇用している職場等への見学や好事例の収集等を行っている

**職場の理解が土台として出来上がり差別が生じにくい環境となっているか、
事業主が義務を果たしているかも確認しましょう。**

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練などのあらゆる局面で差別が生じないよう対策がされている
- 障がい者と事業主の対話が十分なされ、その人に必要な合理的配慮が提供されている
- 合理的配慮の提供の申し出による、不利益取り扱いがされないよう規定されている
- 事業主による相談窓口の設置など、相談体制の整備ができている