

# 企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



## 第33回 障害者雇用について

### はじめに

近年、障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられ、中小企業においても障害者雇用への取り組みが求められています。しかし、障害者雇用は初めてという企業も多く、制度や支援策など、わからないことがたくさんあるのではないのでしょうか。

そこで今回は、障害者雇用率制度に関する好事例を取り上げます。

### 1. 障害者雇用率制度とは

障害者雇用とは、障害のある方が、その能力に応じた仕事に就き、社会参加を促すための取り組みです。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。(障害者雇用促進法43条第1項)

障害者の法定雇用率は、段階的に引き上げられており、令和6年4月からの法定雇用率は2.5%です。従業員数が40人以上の企業は、障害者を1人以上雇用する義務があります。令和8年7月以降2.7%に引き上げられ、従業員数が37.5人以上の企業が対象となります。

### 2. 障害者雇用に取り組む意義

障害者の法定雇用率達成に向けた取り組みは、単なる数字の達成だけでなく、多様な働き方や個人の能力を最大限に引き出します。障害者を雇用することは企業にとっても社会にとっても重要なテーマです。障害のある方も、それぞれの能力を生かして働く権利があります。障害者雇用は、企業単独で行うのではなく、地域全体で取り組むべき課題です。

ハローワークとも連携し障害者の求人を紹介してもらいましょう。また、障害者就業・生活支援センターから障害者の就業に関する相談や支援を受けることも可能です。

### 3. 障害者雇用の好事例

ここで、食品のパック詰め作業について、障害者雇用の好事例をひとつ取り上げたいと思います。この事例から、企業が障害者を雇用する際に、どのような点に注意し、どのような工夫をすれば、円滑な職場運営と従業員の活躍を促

せるのかヒントになればと思います。

#### ①作業の細分化と担当の明確化

- ・作業を単純な工程に分解：パック詰め作業を、肉や野菜など食品のスライス、パック詰め、ラベル貼りなど、よりシンプルな工程に分割します。
- ・個々の能力に合わせた担当配置：従業員一人一人の能力や得意分野に合わせて、担当する工程を割り当てます。例えば、細かい作業が得意な方にはラベル貼り、力仕事得意な方には肉のスライスといった具合です。
- ・マニュアルの作成と徹底：各工程ごとの作業手順を、図や写真などを多用して分かりやすく作成し、全員に周知徹底します。

#### ②職場環境の整備

- ・作業台の高さ調整：車いすを使用する従業員がいる場合は、作業台の高さを調整したり、昇降機能付きの作業台を導入したりするなど、作業しやすい環境を整えます。
- ・滑り止めマットの設置：床に滑り止めマットを敷くなど、転倒防止対策を徹底します。
- ・照明の工夫：作業スペースの照明を明るくし、影ができにくいように工夫することで、作業効率の向上とミス防止につながります。

#### ③コミュニケーションの円滑化

- ・簡単な言葉での指示：専門用語を避け、簡単な言葉で指示を出すように心がけます。
- ・視覚的な指示：図や絵を用いた指示書を作成したり、手話やジェスチャーを交えて説明したりするなど、視覚的な情報を活用します。
- ・定期的なミーティング：従業員との定期的なミーティングを実施し、仕事に関する悩みや意見を聞き出す機会を設けます。

### おわりに

障害者雇用は難しいと捉えられがちですが、まずは、自社の事業内容や職場環境に合わせて、どのような支援が必要なのかを検討し、できることから少しずつ始めてみましょう。障害者雇用は、企業の社会貢献だけでなく、人材の多様化による企業の活性化にもつながります。

次回は女性活躍推進法について分かりやすく解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

info@himeji-mirai.com ホームページ：https://himeji-mirai.com