



# 社会保険労務士 越智オフィス事務所便り

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>

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 人としてカウント）。

## ◆「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、最初の実施期限直後である2016年12月から2017年1月にかけて行われました。

企業におけるストレスチェック制度の進捗状況やストレスマネジメント全般の状況、今後の課題等について、「勤務先事業所の現状」「メンタルヘルスに関する取組状況」「ストレスチェック制度の実施状況」「職場環境の改善」についてまとめられています。

#### ◆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、マネジメントとの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えば意味がありません。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。

## 7月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

### 10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限 [年金事務所または健保組合] <7月1日現在>
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 特例による源泉徴収税額の納付 <1月～6月分> [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 [公共職業安定所] <前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険一括有期事業開始届の提出 [労働基準監督署] <前月以降に一括有期事業を開始している場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限 <年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付 <延納第1期分> [郵便局または銀行]

### 18日

- 所得税予定納税額の減額承認申請 <6月30日の現況>の提出 [税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

### 31日

- 所得税予定納税額の納付 <第1期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出 [労働基準監督署] <休業4日未満、4月～6月分>
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

### ～当事務所よりひと言～

関東地方も梅雨入りしましたが、皆様いかがお過ごしですか。体調管理にご留意下さい。

さて労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎届の時期が近づき、当事務所でも手続きに向けて準備を進めております。ご不明な点はお問い合わせ下さい。