

# 高槻ワーキングニュース

平成30年4月1日から

障がい者雇用義務の対象に **精神障がい者が加わります** (厚生労働省)

「障がい者が地域の一員として共に暮らし、共に働く」ことを当たり前にするため、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障がい者を雇用する義務があります。

平成30年4月1日から、障がい者雇用義務の対象として、これまでの身体障がい者、知的障がい者に精神障がい者が加わり、あわせて法定雇用率も変わります。

## ■障がい者の雇用により、以下のことが期待されます

### 共生社会の実現

・障がいに関係なく、意欲や能力に応じて、誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」の実現につながります。

### 労働力の確保

・障がい者の「できること」に目を向け、活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な労働力の確保につながります。

### 生産性の向上

・障がい者がその能力を発揮できるよう職場環境を改善することで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。

## ■法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

※今回の変更に伴い、障がい者雇用義務の民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。

▷各種支援制度があります！お近くのハローワークにお問合せください

トライアル雇用  
助成金

特定求職者雇用  
開発助成金

ジョブコーチの  
派遣

精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座

事業所に講師が出向く「出前講座」もご利用ください！



●問合せ ハローワーク茨木専門援助部門 TEL: 072-623-2551 42#

# 障害者差別解消法の施行から2年 「合理的配慮」を知っていますか？（内閣府）

平成28年4月1日からスタートした障害者差別解消法（正式名称は「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」）により、お互いにその人らしさを認め合いながら共に生きる社会（共生社会）を実現するために、障がいのある方への「合理的配慮」などが求められています。

## ➤ 障害者差別解消法では何が求められるのですか？

### 「不当な差別的取扱い」の禁止

この法律では、国・都道府県・市町村などの役所や、会社やお店などの事業者が、障がいのある人に対して、正当な理由なく、障がいを理由として差別することを禁止しています。



#### 〈不当な差別的取扱いの具体例〉

- ・ 受付の対応を拒否する。
- ・ 本人を無視して介助者や支援者、付き添いの人だけに話しかける。
- ・ 学校の受験や、入学を拒否する。
- ・ 障がい者向け物件はないと言って対応しない。
- ・ 保護者や介助者が一緒にいないとお店に入れない。

### 「合理的配慮」の提供

障がいのある人は、社会の中にあるバリアによって生活しづらい場合があります。この法律では、役所や事業者に対して、障がいのある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに、負担が重すぎない範囲で対応すること（事業者においては、対応に努めること）を求めています。また、重すぎる負担があるときでも、障がいのある人に、なぜ負担が重すぎるのか理由を説明し、別のやり方を提案することも含め、話し合い、理解を得るよう努めることが大切です。

#### 〈合理的配慮の具体例〉

- ・ 障がいのある人の障がい特性に応じて、座席を決める。
- ・ 障がいのある人から、「自分で書き込むのが難しいので代わりに書いてほしい」と伝えられたとき、代わりに書くことに問題がない書類の場合は、その人の意思を十分に確認しながら代わりに書く。
- ・ 意思を伝え合うために絵や写真のカードやタブレット端末などを使う。
- ・ 段差がある場合に、スロープなどを使って補助する。



## ➤ 対象となる「障がい者」とは？

この法律に書いてある「障がい者」とは、障害者手帳を持つ人だけではなく、障がいや社会の中にあるバリアによって、日常生活や社会生活に相当な制限を受けている人すべてが対象です。

## ➤ 対象となる「事業者」とは？

この法律に書いてある「事業者」とは、会社やお店はもちろんのこと、同じサービスなどをくりかえし継続する意思をもって行う人たちをいい、ボランティア活動をするグループなども「事業者」に入ります。

●問合せ 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）付障害者施策担当  
TEL：03-5253-2111 ※法律の詳細は内閣府HPをご参照下さい

## 常時雇用する労働者が300人以下の 中小企業のみなさまへ 女性の活躍推進に取り組みましょう！（厚生労働省）

優秀な人材の確保や職場定着を図るために、これまでの「働き方」の見直しが課題となっています。女性が働きやすい魅力ある職場づくりは「働き方改革」の一番の近道です。

女性活躍推進法では、常時雇用する労働者※が300人以下の企業については、行動計画の策定、届出、情報公表等が努力義務（301人以上は義務）となっています。

※ パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

みなさまにおかれましても、女性活躍推進法に基づき、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・社内周知・公表、③行動計画を策定した旨の届出、④情報公表に取り組んでみませんか。

☆行動計画を策定・届出等すると、次のようなメリットがあります！

- 女性の活躍推進企業データベース<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>  
厚生労働省が運営する女性の活躍に関する情報を公表するデータベースに、行動計画や、女性の活躍に関する情報を公表すると、業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができ、自社の取組を学生や消費者、投資家などにアピールできます。
- 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）  
自社の女性活躍に関する行動計画を策定し、行動計画に沿った取組を実施した場合に支給されます。300人以下の中小企業が「取組目標」を達成した場合、「数値目標」を達成した場合に、各々28万5千円が支給されます。女性管理職比率が上昇した場合の加算もあります。
- 公共調達の加点評価  
300人以下の中小企業の場合、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行うだけで、公共調達の加点の対象になります！※ 詳しくは公共調達を実施する各府省等にお問い合わせください。

- ◇ 女性活躍推進法の詳細は、厚生労働省 HP「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>
- ◇ 大阪労働局 HP (<http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>) 内の、「女性の活躍推進情報コーナー」にも、行動計画の例、行動計画策定届の様式、策定届の記載例などを掲載しています。
- ◇ どのように行動計画を策定してよいかわからない場合など、「女性活躍推進アドバイザー」が、ご要望に応じて、電話又は訪問により無料でサポートします（中小企業のための女性活躍推進事業(厚生労働省委託事業)問合せ：一般財団法人女性労働協会 TEL:03-3456-4412）。



ポジティブアクションは企業における女性活躍推進の取組です。男女労働者の間にある差を解消しようと、多くの企業が自主的かつ積極的に取り組んでいます。詳しくは厚生労働省ポジティブアクション応援サイト (<http://positiveaction.mhlw.go.jp/>) をご覧ください。

●問合せ 大阪労働局雇用環境・均等部指導課 TEL：06-6949-6494

## 対応の準備はお済みですか？ 改正労働契約法に基づく 無期転換ルールが4月より本格化（厚生労働省）


平成30年4月1日より、改正労働契約法に基づく無期転換ルールが本格化します。無期転換ルールとは、平成25年4月1日以降の有期労働契約期間が同一の事業主との間で更新されて通算5年を超えた有期契約労働者が、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への申込みをした場合、事業主は当該申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約に転換されるルールのことです。

**無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、  
無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、  
労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。**

- 有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。
- 契約更新上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用を約束した上で雇止めを行うことなどは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。
- 契約期間の解雇は、やむを得ない事由がある場合でなければ認められません。

厚生労働省では、「無期転換ルール」に関する相談に対応する全国统一番号の相談ダイヤル「無期転換ルール緊急相談ダイヤル」を開設しました。無期転換ルールの概要などの問い合わせのほか、同ルールに関連した雇止め、労働条件の引き下げなどの相談について対応しています。

【無期転換ルール緊急相談ダイヤル】



円満に 無 期 に な ろ う

0 5 7 0 - 0 6 9 2 7 6

携帯電話・PHSからもご利用いただけます。

受付時間：  
平日8:30  
～17:15

無期転換ルールや支援策、企業の対応事例などについて詳しく知りたい方は、厚生労働省「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」(<http://muki.mhlw.go.jp/>)をご利用下さい。

●問合せ 大阪労働局雇用環境・均等部指導課 TEL：06-6949-6494

## ～しない させない 就職差別～ 6月は就職差別撤廃月間です（大阪府）

大阪府では、毎年6月を「就職差別撤廃月間」とし、ハローワークや市町村、大阪企業人権協議会などの関係機関と連携して、様々な啓発事業に取り組んでいます。応募者の基本的人権を尊重し、就職の機会均等を保障することの大切さについて、皆様のご理解をお願いいたします。

※高槻市では、「就職差別撤廃月間」にJR高槻駅前街頭啓発キャンペーンを実施する予定です。

【就職差別110番】

大阪府商工労働部雇用促進室では、月間中の下記の期間、採用面接時等の差別について、相談、関係機関の紹介等を行います。

- 電話：06-6210-9518（6/13（水）～15（金）10時～18時）
- E-mail：rosei-g04@sbox.pref.osaka.lg.jp（Eメールでの相談受付は6月中随時）

～次回の高槻ワーキングニュースは平成30年6月25日発行予定です～