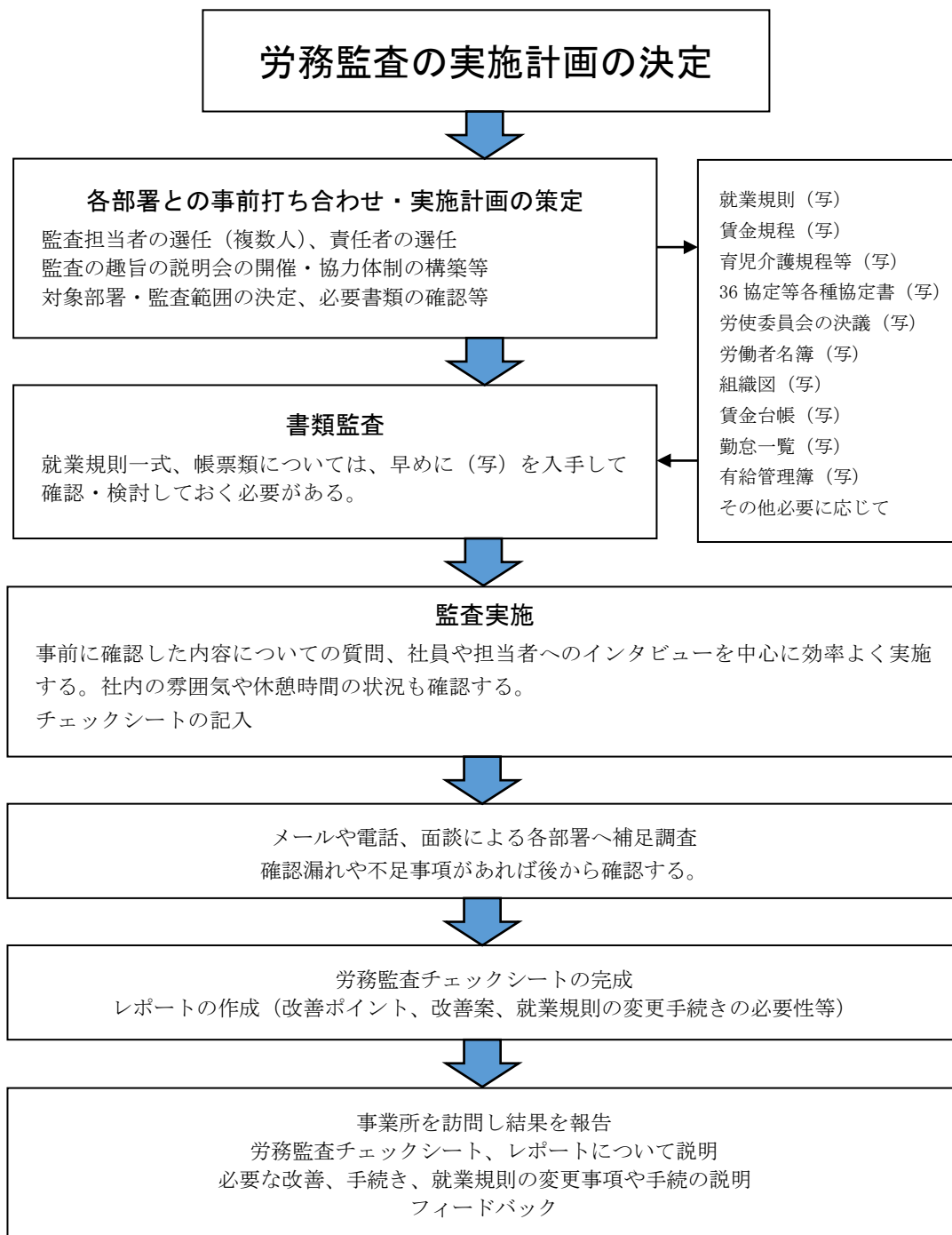
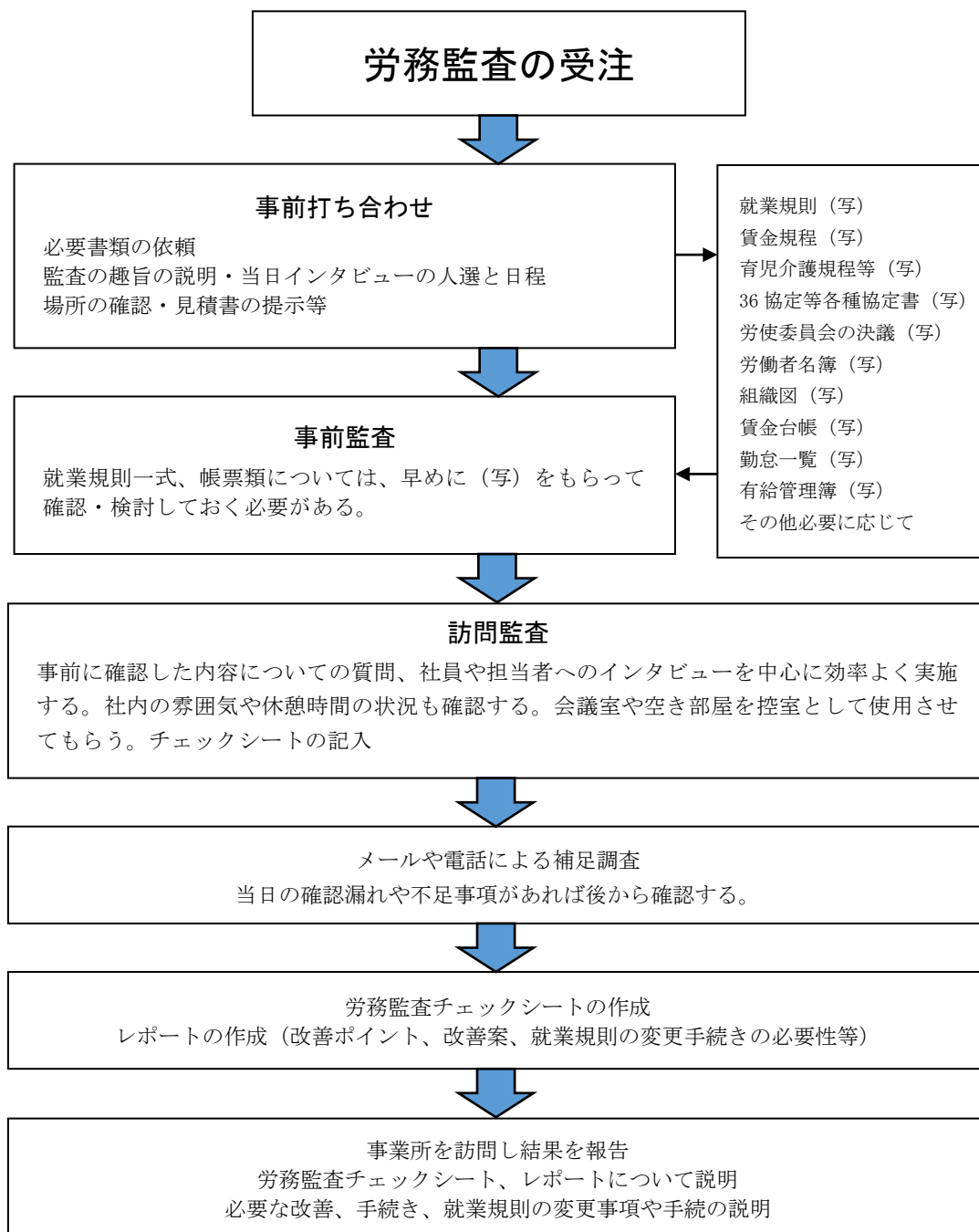


【企業内での労務監査の流れ】



【社労士等が、労務監査を請け負う場合の流れ】



8.1

障害者雇用率を達成しているか（標準監査）

障害者の雇用の促進等に関する法律では、「障害者雇用率制度」を定めており、事業主に対して常時雇用している労働者に障害者雇用率を乗じて得た数以上の障害者を雇用することを義務づけています。

事業主は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。また、障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

（１）前提となる知識

令和5年度以降の民間企業における障害者の法定雇用率は、令和8年7月から2.7%となります。対象となる民間企業の範囲は、常用雇用労働者数37.5人以上の事業主となります。

例えば、常時雇用している労働者120人の企業は、 $120 \text{人} \times 2.7\% = 3.24 \text{人} \approx 3 \text{人}$ （小数点以下は切り捨て）となり、障害者雇用率制度においては、3人以上の障害者雇用義務があることとなります。

法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者の数を算定する際は、障害の種類や程度に関係なく、短時間以外の常用雇用労働者を1人、短時間労働者を0.5人として算定します（特定短時間労働者は算定対象外）。

	週の所定労働時間		
	30時間以上	20時間以上30時間未満 （短時間労働者）	10時間以上20時間未満 （特定短時間労働者）
身体障害者	1人を1人として算定	1人を0.5人として算定	—
身体障害者（重度）	1人を2人として算定	1人を1人として算定	1人を0.5人として算定
知的障害者	1人を1人として算定	1人を0.5人として算定	—
知的障害者（重度）	1人を2人として算定	1人を1人として算定	1人を0.5人として算定
精神障害者	1人を1人として算定	1人を1人として算定	1人を0.5人として算定

（注1）精神障害者である短時間労働者については、令和5年4月1日からの精神障害者の算定特例の延長に伴い、当面の間、雇入れからの期間等に関係なく、1人をもって1人とみなすこととしている。

（注2）令和6年度から、重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者（週の所定労働時間が10時間以上20時間未満である者）について、1人を0.5人として算定（就労継続支援A型事業所の利用者は算定の対象外）。