

HRタイムズでは、人材活用や人事労務に関する旬な情報をお届けします。

■特集■ 2021年3月～ 障がい者の法定雇用率引き上げについて

2021年3月～障がい者法定雇用率が引き上げになります。今号では法定雇用率引き上げについて特集いたします。

RULES 引き上げ後の法定雇用率

障がいに関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主に対してその雇用する労働者の一定率（障がい者法定雇用率）以上の障がい者を雇用する義務があります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	2021年3月1日以降
民間企業	2.2%	2.3%
国、地方公共団体等	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4%	2.5%

CHECK! 対象となる事業主の範囲が従業員43.5人以上に広がります

今回の引き上げにより従業員43.5人以上ごとに障がい者1人以上の雇用をする必要があります。なお、対象事業主には以下の義務がありますのでご注意ください。

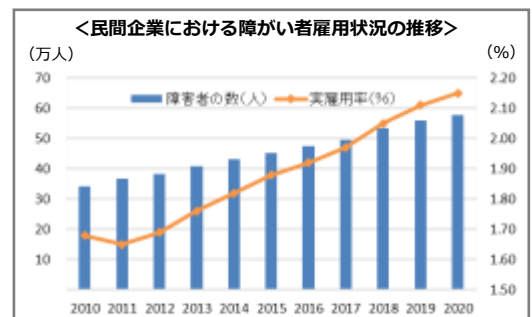
- ①毎年6月1日時点の障がい者雇用状況をハローワークに報告する
- ②障がい者雇用の促進と継続を図るための「障がい者雇用推進者」を選任するように努める

障がい者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、支援制度については事業所管轄のハローワークへご相談ください。

■障がい者雇用状況

毎年6月1日現在の障がい者雇用状況を取りまとめた「2020年障がい者雇用状況の集計結果（厚生労働省より2021年1月15日公表）」によると、民間企業における雇用障がい者数57万8,292人、実雇用率2.15%とともに過去最高を更新。

公的機関（国・都道府県・教育委員会など）および独立行政法人ではいずれも雇用障がい者数が対前年を上回る結果となった。



出所：厚生労働省公表データより当社が作成

■障がい者を雇い入れた場合に受けられる助成金のご紹介

- ①障がい者を試行的に雇用する場合
⇒⇒ トライアル雇用助成金（障がい者トライアルコース、障がい者短時間トライアルコース）
- ②障がい者を雇い入れようとする場合
⇒⇒ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、発達障がい者・難治性疾患患者雇用開発コース）
- ③障がい者を初めて雇用する場合（中小企業）
⇒⇒ 特定求職者雇用開発助成金（障がい者初回雇用コース）

人事労務ニュース振り返り

12月～2月に取り上げられたニュースを振り返り、人材業界の動向をご案内致します。

◆同一労働同一賃金ルールの認知度 「内容を知っている」企業は64.0%

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、同一労働同一賃金（以下、同一同一）ルールの認知度や対応状況を確認するため、パート・有期社員を雇用している企業（n=6,877社）を対象に初のアンケート調査が実施されました。

同一同一ルールの認知度を尋ねると、「内容を知っている」と回答した企業は64.0%で、企業規模別にみると大規模企業（常用雇用者301人以上）で93.6%、中小規模企業（同300人以下）で63.3%と中小規模企業ほど認知度が低いことがわかりました。

2021年4月より中小企業もパートタイム・有期雇用労働法が適用となるため、同一同一についての対応が急務となりそうです。

独立行政法人労働政策研究・研修機構（2020/12/25公表「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査結果」）
調査期間：2020年10月14日～11月18日
回答社数：常用雇用者10人以上の企業を対象に9,027社から回答

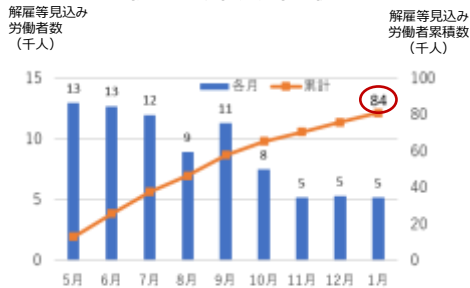
◆新型コロナ関連解雇 1月末で累計8.4万人

厚生労働省では新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響について、解雇や雇止め対象となった人を全国の労働局等からの報告等をもとに集計。

2021年1月末時点で解雇等見込み労働者数累計は8.4万人。2020年5月～9月までは毎月1万人増加していましたが、10月以降は増加ペースが鈍化。

業種別では、当初は緊急事態宣言に伴う外出自粛要請で打撃を受けた宿泊業や道路旅客運送業が中心でしたが、夏以降は製造業での増加が目立ち、2021年1月末時点では製造業が1.8万人、次いで飲食業が1.1万人となっております。

<新型コロナ関連解雇推移>



出所：厚生労働省公表データより当社が作成

厚生労働省（2021/1/29集計分「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について」）

◆テレワーク時の生産性、出社時の84.1%

パーソル総合研究所「第四回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」によると出社時と比較したときのテレワーク時の生産性について正社員を対象に尋ねたところ、テレワークでは生産性の低下を感じている人が多いことがわかりました。

テレワーク時の生産性を高める組織の特徴は、業務プロセスと上司のマインドがともに柔軟で、結果を重視する志向性をもっていることが挙げられ、逆に生産性を低めていたのは、集団・対面志向が強く、年功的な秩序の組織という結果でした。

<テレワークの生産性に影響する要素>

	生産性を高める要素	生産性を低める要素
組織風土	結果重視の風土 働き方の柔軟性	権威主義的な風土 業務・課への依存
上司の姿勢	週例会議の活用 変化受容	異業種活用
個人の働き方	25%以上の管理 同業種活用	集約主義 遠隔コミュニケーションの苦手意識

出所：パーソル総合研究所公表データを転載

パーソル総合研究所（2021/1/21公表「第四回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」）



求人広告掲載件数等集計結果（2020年12月分）

公益社団法人全国求人情報協会が2021年1月25日に公表したデータによると2020年12月の求人広告掲載件数は81万件（前年対比▲43%）と新型コロナウイルスの影響で掲載件数が最も減少した5月と比較し+18万件（+29.5%）と改善傾向。

特に求人広告掲載件数の増加数が最も多かった職種は、運搬・清掃・包装等で5月と比較し+3万件増加しており全体を牽引しています。

<職種別合計の掲載件数推移と対前年同月比>



出所：公益社団法人全国求人情報協会データより当社が作成

市場データ

2020年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果

（一般社団法人日本経済団体連合会 2021年1月公表）

- 調査時期：2020年8～9月
- 調査対象：経団連会員企業（計1,442社） 労務担当役員等
- 回答社数：419社（回答率29.1%）

【結果のポイント】

春季労使交渉におけるコロナ禍の影響の有無

- ・非常に影響があった 15.3%
- ・やや影響があった 46.8%
- ・あまり影響がなかった 28.7%
- ・影響はなかった 9.2%

6割以上が影響があったと回答。

賃金以外で今後重視したい内容

- ・テレワークの導入・拡充 56.5%
- ・時間外労働の削減 40.8%
- ・年次有給休暇の取得促進 22.7%
- ※複数回答

「テレワークの導入・拡充」は昨年度は3番目であったが、テレワーク導入増加に伴い、重要度がアップ。

テレワークの実施の課題

- ・コミュニケーション 74.1%
- ・業務手法のデジタル化 67.5%
- ・労働時間管理 53.0%
- ※複数回答

コロナ禍での初調査となり、働き方の変化が感じられる結果となった。

株式会社 アヴァンティスタッフ

本社
東京都中央区日本橋兜町6-7

本社代表 03-6703-8337
横浜支店 045-325-0211
大宮支店 048-645-6464
千葉オフィス 043-301-5525
名古屋支店 052-229-1521
大阪営業部 06-6206-1160

Web サイト
www.avantistaff.com

HRタイムズ最新号はHPでもご覧いただけます。

⇒当社HP（上記WEBサイト）
⇒企業ご担当者の方⇒お知らせ

HRタイムズに関するご意見、ご要望は以下までお願いします。

経営企画部 03-6703-8337