



法改正情報 (改正があつた労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

● 令和4年障害者雇用状況と実雇用率算定方法の改正 — 雇用障害者数、実雇用率が過去最高

厚生労働省は、民間企業や公的機関などにおける、令和4年6月1日時点の「障害者雇用状況」集計結果を取りまとめ、公表しました。

民間企業(障害者雇用促進法において義務付けられている43.5人以上の規模:法定雇用率2.3%)の雇用障害者数は、61万3,958.0人(対前年比2.7%増、対前年差1万6,172.0人増)、実雇用率2.25%(対前年比0.05ポイント上昇)と、いずれも過去最高を更新しています。

また、法定雇用率達成企業の割合は、48.3%(対前年比1.3%増)となっています。なお、法定雇用率未達成企業は、5万5,684社でそのうち障害者を1人も雇用していない企業(0人雇用企業)は3万2,342社で、未達成企業に占める割合は58.1%となっています。

1. 精神障害者の雇用が増加

雇用者を障害種別で見ると、身体障害者は35万7,767.5人(対前年比0.4%減)、知的障害者は14万6,426.5人(同4.1%増)、精神障害者は10万9,764.5人(同11.9%増)と、特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。

その理由として、平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化され、雇用者は今も増加傾向となっていることが挙げられます。しかし、精神障害者は、身体障害者や知的障害者に比べて長時間安定して働くことが難しく、職場定着率が低いことが課題となっています。

2. 短時間労働者の実雇用率算定方法の見直し

そこで政府は、「短時間(週所定労働時間が20時間以上30時間未満)であれば働く」という精神障害者の就労機会を拡大するため、一定の要件を満たした場合に、従来1人あたり0.5ポイントとカウントするところを1ポイントとカウントする特例措置を設けました(令和4年度末までとされていたが省令の改正で延長予定)。

また、改正障害者雇用促進法では、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者および重度知的障害者を雇用した場合についても、雇用率を1人あたり0.5ポイントとしてカウント(予定)することとしました(令和6年4月までに施行予定)。

☞ 詳しくは下記をご覧ください。

【厚生労働省】

- 「令和4年 障害者雇用状況の集計結果」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001027391.pdf>
- 「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/content/001000995.pdf>



2月の税務と労務の手続（提出先・納付先）

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで>[税務署]

10日

- 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]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>[税務署]
※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出[労働基準監督署]
- 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]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4期>[郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。



トピック（最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました）

● 障害者の法定雇用率引上げへ(1/19)

厚労省の障害者雇用分科会で、16日、企業に義務付けられている障害者の法定雇用率を現行の2.3%から2.7%に引き上げる改正政令案要綱が了承された。0.4ポイントの引上げは、障害者雇用が義務化された1976年以降で最大。引上げは段階的に行われ、2024年4月から2.5%、2026年7月から2.7%となる。また、2026年7月以降、国や地方公共団体は3.0%、都道府県の教育委員会は2.9%となる。

そのような状況から、「デジタル田園都市国家構想基本方針(令和4年6月7日閣議決定)」において「令和4年内にDX推進人材向けのデジタルスキル標準を整備する」と示され、今般、経済産業省が主催する「デジタル時代の人材政策に関する検討会」において「デジタルスキル標準(DSS)」ver. 1.0を取りまとめたという背景があります。

上記①の「DXリテラシー標準」は、働き手1人ひとりが「DXリテラシー」を身につけることで、DXを自分事ととらえ、変革に向けて行動できるようになることをねらいとし、DXの背景、DXで活用されるデータ・技術とはどういうものか、活用法や留意点、マインド・スタンス(意識・姿勢・行動等)がわかるようになっています。

「デジタルスキル標準」は、①社会人全体がDXに関する基礎的な知識やスキル・マインドを身につけるための指針である「DXリテラシー標準」(2022年3月29日公表)と、②企業がDXを推進する専門性を持った人材を育成・採用するための指針である「DX推進スキル標準」(2022年12月21日公表)の2種類からなります。

後記 企業のDXを推進する「デジタルスキル標準」とは？
企業のデジタルトランスフォーメーション(DX)推進を人材のスキル面から支援するため、経済産業省がDXを推進する人材の役割や習得すべきスキルを定義した「DX推進スキル標準」を策定。昨年3月に公開した「DXリテラシー標準」と合わせて、「デジタルスキル標準」ver. 1.0として取りまとめ、12月21日に公表しました。