

## 1. 障害者雇用率制度の変更

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念のもと、事業主は障害者雇用促進法によって法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務(障害者雇用率制度)がありますが、平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に精神障害者が加わり、それとともに法定雇用率も変わります。

4月1日からは、精神障害者については各企業の実雇用率の算定時に障害者数に算入するだけでなく、雇用義務の対象となります。また、法定雇用率の2.2%の変更は障害者を雇用しなければならない民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人に広がるということで、従業員45.5人以上の事業主は毎年6月1日時点の障害者雇用状況を

法定雇用率		
事業主区分	現行	4月1日～
民間企業	2.0%	2.2%
国、地方公共団体	2.3%	2.5%
都道府県等の教育団体	2.2%	2.4%

ハローワークに報告しなければなりませんし、「障害者雇用推進者」を選任するように努めなければなりません。

法定雇用率を満たさない企業から納付金を徴収して、これをもとに義務数より多く障害者を雇用する企業に対して調整金を支払ったりする、いわゆる「飴と鞭」の障害者雇用納付金制度があります。労働者数100人未満の中小企業は納付金の徴収されることはありませんが、障害者を多数雇用する中小企業事業主には報奨金という飴が支給されます。飴目当てではありませんが人手不足のおり、障害者雇用をお考えになってはいかがでしょうか。

## 2. 国内企業の3分の2が後継者不在！ ～後継者問題で650万人の雇用が失われる?!～

近年、中小企業の事業承継が国家的な問題として認識され始めており、後継者問題等による廃業が急増することにより、2025年頃までの10年間で約650万人の雇用、約22兆円のGDPが失われる可能性(経済産業省の推計)が示唆されています。帝国データバンクが発表した「2017年 後継者問題に関する企業の実態調査」によれば、国内の66.5%の企業で後継者が不在であり、後継者候補は「子供」が40.5%、「非同族」が31.4%となっています。ただし、これを(創業者である場合を含まない)同族継承企業に限ってしてみると、66.9%が後継者不在であり、後継者候補は、「子供」が48.2%、「親族」が39.0%、「非同族」が3.7%となっており、M&Aなどによる非同族への事業承継意識が極めて希薄です。また、年商10億円未満の企業では、平均を上回る不在率(78.0%)となっており、承継準備が十分進んでいない実態もあります。

60歳代後半から70歳代が平均的な引退年齢と言われていますが、代表年齢「60歳代」の同族継承企業では48.0%と約半数、「70歳代」でも34.4%で後継者不在となっており、「安定した事業承継が特徴」といわれてきた同族企業にあつてこの数値は低いとは言えません。近年、M&Aが浸透してきているとはいえ、M&Aによる事業承継は、国内企業の約4割を占める同族継承企業ではまだ3.7%にとどまっていますが、今後、国の政策や金融面でのフォローが充実するとさらに広がってくることが予想されます。

ただし、M&Aによる場合、子供への承継の場合とは違った人事・労務上の検討事項も多いですから、事前の準備が重要となります。



## 3. 三鷹市 働き方改革モデル企業事例発表会のご案内

市内企業の9社に働き方改革の「モデル企業」になっていただき、私たち社会保険労務士が各社の実情の合わせた働き方改革の取り組み支援をしました。各社のその取り組み発表会が行われます。【日時:3月26日(月)18:30~20:30 場所:三鷹産業プラザ7F】

### ● 編集後記 ●

3でご案内した発表会は一昨年度より進められている『三鷹版 働き方改革応援プロジェクト』で私も携わってきた事業です。「働き方改革をしたい」と考えたきっかけで最も多い理由の一つが、「採用でいい人材を取りたい」からです。動機は各社様々ですが、会社を変えてみたい!とお考えがございましたら、ぜひとも一言、声をかけてくださいね。(秋山)

あおぞら人事・労務サポート  
特定社会保険労務士  
秋山幸子(登録NO.13050514)  
三鷹市下連雀3-38-4  
三鷹産業プラザ307  
TEL:0422-24-8625  
FAX:0422-24-8605  
E-mail: info@aozora-sr.com  
URL: www.aozora-sr.com

責任編集:社会保険労務士  
秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野統括支部)