

人事担当者向け 障害者雇用率 未達のときのリスク 総まとめ



留意事項

- ・本ファイルに記載された内容を目的以外の理由で使用することを禁じます。
- ・本ファイルに記載された内容の無断転載・転用を禁じます。

目次

1 はじめに	2
2 未達成時の納付金	3
3 行政指導のリスク	4
4 社名公表のリスク	5
5 事業機会の喪失リスク	6
6 取り組みが遅れることの見えないコスト	7
7 おわりに	8



はじめに

日本企業では障害者の雇用管理を人事部門が行うことが多いと言われています。

そこで本稿では人事担当者目線で障害者雇用率未達のリスクを考えたいと思います。

障害者雇用は、企業にとって法律で定められた対応であると同時に、人事施策としての考え方や、将来の組織づくりにも深く関わるテーマです。

本稿では、障害者雇用率が未達となった場合にどのような影響や留意点が考えられるのかを、具体的な事例や数値も交えながら整理します。

いずれも、すぐに大きな問題として表面化するものばかりではありません。

しかし対応を先送りすることで、後になって一気に顕在化しやすい点が、このテーマの特徴だと言えます。



未達成時の納付金

常用労働者が100人を超える企業では、法定の障害者雇用率を満たせない場合、不足人数に応じて障害者雇用納付金を支払う必要があります。納付金は、不足している障害者1人につき月額5万円と定められており、雇用率を達成しない限り、毎年継続して発生する制度です。

たとえば、常用労働者250人の企業では、法定雇用率(2.5%)を満たすために6人の障害者雇用が求められます。仮に3人不足した状態が1年間続くと、

$$5万円 \times 12か月 \times 3人 = 年間180万円$$

が発生します。

この金額は一時的なものではなく、未達状態が続く限り、毎年固定的なコストとして企業経営に積み上がっていきます。

※上記例はわかりやすいように単純化していますが、実際には人数ではなく、週の勤務時間(20時間以上または30時間以上)、障害の内容・程度に応じて算定の方法が変わります。

一方で、障害者を実際に雇用した場合は、人件費に加え、社会保険料や職場環境の調整、業務の事前準備などが必要となり、短期的なコストだけを見れば、納付金よりも高く見えることが多いのは事実です。このため、「まずは納付金を支払う」という判断がなされやすい構造が存在しています。

しかし、こうした短期的な金額比較だけでは、障害者雇用の本質的な価値は見てきません。それでは次章より中長期的な影響から障害者雇用を見ていくことにしましょう。

行政指導のリスク

障害者雇用率が未達の場合、まずは雇用状況の報告内容をもとに、行政からの関与が始まります。

初期段階では助言や相談が中心であり、人事部門内で対応可能なケースも少なくありません。

しかし改善が進まず、厚生労働省の定める雇入れ計画作成命令基準に該当した場合には、2年間の期限とする雇入れ計画の作成が求められ、その計画の実行状況についても確認が行われます。

この段階になると、単なる事務手続きではなく、「会社としてどう取り組むのか」という姿勢が問われるようになります。

最初は人事担当だけで対応していた内容が、次第に経営層を含めた判断が必要なテーマへと変わっていきます。



社名公表のリスク

障害者雇用率の改善が見られず、行政指導や特別指導を経てもなお未達の状態が続く場合、前ページの図のような過程を経て、厚生労働省により企業名が公表されます。

これは障害者雇用促進法第47条に基づく措置であり、単なる数値未達ではなく、「改善に向けた取り組みが不十分である」と判断された場合に行われるものです。

実際に、厚生労働省は毎年、雇入れ計画の適正実施勧告や特別指導を経ても改善が見られなかった企業について、実名を公式サイトで毎年公表しています。企業の状況や社名公表に至るまでの経緯が詳しく掲載されています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001078593.pdf>

※公表件数が比較的多かった2023年の事例

社名公表されたことが新聞・ニュース等で報じられる場合もあります。



事業機会の喪失リスク

社名公開には至らない場合でも、中長期的にさまざまな面で事業機会を喪失するリスクがあります。

1つ目は[公共分野における事業機会の喪失リスク](#)です。

障害者雇用への取り組み状況は、国や自治体が発注する公共工事・業務委託・物品調達の場合で、企業評価の一要素として扱われることがあります。

実際に、多くの自治体では、法定雇用率を達成している企業への加点評価・指名競争入札での優先的な指名・総合評価方式での評価項目への組み込みといった制度を導入しています。

逆に言うと、障害者雇用率が未達成の企業はそもそも候補に入らない可能性があるということです。公共分野の事業比率が高い企業の場合、非常に大きなリスクとなりかねません。

また公共分野以外でもリスクがあります。

主には[資金調達時のリスク](#)と[企業間契約におけるリスク](#)です。前者はESG投資において障害者雇用が評価対象となっている場合があります。もう1つの企業間契約におけるリスクについては、大手企業の購買基準に障害者雇用率を入れている場合があります。

このように[障害者雇用への取り組み方が事業機会の喪失につながる可能性があります](#)。

取り組みが遅れることの見えないコスト

さらに長期的に障害者雇用率未達の状態が続くことで、すぐには見えにくいものの、人材や組織のあり方に少しずつ影響が出てくる可能性があります。

実際の企業事例をみると、「障害者雇用の問題が深刻になってから本格的に障害者雇用に取り組もうとした結果、業務の切り出しや受け入れ体制づくりに大きな負荷がかかった」という報告が多数あります。

長年取り組まなかった企業で多く聞かれるのは

- ・ 業務の属人化が進み、切り出しの難度が高まる
- ・ 現場社員が「どう関わればよいかわからない」状態に陥る

などです。

いざ障害者雇用の取り組みを開始すると短期間での対応を迫られ、その結果、現場の負担が一気に大きくなる可能性があります。混乱が生じたり、障害者の離職・採用の繰り返しが起きたり、受け入れ部門の社員がメンタル不調になってしまったりと、さまざまな問題に発展する可能性があるのです。

人材や組織への影響は、すぐに数字で表れるものではありません。

だからこそ、将来を見据えて意識しておきたいポイントだと言えるでしょう。



おわりに

障害者雇用率未達のリスクは、納付金の金額や行政対応など短期的な視点で考えるべきではありません。

金銭的な負担、企業イメージ、経営判断、事業機会、人材といった要素が重なり合い、長い時間をかけて企業活動に影響していきます。

一方で、早い段階から向き合い、できるところから整えていくことで、負担を抑えながら選択肢を広げることも可能です。障がい者雇用は、企業にとって「リスク回避」の手段であると同時に、**組織や働き方を見直し、未来に備える前向きな一歩**にもなります。

小さな取り組みの積み重ねが、企業にとっても、働く人にとっても、そして社会にとっても、より明るい未来につながっていくはずです。

