

障害者雇用に取り組まないことで 企業に起きるデメリット



株式会社D&Iは2009年の創業以来、様々な規模や業種の障害者雇用の支援をしてきた中で、特に企業様への情報提供が重要であることに思い至りました。本資料が貴社の障害者雇用促進の一助となれば幸いです。

<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。

1	金銭的なデメリット	2
2	ハローワークから指導が入る	3
3	社名公表によるブランドイメージの低下	5
4	株主代表訴訟のリスク	6
5	公共事業の受託・入札で不利になる可能性がある	7
6	おわりに	8

不足数に応じて納付金を納める必要がある

常用労働者100人超の事業主は雇用数が不足した場合、納付金を納める必要があります。例えばフルタイムの常用雇用者数250名の企業は5名の障害者を雇用する義務があります。

$$250名 \times \text{法定雇用率}2.3\% (0.023) = 5.75 \quad \text{※小数点以下切り捨て}$$

その中で2名の雇用に留まり、1年間3名不足の状態が継続した場合は5万円×12ヶ月×3名で計180万円 の納付金を納めなければなりません。



※上記例はわかりやすいように単純化していますが、実際には人の数ではなく、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。

不足数の程度により段階的に指導内容が変わります

以降は本編資料にて
ご確認ください
(資料一覧に戻る)



上記の状態は特に指導が厳しくなる可能性が高いので注意