

# 高槻ワーキングニュース

令和8年7月～

## 障がい者の法定雇用率が引き上げられます

障がい者の法定雇用率とは、障がい者雇用促進法に基づき、一定規模以上の企業等に対して、従業員の占める障がい者（身体・知的・精神）の割合を一定以上に義務づけた制度です。

令和8年7月から、この法定雇用率がさらに引き上げられます。

### ①障がい者の法定雇用率の推移

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	2.5%	⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上		40.0人以上		37.5人以上

#### ▼障がい者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆毎年6月1日時点での障がい者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆障がい者の雇用の促進と継続を図るための「障がい者雇用推進者」の選任（努力義務）

### ②法定雇用障がい者数の「除外率」について

「除外率」とは、企業が法定雇用障がい者数を計算する際に、業種に応じて一定の割合を差し引いて計算できる制度です。

除外率は令和7年4月以降、各設定業種ごとに10ポイント引き下げられています。



詳しくはこちら

### ③障がい者雇用における障がい者の算定方法について

#### ▼精神障がい者の算定特例の延長

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障がい者について、当分の間、雇用率上、雇い入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できます。

#### ▼一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障がい者、重度身体障がい者及び重度知的障がい者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できます。

### ④障がい者雇用のための事業主支援について

#### ▼雇い入れやその雇用継続に関する相談支援

障がい者の採用・雇用継続について、専門機関から原則無料で相談や支援を受けられます。



詳しくはこちら



#### ▼障がい者雇用関係の助成金

加齢により職場への適応が難しくなった方に、能力開発、支援員配置、設備整備、実習受け入れなどを行った場合、助成金が受けられます。



詳しくはこちら



# 女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

●令和8年(2026年)3月31日までとなっていた法律の有効期限が、令和18年(2036年)3月31日までに延長されました。

●令和8年4月1日から従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。

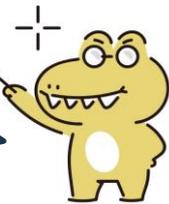
(R8.4.1 施行)

●プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。



Q: プラチナえるぼしって何のこと?

A: プラチナえるぼしとは、女性が働きやすく、活躍できる環境づくりでトップクラスの会社の証明だよ!



## 情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。(従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。)

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人~300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

## プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題(月経、更年期等に伴う就業上の課題)に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

詳しくはこちら



事業主の皆様へ

# 労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイント

令和8(2026)年1月1日から段階的に施行※されます

※一部は公布日(令和7年5月14日)に施行済み

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や、職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正を行いました。

## 1 個人事業者等の安全衛生対策の推進

労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置を定めました。

### 注文者等の配慮

注文者が工事方法や工期などに配慮する義務について、建設工事だけでなく他の分野の注文者にも広く適用されることを明確化しました。

R7.5.14 施行

### 業務上災害報告制度の創設

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとしました。

R9.1.1 施行

### 混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大

元方事業者が混在作業場所において雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき指導や連絡調整について、対象がさらに個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。

R8.4.1 施行

### 個人事業者等自身への義務付け

個人事業者が労働者と同じ場所で作業する場合は、安全基準を満たさない機械の使用禁止、対象機械の定期点検、安全衛生教育の受講を義務とすることとしました。

R9.4.1 施行

### 作業場所管理事業者への連絡調整措置の義務付け

作業場所を管理する事業者は、その場所で自社や請負の作業者が危険・有害な作業を行う場合、災害防止のための連絡調整や措置を行うことを義務としました。

R9.4.1 施行

改正安衛法等に係る特設ページ



詳しくはこちら

安全衛生政策全般の紹介



## 2 職場のメンタルヘルス対策の推進 公布後3年以内に政令で定める日から施行

ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている常用労働者数50人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられました。

次ページに続く

～続き

# 労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイント

## 3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保  
(公布後5年以内に政令で定める日から施行)



化学物質を渡すときの危険性情報の通知 (SDS) を怠ったたら罰則が与えられます！

営業秘密である成分に係る代替化学品等の通知 (R8.4.1 施行)



SDS の成分名に企業の営業秘密情報が含まれている場合は、有害性が低いものは、代替化学名等でも OK！

個人ばく露測定の精度担保 (R8.10.1 施行)



危険な化学物質を使う作業場で働く労働者が化学物質にばく露している程度を把握するために個人ばく露測定について、基準にしたがって行うことを義務化！

内容を解説するよ

## 4 機械等による労働災害防止の促進等

特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し (R8.4.1 施行)



- 特定機械の設計審査や製造時検査のうち移動式クレーンやゴンドラの検査も民間機関が実施可能になりました！
- その検査基準を定め、登録機関がそれをもとに検査をすることを義務化！

特定自主検査及び技能講習の不正防止対策の強化 (R8.1.1 施行)



- フォークリフトなどに対する特定自主検査について、基準を決めて登録検査業者は基準に従って検査することを義務化！
- フォークリフト技能講習での不正な修了証の交付禁止！不正行為した場合、回収命令や欠格期間の延長が規定されました！



## 5 高年齢労働者の労働災害防止の推進

R8.4.1 施行

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理など必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。

今後、国で指針が決められるよ！それをもとに取り組もう！

## 6 治療と仕事の両立支援の推進

R8.4.1 施行

職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となりました。



～次回の高槻ワーキングニュースは令和8年6月25日発行予定です