



社労士 NEWS>>>

>>> 2026.6 Vol.187

発行 >>>

タナベ労務管理事務所

〒328-0071 栃木市大町 25-32

Tel > 0282-20-7979 Fax > 0282-20-7980

CONTENTS >>>

1. 法改正 > 障害者法定雇用率の引き上げ
2. 高年齢者 > 高年齢者の就業機会拡大と企業に求められる対応
3. 提供 > 経営に役立つリポート

1. 法改正

障害者法定雇用率の引き上げ

民間企業は、障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）に基づいて、法定雇用率以上の障害者を雇う義務があります。法定雇用率は現在 2.5% ですが、今年 7 月から 2.7% に引き上げられます。本稿では、法定雇用率の引き上げについて説明するとともに、障害者を雇う場合の算定方法などもお伝えします。

1. 2.5%から2.7%へ

現在、民間企業の法定雇用率は2.5%です。そのため、常時雇用する労働者が40.0人以上の企業は、障害者雇用義務の対象となります。この法定雇用率が、

7月1日以降、2.7%に引き上げられるため、対象範囲は常時雇用する労働者が37.5人以上の企業へ拡大することになりました。

■ 法定雇用率と対象事業主の範囲

	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% ⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	<u>37.5人以上</u>

（対象事業主の範囲の人数は、常時雇用する従業員数）

※厚生労働省「事業主のみなさまへ 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について」より

対象事業主は毎年、自社の障害者雇用状況をハローワークへ報告しなければなりません。また、障害者の雇用を進めるための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めることとされています。

2. パートタイムで雇用

フルタイムでの雇用が難しいければ、パートタイムを検討するとよいでしょう。例えば、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の身体障害者の方や知的障害者の方は、1人あたり0.5人とカウントされるので、

2人採用すれば1人雇用したとみなされます。精神障害者の方については、週所定労働時間が20時間以上30時間未満でも1人とカウントし、10時間以上20時間未満は0.5人と計算します。

身体障害者、知的障害者、精神障害者に当たるかどうかは、原則として障害者手帳の有無で判断します。また、身体障害者や知的障害者の「重度」とは、自治体から障害が重いと判定された人です。例えば、障害等級が1級や2級の身体障害者、障害の程度がAと判定された知的障害者などです。

■障害のある従業員の数え方（単位＝人）

週所定労働時間		30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者		1	0.5	－
	重度	2	1	0.5
知的障害者		1	0.5	－
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	1（※）	0.5

※ 当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなすこととしている。

※厚生労働省「障害者雇用率制度について」より

3. さいごに

厚生労働省の「令和7年度 障害者雇用状況の集計結果」（令和7年6月1日現在）によると、民間企業に雇われている障害者は全国で704,610人、法定雇用率を達成している企業の割合は46%です。

法定雇用率を達成できない場合、常時雇用する労働者が100人超の企業は、不足する障害者1人あたり月5万円の納付金を徴収されます。また、雇用率が著しく低い企業は行政指導を受け、改善しなければ企業名が公表されるケースもあります。

障害者雇用を進めるうえでは、法定雇用率への対応だけでなく、障害のある方が安心して働き続けられる職場づくりを考えることが大切です。そのためには、担当業務の切り出し、勤務時間、職場での配慮事項、受け入れ体制などを整理しながら、必要に応じてハローワークや地域障害者職業センターなどの支援機関の活用も検討するとよいでしょう。

今後の法定雇用率の引き上げに備え、労務管理上の確認事項として、自社の雇用状況と対応方針を整理しておくことが大切です。

2. 高齢者

高齢者の就業機会拡大と企業に求められる対応

人手不足に悩む企業が増える中、高齢者の雇用継続や活躍推進をどのように進めるかが重要なテーマとなっています。厚生労働省も高齢者の就業機会を増やすため、新しい「高齢者等職業安定対策基本方針」を策定しました。本稿では高齢者の就業に関する状況に触れながら、新しい基本方針の内容を紹介します。高齢人材活用の参考になさってください。

1. 就業状況の現在

高齢者等の雇用の安定等に関する法律（高齢者雇用安定法）で、すべての企業に65歳までの雇用確保が義務づけられています。さらに、70歳までの就業機会の確保も努力義務となっています。

これらの流れも後押しして、高齢者の就業率（令和6年）は、60～64歳で74.3%に達しています。10年前と比べ13.6ポイントも上昇しました。65～69歳で53.6%に上り、同じく13.5ポイント増となっています。

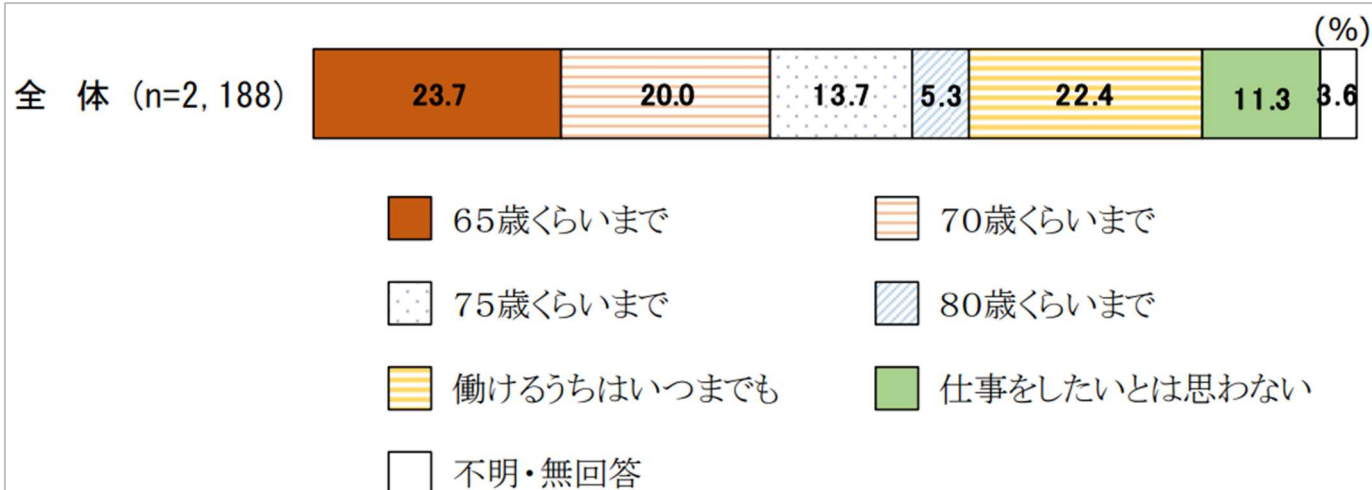
また、70歳までの就業機会を確保している企業の割合（令和7年）は34.8%で、定年後の賃金水準を定年

前の8割以上とする企業も39.6%（令和6年）となっています。

また、高齢期に働き続けたいと考える人も少なくありません。

内閣府が60歳以上を対象に行った調査によると、「何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか」という問いに対し、「70歳くらいまで」「75歳くらいまで」「80歳くらいまで」「働けるうちはいつまでも」と回答した人の割合は、合計で6割を超えています。他方で、「65歳くらいまで」と「仕事をしたいとは思わない」の合計は、約3割という結果となっています。

■何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか



※内閣府「令和6年度 高齢社会対策総合調査（高齢者の経済生活に関する調査）」より

2. 新しい基本方針の3つの目標

高齢者の就業を巡るこうした現状を踏まえ、厚生労働省は、高齢者雇用安定法に基づく「高齢者等職業安定対策基本方針」を改定しました。対象期間は令和8～11年度の4年間とし、高齢者の就業機会を増やすため、次の目標を掲げています。

- **60～64歳の就業率：79.0%以上**
(令和6年実績：74.3%)
- **65～69歳の就業率：57.0%以上**
(令和6年実績：53.6%)
- **70歳までの就業確保措置の実施率：40.0%以上**
(令和7年6月1日現在実績：34.8%)

目標を達成するため、65歳までの雇用確保義務について企業への指導を徹底し、70歳までの就業確保（努力義務）についても普及を進める方針です。あわせて、賃金・人事制度を見直し、高齢者の処遇改善に取り組む企業などへの助成を強化するほか、全国の主なハローワークにある「生涯現役支援窓口」での再就職支援にも力を入れるとしています。

3. さいごに

新しい基本方針では、高齢者の就業機会をさらに広げていく方向性が示されています。企業においても、

65歳までの雇用確保措置の適切な運用に加え、70歳までの就業確保措置について、自社の業務内容や人員体制に応じた対応を検討していくことが重要です。

もっとも、高齢者の雇用継続や新たな雇入れを進める際には、単に働く場を用意するだけでなく、安心して能力を発揮できる職場環境を整えることも欠かせません。特に注意したいのが、労働災害の防止です。高齢層は、他の年代と比べて労働災害の発生率が高く、災害が発生した場合に休業期間が長くなりやすい傾向があります。このため、今年4月1日から、改正労働安全衛生法が施行され、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善など、労働災害防止に必要な措置を講ずることが企業の努力義務とされました。あわせて、厚生労働省は、高齢者の労働災害防止に必要な事項をまとめた指針も策定しています。

高齢者の中には、長年の経験や知見を業務に生かせる方も少なくありません。一方で、体力、健康状態、希望する働き方には個人差があるため、職務内容、勤務時間、作業環境を丁寧に確認することが重要です。制度整備と安全衛生対策を両輪として、高齢者が無理なく能力を発揮できる職場づくりを進めていきましょう。弊社でも雇用継続制度の見直し、賃金・人事制度の設計、安全衛生面の確認を含めてサポートいたします。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「高齢者の就業機会拡大と企業に求められる対応」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 高齢者雇用について、参考になる他社の導入事例が知りたいです。

A. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の web サイト「高齢者活躍企業事例サイト」が参考になります。(https://www.elder.jeed.go.jp/) 本サイトでは、企業が定年制の見直しや継続雇用、雇用改善等を検討する際の参考となる事例が掲載されています。

3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
#52101 (全 6 ページ)	残業削減の 3 ステップ 「ターゲット決め・実態調査・目標設定」	・ 足元で増加中の残業時間 ・ (ターゲット決め) 誰の残業を削減するかを決める ・ (実態調査) 本当に残業するほど業務が多いのかを探る ・ (目標設定) 目標を設定してやりきる
#52102 (全 19 ページ)	120 種類の福利厚生！ 基本メニューから変わり種まで	・ コストをかけず、充実した福利厚生を実施するには？ ・ 「家計」系 (住宅手当など、27 種類) ・ 「健康」系 (人間ドックの費用補助など、19 種類) ・ 「育児・介護」系 (休業・休暇期間の延長など、16 種類) ・ 「コミュニケーション」系 (誕生祝いなど、12 種類) 等
#52103 (全 5 ページ)	中途採用者が戦力にならない理由 前職のやり方にこだわりすぎ？	・ 経験豊富な中途採用者が戦力にならない！ ・ 本人流でやらせるのか、自社流を身に付けさせるのか ・ 既存社員の自社流をブラッシュアップする
#52104 (全 5 ページ)	ヤバいお客を「出禁」にしたい！ リアル事例で分かる出禁の効果	・ 迷惑なお客を「出禁」にしたい？ ・ 無断キャンセル、ツケの滞納……「出禁」のリアル事例 ・ 今どきは「出禁」も DX 化
#52105 (全 7 ページ)	「奨学金の代理返還制度」を活用して 若手人材に選ばれる会社へ！	・ ご存じですか？ 奨学金の代理返還制度 ・ 奨学金の代理返還制度のメリット ・ 奨学金の代理返還制度を導入するには？ ・ 日本学生支援機構の貸与奨学金の利用実態

お気軽にご用命ください

TEL >>> 0282-20-7979
FAX >>> 0282-20-7980

貴社名	ご担当者様		部署・所属
所在地			
ご希望の送付方法を記載ください	(メール)	(FAX)	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。