

障害者の法定雇用率が令和8年7月に 2.5%から**2.7%**に引き上げられます

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。

法定雇用率の段階的な引き上げ

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられており、令和8年7月に2.7%に引き上げられます。

	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

障害者雇用における障害者の算定方法について

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度では、雇用する障害者の数を下表のように算定します。

所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
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

精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇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るようになりました。

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（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになりました。

障害者を雇用（または確認）したら報告は必要？

すぐにご報告いただく必要はありません。

例年6月に「障害者雇用状況報告書」をご提出いただいておりますが、障害者の雇用状況を反映していただければ結構です。

裏面もご覧下さい

70歳までの 継続雇用制度の導入が 努力義務となっています

努力義務とは？

「措置をとるよう努めなければならないこと等を定めている規定」です。違反に対する罰則は規定されていません。

今回ご案内する高年齢者雇用安定法では、**「義務」として65歳まで**の雇用確保を定め、**「努力義務」として70歳まで**の就業機会の確保を定めています。
(義務=必須 努力義務=努力することが必須)

何を努める必要があるのか？

高年齢者雇用安定法が定める努力義務規定とは、急速に進行する高齢化社会の中で我が国の経済社会の活力を維持するため、働く意欲のある高齢者がその能力を発揮できる環境整備を目的に、**①70歳までの定年引き上げ②定年制廃止③70歳までの継続雇用制度導入※等の措置**を講じるよう**努める必要がある**、としています。

※③の措置については、継続雇用する対象者を限定することも可能ですが、限定の基準について具体的・客観的である必要があります。(適切でない事例：「会社が必要と認めた者」を継続雇用する等←基準が客観的でない)

具体的に「措置を講じる」とは？

①70歳までの定年引き上げ②定年制廃止③70歳までの継続雇用制度導入等を**就業規則に反映(変更)すれば、措置を講じたことになります。**

その際は、労使間で十分に協議し、高年齢者の希望を尊重することが望ましいです。

措置を講じたら報告は必要？

すぐにご報告いただく必要はありません。

例年6月に「高年齢者雇用状況報告書」をご提出いただいておりますが、報告書に措置を導入したことを反映していただければ結構です。

障害者雇用 高年齢者雇用についてのお問い合わせ先
ハローワーク厚木 雇用指導官 藤田 046-796-8609 (33#)