



# わくわく 大分労働局

2026

2

令和8年2月2日発行

## 特集 令和7年度 障害者雇用状況報告と高齢者雇用状況報告の概要 ～誰もが活躍できる社会を目指して～

厚生労働省・各都道府県労働局は、毎年6月1日現在の従業員数40人以上規模企業の障害者の雇用状況報告及び21人以上規模企業の高齢者の雇用状況報告の集計・取りまとめを行っております。今般、大分県内の令和7年6月1日現在の雇用状況報告をとりまとめましたので、お知らせいたします。

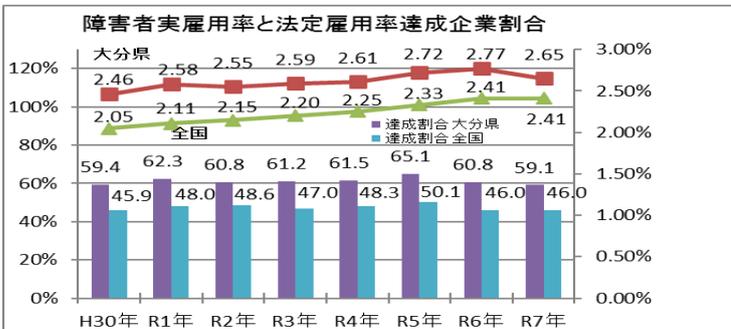
### 大分県の令和7年障害者雇用状況報告の概要

- 雇用障害者実人員は3,169人で過去最高を更新。

県内の従業員40人以上規模の企業において、雇用される障害者の実人員は3,169人となりました。一方で、雇用率の算定の分子となる雇用障害者数は、3,600.0人と前年比から3.0人減少しました。

- 実雇用率は2.65%で全国12位。法定雇用率達成企業割合は59.1%で全国4位。

県内の実雇用率は2.65%となり、前年比0.12ポイント低下しました。全国順位は昨年の8位から12位と4ランクダウンしています。一方で、法令雇用率達成企業割合は、59.1%と前年比で、1.7%低下しましたが、全国順位は、昨年の5位から4位へランクアップしました。



### 令和8年7月から障害者法定雇用率が引き上げられます。

- 障害者法定雇用率は、現在の2.5%から2.7%へ全ての事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があり、令和8年7月以降は、法定雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられ、これまで従業員数40.0人以上の企業は1人以上障害者を雇用することが義務づけられていますが、当該引き上げ以降は、対象が従業員数37.5人以上となります。

- 法定雇用率達成に向けてのご相談は管轄のハローワークへ  
ハローワークでは、障害者を雇用する事業主や雇用しようとしている事業主に、雇用管理上の配慮などについての助言や、必要に応じて地域障害者職業センターなどの専門機関の紹介、各種助成金の案内を行っています。現在、障害者雇用率未達成の企業の皆様や法定雇用率引き上げにより、新たに障害者を雇用する必要が生じた企業の皆様におかれては、まずハローワークへご相談ください。



### 大分県の令和7年高齢者雇用状況報告の概要

- 65歳までの雇用確保措置を実施済みの企業は100%。

県内の21人以上規模企業の65歳までの雇用確保措置の実施済み企業は昨年に引き続き、100%となりました。全国で100%の企業は13県しかありません。雇用確保措置の内訳は、「定年制の廃止」が3.9%、「定年の引き上げ」が39.2%、継続雇用制度の導入が56.9%となりました。

- 70歳までの就業確保措置を実施済みの企業は45.7% (全国2位)。

県内の21人以上規模企業の70歳までの就業確保措置の実施済み企業は昨年を3.9ポイント増加する、45.7%となりました。全国で2位の結果となります。雇用確保措置の内訳は、「定年制の廃止」が3.9%、「定年の引き上げ」が3.6%、継続雇用制度の導入が38.2%となりました。

- 高齢者の活用のご相談はハローワークへ

ハローワークでは、新たに高齢者を雇用するための相談、高齢者向け求人作成方法や記載の工夫、提出いただいた高齢者歓迎求人等への高齢者のあっせん等をサポートします！



発行

厚生労働省

# 大分労働局

大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル



大分労働局  
ウェブサイト



大分労働局  
Instagram



大分労働局  
YouTube

女性活躍推進法の改正により、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。

企業等規模(従業員数)	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※ <sup>1</sup> を公表 ※ <sup>1</sup> A、Bからそれぞれ1項目以上選択
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※ <sup>2</sup> を公表 ※ <sup>2</sup> A、Bの14項目から1項目以上選択

### 情報公表項目

#### A 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ② 男女別の採用における競争倍率
- ③ 労働者に占める女性労働者の割合
- ④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤ 役員に占める女性の割合
- ⑥ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ⑦ 男女別の再雇用又は中途採用の実績



#### B 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ① 男女の平均継続勤務年数の差異
- ② 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③ 男女別の育児休業取得率
- ④ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥ 有給休暇取得率
- ⑦ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、**改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後、概ね3か月以内に公表**する必要があります。その後も概ね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

女性の活躍推進企業データベース

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」の合計です。

男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の場は、厚生労働省が運営する**女性の活躍推進企業データベース**が最も適切です。自社のホームページへの掲載等でも差し支えありません。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



## 労働保険の手続きは電子申請でカンタン・便利に！

大量の申請書類への記入も  
簡単&スピーディー

申請や届出が  
24時間365日可能

窓口で並ぶ時間や移動費  
などを大幅に削減

詳しくはこちら！

一度設定すれば、  
後の申請がラクになる！

電子申請の初期設定をお手伝いします！

これから電子申請を利用したいあなたのもとへお伺いします。

私たちが駆け付けます  
詳しくはこちら！



労働保険電子申請HP



大分労働局  
Instagram



電子申請未利用事業場  
アドバイザー事業



## あなたの職場にいますか？化学物質管理者



2月  
は

スローガン 慣れた頃こそ再確認 化学物質の扱い方

# 化学物質管理強調月間



労働安全衛生関係法令の改正により、令和6年4月から業種・事業規模を問わず、化学物質管理者の選任やリスクアセスメント等に基づく適切な管理等が義務づけられています。