



令和 8 年 7 月より障がい者の法定雇用率が引き上げられます！

文責：杉山 友香



厚生労働省では、障害者雇用促進法にもとづいて民間企業等への義務が定められており、2026 年はそのなかでも、企業で障がい者を雇い受ける「障がい者雇用率（法定雇用率）」が見直される年になります。障がい者雇用率は、常用労働者数に対して雇用が義務づけられる割合のことで、未達成の場合は行政指導や納付金の対象となります。

2026 年 7 月から、民間企業の障がい者雇用率が 2.5%→2.7%へ引き上げられます。これは厚生労働省が公開している「障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について」という資料でも説明されている情報であり、企業規模や業種を問わず適用されます。

項目	令和 5 年	令和 6 年 4 月	令和 8 年 7 月
民間企業の障がい者雇用率	2.3%	2.5%(0.2%↑)	2.7%(0.2%↑)

なお 2.7%への引き上げで、企業は次の対応が必要です。

- 雇用人数の再計算が必須になる
- 採用計画の前倒しが生じる(2026 年 7 月直前では間に合わない)
- 既存社員の業務切り出し・定着支援の見直しを行う
- ハローワークへの報告・行政指導リスクが増加する



従業員の多い会社だと、必要人数が増える可能性もあるため、まずは雇用率計算の見直しが必要です。障がい者雇用率が 2.7%になることに併行して気をつけたいのが、障がい者雇用義務の対象企業が「従業員 37.5 人以上」に拡大された点です。

項目	令和 5 年	令和 6 年 4 月	令和 8 年 7 月
対象企業の範囲	43.5 人以上	40.0 人以上	37.5 人以上

※ $37.5 \text{ 人} \times 2.7\% = 1.0125 \text{ 人}$ となり、1 人以上の雇用義務が発生します。

なお対象企業の範囲について、判定の注意点は次のとおりです。

- 週 20 時間以上のパート・契約社員は常用労働者に算入される
- 役員でも雇用契約を締結し労働者性がある場合はカウント対象になる
- 派遣社員は原則、派遣元で計算する
- 事業所単位ではなく法人全体の人数で判定する



たとえば「正社員は 36 人だが、週 20 時間～30 時間未満で勤務するパート(0.5 人カウント)を含めると 40 人」という会社は 38 人とカウントされ、2026 年 7 月から義務対象になります。知らないまま未達成になると、ハローワークの行政指導や納付金制度につながるため、早めの人数把握が不可欠です。

出典：厚生労働省 障がい者法定雇用率引き上げと支援策の強化についてパンフレット

育児期間中の国民年金保険料が免除対象となります！

～令和8年(2026年)10月から新制度が始まります～

文責：杉山 友香



厚生年金に加入している従業員は、育児休業を取得した期間について、会社が申し出る
ことにより厚生年金保険料が免除となります。

対象となるのは、育児・介護休業法による満3歳未満の子を養育するための育児休業等期間となっています。

一方で、自営業者やフリーランス等の国民年金第1号被保険者については、産前産後免除制度はあるものの、育児期間については国民年金保険料を支払う必要があります。

これについて、こども未来戦略に基づき、2026年10月から育児期間中の国民年金保険料の免除制度が創設されます。対象になる人は、子どもを育てている父母であり、申請することで、月額17,920円(2026年度)の保険料が免除されます。免除された期間についても、将来の年金額を計算する際には、納付したものとして扱われます。

対象期間は、子どもが1歳になる誕生日の前月までであり、休業しているか否かに関わりなく免除されます。手続きの詳細は、施行が近づいてから公表されると思われます。

新制度が始まります!!
子育て中の国民年金保険料が免除されます

令和8年
(2026年)
10月から
スタート!!

制度のポイント

1歳未満のお子さまを 養育している方 (父・母・養父母)	所得に関係なく 国民年金保険料が免除 されます	将来の年金額は 納付した場合と同じ ように反映されます
------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

▼ 制度や手続きの詳細はこちら ▼

日本年金機構ホームページ
<https://www.nippon-nenkin.go.jp/>
<https://www.nippon-nenkin.go.jp/faq/>

申請はスマホでOK!
電子申請(マイポータル)がかんたん便利
<https://www.nippon-nenkin.go.jp/e-service/>

厚生労働省 日本年金機構

2604 1016 047

新入社員の皆様！元気でいますか？

文責：伊東 毅



はち切れんばかりのやる気とそれと同じくらいの不安を抱えて、4月に入社された皆さん！今、元気でいますか？職場に慣れましたか？それとも、こんな質問をされることに痛く感じていますか？ゴールデンウィークという連休中に、何やら心にぞわぞわする自問が湧き上がっている中でやっと6月を迎えられたことでしょうか。不安や戸惑い、違和感があっても、大丈夫です。誰もが感じることです。ふと考える「転職」という誘惑は、この時期に、誰でも頭をよぎります。ただ、言えることは、ここでその誘惑に負ければ、「辞め癖」がつくということです。辞め癖がつくと、仕事は覚えません。仕事が判っていないと、自分の適性も判りません。自分にはどんな仕事に向いているか？判断しようもありません。騙されたと思って、1年間は今いる場所で頑張ってみて下さい。その1年間で、今の仕事の意義やこの仕事がどう社会のために役立っているかを考えてみて下さい。私達が履歴書や職務経歴書を見る時、どんなことをしてきたということではなく、その仕事を通じてどんなことを習得してきたか、を見ます。何を取得できたか、それが云えないうちに辞めれば、それこそ仕事をしてこなかったと同じです。

今与えられた仕事が面白くない、意味がないなどと、甘えたことを言うんじゃないよ！ストレスが多いだ！？生きてること自体がストレスなんだよ！坊やたち！何を教わってきたんだ！・・・

これは、昭和の時代に新社員になった先輩たちが、かつて経験したことです。その先輩たちは、今皆さんを見守っています。身近におられる先輩達に、相談してみてください。貴方の悩みを打ち明けて見て下さい。

ひとりでAIに話しかけて、心地いい回答を得るかもしれませんが、そこにいる先輩に相談することで、得られるコミュニケーションの効果は、AIが想像もできない素晴らしいヒントを貴方に与えてくれるはずです。今の悩みは、時間が経ってみると、皆笑い話だということを、先輩達は経験しています。信頼して相談してみてください。

