社会保険労務士法人つむぎ

つむぎだより　No,74

＝朝の時間の使い方 ＝

4月号、5月号と続けて「断捨離」について記載しましたが、現在も整理整頓後の状態をキープできています。

そしてちょっとしたことですが、以前より、朝の時間に余裕ができていることに気が付きました。（5分～10分程度です）

以前もそれ程散らかっていた訳ではありませんが、それでも違うので、自分でも驚いています！！

その時間を使って、音楽を愉しんだり簡単な体操をすると、朝からリフレッシュでき、仕事も気持ちよくスタートができるようになっています。

後は、この状態を続けられるかどうかですね。このまま頑張って維持していこうと思います。（川東）

1、令和8年7月からの障害者法定雇用率引き上げ

◆具体的な内容

令和8年7月から、民間企業における障害者の法定雇用率が現行の2.5％から2.7％へ引き上げられ、障害者を雇用しなければならない対象事業主の範囲も、現行の常時雇用労働者数40.0人以上から37.5人以上へと拡大されます。

法定雇用率を満たしているかどうかは、毎年6月1日時点の障害者雇用状況報告をもとに確認が行われます。令和8年6月1日時点の報告は現行の法定雇用率に基づき確認されますが、令和9年6月1日の報告は、引上げ後の法定雇用率で確認が行われることに注意が必要です。新たに対象となる企業では、約1年後の報告を見据えた対応が求められます。

◆企業に対する支援策

企業への代表的な支援制度は、高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）の障害者雇用納付金関係助成金です。

本助成金は、障害者の新規雇入れや雇用継続を行う上で、施設・設備の整備等や適切な雇用管理を図るための特別な措置を行わなければ困難である、と認められる場合に支給されます。助成金は、障害者作業施設設置等助成金、障害者福祉施設設置等助成金、など8種類あります。

詳しい要件や手続きの詳細はJEEDのパンフレット、「障害者雇用納付金関係助成金のごあんない」もしくは、助成金別の案内パンフレットをご覧ください。

法改正への対応とあわせ、無理のないかたちで障害者雇用を進めるためにも、早めの情報収集と準備を心掛けましょう。

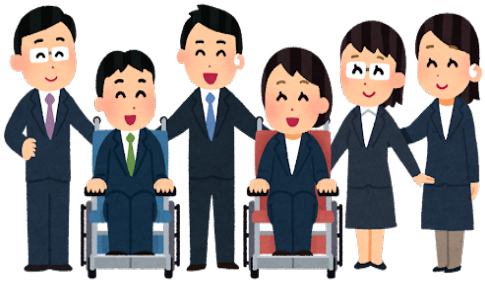
【参考】

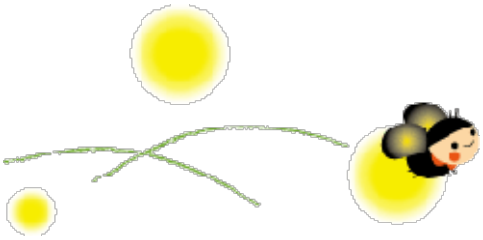
障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf

助成金について（JEED）

https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html





★2026年6月号

＝季節のコラム＝

6月6日は古来より、「稽古始め」に良い日だとされていますね。

由来は、室町時代に能を大成した世阿弥（ぜあみ）の著『風姿花伝（ふうしかでん）』の冒頭に、「習い事を始めるには数え七歳（つまり満6歳の年のうち）がもっとも良い」と説いているからだそうで、その後「六歳の六月六日…」という六続きの言い回しが、頻繁に歌舞伎の台詞として言われるようになり、定着したようです。

また、指を折って数えていくと6の時に小指が立つ形になり、「小指が立つ」→「子が立つ」→「子供の独り立ち」という意味からそうなったとも。

人生100年の現在では、「60の手習い」を始めるのにも、良いかもしれませんね。（鹿島）

社会保険労務士法人つむぎ
〒540-0012
大阪市中央区谷町2丁目1番22号
フェアステージ大手前ビル7階
電話: 06-4397-3358
FAX: 06-4397-3359
Email：info@sr-tsumugi.or.jp
営業時間
平日　9:00～18:00
HP: https://sr-tsumugi.or.jp/

2、「治療と仕事の両立」が事業主の努力義務になりました

労働施策総合推進法の改正により、2026年4月から治療と仕事の両立支援が事業主の努力義務となりました。「治療と就業の両立支援指針」では、両立支援を行うにあたっての留意事項や環境整備等がまとめられています。

◆留意事項

指針で掲げる9つのうち、リーフレットでは次の3つを取り上げています。

① 労働者本人の申出と申出が行われやすい環境の整備
② 労働者との十分な話し合い、上司・同僚の理解
③ 個人情報の保護も含めた事業場における治療と就業の両立支援のルールおよび体制の整備・明確化

また、②については、以下のような具体的な留意点が挙げられています。

・労働者に対する措置等を検討するにあたっては事業主の一方的な判断がないよう、就業継続の希望や配慮の要望を聴取し、話し合い等を通じて労働者本人の了解を得られるよう努める。
・安易に就業を禁止せず、主治医や産業医等の意見を勘案して、可能な限り配置転換、時短措置などを講じて就業の機会を失わせないよう留意する。
・疾病や治療に対する誤解や偏見等が生じないよう、事業主、人事労務担当者、上司・同僚等において必要な配慮を行う。

◆環境整備

指針では、次の5つを掲げています。

① 事業主による基本方針の表明等と労働者への周知
② 研修等による意識啓発
③ 相談窓口等の明確化
④ 治療と就業の両立支援に関する制度、体制等の整備
⑤ 事業場内外の連携

高年齢労働者やがん患者など、治療を続けながら働く人は増加しています。労働者の安心感や人材の定着に繋げるためにも、措置を講じるようにしましょう。

3、今月のおすすめ本

今回ご紹介する本は、『集団浅慮』（古賀史健／ダイヤモンド社）です。近年の組織的不祥事などを題材に、なぜ組織や集団が誤った判断へ進んでしまうのかを、人間心理や組織の空気感から読み解いた一冊です。

特に印象に残ったのは、「正しい意見」よりも「場の空気を乱さないこと」が優先される危うさです。異論を言いづらい雰囲気や、成功体験への過信、リーダーへの同調圧力が重なることで、集団は冷静な判断力を失っていきます。本書は、そうした問題が特別な組織だけでなく、会社や地域、日常の人間関係にも潜んでいることを示しています。また、単なる組織論にとどまらず、多様な立場や人権を尊重することの大切さにも気づかせてくれます。

少数意見や立場の弱い人の声を軽視せず、「違う意見を安心して言える環境」を作ることが、健全な組織には不可欠だと感じました。組織運営に関わる人だけでなく、日々誰かと関わるすべての人にとって「自分は本当に考えているか」を問い直すきっかけになる一冊です。ぜひ読んでみてください。（川端）