

多様な働き方に関すること

全体構成イメージ（休憩2回・3部構成）

Part1

雇用形態の多様化と
ルールの基礎

Part2

性別・ライフイベント
と
両立支援

Part3

人材の多様化と
これからの対応

実施日：令和8年9月9日～14日

社会保険労務士
小田切 克子

目次

Part1 雇用形態の多様化とルール基礎

1. 同一労働同一賃金
2. 高齢者の活躍
3. スポットワーク

Part2 性別・ライフイベントと両立支援

4. 女性活躍
5. 育児・介護休業法の改正
6. テレワーク

Part3 人材の多様化とこれからの対応

7. 副業・兼業
8. 外国人雇用
9. 障害者雇用

1. 同一労働同一賃金

パートタイム・有期雇用労働法
令和8年10月 ガイドライン改正への対応

1. 同一労働同一賃金

なぜ同一労働同一賃金が必要なのか

非正規雇用労働者は 雇用者の約 4 割弱

役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合（2025年平均）

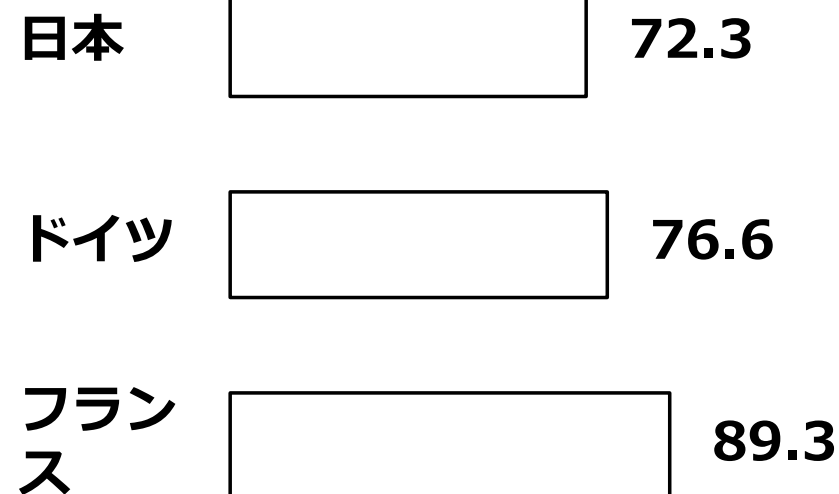


**正規雇用労働者
63.5%**

**非正規
雇用労働者
36.5%**

出典：総務省「労働力調査（基本集計）」
2025年平均（2026年1月公表）

フルタイム労働者を100とした パート労働者の賃金水準（国際 比較）



出典：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2026」第5-5表（2022年）

→ 改善傾向(2014年64.9→2022年72.3)にあるが、フランス等と比べ、なお差がある

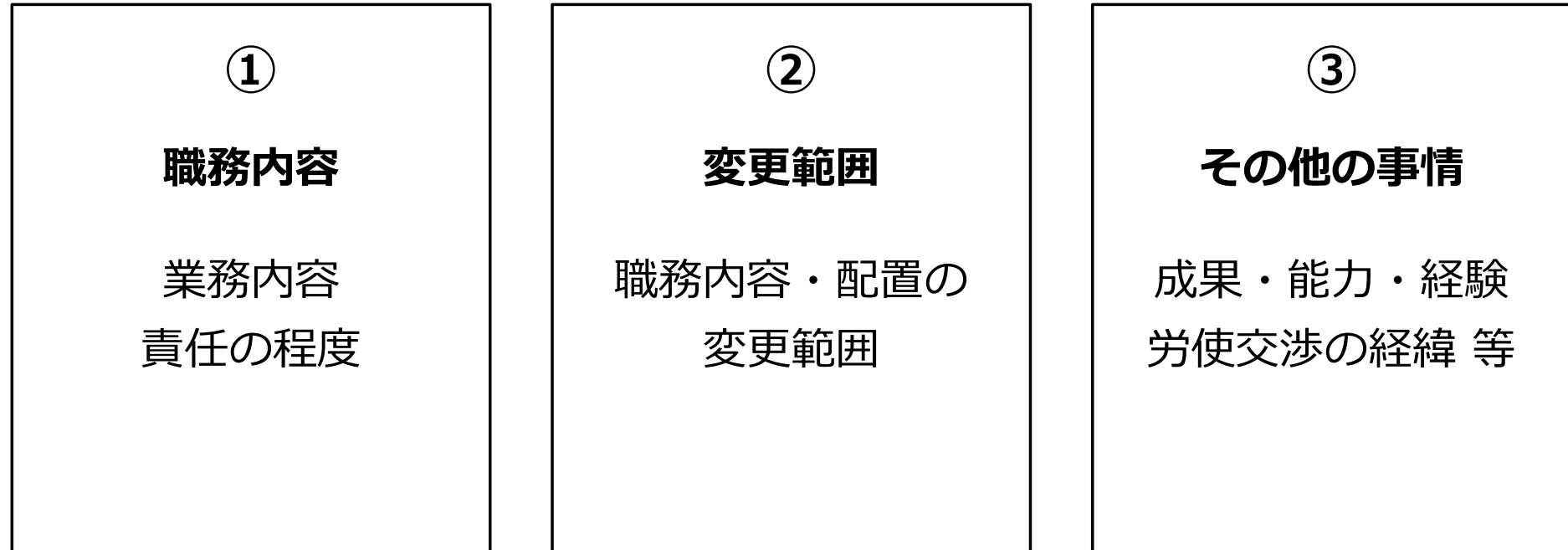
1. 同一労働同一賃金

制度の目的と法的根拠

- 目的：正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パート・有期雇用労働者・派遣労働者）との不合理な待遇差の解消
- 根拠条文：パートタイム・有期雇用労働法
- 第8条（不合理な待遇の禁止） 「均衡待遇」
- 第9条（差別的取扱いの禁止） 「均等待遇」
- 適用：中小企業を含め全面施行済み
（大企業：2020年4月～／中小企業：2021年4月～）

1. 同一労働同一賃金

「不合理な待遇差」の判断の枠組み



⇒上記 3 要素を総合的に考慮し、正社員との待遇差が
「不合理」かどうかを判断する

1. 同一労働同一賃金

令和8年10月1日改正の全体像

公布：令和8年4月28日 施行：令和8年10月1日

柱 1

雇入れ時の労働条件明示事項の追加（施行規則改正）

柱 2

同一労働同一賃金ガイドラインの改正（告示改正）
均等・均衡待遇の確保の推進

柱 3

雇用管理の改善等に関する指針の改正（告示改正）
正社員への転換の推進

1. 同一労働同一賃金

改正① 雇入れ時の労働条件明示事項の追加

- 新たに明示が必要な事項：

「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる旨」

- 対象：

令和8年10月1日以降に新たに雇い入れるパート・有期雇用労働者

（派遣労働者も同様の規定を追加）

- 違反時：明示を怠った場合、10万円以下の過料の対象となり得る
- 実務対応：厚生労働省「モデル労働条件通知書」改訂版に沿って自社様式を更新する

1. 同一労働同一賃金

改正② ガイドライン改正の背景

ここ数年の最高裁判決の考え方が、ガイドラインに直接反映された

大阪医科薬科大学事件

令和2年10月13日

賞与の不支給に関する判断

メトロコマース事件

令和2年10月13日

退職金の不支給に関する判断

日本郵便事件

令和2年10月15日

各種手当・休暇の格差に関する判断

1. 同一労働同一賃金

判例に学ぶ① 大阪医科薬科大学事件

最高裁判決 令和2年10月13日

- 事案：正職員には賞与規定があるが、アルバイト職員（有期雇用）の内規には賞与制度がなかった
- 判断：賞与は正職員としての人材確保・定着を図る目的があり、職務内容等の相違を踏まえ、不支給は直ちに不合理とはいえないとされた
- 実務への示唆：賞与の性質・目的を明確にし、職務内容と結びつけて説明できるようにしておく

1. 同一労働同一賃金

判例に学ぶ② メトロコマース事件・日本郵便事件

メトロコマース事件 令和2年10月13日

有期雇用労働者の就業規則に、正社員にある退職金制度がないことが争点。

長期雇用への功労報償等の性質を踏まえ、一定の相違は不合理とまではいえないと判断された。

日本郵便事件 令和2年10月15日

契約社員と正社員の扶養手当・年末年始勤務手当・夏期冬期休暇等の待遇差が争点。

職務内容等の相違を踏まえてもなお不合理であると判断された。

1. 同一労働同一賃金

改正② 手当の判断基準の明確化

裁判例を踏まえ、手当に関する原則となる考え方や具体例が追加された

- 対象：無事故手当・家族手当・住宅手当（新規追加）
- 支給目的（何のために払っているのか？）が雇用形態と無関係な手当
- 改正の考え方：正社員か非正規雇用かを問わず実費・実態が同等に発生するものは、原則として同一の支給を求める
- 実務上の留意点：正社員のみ支給し非正規に不支給としている場合、その理由を客観的に説明できるか点検する

※「配偶者手当」については、正規・非正規にかかわらず見直しを進めることが望ましい

1. 同一労働同一賃金

改正② 賞与・退職金の取り扱い

- 最高裁の判断：賞与・退職金の不支給が、直ちに不合理とはいえないとされた事例がある
- 改正ガイドラインの考え方：賞与・退職金は労務の対価の後払い・功労報償等の性質を踏まえ、目的が非正規にも妥当する場合は、貢献等に応じた割合支給の検討を求める
- 留意点：いわゆる「正社員人材確保論（正社員人材の確保や定着を図る等の目的）」だけで、直ちに不合理ではないと当然には認められない

※「正社員人材確保論」については、全ての「待遇」に共通の考え方

1. 同一労働同一賃金

改正② 福利厚生施設の利用条件

従来：

食堂・更衣室・休憩室 等を非正規にも利用させなければならない

改正後：

利用条件（料金・割引率等）について、不合理と認められる待遇差を設けてはならない

→ 施設ごとの利用条件を点検し、非正規雇用労働者を合理的理由なく除外していないか確認する

1. 同一労働同一賃金

改正② その他の福利厚生

- ・ 病気休職 病気休暇

⇒正社員に給与保障を行う場合は、相応に継続的な勤務が見込まれる非正規労働者にも給与保障を行わなければならない

- ・ 夏季冬季休暇

⇒正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない

- ・ 褒賞

⇒正社員と同一の期間勤続した非正規労働者にも、同一の褒賞を付与しなければならない

1. 同一労働同一賃金

改正② 待遇（各種手当、福利厚生など）に共通する留意点

- ・ 正社員の待遇引き下げによる待遇差の解消

⇒正社員の労働条件を不利益に変更するのではなく、非正規労働者の労働条件を改善すること

- ・ 定年後に継続雇用された有期雇用労働者

⇒定年後継続雇用の有期雇用労働者であることだけで、直ちに不合理ではないと認められるものではない

- ・ 無期雇用フルタイム労働者（無期転換後）

⇒そもそも待遇差を解消してから無期転換すること

⇒法の適用対象外であるが、ガイドラインの趣旨を考慮すべきであること

1. 同一労働同一賃金

改正③ 相談体制の整備・過半数代表者への配慮

- 職業能力開発促進法の適用
- 公正な評価に基づく賃金決定
- 労使協定締結時、非正規雇用労働者の過半数代表者への事務スペース等の配慮を行う
- 福利厚生施設（法律で定める給食施設・休憩室・更衣室以外）の利用に関する便宜の供与
- 正社員転換措置の実施方法等（複数措置の実施、意向確認及び意向配慮）
- 待遇差の説明を求められた際の説明義務が課される事項、説明方法（説明は口頭のみに頼らず、分かりやすい資料を交付するなど誠実に対応する）

1. 同一労働同一賃金

企業が取るべき対応ステップ

Step1	待遇の棚卸し	パート・有期雇用労働者と正社員との待遇差を整理する
Step2	説明資料の整備	待遇差の内容・理由を客観的に説明できる資料を作成する
Step3	規程・様式の点検	就業規則・賃金規程・労働条件通知書を改正内容に沿って点検する
Step4	相談体制の整備	相談担当者を設置し、施行日までに周知する

1. 同一労働同一賃金

まとめ

- 令和8年10月1日、同一労働同一賃金ガイドライン等が大幅改正（公布：令和8年4月28日）
- 雇入れ時の明示事項が追加され、違反時は過料の対象となり得る
- 最高裁判決（大阪医科薬科大学・メトロコマース・日本郵便の各事件）の考え方がガイドラインに反映された
- 施行までに、待遇の棚卸し・説明資料整備・規程点検・相談体制整備を計画的に進める

出典：厚生労働省「同一労働同一賃金特集ページ」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

2. 高齢者の活用

高年齢者雇用安定法
社会保険・年金制度改革への対応

2. 高齢者の活用

高年齢者雇用安定法の全体像

義務	60歳以上定年の義務	定年を定める場合、60歳を下回することはできない（第8条）
義務	65歳までの雇用確保の義務	高年齢者雇用確保措置（第9条）
努力義務	70歳までの就業確保の努力義務	高年齢者就業確保措置（第10条の2、令和3年4月施行）

2. 高齢者の活用

65歳までの雇用確保措置 完全義務化

- 令和7年3月末をもって、労使協定による「対象者基準」の経過措置が終了した
- 令和7年4月以降、継続雇用制度を導入する企業は、希望者全員を65歳まで雇用する義務を負う（対象者を限定する基準は設定不可）
- 選択肢：①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年制の廃止 のいずれか
- 実務対応：就業規則・労使協定の対象者基準条項を点検し、必要に応じて改定する

2. 高齢者の活用

70歳までの就業確保措置（努力義務）

次のいずれかの措置を講ずるよう努める（高齡法第10条の2）

- ①70歳までの定年引上げ ②定年制の廃止 ③70歳までの継続雇用制度
- ④70歳まで継続的な業務委託契約の締結 ⑤70歳まで継続的な社会貢献事業への従事（④⑤は「創業支援等措置」）

令和8年度からの新たな「高年齢者等職業安定対策基本方針」

（令和8年4月～令和12年3月）

70歳までの就業確保措置の実施率40%以上を目標に掲げる

2. 高齢者の活用

中小企業の定年設定年齢の実態

- 60歳定年の企業が依然として多数を占めるが、65歳定年・定年制廃止に踏み切る企業も増加傾向にある
- 業種によって定年年齢の設定にばらつきがあり、人手不足が深刻な業種ほど65歳以上への引上げが進む傾向がみられる
- 背景：生産年齢人口の減少により、中小企業では特に人手不足が深刻化している

2. 高齢者の活用

継続雇用と有期労働契約の基本ルール

多くの企業が採用する継続雇用制度では、有期労働契約を更新していく。
高年齢者であっても、以下のルールに特例はない

①	無期転換ルール	通算契約期間が5年を超えると、労働者の申込みにより無期労働契約に転換（労働契約法第18条）
②	雇止め法理	客観的合理的理由と社会通念上の相当性がなければ雇止めは認められない（労働契約法第19条）
③	クーリング期間	契約と契約の間に一定の空白期間（原則6か月）があると、通算契約期間がリセットされる場合がある

2. 高齢者の活用

無期転換への対応の選択肢

- ①無期転換を歓迎し、本人が希望する限り雇用を継続する
- ②第二種計画認定を受け、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者について、無期転換申込権が発生しない特例を適用する
- ③契約更新回数の上限をあらかじめ設定し、計画的に雇止めとする
- 留意点：第二種計画認定を受けても無期転換の問題が解決するのみで、雇止めの問題（継続雇用後の雇止め）は別途残る

2. 高齢者の活用

有期契約の雇止めの判断基準

- 雇止め法理（労働契約法第19条）：客観的合理的理由と社会通念上の相当性がなければ、雇止めは認められない
- 継続雇用が長期化するほど「契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由がある」（労契法第19条第2項）と認められやすくなる
- 70歳までの継続雇用制度は努力義務であるため、対象者を限定する基準を設けることは可能。職務に基づく賃金や継続雇用基準とすることで、同一労働同一賃金や雇止めの問題にも対応できる

2. 高齢者の活用

定年後再雇用でトラブルになりやすいケース

Q1 定年後再雇用は必ずしなければならないか？

継続雇用制度を導入している場合、原則として希望者全員を雇用する必要がある（対象者基準は設定不可）

ただし、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではない

Q2 他の従業員が65歳を超えて働いていることを理由に、雇止めを争われたら？

継続雇用の実態や制度上の位置づけを個別に確認し、合理的理由なく特定の者のみ雇止めとすることは避ける

2. 高齢者の活用

高年齢被保険者の特例（マルチジョブホルダー制度）

- 施行：令和4年1月1日
- 対象：65歳以上で複数の事業所に雇用される労働者
- 内容：一つの事業所での労働時間が週20時間未満でも、2つの事業所の労働時間を合算して週20時間以上となる場合、本人の申出により雇用保険に特例的に加入できる
- 実務上の留意点：対象者からの申出があった場合、事業主は必要な証明に協力する

※令和10年10月1日～雇用保険の適用拡大
（週20時間以上→週10時間以上）

2. 高齢者の活用

社会保険適用拡大 「106万円の壁」撤廃

令和7年6月13日成立「年金制度改正法」

2026年10月
(予定)

賃金要件（月額8.8万円）の撤廃
→ 週20時間以上勤務すれば加入対象に

2027年10月～

企業規模要件を段階的に縮小
(51人→順次縮小→2035年10月に全企業へ)

2029年10月

個人事業所への適用範囲拡大
(現行17業種→全業種、常時5人以上)

2. 高齢者の活用

在職老齢年金の見直し

- 支給停止基準額（賃金と老齢厚生年金の合計）を、令和8年4月から月51万円→65万円に大幅引き上げ
- この引き上げにより、約20万人が新たに老齢厚生年金を全額受給できる見込み
- 目的：高齢者の就労意欲を後押しし、就業調整を招きにくい制度とすること
- 実務上の留意点：手続きは不要（日本年金機構が自動計算）。給与設計の見直しの際は基準額の変更を踏まえて検討する

2. 高齢者の活用

まとめ

- 令和7年4月から、65歳までの雇用確保措置が希望者全員を対象に完全義務化された
- 70歳までの就業確保は引き続き努力義務だが、実施率40%以上を目標とする新方針が令和8年度から始まった
- 継続雇用は有期労働契約の無期転換ルール・雇止め法理と密接に関わるため、制度設計時に整合を取る必要がある
- 令和8年10月の社会保険適用拡大（106万円の壁撤廃【予定】）、令和8年4月の在職老齢年金基準額引き上げにより、高齢者の働き方の選択肢が広がる

3. スポットワーク

急拡大する「スキマバイト」と
労務管理上の留意点

3.スポットワーク

スポットワークとは 急拡大する市場

- スポットワーク：「スキマバイト」「単発バイト」とも呼ばれ、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働く形態
- スマートフォンで即応募・即就業できる手軽さから、タイミー等のマッチングサービスを通じた利用が急速に拡大
- 2026年2～4月期：三大都市圏の平均時給1,233円（前年同期比+4.9%）、全国の募集件数395.6万件（同+20.1%）、総賃金額310億円（同+24.3%）

3.スポットワーク

なぜ今、スポットワークが注目されるのか

企業側

繁忙期の急な人員確保／採用コストの削減／
人手不足への即応

労働者側

スキマ時間の有効活用／副業ニーズへの対応／
すぐに収入を得られる手軽さ

職種も「運搬」「商品販売」「接客」中心から、生活衛生・社会福祉
・一般事務等へ多様化が進んでいる

3.スポットワーク

スポットワークにも労働法が全面適用される

厚生労働省通達 基発0704第3号ほか（令和7年7月4日）

「いわゆる『スポットワーク』を利用する労働者の労働条件の確保等について」

- 利用増加に伴い、事業主都合の一方的キャンセルや賃金未払い等のトラブルが顕在化していたことが背景
- 「短時間・単発だから労働法は関係ない」という認識は誤り。労働契約が成立した時点で、労働基準法・労働安全衛生法等の労働関係法令がすべて適用される

3.スポットワーク

労働契約成立後に事業主が負う義務

- 労働条件通知書による労働条件の明示義務（単発の1日限りの契約でも必要）
- 通勤中・就業中に発生した傷病には労働者災害補償保険法（労災保険）が適用される
- 業務開始前の準備行為（例：制服への着替え、清掃、待機等）や終了後の後始末も労働時間に該当し、時間外労働手当の支払い義務が生じ得る

3.スポットワーク

事業主都合のキャンセル・早退への対応

- 労働契約成立後、事業主の都合で丸1日の休業または早上がりをさせた場合、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する
- 所定の支払日までに、平均賃金の60%以上の休業手当を支払う必要がある
- ただし、予定されていた賃金を全額支払う場合は、休業手当の支払い義務は生じない

3.スポットワーク

社会保険・雇用保険上の取り扱い

- 健康保険・厚生年金保険：1日限りの単発雇用は、通常「2か月以内の期間を定めて使用される者」として適用除外となるケースが多いが、日々雇い入れられる者が引き続き日雇拋出金の対象となる場合等は、日雇特例被保険者制度の対象となり得る
- 雇用保険：31日以上雇用見込みがなく、週の所定労働時間が20時間未満である場合は、原則として被保険者とならない（同一の事業主のもとで反復継続して働く実態がある場合は、適用の可否を個別に確認する必要がある）

3.スポットワーク

まとめ

- スポットワーク市場は急拡大しており、募集件数・時給ともに前年から二桁の伸びが続いている
- 令和7年7月4日、厚生労働省が労務管理上の留意点を通達・リーフレットで公表し、労働関係法令の全面適用を改めて明確化した
- 「単発だから」を理由に労働条件明示や休業手当の支払いを怠ると労基法違反となるリスクがある
- 繁忙期の人員確保等でスポットワークを活用する場合も、通常雇用と同等の労務管理体制を整えることが求められる

4. 女性活躍

女性活躍推進法
令和7年6月11日改正への対応

4. 女性活躍

なぜ女性活躍が必要なのか① 人手不足

- 全体の大卒求人倍率は1.66倍だが、企業規模で大きく異なる
- 従業員300人未満の企業は、学生1人に対し約9社の求人
＝深刻な売り手市場
- 限られた採用市場の中で人材を確保するには、女性を含めた多様な人材の活躍推進が不可欠

4. 女性活躍

なぜ女性活躍が必要なのか② L字カーブ

- 女性の就業率を年齢別にみると、出産・育児期に落ち込む「M字カーブ」は改善しつつある
- しかし、育児後に正規雇用として復帰できているわけではない
- → 年齢とともに正社員比率が下がったまま戻らない「L字カーブ」の解消が課題

4. 女性活躍

なぜ女性活躍が必要なのか③ 雇用形態の偏り

正規雇用者

男性が多数を占める
(63.8% 総務省労働力調査2025年)

非正規雇用者

女性が多数を占める
(68.1% 総務省労働力調査2025年)

雇用形態そのものに男女差が構造的に存在しており、これが賃金格差の一因になっている

出典：厚生労働省「雇用の分野における女性活躍推進等に関する参考資料」

出典：総務省「労働力調査 2025年平均」

4. 女性活躍

女性活躍を阻んでいる要因

- ①そもそも女性社員が少ない
- ③公正な配置になっていない、賃金格差がある
- ⑤女性に向かない仕事が多いという認識が管理職にある
- ⑦長時間労働が慢性化している
- ⑨非正規からの正社員登用制度がない、または実績がない

あなたの会社は？

- ②女性が配置されていない部署がある
- ④出産・子育てを機に退職する女性社員がいる
- ⑥ハラスメントがある
- ⑧休暇が取りづらい環境だ
- ⑩女性が利用しやすいトイレ・更衣室がない

4. 女性活躍

女性活躍推進法の基本的義務

**「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成28年4月施行）
常時雇用労働者101人以上の事業主に義務付け（100人以下は努力義務）**

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ②状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定、
社内周知、公表
- ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④女性の活躍に関する情報の公表

4. 女性活躍

令和7年6月11日改正の全体像

成立：令和7年6月4日 公布：令和7年6月11日（令和7年法律第63号）

柱 1

有効期限を10年延長
（令和8年3月31日→令和18年3月31日）

柱 2

情報公表の必須項目を拡大
（男女間賃金差異・女性管理職比率）

背景：日本の男女間賃金差異は国際的に見て依然大きく、その一因とされる女性管理職比率の低さの是正が狙い

4. 女性活躍

改正① 男女間賃金差異の公表義務拡大

- 公表義務の対象を、従業員301人以上の企業から101人以上の企業に拡大
- 施行：令和8年4月1日
- 省令・指針も改正（令和7年12月23日公布・告示）

詳細な算定方法のQ&Aは令和8年10月1日適用

- 実務対応：自社が新たに対象となるか（101人以上か）を確認し、賃金データの集計方法を早めに整備する

4. 女性活躍

改正② 女性管理職比率の公表義務化

- 従業員101人以上の企業に、女性管理職比率の情報公表を新たに義務付け（従来は任意項目）
- 施行：令和8年4月1日
- 背景：男女間賃金差異の要因の一つが、管理職に占める女性割合の低さにあるとされていること
- 実務対応：自社の管理職の定義（役職範囲）を整理し、算定・公表の準備を進める

4. 女性活躍

男女間賃金格差の国際比較

- 日本の男女間賃金格差は2022年の21.3%から2023年は22%へとわずかに拡大
- OECD平均は約11%で安定的に推移しており、日本の格差はOECD加盟36力国中35位（ワースト2位）と、国際的に見て極めて大きい水準にある
- 参考：内閣府データでは、男性一般労働者の給与水準を100とした場合の女性の給与水準は75.2（令和3年）

4. 女性活躍

女性活躍推進法と次世代法の違い

	次世代法	女性活躍推進法
課題	男性育休促進・少子化対策	女性管理職の増加・賃金格差是正
対象	101人以上企業	101人以上企業
主な義務	行動計画の策定・公表・届出	状況把握→行動計画→公表→届出
認証マーク	くるみん／プラチナくるみん	えるぼし／プラチナえるぼし

4. 女性活躍

次世代法の改正

- 有効期限の延長：時限法だった次世代法（令和7年3月31日失効予定）を10年延長し、令和17年3月31日までに（施行：令和6年5月31日）
- 状況把握の義務付け：育児休業等の取得状況・労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で行動計画を策定（施行：令和7年4月1日）
- 数値目標設定の義務付け：行動計画の目標について、数値目標の設定が必須に（従業員101人以上企業が対象）

4. 女性活躍

くるみん認定制度の見直し

次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度。行動計画の策定・実施・目標達成に加え、育児休業取得率等の数値基準を満たす必要がある。2025年4月の改正で基準が引き上げられた。（2027年3月末まで経過措置あり）

基準項目	改正前	改正後（令和7年4月～）
男性の育休等取得率	10%以上	30%以上
男性の育休等＋育児目的 休暇の合計取得率	20%以上	50%以上
女性の育休等取得率 （有期雇用含む）	基準なし	75%以上を新設

4. 女性活躍

まとめ

- 人手不足・L字カーブ・雇用形態の偏りなど、女性活躍を進めるべき構造的な背景がある
- 令和7年6月11日、女性活躍推進法が改正され、有効期限が10年延長（令和18年3月31日まで）
- 令和8年4月1日から、101人以上企業は男女間賃金差異・女性管理職比率の公表が新たに義務化される
- 次世代法・くるみん認定と合わせて、自社の対象範囲と施行スケジュールを整理し、早めの準備を進める

5. 育児・介護休業法等の改正

令和6年法律第42号による改正
(令和7年4月・10月 段階施行)

5. 育児・介護休業法等の改正

男性の育児休業取得の現状と課題

- 男性の育児休業取得率は50.9%（令和7年度）。前回調査（40.5%）から10.4ポイント上昇した。国の目標は2030年に85%
- 女性の取得率は88.3%と高水準で、男女差は依然大きい
- 取得しなかった理由：
「収入を減らしたくなかった」「職場が取得しづらい雰囲気だった」「自分にしかできない仕事があった」等

5. 育児・介護休業法等の改正

令和6年改正の全体像

成立・公布：令和6年5月31日（令和6年法律第42号）

令和7年4月1日

看護休暇拡充・残業免除拡大・テレワーク努力義務・公表対象拡大・介護離職防止のための個別周知/意向確認の義務化・介護支援の強化

令和7年10月1日

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置（選択的措置義務）
妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取及び配慮

→ 既に全面施行済み。今年度の実務対応は「運用の定着」フェーズに入っている

5. 育児・介護休業法等の改正

令和7年4月施行のポイント①

- 子の看護休暇の拡充：対象年齢を小学校3年生修了まで拡大し、取得事由に学級閉鎖・行事参加等を追加。「勤続6か月未満」除外規定も廃止（名称も「子の看護等休暇」に変更）
- 残業免除の対象拡大：3歳未満→小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大
- テレワーク：3歳未満の子を養育する労働者へのテレワーク導入が努力義務に。短時間勤務の代替措置にも追加

5. 育児・介護休業法等の改正

令和7年4月施行のポイント②

- 個別周知・意向確認の義務化：介護に直面した際に、制度周知と意向確認を個別に行うことを義務化（育児・介護の両方が対象となった）
- 公表義務の対象拡大：育休取得状況の公表義務が、従業員1,000人超企業から300人超企業に拡大
- 介護休暇の要件緩和：「勤続6か月未満」の除外規定を廃止

5. 育児・介護休業法等の改正

令和7年10月施行 柔軟な働き方の措置

対象：3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者

次の5つの中から2つ以上を選択して措置を講ずる義務（選択的措置義務）

- ①始業時刻等の変更（フレックスタイム制、時差出勤制度等）
- ②テレワーク等（月10日以上、時間単位での利用可）
- ③保育施設の設置運営等
- ④新たな休暇の付与（年10日以上、時間単位での利用可）
- ⑤短時間勤務制度

5. 育児・介護休業法等の改正

令和7年10月施行 個別の意向聴取・配慮の義務化

妊娠・出産等の申出時と、子が3歳になる前に、個別に意向を聴取する義務

時期：①本人・配偶者の妊娠・出産等の申出時
②子の3歳の誕生日の1か月前までの1年間

聴取内容：①勤務時間帯 ②勤務地 ③制度の利用期間 ④業務量・労働条件等

聴取方法：面談・書面・FAX・電子メール等（オンライン面談可）

聴取後の配慮：勤務時間帯・勤務地、業務量、制度利用期間、労働条件等を調整

望ましい対応：育休復帰時等にも再確認する

さらに：障害のある子・ひとり親家庭には、必要に応じて追加の配慮を検討

5. 育児・介護休業法等の改正

雇用保険法改正のポイント（令和7年4月～、10月～）

- 出生後休業支援給付金：両親ともに14日以上の子育休取得等の要件を満たす場合、給付率を手取り10割相当（67%+13%上乘せ）に引き上げ。最大28日間（令和7年4月～）
- 育児時短就業給付金：2歳未満の子のための時短勤務で賃金が低下した場合、時短勤務中の賃金の10%相当を支給（令和7年4月～）
- 教育訓練給付金の拡充・教育訓練休暇給付金の創設（30日以上の子育休取得時に基本手当相当額を支給）もあわせて実施（令和7年10月～）

5. 育児・介護休業法等の改正

まとめ

- 男性の育休取得率は50.9%まで上昇したが、国の目標（2030年85%）にはまだ届いていない
- 令和6年法律第42号による改正は令和7年4月・10月の2段階で、既に全面施行済み
- 10月施行の「柔軟な働き方を実現するための措置」は選択的措置義務であり、未対応の場合は早急な整備が必要
- 雇用保険法の改正で、育児休業給付・育児時短就業給付が拡充され、経済的支援も強化されている

6. テレワーク

出社回帰の動きと労務管理上の留意点

6. テレワーク

テレワークにまつわる最新動向

新型コロナ収束後、テレワーク方針を見直し「出社回帰」に転じる企業が相次いでいる

- ホンダ：国内全部署で原則出社を通達（2022年）。対面コミュニケーションを重視
- Amazon：週3日出社を原則週5日に戻すと発表（2025年1月～）
- Google・Apple・メタ：週3日以上の出社を要求し、ハイブリッドワークへ移行
- LINEヤフー：2025年4月にフルリモートを廃止（部門ごとに週1回・月1回出社）。2026年4月にはさらに踏み込み、赤坂オフィス開設に合わせ原則週3回出社へ段階移行

6. テレワーク

テレワーク実施率の推移

- 雇用型テレワーカーの割合は全国で25.2%、直近1年間の実施率は16.8%（令和7年度）
- コロナ後は減少が続いていたが、令和7年度は微増に転じた
- 勤務先に制度が導入されている就業者は34.1%、制度に基づく雇用型テレワーカーは22.1%
- コロナ前（2019年前後、9.8%）と比べると、依然として高い水準で定着している

6. テレワーク

出社回帰の主な理由

①対面コミュニケーションの価値
再認識

②生産性の向上への期待

③帰属意識の向上

④セキュリティへの懸念

⑤人事評価の難しさ

⑥オフィス活用の最適化

※Job総研「2026年 出社に関する実態調査」によると、2026年度の出社頻度について聞くと、2025年度に比べて「増える」が75.5%で、「減る」が24.5%だった。2026年度に出社頻度が増えると回答した247人にその理由を聞くと、「会社の方針が変わった」が39.7%で最多となり、次いで「対面の方が進めやすい」が18.2%、「新しい仕事が始まった」が16.2%となった。

6. テレワーク

労働者のテレワークへのニーズは依然高い

- テレワーク実施者を対象に、今後もテレワークを行いたい意向を確認したところ、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計は、76.9%（2026年1月調査）
- 週3日以下の出社を希望する人は合計で63%に達する（2026年調査）
- 企業の出社回帰方針と、従業員が希望する働き方との間には乖離がある

6. テレワーク

テレワークが招いた労使トラブル

東京地方裁判所 令和5年4月26日判決

- 在宅勤務のルール（始業・終業時のメール連絡、ウェブでの勤怠打刻等）を、営業課長（管理職）が1年以上にわたり怠っていた
- 会社は勤怠ルール違反を理由に懲戒降格処分を実施。本人がその有効性を争った
- 判決：東京地裁は会社の懲戒降格処分を有効と認めた
- 示唆：トラブル防止には厳格な勤怠管理が必要。そのコストに見合うだけのテレワーク継続のメリットがあるか、改めて検討する視点も必要

6. テレワーク

テレワーク縮小・廃止は不利益変更となるか①

- 労働者が在宅勤務を当然に請求できるとは限らないが、労働契約・就業規則・労使慣行等により、在宅勤務が労働条件となっている場合がある。
- 業務状況の把握が困難な労働者に対しては、出社命令を行うことが可能
- トラブル防止のため、あらかじめ就業規則等に次のような事項を定めておくことが望ましい

- 在宅勤務の対象者（例：入社〇年以上、自宅等の執務環境が適正であること、業務内容・能力・所属組織の体制等に照らして在宅勤務を適正に行うことができる者 等）
- 在宅勤務は許可制であること
- 会社は業務上の必要性等に基づき許可を取り消すことがあること
- 許可が取り消された場合は出社しなければならないこと

なお、育児・介護休業規程上の措置（柔軟な働き方を実現するための措置）としてテレワークを認めている場合、その縮小・廃止は不利益変更となり得る

6. テレワーク

テレワーク縮小・廃止は不利益変更となるか②

- 確認事項：労働契約上、勤務場所が自宅に限定されていないか
- 令和6年4月1日の労働基準法施行規則改正により、労働条件通知書に「就業場所の変更の範囲」の記載が義務化された
- 令和6年4月1日以降の雇用契約で「雇入れ直後の勤務場所：自宅」「変更の範囲：自宅」とあれば、勤務地限定の合意が成立している可能性が高い
- この場合、勤務場所の変更には従業員本人の同意が必要

6. テレワーク

労務管理上の留意点 費用負担の取り扱い

- 労働者が負担した通信料・電気料金等のうち、業務に要した実費相当額を、在宅勤務の実態（勤務時間等）を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することが考えられる
- このような定めを設ける場合は、計算方法等を就業規則に定める必要がある
- 在宅勤務に係る費用負担等の源泉所得税の取り扱いについては、国税庁のFAQを参照する
 - ・ 定額渡し切りとする場合：給与課税○
 - ・ 実費精算とする場合：給与課税×

6. テレワーク

在宅勤務手当と割増賃金の算定

基発0405第6号 令和6年4月5日

- 在宅勤務手当が実費弁償的なものであれば労働基準法上の賃金にあらず、割増賃金の算定基礎に含める必要はない
- 実費弁償と整理するには、業務使用分を特定して精算するものであることが外形上明らかで、かつ就業規則等に合理的・客観的な計算方法を明示する必要がある
- 既に算定基礎に含めている手当を除外に変更する場合、割増賃金額の減少＝不利益変更にあたるため、法定手続の遵守と労使間の十分な協議が必要

6. テレワーク

労働時間制度の活用と留意点

- テレワーク導入前の労働時間制度を維持したままテレワークを行うことも、実施しやすいよう制度を変更することも可能
- 事業場外みなし労働時間制を用いる場合：①情報通信機器が使用者の指示により常時通信可能な状態におかれていないこと ②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと の両方を満たす必要がある
- 2019年4月施行：客観的な記録による労働時間の把握が義務化されており、テレワーク下でも変わらず適用される

6. テレワーク

まとめ

- テレワーク実施率はコロナ禍のピークから低下したが、コロナ前と比べると高い水準で定着している
- 出社回帰を進める場合、就業規則・労働契約上の勤務地限定合意の有無を確認し、不利益変更に該当しないか慎重に判断する
- 従業員側のテレワークニーズは依然高く、採用戦略とのバランスを踏まえたハイブリッドワークも選択肢となる
- 在宅勤務手当・労働時間管理、対象者など、実務上の取り扱いを就業規則等で明確化しておくことがトラブル防止につながる

7. 副業・兼業

労働時間管理と社会保険・労災の実務

7. 副業・兼業

副業・兼業の実態

- 正社員を対象とした調査で、副業・兼業を実施している人の割合は10.7%
- 現在副業を行っていない正社員（非副業者）のうち、副業意向がある層は40.8%
- 実施率と意向にはギャップがあり、企業側の制度整備が追いついていない可能性がある

7. 副業・兼業

副業・兼業における労働時間管理

	副業先：正社員 (フルタイム)	副業先：パート・ アルバイト	副業先：非雇用
本業：正社員 (フルタイム)	× (原則避けるべき)	A	D
本業：パート・ アルバイト	B	C	D

- D：そもそも労働時間の通算は不要
(過重労働防止の自己管理は必要)
- C：法定労働時間内に限定して許可する運用もあり得る（例：本業週30時間なら副業は週10時間以内）
- A・B：時間外労働が生じやすく、複数事業場の労働時間を通算する必要がある点が特徴的

7. 副業・兼業

労働時間の通算と把握

- 労働基準法第38条により、事業場を異にする場合も労働時間は通算される
- 労働時間の把握は、労働者からの自己申告による（基発0901第3号）
- 労働者からの申告がなければ通算は不要。申告された時間と実際の時間が異なっても、申告された時間で通算すればよい

7. 副業・兼業

何が通算されて、何が通算されないか

内容	通算の有無
労基法32条：法定労働時間	あり
労基法36条4項：36協定の延長上限 (月45時間・年360時間)	なし
労基法36条5項：特別条項の年間上限（年720時間等）	なし
労基法36条6項： 時間外＋休日労働 月100時間未満・複数月平均80時間以内	あり
労基法34条：休憩／35条：休日／39条：年次有給休暇	なし

7. 副業・兼業

どの部分が時間外労働となるか

(ア) 所定労働時間

A社の所定労働時間 25時間	+	B社の所定労働時間 25時間	=	週50時間
-------------------	---	-------------------	---	-------

ポイントは、労働契約を結んだ順番！

先にA社と契約し、後からB社と契約した場合、B社における10時間が、時間外労働となる。（A社、B社それぞれ5時間分が時間外労働となるわけでない）

(イ) 所定外労働時間

B社の所定労働時間 15時間	B社の 時間外労働 10時間	+	A社の所定労働時間 15時間	A社の 時間外労働 10時間	=	週50時間
-------------------	----------------------	---	-------------------	----------------------	---	-------

ポイントは、その所定外労働が発生した順番！

先にB社で10時間の時間外労働が行われ、その後A社で10時間の時間外労働が行われた場合、（週40時間を超えた）A社における10時間がその週の時間外労働となる。

労働者の申告をベースとするにしても、実際には会社間で調整する必要があり煩雑

7. 副業・兼業

「管理モデル」とは

- 複数の使用者が、それぞれあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他社の労働時間を把握する必要がなくなる仕組み
- 割増賃金の取り扱い：A社（先に契約した本業）は自社における法定時間外労働の時間について、B社（副業先）は自社における全労働時間について、それぞれ割増賃金を支払う
- 実務対応：厚生労働省が「管理モデル導入（通知）様式例」を公表しており、参考にできる

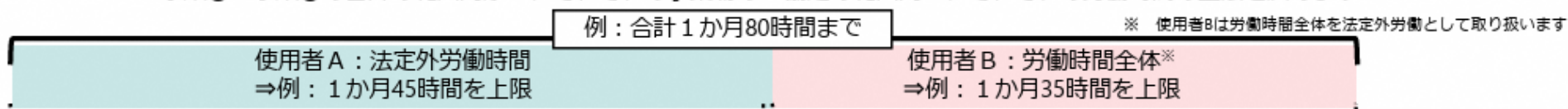
○労働者が使用者A（先契約）の事業場と使用者B（後契約）の事業場で、副業・兼業を行う場合、

①使用者Aでの「法定外労働時間」（1週40時間、1日8時間を超える労働時間）と、②使用者Bでの「労働時間」を合計して、**単月100時間未満、複数月平均80時間以内となるように、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定します。**

■労働時間の上限設定

上限設定の手順①：使用者Aの法定外労働時間と使用者Bの労働時間の合計の範囲を決めます

手順②：手順①の合計の範囲内かつ、それぞれの事業場の36協定の範囲内で、それぞれの労働時間の上限を決めます



○管理モデルの導入後、使用者Bは、使用者Aでの実際の労働時間にかかわらず、自らの事業場の「労働時間全体」を「法定外労働時間」として、割増賃金を支払います。

7. 副業・兼業

社会保険の適用

- 健康保険・厚生年金保険：適用要件は事業所ごとに判断される。複数事業所の労働時間を合算して要件を満たしても、それだけでは適用されない。複数事業所で要件を満たす場合は、いずれかの事業所を管轄年金事務所として選択する
- 雇用保険：原則、主たる雇用関係の事業所でのみ加入。ただし65歳以上は、本人の申出により複数事業所の労働時間を合算して加入できる特例がある（マルチジョブホルダー制度）

7. 副業・兼業

労災保険（令和2年9月改正）と複数業務要因災害

- 給付額の算定に、複数の事業場の賃金を合算する仕組みに改正された（令和2年法律第14号）
- 一つの事業場の負荷だけでは業務災害と認められない場合でも、複数事業場の負荷を総合評価して労災認定する「複数業務要因災害」の仕組みがある
- 【参考事例】令和6年4月10日、大学と航空測量会社の双方に勤務していた男性の過労自殺について、各職場の心理的負荷は個別に見ると「中」程度だったが、総合評価により「強」と判断され労災認定。複数業務要因災害による過労自殺の労災認定は、これが最初の事例とみられる

7. 副業・兼業

今後の動向 労働基準法の見直し議論

- 厚生労働省「労働基準関係法制研究会」が令和7年1月8日に報告書を公表し、約40年ぶりとなる労働基準法の抜本的見直しの方向性を提示
- 副業・兼業の労働時間通算ルールの簡素化（企業の管理負担軽減）が検討項目の一つに含まれている
- 報告書には、「労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、通算を要しないよう、制度改革正に取り組むことが考えられる」との記述がみられる

7. 副業・兼業

まとめ

- 副業・兼業は「原則禁止」から「原則容認」へと基本的な考え方が転換している
- 雇用契約が重複する場合、労働時間の通算が必要。実務負担を軽減するには「管理モデル」の活用も選択肢となる
- 社会保険は事業所ごとの判断、労災は複数事業場の賃金合算・複数業務要因災害という仕組みがあり、雇用保険とは扱いが異なる点に注意
- 労働時間通算ルールは今後見直しが議論されており、法改正の動向を継続的に注視する必要がある

8. 外国人雇用

外国人雇用管理指針の改正
(令和8年5月29日公布) への対応

8. 外国人雇用

外国人労働者の雇用状況

- 外国人労働者数：257万1,037人（令和7年10月末時点、前年比+11.7%）10年前の平成27年と比べると約2.8倍
- → 届出義務化（平成19年）以降、過去最多を更新
- 外国人を雇用する事業所数：371,215所（前年比+8.5%）
- 国籍別上位：①ベトナム 60.6万人（23.6%）②中国 43.2万人（16.8%）③フィリピン 26.1万人（10.1%）
- 在留資格別上位：①専門的・技術的分野 86.6万人 ②身分に基づく在留資格 64.6万人 ③技能実習 49.9万人

8. 外国人雇用

外国人雇用管理指針改正の背景・全体像

厚生労働省告示第227号（令和8年5月29日公布）

- ①外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策（令和8年1月23日関係閣僚会議決定）
- ②改正入管法による育成就労制度の創設（令和9年4月施行）
- ③外国人雇用状況届出制度の運用改善

適用は3段階：令和8年6月14日 / 令和8年10月1日 / 令和9年4月1日

8. 外国人雇用

改正① 基本的考え方の明確化

適用：令和8年6月14日～

- 事業主は、外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職の援助に努める責務を有する（労働施策総合推進法第7条）
- 秩序ある共生社会の実現に向け、事業主が適切な雇用管理等を行うことの重要性を明記
- 不法就労をさせた場合、出入国管理及び難民認定法の罰則が適用され得るという認識の下、適切な措置を講ずるべきことを明記

8. 外国人雇用

改正② 適正な労働条件の確保

令和8年6月14日～

短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者にも、同一労働同一賃金ガイドラインが適用されることを明記

令和8年10月1日～

雇入れ時に、待遇の相違内容・理由等の説明を求めることができる旨の明示義務を追加（多言語化が理想だが、短い文、簡単な言葉、ひらがな表記を活用した「やさしい日本語」での資料作成も有効な手段）

※同一労働同一賃金セクションの明示義務（改正①）と同一の規定。外国人労働者にも同様に適用される

8. 外国人雇用

改正③ 日本語学習支援・適切な人事管理

適用：令和8年6月14日～

- 日本語教育推進法に基づき、外国人労働者及びその家族への日本語学習の機会の提供等の支援に努めることが事業主の責務であることを規定
- 日本語能力に配慮した教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めることを規定
- 育成就労外国人の帰国旅費に関する事項を規定（育成就労制度の施行を踏まえた整備）

8. 外国人雇用

改正④ 届出制度の見直し・育成就労制度への対応

- 虚偽の届出等をした場合、労働施策総合推進法の罰則が適用され得ることを明記（令和8年6月14日～）
- 届出事項から特定産業分野及び法務大臣が特に指定する活動に関する記載を削除し、実務負担を軽減（令和8年6月14日～）
- 在留カードを確認する際、出入国在留管理庁提供の「在留カード等読取アプリケーション」の使用が適切である旨を規定（令和8年6月14日～）

⇒確認を怠ると、「不法就労助長罪」に問われる恐れ

- 育成就労外国人の適正な実施・保護に関する事項を新設（令和9年4月1日～、育成就労制度の施行に対応）

⇒外国人に対して「転籍制限について説明を行うこと」を徹底すること等

8. 外国人雇用

まとめ・企業の対応

- 外国人労働者数は257万人を超え、過去最多を更新中。人材確保の観点からも重要性が増している
- 令和8年5月29日、外国人雇用管理指針が改正され、6月14日から段階的に適用開始
- 実務への主な影響：①同一労働同一賃金ガイドラインの適用明確化
②日本語学習支援の努力義務化 ③届出実務の見直し
- 施行日ごとに対応スケジュールを整理し、就業規則・雇用契約書・届出実務を点検する

9. 障害者雇用

法定雇用率2.7%への引き上げと
合理的配慮の実務

9. 障害者雇用

法定雇用率 2.5%→2.7%への引き上げ

令和8年7月1日施行

- 民間企業の法定雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられた
- 対象事業主の範囲：常用労働者「40.0人以上」→「37.5人以上」に拡大
- ハローワークへの報告（6月1日時点の雇用状況、いわゆる「ロクイチ報告」）は、令和8年6月1日時点は現行2.5%で判定。2.7%基準での報告は令和9年6月1日から

9. 障害者雇用

除外率制度の引き下げ

- 除外率とは：障害者の就業が一般的に困難とされる業種（建設業・運送業・医療福祉業等）について、雇用義務算定の基礎となる労働者数から一定割合を控除できる制度
- 令和7年4月1日から、各除外率設定業種について一律10ポイント引き下げ
- 除外率が10%以下だった業種は、除外率制度の対象外に
- 該当業種の企業は、令和8年7月の引き上げを待たずに、令和7年の段階で雇用義務数が増える可能性がある

9. 障害者雇用

障害者カウント方法の特例

- 週10時間以上20時間未満の雇用（令和6年4月～）：精神障害者・重度身体障害者・重度知的障害者を「0.5カウント」として算入可能に
- 週20時間以上30時間未満の精神障害者：雇入れからの期間等にかかわらず、当分の間「1カウント」として算定できる特例が継続
- 重度の身体・知的障害者を週30時間以上雇用する場合、1人を2カウントとして算定可能

9. 障害者雇用

法定雇用率を達成できない場合

①経済的負担

障害者雇用納付金の納付義務（不足1人あたり月額5万円）

※常時雇用している労働者数が100人を超える事業主で障害者法定雇用率を未達成の場合

②行政指導

ハローワークによる指導→雇入れ計画作成命令→改善が見られない場合は勧告

③社会的信用の低下

改善が見られない場合、企業名が公表される

9. 障害者雇用

障害者雇用状況の集計結果

- 法定雇用率（当時2.5%）を達成できていない企業は65,033社
- 未達成企業のうち、不足数が0.5～1.0人にとどまる「あと一歩」の企業が64%を占める
- 障害者を1人も雇用していない企業は37,262社で、未達成企業の57.3%を占める
- ⇒ 多くの企業にとって、わずかな採用・体制整備で達成可能な水準にある

9. 障害者雇用

改正障害者差別解消法 合理的配慮の義務化

令和6年4月1日施行

- 障害者から社会的障壁の除去を求める意思表示があり、対応に伴う負担が過重でないときは、必要かつ合理的な配慮をしなければならない（法第8条第2項）
- 改正前は「配慮をするように努めなければならない」（努力義務）だったが、改正後は法的義務に格上げされた
- 雇用分野では、障害者雇用促進法により平成28年4月から、募集・採用時及び採用後の合理的配慮が事業主の法的義務となっている。

9. 障害者雇用

面接時の合理的配慮の具体例

- 視覚障害：点字や音声による採用試験の実施、試験時間の延長
- 聴覚障害：筆談等による面接の実施、面接時の支援員の同席
- 肢体不自由：面接の際の移動負担の軽減
- 内部障害：体調に配慮した面接時間の設定
- 知的障害・精神障害：面接時の支援員の同席

※内部障害：心臓・腎臓・呼吸器等の機能低下により、外見からは分かりにくい日常生活・社会生活に支障をきたす障害

9. 障害者雇用

企業在籍型ジョブコーチとは

- 障害のある従業員が職場で長く安心して働けるよう、社内の従業員がジョブコーチとしての専門知識を身につけてサポートする制度
- 障害のある社員の「同僚」や「上司」が専門研修を受けて「社内ジョブコーチ」になるイメージ
- 養成には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等が実施する「企業在籍型職場適応援助者養成研修」の修了が必要（職業リハビリテーション理論、障害特性ごとの支援方法、カウンセリング技術等を学ぶ）
- 配置・支援を行った企業は、助成金の支給対象となる場合がある

9. 障害者雇用

まとめ

- 令和8年7月1日、法定雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられ、対象事業主も37.5人以上に拡大した（施行済み）
- 未達成企業の多くは「あと一步」の水準であり、計画的な採用・業務切り出しで達成可能なケースが多い
- 令和6年4月、障害者差別解消法の改正により、合理的配慮の提供が法的義務となった
- 業務の切り出し・ジョブコーチの活用・各種助成金など、外部支援を積極的に活用することが定着への近道