



ソラーレ通信>>>

>>> 2026.6

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <https://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889

Fax > 03-6712-8885

Mail > info1web3@solare-sr.com

CONTENTS >>>

1. 法改正 > 障害者法定雇用率の引き上げ
2. 高年齢者 > 高年齢者の就業機会拡大と企業に求められる対応
3. 提 供 > 経営に役立つリポート
4. コ ラ ム > ソラーレスタッフより

1. 法改正

障害者法定雇用率の引き上げ

民間企業は、障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）に基づいて、法定雇用率以上の障害者を雇う義務があります。法定雇用率は現在 2.5%ですが、今年7月から 2.7%に引き上げられます。

1. 2.5%から2.7%へ

現在、民間企業の法定雇用率は2.5%です。そのため、常時雇用する労働者が40.0人以上の企業は、障害者雇用義務の対象となります。この法定雇用率が、

7月1日以降、2.7%に引き上げられるため、対象範囲は常時雇用する労働者が37.5人以上の企業へ拡大することになりました。

■ 法定雇用率と対象事業主の範囲

	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

(対象事業主の範囲の人数は、常時雇用する従業員数)

※厚生労働省「事業主のみなさまへ 障害者の法定雇用率上げと支援策の強化について」より

対象事業主は毎年、自社の障害者雇用状況をハローワークへ報告しなければなりません。また、障害者の雇用を進めるための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めることとされています。

2. パートタイムで雇用

フルタイムでの雇用が難しければ、パートタイムを検討するとよいでしょう。例えば、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の身体障害者の方や知的障害者の方は、1人あたり0.5人とカウントされるので、

2人採用すれば1人雇用したとみなされます。精神障害者の方については、週所定労働時間が20時間以上30時間未満でも1人とカウントし、10時間以上20時間未満は0.5人と計算します。

身体障害者、知的障害者、精神障害者に当たるかどうかは、原則として障害者手帳の有無で判断します。また、身体障害者や知的障害者の「重度」とは、自治体から障害が重いと判定された人です。例えば、障害等級が1級や2級の身体障害者、障害の程度がAと判定された知的障害者などです。

■障害のある従業員の数え方（単位＝人）

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H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

※ 当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなすこととしている。

※厚生労働省「障害者雇用率制度について」より

3. さいごに

厚生労働省の「令和7年度 障害者雇用状況の集計結果」（令和7年6月1日現在）によると、民間企業に雇われている障害者は全国で704,610人、法定雇用率を達成している企業の割合は46%です。

法定雇用率を達成できない場合、常時雇用する労働者が100人超の企業は、不足する障害者1人あたり月5万円の納付金を徴収されます。また、雇用率が著しく低い企業は行政指導を受け、改善しなければ企業名が公表されるケースもあります。

障害者雇用を進めるうえでは、法定雇用率への対応だけでなく、障害のある方が安心して働き続けられる職場づくりを考えることが大切です。そのためには、担当業務の切り出し、勤務時間、職場での配慮事項、受け入れ体制などを整理しながら、必要に応じてハローワークや地域障害者職業センターなどの支援機関の活用も検討するとよいでしょう。

今後の法定雇用率の引き上げに備え、労務管理上の確認事項として、自社の雇用状況と対応方針を整理しておくことが大切です。

2. 高齢者

高齢者の就業機会拡大と企業に求められる対応

人手不足に悩む企業が増える中、高齢者の雇用継続や活躍推進をどのように進めるかが重要なテーマとなっています。厚生労働省も高齢者の就業機会を増やすため、新しい「高齢者等職業安定対策基本方針」を策定しました。本稿では高齢者の就業に関する状況に触れながら、新しい基本方針の内容を紹介します。高齢人材活用の参考になさってください。

1. 就業状況の現在

高齢者等の雇用の安定等に関する法律（高齢者雇用安定法）で、すべての企業に65歳までの雇用確保が義務づけられています。さらに、70歳までの就業機会の確保も努力義務となっています。

これらの流れも後押しして、高齢者の就業率（令和6年）は、60～64歳で74.3%に達しています。10年前と比べ13.6ポイントも上昇しました。65～69歳で53.6%に上り、同じく13.5ポイント増となっています。

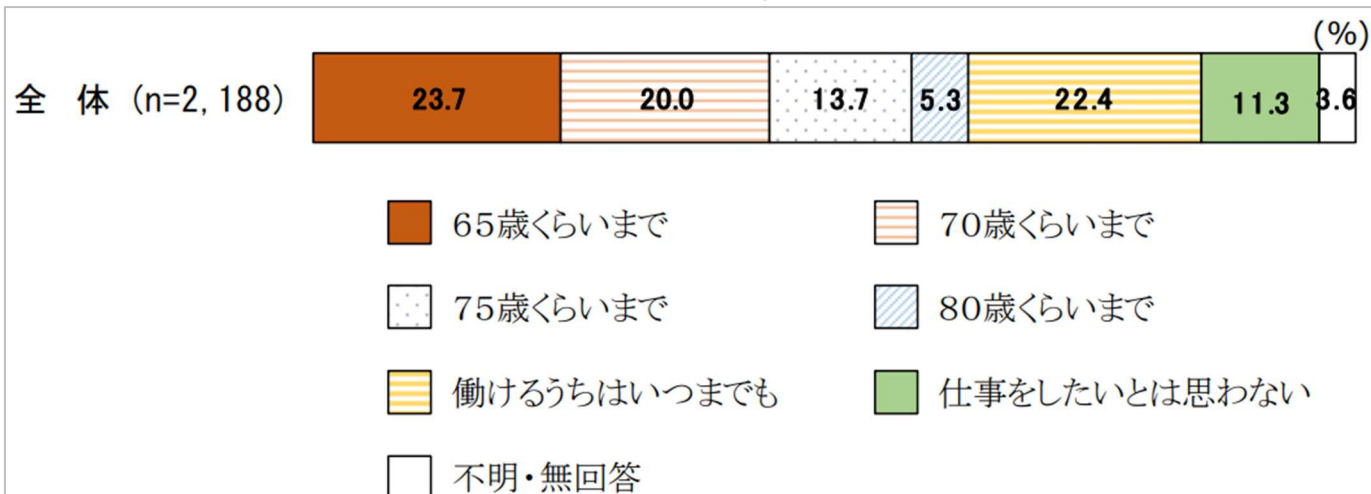
また、70歳までの就業機会を確保している企業の割合（令和7年）は34.8%で、定年後の賃金水準を定年

前の8割以上とする企業も39.6%（令和6年）となっています。

また、高齢期に働き続けたいと考える人も少なくありません。

内閣府が60歳以上を対象に行った調査によると、「何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか」という問いに対し、「70歳くらいまで」「75歳くらいまで」「80歳くらいまで」「働けるうちはいつまでも」と回答した人の割合は、合計で6割を超えています。他方で、「65歳くらいまで」と「仕事をしたいとは思わない」の合計は、約3割という結果となっています。

■何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか



※内閣府「令和6年度 高齢社会対策総合調査（高齢者の経済生活に関する調査）」より

2. 新しい基本方針の3つの目標

高齢者の就業を巡るこうした現状を踏まえ、厚生労働省は、高齢者雇用安定法に基づく「高齢者等職業安定対策基本方針」を改定しました。対象期間は令和8～11年度の4年間とし、高齢者の就業機会を増やすため、次の目標を掲げています。

- **60～64歳の就業率：79.0%以上**
(令和6年実績：74.3%)
- **65～69歳の就業率：57.0%以上**
(令和6年実績：53.6%)
- **70歳までの就業確保措置の実施率：40.0%以上**
(令和7年6月1日現在実績：34.8%)

目標を達成するため、65歳までの雇用確保義務について企業への指導を徹底し、70歳までの就業確保（努力義務）についても普及を進める方針です。あわせて、賃金・人事制度を見直し、高齢者の処遇改善に取り組む企業などへの助成を強化するほか、全国の主なハローワークにある「生涯現役支援窓口」での再就職支援にも力を入れるとしています。

3. さいごに

新しい基本方針では、高齢者の就業機会をさらに広げていく方向性が示されています。企業においても、

65歳までの雇用確保措置の適切な運用に加え、70歳までの就業確保措置について、自社の業務内容や人員体制に応じた対応を検討していくことが重要です。

もっとも、高齢者の雇用継続や新たな雇入れを進める際には、単に働く場を用意するだけでなく、安心して能力を発揮できる職場環境を整えることも欠かせません。特に注意したいのが、労働災害の防止です。高齢層は、他の年代と比べて労働災害の発生率が高く、災害が発生した場合に休業期間が長くなりやすい傾向があります。このため、今年4月1日から、改正労働安全衛生法が施行され、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善など、労働災害防止に必要な措置を講ずることが企業の努力義務とされました。あわせて、厚生労働省は、高齢者の労働災害防止に必要な事項をまとめた指針も策定しています。

高齢者の中には、長年の経験や知見を業務に生かせる方も少なくありません。一方で、体力、健康状態、希望する働き方には個人差があるため、職務内容、勤務時間、作業環境を丁寧に確認することが重要です。制度整備と安全衛生対策を両輪として、高齢者が無理なく能力を発揮できる職場づくりを進めていきましょう。弊社でも雇用継続制度の見直し、賃金・人事制度の設計、安全衛生面の確認を含めてサポートいたします。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「高齢者の就業機会拡大と企業に求められる対応」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 高齢者雇用について、参考になる他社の導入事例が知りたいです。

A. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の web サイト「高齢者活躍企業事例サイト」が参考になります。(https://www.elder.jeed.go.jp/) 本サイトでは、企業が定年制の見直しや継続雇用、雇用改善等を検討する際の参考となる事例が掲載されています。

3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
# 52101 (全 6 ページ)	残業削減の 3 ステップ 「ターゲット決め・実態調査・目標設定」	<ul style="list-style-type: none"> ・ 足元で増加中の残業時間 ・ (ターゲット決め) 誰の残業を削減するかを決める ・ (実態調査) 本当に残業するほど業務が多いのかを探る ・ (目標設定) 目標を設定してやりきる
# 52102 (全 19 ページ)	120 種類の福利厚生！ 基本メニューから変わり種まで	<ul style="list-style-type: none"> ・ コストをかけず、充実した福利厚生を実施するには？ ・ 「家計」系 (住宅手当など、27 種類) ・ 「健康」系 (人間ドックの費用補助など、19 種類) ・ 「育児・介護」系 (休業・休暇期間の延長など、16 種類) ・ 「コミュニケーション」系 (誕生祝いなど、12 種類) 等
# 52103 (全 5 ページ)	中途採用者が戦力にならない理由 前職のやり方にこだわりすぎ？	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経験豊富な中途採用者が戦力にならない！ ・ 本人流でやらせるのか、自社流を身に付けさせるのか ・ 既存社員の自社流をブラッシュアップする
# 52104 (全 5 ページ)	ヤバいお客を「出禁」にしたい！ リアル事例で分かる出禁の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 迷惑なお客を「出禁」にしたい？ ・ 無断キャンセル、ツケの滞納……「出禁」のリアル事例 ・ 今どきは「出禁」も DX 化
# 52105 (全 7 ページ)	「奨学金の代理返還制度」を活用して 若手人材に選ばれる会社へ！	<ul style="list-style-type: none"> ・ ご存じですか？ 奨学金の代理返還制度 ・ 奨学金の代理返還制度のメリット ・ 奨学金の代理返還制度を導入するには？ ・ 日本学生支援機構の貸与奨学金の利用実態

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889
FAX >>> 03-6712-8885

貴社名	〒	ご担当者様	部署・所属
所在地			
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。



竹中 幹夫

サッカーワールドカップがいよいよ始まります。普段は日本代表の試合を観るくらいのにわかサッカーファンですが、ワールドカップとなると応援にも力が入ります。中でも注目しているのは、5大会連続でワールドカップメンバー入りを果たした長友佑都選手です。

三浦知良選手や武豊騎手のように、長年にわたって第一線で活躍し続ける方を見ると、本当にすごいなと感じます。体のケアや技術の積み重ねも大切だと思いますが、何より大きいのは、その世界で挑戦を続けたいと思える情熱なのかもしれません。年齢を理由にあきらめず、前向きに頑張る姿には、見ているこちらにも元気をもらいます。

この原稿が掲載される頃には、日本代表が順調に勝ち進んでいることを期待したいと思います。



野々山 環

先日、わが家に新しい冷蔵庫がやってきました。気づけば 10 数年ぶりの買い替えです。

庫内は驚くほど広く、隅々まで明るくて、食材の出し入れがとてもスムーズです。長年使ってきた古い冷蔵庫にも愛着はありましたが、ここまで使い勝手が変わると、もっと早く替えてもよかったかなと思うほどです。

今のきれいな状態をできるだけ長く保ちたいと、自然と整理整頓にも力が入ります。不思議なもので、家電を新調するだけで気持ちまで明るくなる気がします。そういえば、最近電子レンジの調子が少し不安定です…。

次にわが家に仲間入りするのは、どうやらこの電子レンジになりそうです。

令和 8 年度のおすすめの助成金についてコラム内で情報提供していきます。

○男性育業推進リーダー事業認定 & 奨励金制度

東京都では、都内企業における男性従業員の育業（育児休業）取得率向上を目指し、新たな認定・奨励金制度を実施しています。制度の概要 社内の育業経験がある男性を「男性育業推進リーダー」として設置し、男性育業の推進に取り組む企業を東京都が認定する制度です。認定を受けた企業には、取り組みへの評価・支援として奨励金が支給されます。



佐々木 良

受給要件が多々ありますので、ご興味がありましたらお声がけください。



堀内 和希

みなさん、得意料理はありますか？私は、もつ鍋や唐揚げ、餃子などが得意です！ついこの前も餃子を作ったのですが、パリッと美味しく焼くことができました。

上手に焼くコツは、

- ・焼く前に油をひいたフライパンに、餃子を少し押さえつけるように並べること
- ・水ではなくお湯を使うこと

この 2 つだけで、フライパンに張り付かず、パリパリの美味しい餃子が作れます。よかったら、今晚のおかずにかがでしようか？



樋田 美奈子

日本アカデミーショーを総なめした映画「国宝」をアマゾンプライムで無料配信となった為、観ました！

普段あまり邦画を観ない私ですが、気づけば3時間という長さを忘れ、物語に深く引き込まれていました。

任侠の世界に生まれながら女形の才能を持つ喜久雄と、名家に生まれ宿命を背負う俊介。対照的な二人が、それぞれの誇りと葛藤を胸に「国宝」と呼ばれる存在を目指す姿は、ただの芸の物語を超え、人が生きる意味や美しさを問いかけてくるようでした。

吉沢亮さんと横浜流星さんの圧巻の演技はもちろん、息をのむような映像美と、心の奥底を揺さぶるストーリー。それらすべてが重なり合い、観終えた後もしばらく余韻から抜け出せませんでした。

だからこそ、この作品がロングランヒットを続けている理由が、痛いほどに分かります。

『国宝』は、観る者の心に静かに、しかし確かに火を灯す——そんな特別な作品でした。あなたの心をここまで震わせた作品は、最近どんな物語でしたか？



楠橋 ルリ子

梅雨の季節ですね。この時期、私は朝の電車がとても苦手です。皆さんは暑くないのでしょうか。私は小さい頃から汗かきで、少し動いただけでも人の何倍も汗をかきます。

電車の中を見渡すと、服装も本当にさまざまです。私は半袖一択なのですが、中にはセーターを着ている高校生もいて驚かされます。

人によって体感温度は、こんなにも違うものなのでしょうか。

同じ車両にいるのに、まるで別の季節を生きているような体感温度の差にびっくりする毎日です。

寒そうにしている人を少しうらやましく思いながら、今年も夏の始まりを感じています。



吉田 洋子

梅雨入りのころ、体が重い、気持ちが憂鬱だ…と思われることはありませんか。

古くからある神事のひとつ【夏越の祓】は新年から走り続けた心身が疲れを感じる頃、6月晦日に行われます。半年のあいだに知らず知らず身についた穢れを祓い清め、残りの半年を健やかに過ごせるよう祈る、日本古来の節目の儀式です。京都ではこのころになるとあちこちの和菓子屋さんでこの行事に欠かせないお菓子「水無月」が並びます。家庭で手作りされることも多いお菓子で、お裾分けをいただくのも楽しみです。

茅（ち）の輪ぐりをして清々しい気持ちになったところで、氷を模した涼やかなお菓子をいただき、家族や親しい人と互いの健康を願う…大切な日です。

伝統行事に触れることが少なくなった現代でも、心身の健康を振り返るという意味で、エッセンスを現代の暮らしに取り入れてみるのもおすすめです。



朝日 由紀子

梅雨のシーズンに入り、梅雨が明けると、暑い夏がやってきます。

偏頭痛持ちの私にとっては、1年でいちばんつらい季節です。

しかし、数年前から偏頭痛予防の注射薬を処方していただくようになり、頭痛の回数が激減しました。

保険適用で1本約13,000円と高額で、月に1回の接種が必要ですが、生活の質は格段に向上しています。

頭痛は仕事にも日常生活にも大きな影響を与えます。

お悩みの方は、一度試してみることをおすすめいたします！



小林 正樹

6月に入り、いよいよ一年で一番楽しい夏がやってきます。私は子どものころから夏が大好きです

最近、土日の夕方 16 時を過ぎる頃になると、家の前の公道に“小さな暴走族”が現れます。娘や近所のお友達が自転車やストライダーに乗りながら、元気な声をあげて遊んでいます。

この時間に家にいると外から楽しそうな声が聞こえてきて、つい娘と一緒に外へ出てしまいます。何気ないひとときですが、私にとっては心が安らぐ大切な時間です。これからますます暑くなりますので、熱中症には十分気を付けたいところです。

業務も忙しくなる時期ですが、日々を大切にしながら、楽しく過ごしていきたいと思います。



稲木 秀多

今年は人生で初めて梅シロップを作りました。巷では「梅しごと」と呼ばれているそうです。数年前から挑戦してみたいと思っていたものの、なかなか実行できずにいましたが、今年ようやくチャレンジすることができました。

動画で作り方を確認し、材料を準備。まずは青梅のアク抜きを行い、へたをひとつずつ丁寧に取り除きました。その後、梅に穴をあけ、殺菌した瓶に梅と砂糖を交互に重ねていきます。毎日 2 回ほど瓶をゆっくり混ぜる作業を続け、約 1 カ月。じっくり熟成させて、ついに完成しました。

梅にはクエン酸が豊富に含まれており、疲労回復にも効果があるといわれています。手作りの梅シロップで、初夏を元気に乗り切っていきたいと思います。



大杉 裕亮

4月から開催されていた JR 東日本と名探偵コナンのコラボスタンプラリーに 3 日間に分けて、参加しました。JR 東日本管轄内の駅構内に各キャラクターのイラストが描かれたスタンプが設置してあり、東は千葉駅、西は小田原駅までの計 27 駅を回りました。こうした機会は普段なかなか行かないエリアにも足を運べるので、スタンプラリーを通して観光も楽しめることができました。

また、今年の劇場版名探偵コナンの舞台の一つである横浜市でもコラボスタンプラリーが実施されています。暑い時期がこれからやってきますが、皆様も健康の習慣作りに楽しみながらウォーキングされてみてはいかがでしょうか。



市川 久美子

梅雨の足音が少しずつ近づき、街角では色とりどりの紫陽花が目を楽しませてくれる季節となりました。雨の日が続くと気持ちも沈みがちですが、木々の緑は一層鮮やかさを増し、季節の移ろいを感じさせてくれます。人事・労務の現場では、労働保険の年度更新や住民税の特別徴収額改定など、毎年恒例の業務が続く時期です。忙しい日々の中でも、季節の風景に少し目を向けながら、着実に業務を進めていきたいものです。



大谷 雄二

ちょっとしたミスでも、その修復に多くの時間が取られるという話です。

先日、弊社に来た配送員が、よろけてパーティション（簡易の会議室の壁）に手をついたため壁が倒れました。その方の会社が弁償してくれることになりましたが、パーティションは同じものを弊社側でネットで探してくれとのこと。

ネットで検索し、間違ったサイズのを発注してしまいました。再発注して元の状態に戻るまでに2か月もかかってしまいました。協議や調整に結構時間がかかりました。

もう1つの例は、我が家で起きました。妻が魚屋でアジを5匹買って家に帰ってきてレシートを見ると、1匹250円のアジが1匹3円でレジ打ちされていました。他の商品も同時に購入していたので「安いとは思ったけど、考え事をしていたので気が付かなかった」とのこと。すぐに魚屋に電話して正しい金額を支払うと伝え、翌日の日曜日に来て欲しいとのこと。

翌日に妻と2人で魚屋に行くとシャッターが閉まっています。シャッターには「日曜、祝日は休日」と書かれていました。その翌日に妻は再度返金に行きました。

ミスのリカバリーに多くの時間がかかりましたが、今回のミスをした本人たちは、こんなに迷惑がかかっているとは知らないでしょう。

弊社の仕事のミスでも同様のことが起こり得ると考えると身が引き締まる思いです。

それどころか、会社にとって大切な従業員さんの被保険者資格や給与計算を受け持つ私たちの仕事は、もっと多大なご迷惑をおかけしてしまっていると考えなければなりません。

このエピソードをスタッフに共有し、ミスを無くすことの大切さを伝えます。

*次ページに「人事労務 実務カレンダー」を添付しております。

ご確認のほど、お願いいたします。

人事労務実務カレンダー【2026年法改正付き】

※期間日等が土日祝にあたる場合はその翌日。
 ※本資料は2025年11月20日時点の情報を基ついで作成されています。
 ※法令が改正された場合は、最新の情報に基づいて対応をお願いします。

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月		
2026年の法改正	1.1- ●国庫等による労働災害の防止の促進等 ※1			4.1- ●子ども・子育て支援制度の開始 ●男女別賃金差異と女性管理職比率の公表義務化（従業員が101人以上） ●5年超労働者の労働災害防止措置が努力義務化 ●国庫等による労働災害の防止の促進等 ※2 ●化学物質による健康被害防止対策等の推進 ※3 ●在職者年金の支給停止となる基準額を62万円に引き上げ ●現在作業場所における女子労働者等への管理職候補者の拡大 ●治療と仕事の両立支援の推進の努力義務				7.1- ●障害者雇用率を2.7%に引き上げ			10.1- ●化学物質による健康被害防止対策等の推進 ※4 ●社会保険適用拡大に伴う就業規則を減らすための支援			
社会保険	-1.1.21 ●労働保険料の賦付期間（第3期） ●健康保険料率・介護保険料率の改定（3月分保険料～）			-1.7.10 ●雇用保険料率の改定（4月分保険料～）			-7.10 ●労働保険 年度更新手続き ●労務手帳の提出 ●労務手帳の提出（第1期） ●賞与計算・賞与支払額の提出（7月支給の場合）			-10.31 ●労務手帳の提出（第2期） ●労務手帳の提出（第3期） ●賞与計算・賞与支払額の提出（12月支給の場合）				
税金	-1.7.21 ●法定調書・給与支払報告書の提出 ●源泉所得税：7～12月分 納期特例の納付			-4.30 ●労務手帳の提出（4日未満：1月～3月分）			-6.30 ●住民税：前年度の税額に更新（6月分収税～） ●住民税：納期特例の納付（12～5月分） ●源泉所得税：納期特例の納付（1～6月分）			-10.31 ●労務手帳の提出（4日未満：7月～9月分）			-12.10 ●住民税：納期特例の納付（6～11月分）	
その他労務	30日以上の届出（1月更新の場合） ●労働者死傷報告書の提出（4日未満：10月～12月分）			-4.30 ●労務手帳の提出（4日未満：1月～3月分）			-7.31 ●労働者死傷報告書の提出（4日未満：4月～6月分）			-10.31 ●労働者死傷報告書の提出（4日未満：7月～9月分）				
人事・採用				新入社員の入社手続き（4月入社の場合） ●人事異動、昇進や降格・降格等にもなる給与改定（4月発令の場合）			6.1- ●新年度卒業生：ハローワーク求人申込受付開始							

毎月行う業務

- 給与計算・勤怠管理・年次有給休暇の管理・社会保険料の納付
- 住民税の納付（納期特例の企業は年2回）・所得税の納付（納期特例の企業は年2回）
- 衛生委員会の実施（従業員50人以上）・安全委員会の実施（従業員50人以上の対企業）など

同時行う業務

- 社会保険手続き・雇用保険手続き・労働者死傷報告（死亡・休業4日以上の労働災害が発生した場合）
- 福利厚生（月給変更等の提出）・雇用契約書の作成および更新・年次有給休暇の付与・研修・教育の実施
- 福利厚生に関する業務・法定外による就業規則等の整備・人事評価の実施・人事制度の見直しなど



※

- 1.1～ ※1 労働時間や就業条件の適正な実施実施のため、不正への対応や改善を強化し、就業基準への遵守義務を課す。
- 4.1～ ※2 ホイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計者）や製造時検査に代わり、既設の製造機が実施できる範囲を拡大する。
- ※3 化学物質の区分名が変更決定である場合に、代替化学名等の通知を要する。なお、代替を認める対象は区分名に限らず、個人
- 10.1～ ※4 ばく菌汚染について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の取組を図る。

お支払い

60歳にならる従業員様については3箇月前までにご連絡をいただけますようお願いいたします。