



# H&M 通信

2025

6

## トピックス

### ■セミナーのご案内

### ■ニュース

- ・中小賃上げに 60 兆円投資
- ・熱中症対策 2025.6.1 から強化
- ・学生アルバイトの社会保険扶養  
基準 年収 150 万円へ

### ■採用活動のキーワードはファン作り！？

### ■地方労働行政運営方針について



## 大阪商工会議所セミナーのご案内（再掲）

### 人手不足に対応する生産性向上と人事・評価制度の見直し方 ～多様な人材の働き方に応じた労働力確保・定着につなげる雇用・処遇の設計運用～

日時：2025 年 6 月 26 日（木）午後 2 時～午後 4 時

会場：大阪商工会議所 会議室（大阪市中央区本町橋 2-8）

企業の人手不足が深刻さを増すなか企業を持続的に発展させるためには、賃上げのみならず、若年層・シニア・子育て世代など多様な人材の確保と、従業員の育成や働きがい、働きやすさの両立による定着の促進、生産性向上、組織活性化をめざすことが重要となっています。本講座では、従業員の満足度を高めて生産性向上につなげ、多様な働き方の制度を構築、導入するため、これからの人事・評価制度や採用のあり方・見直し方について基礎からわかりやすく説明します。

◆対象 大阪府内の中小企業・小規模事業者等（1 社 1 名まで）

◆参加費 会員・非会員とも **無料**

◆定員 80 名（先着順・定員に達した場合は連絡いたします）

◆プログラム

<第1部 講義> 講師：株式会社 H&M コンサルティング代表 社会保険労務士 吉崎 靖宏氏



#### 1. 賃上げ基調の今が制度改革のチャンス

中小企業の賃上げ状況、自社に適した制度構築

《各種助成金、賃上げ促進税制などのご紹介》

#### 2. 賃上げへの取り組み

賃上げの裏づけ

～賃上げのバターン、賃金水準の把握、適正人件費～

#### 3. 自社に適した人事・評価制度の検討

社員の将来が見える制度を作り、人材獲得競争時代を生き抜く

優秀人材を採用するために人事・評価制度を活用する

#### 4. 生産性向上と人事・評価制度

評価によるスキルの可視化と人材育成

（生成 AI の活用）

シニア活用と生産性向上

（65 歳まで継続雇用義務化と同一労働同一賃金）

#### 5. モチベーションアップと生産性向上

ライフステージに合わせた多様な働き方の実現

（改正育児・介護休業法の対応）

働く人のキャリアプランと人事制度の連動

今年も吉崎が講師として  
登壇します！

人事評価制度設計をメインテーマにしていますが、新規採用やシニア社員の活性化などを、人事・評価制度と連携させて解説いたします。課題の多い「採用」については、生成 AI の活用を交えて、ご紹介いたします。興味のある方は、ご一報ください。

株式会社 H & M コンサルティング

〒530-0047

大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第 2 ビル 303

Web サイト：<https://www.h-m-consulting.jp>





## ニュース

### 中小賃上げに 60 兆円投資 実質賃金年 1%増を目標

政府は「新しい資本主義実現会議」で、中小企業の賃金向上を促進する 5 力年計画の案を示し、2029 年度までに物価変動を考慮した実質賃金上昇率を日本全体で 1%程度に定着させることを新たな目標として掲げました。実現に向けて重視する中小企業の賃上げを支援しようと「賃金向上推進 5 力年計画」を公表し、官民で 60 兆円の生産性向上投資や、国や自治体が発注する事業での価格転嫁の徹底に取り組む考えを強調しています。価格転嫁のさらなる推進のほか、計画には、サービス業を中心とした 12 業種の生産性を引き上げるための省力化投資の促進を盛り込んでいます。このうち飲食業では生産性を 29 年度までに 24 年度比で 35%向上させるとし、ロボットや IT ツール導入のための補助金活用を掲げました。

### 2025 年 6 月 1 日から強化が必要 企業の熱中症対策

2025 年 6 月 1 日から、労働安全衛生規則が改正され、職場における熱中症対策が強化されます。これは、近年の夏季の気温上昇に伴い、職場での熱中症による労働災害が多発していることを受け、特に初期対応の遅れによる重篤化を防ぐことを目的としています。

今回の改正で事業者に対して義務付けられる主な熱中症対策は以下の 3 点です。

#### 1. 熱中症患者の報告体制の整備・周知

熱中症の自覚症状がある作業員、または熱中症の疑いがある作業員を見つけた者が、速やかにその旨を報告できる体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員（労働者だけでなく、熱中症の恐れのある作業に従事する者も含む）に周知することが義務付けられます。

#### 2. 熱中症の悪化防止措置の準備・周知

熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を、事業場ごとにあらかじめ定めることが義務付けられます。

#### 3. 対象となる作業環境

今回の義務化の対象となるのは、以下の条件を満たす作業が見込まれる場合です。

『WBGT 値（暑さ指数）28℃以上、または気温 31℃以上の環境下で、連続 1 時間以上、または 1 日 4 時間を超えて実施される作業』

《参考リンク》

[https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/anzen\\_eisei/nettyusyou/2025-0418-7.html](https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/nettyusyou/2025-0418-7.html)

### 学生アルバイトの社会保険の扶養基準 年収 150 万円まで拡大へ

2025 年度の税制改正において、現下の厳しい人手不足の状況における就業調整対策等の観点から、19 歳以上 23 歳未満の人（特に大学生のアルバイトを想定）について、特定扶養控除の要件の見直し及び特定親族特別控除の創設が行われます（2025 年 12 月 1 日施行）。これにより所得税においては、給与収入 150 万円まで得たとしても、その親等が特定扶養控除と同額（63 万円）の所得控除を受けられるようになります。

これに伴い、19 歳以上 23 歳未満の人の健康保険の認定対象者の年間収入に係る認定要件も 2025 年 10 月から変更の方向が示されました。具体的には、年間収入に係る認定要件の額が現状 130 万円未満であるところ、当該認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が 19 歳以上 23 歳未満である場合にあっては 150 万円未満として取り扱うというものです。

現状はパブリックコメントの手続きが取られており、今後、意見を踏まえた上で確定される予定です。





## 採用

### 採用活動のキーワードは「ファン作り」！？

少子高齢化と人手不足が深刻化する中で、中小企業が優秀な人材を確保するためには、「会社のファン」になってもらうという視点が必要不可欠、という考え方で成功している会社があります。採用活動のゴールは採用＝入社、ではなく、「定着と活躍」と考えた場合、会社のファンになった人が採用され、働き始めると、役立つことが何かを自ら考えて、積極的に動いてくれます。その会社の商品、サービスについて、自分の周りにいる人たちに、よい口コミをしてくれます。接客や販売の業務に携われば、お客様に、思いを込めて商品説明をしてくれます。その熱意が伝わるので売上アップつながります。結果、やりがいを感じて働けるので、定着率も上がる、というサイクルを目指しませんかということです。時間もかかり、地道に進めることになりますが、採用で悩む方に紹介します。

#### 会社のファン作りとは？

「会社のファン」とは、その企業の理念、文化、事業内容、製品・サービス、働く人々に共感し、肯定的な感情を抱いている状態を指します。単に「良い会社だ」というだけでなく、「ここで働きたい」「この会社を応援したい」という強い思いを持つ人を増やすことが目標です。

ファン作りに向けた具体的な方法として、次のようなことがあります。



#### 1. 会社の「魅力」を明確にし、発信する

##### ①企業理念・ビジョンの明確化と浸透

何のために事業を行っているのか、社会にどう貢献したいのかを明確にし、社内外に発信します。これにより、理念に共感する人材を引きつけやすくなります。

社内でも理念が浸透しているか確認し、社員がそれを語るようにすることも重要です。

##### ②独自の強み・価値の言語化

他社にはない技術、サービス、働き方、職場の雰囲気など、自社ならではの魅力を具体的に言語化します。「中小企業ならではの魅力」（例：意思決定の速さ、幅広い業務経験、アットホームな雰囲気、経営層との距離の近さ）をアピールすることも有効です。

##### ③社員の生の声の発信

社長や役員だけでなく、実際に現場で働く社員のインタビュー記事、動画などを積極的に公開しましょう。どのような人が、どのような思いで働いているのかが伝わると、共感を得やすくなります。

#### 2. 接点作りと関係性を深めること

##### ①採用ブランディングの強化

採用サイト、SNS（Facebook, X, LinkedIn など）、ブログなどを活用し、自社の魅力や文化を継続的に発信します。

ターゲット層に合わせたコンテンツ（例：若手社員の日常、ベテラン社員の仕事へのこだわり、地域貢献活動など）を企画し、定期的に更新することも重要です。

##### ②インターンシップ（学生向け）





単なる作業体験に終わらせず、会社のミッションやビジョン、事業の面白さを伝えるコンテンツを盛り込みます。

### ③会社説明会・工場見学（学生・中途採用向け）

一方的な説明だけでなく、質疑応答の時間を多く設け、参加者の疑問や不安に寄り添います。可能な場合は、実際の業務現場を見てもらい、働くイメージを持ってもらいます。

### ④業界イベント・地域イベントへの参加

自社のブースを設け、採用担当者だけでなく、現場の社員も参加して、来場者との交流を図ります。

地元の高校や大学との連携を強化し、キャリア教育の場に積極的に参加するのも有効です。

他にも様々な方法がありますが、社内のマンパワーとバランスを取り、実現可能なものから始めることがポイントです。



（基本的には、社外に流出させるコストを抑制し、社内のコストを適正に活用することも重要）

## 3. 採用プロセスにおける「おもてなし」

選考プロセス自体が、会社のファンを作る重要な機会です。

### ① 丁寧で迅速な対応

問い合わせへの迅速な返信、選考結果の速やかな連絡など、求職者への丁寧な対応を心がけます。

### ②応募者体験の向上

面接は「見極めの場」だけでなく、「相互理解の場」と捉え、求職者からも質問しやすい雰囲気を作ります。

面接官は、会社の魅力を伝え、求職者の興味関心を引き出す役割も担っているのです。

### ③個別フォローの実施

内定者に対しては、入社までの間に定期的な連絡や交流会、先輩社員との面談の機会を設けることで、不安を解消し、入社への意欲を高めます。

中途採用の場合も、入社後のオンボーディング（研修やOJT）を丁寧に行い、早期の定着を促します。



これらの取り組みをトータルで考えて、自社の採用戦略として実行していただければ幸いです。

入社後の定着に向けた取り組みは、次回にご紹介する予定です。





## 行政の動き

### 地方労働行政運営方針について

毎年、厚生労働省が策定する「地方労働行政運営方針（以下、方針）」は、その年の労働行政の重点課題を示したものといたします。各都道府県労働局においては、「この運営方針を踏まえつつ、各局内の管内事情に即した重点課題・対応方針などを盛り込んだ行政運営方針を策定し、計画的な行政運営を図ること」とされており、労働基準監督署による調査や是正指導の現場にも影響を与えるものといえます。例えば、ある年に「長時間労働の是正」が重点課題に掲げられていれば、これに関連する調査や指導が強化される傾向にあります。

つまり、「今年の行政は、どこに目を光らせているのか」を知る手がかりとして、この方針は非常に参考になるといえます。企業としてもこの方針に目を通しておくことで、自社の労務リスクの早期察知、予防および改善につながるでしょう。

#### 令和 7 年度の方針

今年度のテーマは次の通りとなっており、それぞれについて課題と取組が述べられています。

- 第 1 労働行政を取り巻く情勢
- 第 2 総合労働行政機関としての施策の推進
- 第 3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援
- 第 4 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化
- 第 5 人手不足対策
- 第 6 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

参考として、大阪労働局の取組み資料の目次部分をご覧ください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/content/contents/002196189.pdf>

3. 労働移動の円滑化及び多様な人材の活躍推進では、労働力不足解消のための施策が紹介されています。指導、監督というよりは、行政サービスの紹介となっています。

4. 安全・安心・魅力ある職場づくりに向けた取組では、長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善対策、労働災害防止対策の推進（大阪は全国ワースト）、総合的なハラスメントの防止対策、フリーランスの就業環境整備、などの項目があります。

従来の延長線上ではありますが、今後も継続的な指導、監督が続くものと思われます。

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/content/contents/002196212.pdf>

是非、ご一読ください。

