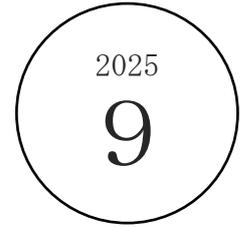




H&M 通信



トピックス

- 職務分析・職務評価導入支援
- ニュース
 - ・ 男性の育児取得 40%、介護休業の取得者がいた事業所の割合は 1.9%
 - ・ iDeCo 掛金上限引上げ 27 年 1 月
 - ・ 同一同一指針見直しの論点案を提示
- 転勤辞令が出たら退職を検討する？
- 育児介護休業法改正 10 月 1 日
- 40 歳から始める職場の転倒対策
- 従業員の「資格確認書」が届くことがあります
- 書籍紹介「転職の魔王様」



職務分析・職務評価の導入支援

同一企業内における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されたことをご存じと思います。（いわゆる同一労働同一賃金）

本号のニュースでも取り上げている、都道府県労働局雇用環境・均等部門が実施する報告徴収（雇用管理の実態把握）を通じて行政指導が行われています。

しかし、指導に合わせて処遇改善を図ることは（きっかけであっても）本末転倒です。非正規雇用者の処遇改善により、人材採用、入社後の定着、能力開発、モチベーションアップ等を図り、業績向上に結びつけることを目的にすることが必要でしょう。

職務分析・職務評価という手法は、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給について、待遇差が不合理かどうかの判断や、公正な待遇を確保するため、賃金制度を検討する際に有効です。非正規雇用者の等級制度、賃金制度の整備までを一貫して行う、職務分析・職務評価について関心のある方は、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

男性の育休取得 40%

介護休業の取得者がいた事業所の割合は 1.9%

厚生労働省がまとめた令和6年度雇用均等基本調査結果で、男性の育児休業取得率が初めて4割を超えたことが明らかになりました。4年10月1日～5年9月30日の1年間に子供が生まれた男性労働者の取得率を調べたもので、6年10月1日までに産後パパ育休を含め育休を開始した割合は前年度調査の30.1%から10ポイント以上増え、40.5%に達しました。

しかし、介護休業については、介護休業者が「あり」と回答した事業所は1.9%となっています。また、介護休暇取得者が「あり」と回答した事業所は3.6%となっています。

育児に比べ、取得率はかなり低い状況であることがわかります。仕事と介護の両立支援制度等を利用せずに両立できている状況であればよいのですが、仮に介護離職につながっているのであれば、企業として介護離職防止の取り組みへの強化が求められます。

今年の4月には、介護離職防止のための雇用環境整備や個別周知・意向確認、情報提供等が義務化されています。企業が自社の従業員の状況を適切に把握し、必要な取組みを行うことが離職防止として今後ますます重要になると考えられます。

iDeCo 掛金上限引上げ 27年1月より

厚生労働省は、今年6月に成立した年金改正法による個人型確定拠出年金（iDeCo）の拠出限度額引上げについて、引上げ時期を2027年1月からとする方針を固めました。（引上げ額の7,000円は25年度税制改正大綱に明記）

引上げ後の上限額は、会社員は企業年金の有無にかかわらず月62,000円。企業年金ありの会社員の場合、現状のiDeCoと企業年金の合計月55,000円（かつiDeCoは月2万円が上限）が

月62,000円（iDeCoの上限は撤廃）となり、企業年金なしの会社員の場合、月23,000円から月62,000円となります。自営業者らは、国民年金基金との合計月6万8,000円から7万5,000円となります。

同一同一指針見直しの論点案を提示

厚生労働省は、同一労働同一賃金の施行後5年見直しにあわせて検討中のガイドラインの改訂（時期未定）に向けた論点案を労働政策審議会の部会に示しました。

非正規労働者の待遇改善をさらに進めるため、待遇差に関する項目について追加・見直しを検討しており、追加項目は、退職金、住宅手当、無事故手当、夏季・冬季休暇、家族手当、褒賞など。見直しを検討する項目は、賞与や病気休暇。また、正社員の待遇引下げに関する記載も、見直しを検討しています。

近年、労働基準監督署の定期監督時に、パート・有期雇用労働者などの待遇の確認を引き続き実施したうえで、その結果を踏まえて都道府県労働局雇用環境・均等部門が実施する報告徴収（雇用管理の実態把握）の件数を増やしていますが、このガイドライン改訂により、さらに進むことが予想されます。

最低賃金の引き上げとともに、従来の「パートタイマー＝安価な労働力」という考え方は通用しなくなる時代が目前に迫っています。



意識調査

転職辞令が出たら退職を検討する割合 59%

ワークライフバランスの意識の向上、共働きや介護問題の増加などの要因により、転職をできない、したくない労働者が増加しています。エン・ジャパン株式会社が同社サービスのユーザーを対象に実施した調査を紹介します。（回答数は2,303名）

(1) 転職をきっかけに、退職を考えたことはありますか？（対象：転職をしたことが「ある」と回答した者）

全体	実際に退職した	12%	ある	32%	ない	56%
20代	実際に退職した	25%	ある	44%	ない	31%
30代	実際に退職した	15%	ある	46%	ない	39%
40代	実際に退職した	12%	ある	28%	ない	60%

(2) 今後、転職の辞令が出た場合、退職を検討するきっかけになりますか？

全体	なる	39%	ややなる	20%	どちらとも言えない	28%	あまりならない	6%	ならない	7%
20代	なる	40%	ややなる	26%	どちらとも言えない	24%	あまりならない	6%	ならない	4%
30代	なる	42%	ややなる	25%	どちらとも言えない	25%	あまりならない	5%	ならない	3%
40代	なる	37%	ややなる	17%	どちらとも言えない	30%	あまりならない	6%	ならない	10%

このように転職が退職のきっかけになる傾向が強いことが明らかになっています。中でも20代についてはその傾向が強いことから、採用および定着を考えれば、転職政策の見直しも重要なテーマとなるでしょう。

法改正情報

いよいよ迫る 育児介護休業法改正 10月1日施行 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務づけ、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

(1) 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付け

子を養育する労働者がフルタイムでの柔軟な働き方が可能になるよう、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関して、労働者が選択できる複数の措置を講じることが義務付けられます。具体的には次の①～⑤から2つ以上を選択します。

- ①フレックスタイム制もしくは始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ②テレワーク等（10日以上/月）
- ③保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の付与
- ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
- ⑤短時間勤務制度

(2) 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け

妊娠・出産の申し出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関して、個別の意向聴取・配慮が義務付けられます。

聴取した労働者の意向内容によっては、配慮が困難な場合もあり得ますが、困難な理由を当該労働者に説明するなど、丁寧な対応が求められます。

40歳から始める職場の転倒対策

最近、職場での転倒事故が増えています。東京労働局の調査によれば、休業4日以上労働災害の約3割が転倒によるものでした。ヒトの筋肉量は30歳以降年間1%くらいの割合で減少していき、40歳代からは加齢に伴う身体機能の低下が徐々に始まるとされており、筋力低下やバランス感覚の衰え、視力の変化が転倒のリスクを高めます。フレイルとは、加齢によって心身の機能が低下し、外部の変化に対応しにくくなる状態であり、早めの対策が重要です。「まだ大丈夫」と思っている、身体機能の衰えは思ったより早く始まります。



1. 職場環境と日常業務の見直しによる転倒対策

転倒災害は予防できる事故です。まずは通路の整理整頓、適切な照明、滑りやすい床面の改善など、基本的な安全対策を徹底しましょう。4S（整理・整頓・清掃・清潔）活動や危険の見える化、危険予知（KY）活動を取り入れ、従業員全員が危険箇所を把握しやすくすることも効果的です。

2. 身体機能維持への日常的な取り組み

転倒防止には個人の身体機能維持も不可欠です。厚生労働省は年齢に関わらず筋力トレーニングやストレッチの実施を推奨しています。朝礼や業務の合間に簡単な体操や柔軟運動を取り入れる、意識的に階段を使うようにするといった対策で、転倒リスクを大きく減らすことが可能です。定期健康診断で視力やバランス機能の変化を定期的にチェックし、必要な対応を行いましょう。

40歳を過ぎたら早めの対策を心がけることが、安全確保につながります。高齢化が進む中、従業員の年齢に合わせた安全対策は、健康維持や生産性向上にも直結する重要な経営課題です。今一度、職場の安全衛生管理を見直してみませんか。

従業員の「資格確認書」が会社宛に届くことがあります

令和6年12月2日以降、従来の健康保険証が新たに発行されなくなり、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行しています。

しかしながら、令和7年5月のマイナ保険証を利用した人の割合は43.1%（推計値）と半数に届かず、マイナ保険証の利用登録解除を申請する人もいる（6月の受付件数は12,263件）ため、マイナ保険証を保有していない人（マイナカードの電子証明書の有効期限切れの人も含む）すべてに、従来の健康保険証の有効期限内に「資格確認書」が申請によらず無償で交付されます。

この資格確認書は、マイナ保険証を使わずに医療機関等で保険診療を受けるために必要となる書面です

◆送付対象者の自宅へ送付

協会けんぽでは、令和7年7月下旬より順次、令和7年12月2日以降にマイナ保険証にて保険診療が受けられない人の資格確認書を、被保険者の自宅へと送付しています。

また、送付対象者がいる事業所に対して、送付対象者が掲載された一覧表を送付しています。

◆対象者宅に届かなかった場合は会社宛に送付

協会けんぽの発送した資格確認書が、被保険者の転居等により宛先不明となって届かない場合もあることから、その場合は会社宛に送付するとされており、届いた場合は速やかに本人に配付してほしいとされています。

なお、これらの対応は令和7年4月30日時点の情報に基づき行われているため、既に退職等により資格喪失している人について、一覧表に掲載されていたり資格確認書が届いたりする可能性があります。

書籍の紹介

「転職の魔王様」 額賀滯著 PHP 文芸文庫

フジテレビ系列でドラマ化されており、テレビをご覧になった方もいるかもしれません。

文庫版では、2.0、3.0まで3巻が出版されています。

新卒入社した大手広告代理店でパワハラに遭い退職してしまった主人公の女性が、叔母が経営する人材派遣会社で出会った不躰な凄腕キャリアアドバイザーに戸惑いつつも、やがてその人材派遣会社に入社し、彼との転職希望者たちへの対応を通して人間的に成長していく様子を描く、と云うもの。しかし、本当の主役は凄腕キャリアアドバイザーの来栖嵐（くるす・あらし）

「働く」ことを通じて、人生に迫るアプローチが素敵です。

あなたが、キャリアアドバイザーなら、人事担当者なら、経営者なら、応募者や社員に対して、「何と云うか」考えながら読んでほしいともいます。

「ゆるーい転職」「ゆるーい働き方」が増えている現代に、読んでいただきたい1冊です。

