

H&M 通信

2025
10

トピックス

- ころの耳相談窓口リニューアル
- ニュース
 - ・ 通勤手当の非課税限度額の変更（2025年4月遡及見込み）
 - ・ 2025年最低賃金改定
- 管理者向け基礎講座
 - ・ マネジメントとリーダーシップの基礎
- 管理者向け基礎講座その②
 - ・ 自律的な職場づくりのために
- ～コミュニケーションの4タイプ
- 業務改善助成金について



最新・行政の動き

「ころの耳相談窓口」リニューアル

厚生労働省は「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト ころの耳」の「ころの耳の相談窓口」をリニューアルし、電話、SNS、メールでの相談が利用できるようになりました。「ころの耳の相談窓口」は、働く人やその家族、企業の人事労務担当者を対象に、メンタルヘルス不調やストレスチェック制度、過重労働による健康障害の防止対策などについての困りごと、悩みなどを相談することができます。各相談窓口の特徴について紹介していきます。

◆働く人の「ころの耳電話相談」

電話相談は、平日17時～22時、土曜日・日曜日10時～16時（祝日、振替休日、年末年始（12月29日～1月3日）を除く）に実施しています。

◆働く人の「ころの耳SNS相談」

「電話ではうまく話せない」「電話で相談することが難しい状況」などの場合、SNSで相談できます。相談にはLINEアプリの当相談窓口のアカウントへの「友だち登録」が必要です。受付は、電話相談の30分前までとなっています。

◆働く人の「ころの耳メール相談」

相談内容を文章にしてまとめて伝えたいなどの場合には、メールで相談することができます。「ご相談の前に」・「利用規約」の同意のチェックボックスにチェックをして、メール相談専用フォームに入力することができます。メールは24時間受け付けていますが、祝日、年末年始は対応を行っていません。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/soudan/>

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

2025 年 4 月に遡及適用が見込まれる通勤手当の非課税限度額の変更

会社が従業員に支給する通勤手当は、通勤方法や通勤距離に基づき、所得税が非課税となる取扱いがあります。この非課税となる額（非課税限度額）については、法令でその範囲が規定されていますが、今回、2025 年 8 月 7 日に国家公務員の給与の改善に係る令和 7 年人事院勧告が行われ、2025 年 4 月 1 日以降の措置内容として自動車などの交通用具使用者に対する通勤手当の額の引上げが勧告されました。

勧告された通勤手当の概要は以下で、①③は 2026 年 4 月実施となる一方で、②は 2025 年 4 月に遡及して実施となっています。

①自動車等使用者について、65km 以上から 100km 以上までの区分（5km 刻み）を新設（上限 66,400 円）

②現行の「60km 以上」までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、200 円から 7,100 円までの幅で引上げ

③1 ヶ月当たり 5,000 円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

特に、2025 年 4 月からの遡及適用については年末調整の際に所得税の調整が必要になる可能性があります。国税庁からの通知や税務署との確認をお忘れなように。

対象となる企業・担当者の方は、通勤手当に関する制度変更が、給与計算や税務処理にどのような影響を与えるか把握し年末調整の前には最新情報の確認と社内連携を進めましょう。

実務上必要な対応は、次の通りです。

- ・通勤距離や手当額の現状把握
- ・年末調整での非課税限度額の再計算
- ・給与計算システムや就業規則の見直し
- ・社内通達の更新
- ・該当従業員への説明・通知

また、就業規則に「非課税上限額を支給する」としており、かつ、「非課税限度額の金額その

ものが定められている場合」は、変更する必要があります。

今後、国税庁の WEB サイトなどで、最新情報を確認しましょう。

2025 年 最低賃金改定

既に報道でご存じの方も多いと思いますが、2025 年 10 月以降に適用される地域別最低賃金の改定額が正式決定しました。

全国加重平均は 1,121 円（前年比+66 円）、史上最大の上げ幅。全 47 都道府県で時給 1,000 円超えが実現します。以下は、都道府県別一覧。

	時間額	引上額		時間額	引上額		時間額	引上額
北海道	1,075	65	石川	1,054	70	岡山	1,047	65
青森	1,029	76	福井	1,053	69	広島	1,085	65
岩手	1,031	79	山梨	1,052	64	山口	1,043	64
宮城	1,038	65	長野	1,061	63	徳島	1,046	66
秋田	1,031	80	岐阜	1,065	64	香川	1,036	66
山形	1,032	77	静岡	1,097	63	愛媛	1,033	77
福島	1,033	78	愛知	1,140	63	高知	1,023	71
茨城	1,074	69	三重	1,087	64	福岡	1,057	65
栃木	1,068	64	滋賀	1,080	63	佐賀	1,030	74
群馬	1,063	78	京都	1,122	64	長崎	1,031	78
埼玉	1,141	63	大阪	1,177	63	熊本	1,034	82
千葉	1,140	64	兵庫	1,116	64	大分	1,035	81
東京	1,226	63	奈良	1,051	65	宮崎	1,023	71
神奈川	1,225	63	和歌山	1,045	65	鹿児島	1,026	73
新潟	1,050	65	鳥取	1,030	73	沖縄	1,023	71
富山	1,062	64	島根	1,033	71	加重平均	1,121	66

都道府県ごとに発効日（施行日）が異なります。多くは 2025 年 10～11 月ですが、一部は 2026 年 1 月・3 月施行の地域もありますので、ご確認ください。最低賃金の改定は採用現場への影響は必至です。

① 求人条件の見直しが必須に

求人票や求人媒体に出している時給表示は、改定後の金額に合わせる必要があります。

最低賃金を下回る表記のままでは、求人が掲載停止になるだけでなく、応募者からの信頼を失うリスクもあります。

② 時給アップで求職者の目線も変化

すべての地域で時給 1,000 円を超えることで、求職者の「応募基準」そのものが底上げされます。そのため 仕事内容・福利厚生・柔軟な働き方 など、給与以外の差別化ポイントを明確に打ち出すことが必要かもしれません。

管理者向け基礎講座

マネジメントとリーダーシップの基礎

人事総務担当の方から、「営業などで成績の良かった人材を管理職にしているが、マネジメントの基礎を知らない人が多いので、教えてほしい」との声を聞きます。

今回は、マネジメントとリーダーシップについて、その考え方を紹介します。

1. マネジメントとは何か？

マネジメントとは、組織の目標を効率的・効果的に達成するために、ヒト・モノ・カネ・情報といった経営資源を計画し、組織化し、指揮し、統制する一連の活動を指します。

マネジメントに必要な行動（P-D-C-A サイクル）

マネジメントの基本的な行動は、PDCA サイクルで表すことができます。

・ P（Plan：計画）

計画フェーズでは、以下の点を明確にします：

目標設定：何を達成するかを明確にする。

戦略立案：目標達成のための具体的な方法を考える。

資源配分：必要な資源（人員、予算など）を割り当てる。

・ D（Do：実行）

計画に基づき、業務を遂行する。

チームメンバーに指示を出し、業務を割り振る。

・ C（Check：評価）

進捗状況や結果を定期的に確認する。

目標との乖離がないか、問題が発生していないかを検証する。

・ A（Action：改善）

検証結果に基づき、計画や実行方法を見直す。

問題点があれば改善策を講じ、次回の計画に活かす。

マネジメントは、「目標達成のための仕組みを作り、維持し、改善していく」活動と言えます。

2. リーダーシップとは何か？

リーダーシップとは、組織やチームの目標達成に向けて、メンバーを導き、動機付け、影響を与え、自発的な行動を促す能力を指します。

よく「リーダーシップは特別な資質を持った人が発揮するもの」と誤解されがちですが、それは違います。

リーダーシップは、生まれ持った才能だけでなく、誰もが学び、訓練し、日々の行動の中で発揮できるスキルです。

リーダーシップに必要な行動・要素

・ ビジョンの提示と共有

目指すべき未来や目標を明確に示し、メンバーが共感できるように伝える。

なぜその目標を達成するのか、その意義を共有する。

・ コミュニケーションと傾聴

メンバーの意見や感情に耳を傾け、理解しようと努める。

オープンで建設的な対話を促し、信頼関係を築く。

- ・動機付けとエンパワメント

メンバーの強みを引き出し、成長を支援する。

権限を委譲し、自律的な意思決定を促すことで、主体性を育む。

- ・模範となる行動

- ・自らが率先して行動し、チームの規範となる。

- ・困難な状況でも前向きな姿勢を示し、メンバーを鼓舞する。

- ・変化への対応と適応

変化を恐れず、新しい挑戦を奨励する。

予期せぬ事態にも柔軟に対応し、チームを正しい方向に導く。

リーダーシップは、「人を通じて目標を達成し、新しい価値を創造していく」活動と言えます。

3. マネジメントとリーダーシップの関係

マネジメントとリーダーシップは、しばしば混同されますが、それぞれ異なる役割を持ちながらも、組織を成功に導くためには両方が不可欠です。

以下の図で、両者の違いと関係性を簡潔にまとめました。

特徴	マネジメント (Management)	リーダーシップ (Leadership)
目的	組織の目標を効率的・効果的に達成する	組織やチームに変化をもたらし、成長を促進する
対象	業務、プロセス、資源（ヒト・モノ・カネ・情報）	人、チーム、文化、未来
焦点	「いかに」（How）仕組みを最適化し、問題を解決するか	「何を」「なぜ」（What, Why）目指し、人を動かすか
主な行動	計画、組織化、指揮、統制、評価、問題解決、現状維持、改善	ビジョンの提示、動機付け、影響力、コーチング、変革の推進
役割	現状維持と改善、定められた目標の確実な達成	新しい価値創造、未来への方向付け、メンバーの可能性の引き出し

管理職として、皆様にはこの両方の能力が求められます。マネジメントで組織の基盤を固め、リーダーシップでチームを未来へと導いてください。



管理者向け基礎講座 その②

自律的な職場づくりのために

社員が指示待ちで、自分で考えて行動しない、と悩む管理職から相談を受けます。職場の様子を聞いていると、管理職が自分の経験を基に、想いを伝えようとしていることがあります。こんなに一所懸命に伝えているのに伝わらないことに悩まれています。

話がかみ合わない原因を解消し、自律的なチームを作る

リーダーが自律的なチームを作るためには、メンバー個々のコミュニケーションスタイルを理解し、その違いを活かすことが重要です。話がかみ合わない原因の多くは、このスタイルの違いにあります。

コミュニケーションの4タイプを知る

コミュニケーションには大きく分けて4つのタイプがあり、それぞれの特徴を理解することで、円滑な対話が可能になり、チーム全体の生産性も向上します。

行動重視タイプ：スピードと結果を重視するタイプ。結論を先に伝え、即座に行動を促すと効果的です。

感情表現タイプ：感情豊かでエネルギーに満ちたタイプ。「楽しそうですね」といった共感的な言葉がやる気を引き出します。

論理思考タイプ：論理的で慎重なタイプ。方針の理由や背景を丁寧に説明することで、納得感を得やすくなります。

協調タイプ：人間関係を大切にするタイプ。「あなたの意見を聞かせてください」と対話を重視する姿勢が信頼につながります。

リーダーやマネージャーは、メンバーのタイプに合わせて伝え方や接し方を変えることで、職場の雰囲気がよくなり、成果も出やすくなります。

違いを強みに変えるリーダーシップ

チームの力を最大限に引き出すためには、お互いの違いを認め、補い合う関係性を築くことが不可欠です。しかし、異なる価値観を持つ相手を理解できず、不必要な衝突が起きることも少なくありません。

そこでリーダーには、メンバー間の違いを理解し、うまく橋渡しをする能力が求められます。一方の意見を尊重しつつ、もう一方の立場や意図を「翻訳」して伝えることで、チーム内の関係性はスムーズになります。

個々の価値観を共有する機会を設けることも有効です。例えば、「仕事で大切にしていること」を話し合う場を設けることで、異なるタイプの人々が互いの行動の背景にある考えを理解できます。これにより、対立していた関係性が改善し、新たな解決策が生まれることもあります。

このような取り組みは、単に個人の関係性を改善するだけでなく、組織全体の価値観の共有や、風通しのよい職場環境の構築にもつながります。リーダーがコミュニケーションスタイルの違いを理解し、対立を避けて対話を促すことで、メンバーが主体的に動く、真に強いチームを育てることができます。

是非、試してください。

助成金情報

業務改善助成金

業務改善助成金は、中小企業や小規模事業者が、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を引き上げるとともに、生産性向上のための設備投資などを行った場合に、その費用の一部を助成する制度です。この助成金は、単に賃金を上げるだけでなく、企業の生産性向上と従業員の処遇改善を同時に進めることを目的としています。

厚生労働省のパンフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001471309.pdf>

助成金の対象と要件

助成金を受けるには、主に以下の 3 つの要件を満たす必要があります。

中小企業・小規模事業者であること：業種ごとに定められた資本金や従業員数の基準を満たす必要があります。

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 50 円以内であること：賃金を引き上げる事業場の最も低い賃金が、その地域の最低賃金と近い水準にあることが条件です。

賃金引き上げ計画と設備投資計画があること：計画を事前に申請し、交付決定を受けてから実施する必要があります。

【対象となる経費の例】

この助成金は「生産性向上に資する設備投資等」が対象となります。

機械設備：POS レジ、専門的なソフト、配膳ロボットなど

コンサルティング：専門家による業務フロー改善の提案など

人材育成・教育訓練：従業員のスキルアップのための費用

対象経費について、労働局の担当部署に質問しても明確に答えてくれません。以下に具体例を挙げますので、参考にしてください。最終判断は労働局ですので、ご注意ください。

ご質問ありがとうございます。業務改善助成金の対象となる経費は、前回挙げたものの他にも多岐にわたります。以下に、さらに具体的な例をまとめました。

【製造・サービス業関連】

機械設備：

製造ラインの効率化を図るための新しい製造機械、加工機

作業員の負担を軽減するリフト付きの特殊車両や搬送用ロボット

介護施設などで利用される福祉車両、昇降機

ソフトウェア・システム：

勤怠管理、顧客管理（CRM）、在庫管理、販売管理などの業務管理システム

経理や給与計算を自動化する会計ソフト

EC サイトやホームページの構築・改修費用



クラウドサービスの導入費

作業環境の改善:

業務効率化のために必要な店舗や作業スペースの改修費（例：作業台の配置変更など）

騒音や振動を軽減するための防音設備

【その他】

専門家への依頼:

業務フローの見直しを依頼するコンサルティング費用

就業規則や賃金制度の整備に関する専門家への謝金

人材育成:

従業員のスキルアップを目的とした外部の研修、セミナー受講費用

情報通信機器:

業務効率化のために導入するパソコン、タブレット、スマートフォン、プリンターなどの新規購入費用
（特例要件を満たす場合に限り）

【注意点】

助成金は、あくまで「生産性向上」を目的とするものです。単に「従業員が快適に働くため」という理由だけでは対象とならない経費もあるため注意が必要です。例えば、オフィスのエアコンの買い替えや、一般的な事務机・椅子の購入などは、原則として対象外となる場合があります。

