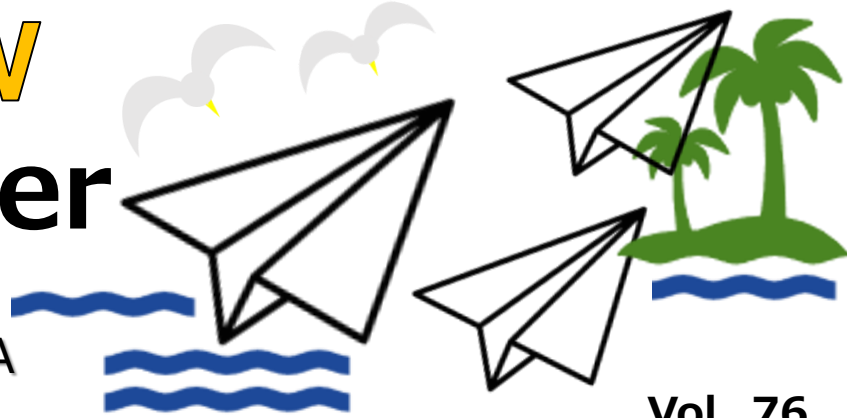


B-GROOW NewsLetter

Message From SORA



Vol. 76

空直美



B-GROOW (ビーグロウ) の空でございます。

日に日に蒸し暑さが増してまいりました。そんな日本を離れ、わたくしは涼を求め・・・ではなく、更に暑いベトナムに行つてまいりました。日本を飛び立つこと数時間、窓の外には緑豊かな大自然が広がり、高度が下るにつれ、ひしめき合うビル群が飛び込んできました。数日間、都市部では若さ溢れるエネルギーな熱気を感じ、世界遺産では圧倒的な自然美に触れ、高揚感に浸りながら帰国いたしました。

外国へ行くと『日本』が『世界の中の日本』に見えてきます。そして自分自身もまた世界に立っていることを実感するのです。さて、2026年も後半です。グローバルな視点を持ち、熱いスタートを切つてまいりましょう！

生成AIを上手に活用するために

近年、生成AIは急速に普及し、企業活動の様々な分野で活用されるようになりました。人事労務の分野でも業務効率化が期待される一方、活用方法を誤ると思わぬリスクにつながります。今回は、生成AIの安全かつ効果的な活用について考察します。

■ 生成AI活用のメリット

生成AIは文書作成、資料のたたき台作成、アイデア出し、情報の整理・要約などを短時間で行うことができ、業務の効率化に貢献します。定型業務において生成AIを活用し、時間を短縮することで、人にしかできない判断やコミュニケーションにより多くの時間を使えるようになるのも大きなメリットといえるでしょう。

今後、生成AIを適切に活用できるかどうかは、生産性や企業の競争力にも影響する重要な要素となりそうです。

■ 生成AI活用のリスク

便利な生成AIですが、「万能ではない」ということを常に心に留めておかなければなりません。活用にはさまざまなリスクがあります。

情報漏洩のリスク

最も注意したいのが情報漏洩です。個人情報や取引先情報などを入力すると、情報管理上のリスクが生じる可能性があります。

誤情報の生成リスク（ハルシネーション）

生成AIは、実在しない情報や誤った内容を正しいかのように回答することがあります。これを「ハルシネーション」といいます。

著作権等侵害のリスク・不適切な内容の生成リスク

生成AIが作成した文章や画像が、既存の著作物と類似してしまう可能性や、不適切な表現を含む可能性があります。

特に人事労務の分野では、法令や制度について誤った解答を示すことがあり、労働基準法や社会保険制度など法的判断が必要な内容をそのまま使用することは大変危険です。

■ 生成AIを活用する際の注意点

生成AIは「答えを出してくれるもの」ではなく、あくまで「業務を支援するツール」と考えることが大切です。利用の際は、個人情報や機密情報を入力しないことを基本に、生成AIがアウトプットした内容は必ず人が確認・修正しましょう。特に人事労務の分野では、生成AIの回答だけで結論を出すことは絶対に避けるべきです。

■ 生成AIの導入に向けてまずすべきこと

生成AIの導入にあたっては、まず利用ガイドライン等のルールを整備しましょう。項目の例として以下のようなものがあります。

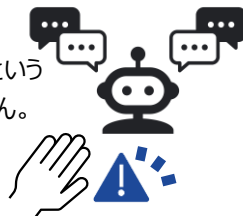
【生成AI利用ガイドラインの項目例】

- | | |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 目的・適用範囲 | <input type="checkbox"/> 生成物の利用・公開ルール |
| <input type="checkbox"/> 利用できるAIツール | <input type="checkbox"/> 利用履歴・記録の管理 |
| <input type="checkbox"/> 利用可能業務・利用禁止事項 | <input type="checkbox"/> セキュリティ対策 |
| <input type="checkbox"/> 個人情報・機密情報の取り扱い | <input type="checkbox"/> 利用者のリテラシー教育 |
| <input type="checkbox"/> 生成AIの回答の確認・検証 | <input type="checkbox"/> 違反時の対応 |
| <input type="checkbox"/> 法令・社内規程の遵守 | など |

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。生成AIの活用にあたっては、便利さゆえに過信することなく、「最後は人が判断する」という基本姿勢を常に持つことが重要です。明確なルールのもと、安全かつ効果的に活用し、生成AIと上手につきあっていきたいものです。

(アソシエイトコンサルタント 平田 千佳)



障害者雇用の可能性を考える

企業は人に関わる経営課題に直面し、その打開策を模索し続けています。一方、働く意欲のある障害者の増加に対し企業側の受け入れが追いついていないという現状があります。さらに、日本の政策として、共生社会の実現や企業の多様性推進(ダイバーシティ)を強化する流れがあります。このような状況下で民間企業における障害者の法定雇用率が引き上げられました。

■ 障害者雇用率の引き上げ

2026年7月1日より、**民間企業の障害者雇用の法定雇用率が2.7%**に引き上げられました。これまで雇用義務の対象外であった常用労働者数37.5人以上40人未満の企業についても新たに障害者を1名以上雇用する法的義務が生じています。

厚生労働省による2025年の障害者雇用状況は以下のよう
な集計結果となっており、雇用障害者数は年々増加しています。

2025年時点での実雇用率 2.41%
(2025年時点での法定雇用率2.5%)

従業員数	実雇用率
40人以上100人未満の企業	1.94%
100人以上300人未満の企業	2.18%
300人以上500人未満の企業	2.27%
500人以上1,000人未満の企業	2.41%
1,000人以上の企業	2.69%

**雇用障害者数
70万4,610.0人**

★2024年より
2万7,148.5人
増加
★対2024年比
4.0% 増加



【参考】厚生労働省 令和7年障害者雇用状況の集計結果

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001357856.pdf>

■ 成功事例にみる「業務効率化」のメリット

障害者雇用に取り組む企業の多くは、業務の切り出しとマニュアル化を徹底しています。障害者雇用を契機に作成したマニュアルを新人教育へと展開したことでベテラン社員の教育負担が大幅に軽減されたという事例も増えています。また、個々の特性に応じた業務の再設計を行うことで、結果として職場全体で適材適所の配置が進み業務効率化へと繋がった事例、相互理解の文化が育まれ組織全体が強くなったという事例が多く見られます。

【参考】独立行政法人高齢・障害・休職者雇用支援機構による障害者雇用事例リファレンスサービス <https://www.ref.jeed.go.jp/index.php>

■ まとめ

障害者雇用は法的義務の履行や福祉的な取り組みにとどまりません。多様な人材が活躍する仕組みを整えることは組織風土を刷新します。また、適正を見極め業務分担の最適化を図ることは生産性向上にもつながります。そして、多様性を重んじる姿勢は強力なブランディングとなるでしょう。これらの企業競争力の高まりは「選ばれる企業」への進化に繋がると考えられます。今回の改正を機に、障害者雇用を「経営戦略」の一環と位置づけ取り組まれてみてはいかがでしょうか。

(コンサルタントアシスタント 香月裕美)

株式会社 B-GROOW

〒813-0017

福岡県福岡市東区香椎照葉3-3-1-2825

TEL 092-405-2769 FAX 092-405-3579

人事労務管理の基礎

-Vol.16-



みなさま、日々の業務お疲れさまです。人事労務に関する耳よりの情報をシリーズでお伝えしてまいります。

今年の10月に【**同一労働同一賃金ガイドライン**】が改定されます。早めに内容をご確認いただき、適切な対応を進めていくことが求められます。

■ 法改正後のガイドラインの留意事項

- ✔ 通常の労働者の待遇引き下げによる待遇の相違解消は望ましくないため、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を図ること。
- ✔ 無期雇用フルタイムは本来は対象外であるが、均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨を考慮すべきであること。多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間等)も同様。
- ✔ 行政通達で示されている「その他の事情(職務の成果・能力・経験・合理的な労使慣行等)」をガイドラインに記載。

■ 追加される諸手当等の考え方

賞与・退職手当	賞与・退職手当の目的が妥当するにもかかわらず、通常の労働者との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合は、不合理と認められる可能性がある。
家族手当	労働契約の更新を繰り返しているなど、継続的勤務が見込まれる場合は、通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければならない。
住宅手当	住宅手当が転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものであれば、通常の労働者と同一の転居を伴う配置変更があるならば、住宅手当を支給しなければならない。
無事故手当	通常の労働者と業務内容が同じであれば、同一の無事故手当を支給しなければならない。
病気休職	通常の労働者に病気休職期間の給与保障を行う場合、継続的勤務が見込まれる者には、通常の労働者と同一の給与保障を行わなければならない。
夏季冬季休暇	通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない。
褒賞	褒賞が一定の期間継続した労働者に付与するものである場合、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならない。
福利厚生施設	福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはならない。

(チーフコンサルタント・社会保険労務士 久保京子)

編集後記

先日、自宅で梅やしそのジュースを作る際、AIに相談しながら作業をしました。分量や手順について尋ねると瞬時に答えてくれるのですが、水の量や酸味の加減などで調整が必要でした。そのことについて尋ねると「手作りすると試しながら作れるので楽しいですね!」との返答が。一本取られたような気持ちになりました。

(編集担当 香月 裕美)

Mail sora@b-grow.com

HP <https://www.b-grow.com>