

B-GROOW NewsLetter

Message From SORA

B-GROOW (ビーグロウ) の空でございます。

秋が深まり、木々の葉も見事に色づいてまいりました。私は今月も日本全国を飛び回っておりますが、移動中の車窓に広がる紅葉にひと時の癒しを感じています。

ここしばらくメジャーリーグのワールドシリーズの行方が気になっていましたが、ドジャースの2年連続優勝で幕を閉じました。手に汗握る熱戦が続き、3名の日本人選手をはじめメジャーリーガーの素晴らしい活躍に感動いたしました。また、相手チームのブルージェイズは、選手たちが一人ひとりがヒーローになるためではなくチームが勝つためのプレーを続けることを目標としたことで、昨年度の最下位から今年のワールドシリーズの出場を勝ち取ったそうです。役割を果たすことや地道な努力を続けること、スポーツもビジネスも大切なことは同じなのですね。

空 直美



治療と就業の両立支援を考える

近年、メンタル不調をはじめ生活習慣病などの長期治療が必要な疾病を抱えながら仕事を続ける人が増加しています。今回は、治療と仕事の両立支援について考えます。

■ 両立支援はなぜ必要なのか

かつては離職しなければ治療することができなかった疾病が、医療の進歩により働きながら治療できる時代になりました。しかし、通院や体調の波により従来通りの就業が難しくなることも事実です。疾病を抱える労働者が働き続けることができ、企業も貴重な人材を失わないために支援や柔軟な対応が求められています。

■ 制度面でのサポート

休職から復帰、その後のフォローアップまでを含めたプロセスを整理し、サポート制度を策定します。復職支援として段階的な勤務を認め、通院や治療のための短時間勤務・時差出勤・在宅勤務を認める、治療のための休暇制度を設けるなどが考えられます。これらの制度を就業規則などで明文化し周知します。

■ 職場環境を整備する

復職後は休職前と同じようにはできないことを前提に役割・業務範囲の見直しを行い仕事内容や業務量を調整します。また、オンライン会議や在宅勤務など柔軟な働き方ができる体制を整備します。本人の同意を得ることができた場合、配慮事項を職場内で共有し、理解を促進することも大切です。

産業医や保健師と連携をとり、定期的に面談や健康相談ができる機会を設けると良いでしょう。

■ 業務形態に合致する支援策を

業務形態も支援策策定のヒントになります。製造業や卸売業など就業場所が限定される業種では「勤務時間短縮」「段階的復帰」、サービス業・事務など比較的柔軟性の高い業務形態では「業務範囲・役割調整」や「心理的サポート」などが優先されると考えられます。

中小企業での支援は勤務時間や仕事内容など復帰後の配慮の細かさが鍵となります。本人が上司とオープンに対話することができ、サポートを求めやすい助け合える雰囲気のある職場風土であることが大切です。専門的な対応や実務サポートのために社会保険労務士・キャリアコンサルタント・保健師など外部支援を活用することも有効です。

■ 両立支援が努力義務に

令和7年度労働施策総合推進法改正において「治療と仕事の両立支援の推進に係る規定」が制定され、令和8年4月1日から事業主の努力義務となることが決定しました。施行までの準備期間が限定されているため、早めに社内の人事・総務・法務部門を交え、相談体制・復職支援・職場配慮の仕組みを構築しておくことが肝要です。

■ おわりに

従業員が治療と仕事を両立できるよう支援体制を整えることは、会社の人的資本を守ることに繋がります。長期的な組織力向上を見据え、取り組んでいかれてはいかがでしょうか。

参考資料 厚生労働省『事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン』
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001225327.pdf>

(コンサルタントアシスタント 香月 裕美)



最低賃金の改定とこれからの人件費を考える

10月より、各都道府県で最低賃金額が順次改定されています。今回は、最低賃金とこれからの人件費について考えます。

■ 引き上げが続く最低賃金

最低賃金法の目的は「労働者の生活の安定をはかること」「雇用の安定をはかること」「産業の健全な発展を促すこと」です。

2025年の最低賃金の引き上げ幅は全国加重平均66円と、過去最高となりました。今回の改定ですべての地域の最低賃金が1000円を超えることになります。

■ 最低賃金のチェックポイント

最低賃金は、全従業員について、「1時間あたりの賃金」に換算して確認します。月給制の場合は、

(基本給 + 最低賃金に算入できる手当) ÷ 所定労働時間
で1時間あたりの金額を求めます。

■ 最低賃金に算入できるもの・できないもの

最低賃金に算入できるもの・できないものは以下のとおりです。

算入できるもの

基本的な労働の対価にあたるもの	例)基本給
職務内容・成績・技能などに応じて支払われるもの	例)役職手当・職務手当・職能手当

算入できないもの

臨時に支払われる賃金	例)賞与・一時金・決算手当
割増賃金	例)時間外割増手当・休日割増手当・深夜割増手当
労働そのものに対する対価でないもの	例)通勤手当・家族手当・精皆勤手当

最低賃金に算入してよいかどうかは、「手当の名称」ではなく、「実際の支給理由」で判断します。「固定残業代」は時間外割増分を含むため算入不可であり、注意が必要です。

■ 会社ができる人件費対策

最低賃金の大幅な引き上げは今後も続く見込みであり、人件費の上昇による経営への負担増は避けられない状況です。不要な残業時間の削減、生産性向上の重要性がますます高まっていくといえます。業務の無駄を見直し、働き方や仕組みを改善することで、企業の体質強化をすることが大切です。

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。人件費対策で業務や働き方を見直すと、コスト削減にとどまらず従業員の働きやすさやモチベーション向上につながります。最低賃金の上昇を、企業の体質を強化するチャンスと捉えることが大切かもしれません。

(アソシエイトコンサルタント 平田千佳)

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.14-



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な情報をシリーズでお伝えしてまいります。

12月1日に健康保険証の経過措置が終了となり、今後はマイナ保険証を使用することになります。マイナ保険証を持っていない方は、「資格確認書」で対応することになりますが、今回は資格確認証に関する疑問をQ&A方式で見てまいりましょう。

Q. 資格確認書はどのような方に交付されるのですか？

A. 資格確認書は「マイナ保険証によるオンライン資格確認を受けることができない状況にある者」に交付することになっており、以下の方が該当します。

- ①マイナンバーカードを取得していない方、返納した方
- ②マイナンバーカードの健康保険証利用登録をしていない方、マイナ保険証の利用登録解除を申請した方
- ③マイナンバーカードの電子証明書の有効期限が切れた方
- ④マイナンバーカードを紛失・更新中の方
- ⑤マイナンバーカードでの受診等が困難な配慮が必要な方で、資格確認書の交付申請をした方
- ⑥マイナンバーの登録が完了していない方

Q. 資格確認書は、マイナ保険証のように過去の診療情報や、お薬情報などを確認することができますか？

A. 資格確認書は従来の健康保険証と同様の機能であるため、診療情報等を確認することはできません。

Q. マイナ保険証を持ち歩くのが不安なため、資格確認書を発行してもらうことはできますか？

A. マイナンバーカードを保険証として利用したくない場合は、利用登録の解除をすれば資格確認書が交付されます。

Q. 資格確認書は有効期限があるのでしょうか？

A. 資格確認書の有効期限は5年以内で、保険者が設定します。

Q. 会社を退職するとき、資格確認書は自分で破棄しても良いのでしょうか？

A. これまでの健康保険証と同様に、会社による回収・返納が必要になります。ただし、有効期限の過ぎた資格確認書は回収する必要はありませんので、個人情報情報が分からないように、適切な方法で破棄してください。

(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

『推し活』の話を耳にするようになって久しいのですが、応援することで幸福感や活力を得られストレス解消になるだけでなく、自分を見つめる事にもつながるそうです。『推し』にはその人の価値観・心理的欲求・理想の自分が投影されていて、なぜその人を推しているのかを考えると生き方の軸までもが見えてくるのか。推しを応援しながら、自分自身も輝いていけそうで素敵です。

(編集担当 香月 裕美)

Mail sora@b-groow.com

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