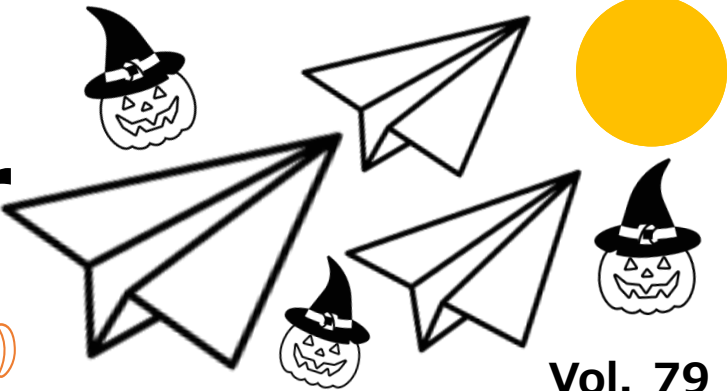


B-GROOW NewsLetter

Message From SORA



Vol. 79

B-GROOW (ビーグロウ) の空でございます。

朝夕の風に秋の深まりを感じる頃となりました。10月は「秋の夜長」といわれるように、少しずつ長くなる夜をゆっくりと楽しめる季節です。日本では月を眺めながら季節の移ろいを感じる「お月見」の風習がありますが、アジアにも月を愛でる文化があります。

先日訪れたベトナムでは「中秋節」が親しまれています。家族で満月を眺め、月餅を味わい、子どもたちは色とりどりの提灯を手に街を歩きます。季節の移ろいを楽しみ、家族との時間を大切にする思いは、国が違ってもどこか共通するものなのかもしれません。

先日より第20回アジア競技大会が開催されています。選手たちが競い合い、互いを称えあう姿は素晴らしいものです。大会を通じて、お互いを敬う「礼節」や和を重んじる「調和」という共通の精神を深く感じています。

空 直美



ワークエンゲイジメントを考える

近年、「働きがい」や「エンゲイジメント」という言葉を耳にする機会が増えています。今回は、組織の生産性や人材の定着にもかかわる「ワークエンゲイジメント」について考察します。

■ ワークエンゲイジメントとは

ワークエンゲイジメントは、オランダの研究者ウィルマー・B・シャウフェリらによって提唱されました。仕事に対するポジティブで充実した心理状態を指す概念で、「熱意」「没頭」「活力」の3つの要素から構成されます。単に「仕事に満足している」状態とは異なり、仕事そのものに前向きなエネルギーを注ぎ、やりがいを感じながら取り組んでいる状態を指します。バーンアウト（燃え尽き症候群）の対極に位置する概念としても知られており、従業員が心身ともに健全に、働きがい・やりがいを持って働いているかを測る重要な指標とされています。

■ 従業員エンゲージメントとの違い

ワークエンゲイジメントに似た言葉に、「従業員エンゲージメント」がありますが、両者は視点が異なります。従業員エンゲージメントは、従業員が「組織」に対して抱く愛着や貢献意欲を指し、企業への帰属意識や信頼関係を重点を置く概念です。一方、ワークエンゲイジメントは「仕事そのもの」に対する向き合い方に焦点を当てています。従業員エンゲージメントは「会社が好きか」、ワークエンゲイジメントは「仕事に前向きに取り組めているか」を測るものといえます。両者は密接に関連し合いながらも、組織課題を考える上では違いを認識することが重要です。

■ なぜ「ワークエンゲイジメント」が注目されるのか

現在、働き方改革や人的資本経営への関心の高まりを背景に、従業員一人ひとりの「働きがい」が企業競争力に直結する、という認識が広がっています。ワークエンゲイジメントが高い従業員は、生産

性やパフォーマンスが高だけでなく、離職率が低く、心身の健康状態も良好であるという研究結果が数多く報告されています。人材の獲得競争が激化し、働く人の価値観が多様化する中、単なる待遇改善ではなく、従業員が仕事に意義・やりがいを見出せる環境づくりが、持続的な組織成長の鍵として注目されています。

■ ワークエンゲイジメントのために組織ができること

ワークエンゲイジメントの向上には、「仕事の資源」と「個人の資源」の両面からのアプローチが有効とされており、組織としては以下のような取り組みが挙げられます。

裁量権の付与

業務に一定の裁量を持たせ、主体性を発揮できる環境を整える

上司・同僚からのサポート

日常的なフィードバックや承認、相談しやすい組織風土を醸成する

成長機会の提供

業務において挑戦を促すことや研修等を通じて、スキルアップやキャリア形成を支援する

仕事の意義の明確化

自身の仕事が会社にどう貢献しているかを実感できる機会をつくる

適切な業務量・裁量のバランス

過度な負荷を避けつつ、適度な挑戦感のある業務配分を行う



これらは一朝一夕に実現するものではなく、経営層や管理職を巻き込みながら、継続的に取り組むことが大切です。

■ おわりに

ワークエンゲイジメントは、従業員個人の充実感にとどまらず、組織全体の生産性や持続的成長を支える重要な要素です。自社の現状を把握し、できるところから取り組みを始めてみてはいかがでしょうか。

(アソシエイトコンサルタント 平田 千佳)



最低賃金が引き上げられます

最低賃金が全国加重平均1,177円（前年比56円増）と大幅に引き上げられ、10月1日から順次発効されることになりました。多くの企業が最低賃金改定への対応を余儀なくされている状況ですが、押さえておきたいポイントを確認しましょう。

最低賃金の確認

最低賃金は正社員だけでなく全従業員について、「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。

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・精進手当

最低賃金確認のポイント

■ 発効日に注意

新しい最低賃金は一斉スタートではなく、2026年10月1日～12月2日の間で都道府県ごとに順次発効されます。「支払日」ではなく「最低賃金が発効した日」から適用されるため、発効日の午前0時からの労働に対し、引き上げ後の最低賃金額以上を支払う必要があります。自社の地域が「何月何日」から切り替わるのか必ず確認しましょう。

☞厚生労働省 令和8年度 地域別最低賃金 答申状況

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001745621.pdf>

■ 研修期間・見習い期間の時給チェック

原則として、試用期間中であっても最低賃金額以上を支払う必要があります。試用期間について、本採用後よりも時給を低く設定している場合は注意が必要です。

■ 労働契約や求人に関する注意点

最低賃金額に達しない賃金を定めた労働契約は、その部分が無効になり、最低賃金と同じ定めをしたものとみなされます。

公開中の求人情報の賃金が改定額を下回っている場合、その地域の発効日より前に差し替えます。また、発効日以降に入社する内定者の内定通知書・労働条件通知書の賃金額が改定額を下回っている場合は入社日より前に条件を改めて通知しましょう。

■ おわりに

最低賃金の改定に伴い、様々な対応が必要です。対応に漏れないか、右側の記事のチェックリストをぜひ参考になさってください。

（アシスタントコンサルタント 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

10月からの法改正、対応はお済みでしょうか？

2026年10月1日より、企業の人事・労務に関わる改正法が施行されます。実務の視点から、会社に取り組むべき内容について、チェック方式で確認しておきましょう。

■ カスタマーハラスメント防止の措置義務

「当社はカスタハラ禁止です」と労働者に周知するだけでなく、会社として対応できる体制を整えておく必要があります。

- ☐ 会社の方針を明確に定めて、労働者に周知・啓発している
- ☐ カスハラの内容と、予め定めた対処方法を労働者に周知している
- ☐ カスハラ相談窓口を定め、相談方法等を労働者に周知し、相談窓口担当者が適切に対応できるようにしている
- ☐ 相談を受け付けた後の事実確認等の手順を定めている
- ☐ 被害者に対し、必要な配慮を行う体制を整えている
- ☐ 顧客等への対応や、再発防止のための体制を整えている
- ☐ 特に悪質なカスタハラへの対処方針を定め、労働者に周知している
- ☐ 相談者等のプライバシーを保護する措置を講じ、相談したことを理由とする不利益な取扱いを禁止する旨を周知・啓発している 等

■ 求職者等へのセクハラ防止の措置義務

社内の労働者だけでなく、求職者等にも必要な情報を予め周知する必要があります。

- ☐ 会社の方針を明確に定めて、労働者に周知・啓発している
- ☐ 行為者に厳正な対処を行う旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発している
- ☐ 求職活動等に関するルールを、労働者・求職者等に周知・啓発している
- ☐ 求職者等が相談できる窓口を定め、求職者等に周知し、相談窓口担当者が適切に対応できるようにしている
- ☐ 相談を受け付けた後の事実確認等の手順を定めている
- ☐ 被害者に対し、必要な配慮を行う体制を整えている
- ☐ 行為者への対応や、再発防止のための体制を整えている
- ☐ 相談者等のプライバシーを保護する措置を講じ、労働者・求職者等に周知している
- ☐ 事実確認等への協力を理由とする労働者の不利益な取扱いを禁止し、その旨を労働者に周知・啓発している 等

■ 雇入れ時の労働条件明示事項追加

同一労働同一賃金ガイドラインの改正に伴い、社内内で待遇差の内容・理由の再確認を行うとともに、労働条件通知書に「待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨」とその連絡先を明記する必要があります。厚生労働省がモデル労働条件通知書を公表していますので、ご確認ください。

▶労働条件通知書(厚生労働省) <https://www.mhlw.go.jp/content/001696984.pdf>

■ 地域別最低賃金の改定

10月以降、2026年度の地域別最低賃金が順次発効されます。厚生労働省の発表によると、今年度の全国加重平均は**1,177円**となり、全ての都道府県で前年度から**54円～65円**の引上げが見込まれています。

- ☐ 最低賃金を下回る労働者がいないかを確認する
- ☐ 発効日以降の労働に対する賃金に注意する
- ☐ 労働者間の賃金バランスを確認する
- ☐ 求人票・求人サイトに掲載している賃金額の見直しをする
- ☐ パート・アルバイト等の社会保険への影響を確認する 等

（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

ベトナムで中秋節に楽しんでいる月餅ですが、先日機会に恵まれ、なんと塩味のものをいただきました。月餅と言えばあんこや木の実が入っている甘いお饅頭というイメージだったので大変驚きました。月餅を囲んで甘党・辛党揃って団圓を楽しむことができます。素敵ですね。

（編集担当 香月 裕美）



Mail sora@b-groow.com

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