

要周知

職場における熱中症対策を強化

令和7年の職場における熱中症に関する厚生労働省の調査によると、死亡者の数は19人（前年比12人・約39%減）となり前年から減少しました。しかし、死傷者（死亡・休業4日以上）の数をみると、1,803人（前年比546人・約43%増）となり、統計開始以来最多となりました。同省では、令和8年においても、同年3月に策定された「職場における熱中症防止のためのガイドライン」を踏まえた措置などを講ずるように呼びかけています。同省から、職場での熱中症防止対策のポイントをまとめたパンフレットなどが公表されていますので、本格的に暑くなる前に確認しておきましょう。

……パンフレット「職場における熱中症防止のためのガイドラインを参考に

熱中症を効果的に防止しましょう！」より抜粋……………

～職場での熱中症防止対策のポイント～



事業者の皆さんは、

- ①「設備、体制の整備」を参考に準備を行った上で、
- ②「熱中症リスクの把握」で熱中症によるリスクを把握・評価し、
- ③「熱中症リスクに応じた措置」にある熱中症防止のための具体的な方法を、業種・業態に応じて選択し実施することにより、職場における熱中症を防止しましょう。

・冷やした飲み物（OS1 やスポーツドリンク）

・塩分チャージ（塩あめ、塩こんぶ、梅干し など）

★のどがかわく前に定期的に水分補給をする

★こまめに休憩

厚生労働省の「働く人の今すぐ使える熱中症ガイド」を一読されることをおすすめします。

研修報告：田木さと子 「新規採用職員人権保育研修会」

『心に届く接遇マナー ～社会人としての心得～』

福岡市：参加数 347 名

保育園・こども園に新規採用された職員の方の研修会で、講師を務めさせていただきました。

受講者の多くが、この春から社会人としての一步を踏み出したばかりとのことでしたので、

まずは、「学生と社会人の違い」についてお伝えしました。

その中でも特に、

- ・新人であっても相手の方からすればプロであるということ
 - ・自分自身の言動が組織全体の評価や印象につながることに
- については、多くの方に印象深く受け止めていただけたようでした。



続いてのテーマは「接遇」です。

第一印象の重要性や言葉遣い、相手に配慮した伝え方についてご紹介いたしました。

アンケートでは、

- 「第一印象の大切さが分かった」「クッション言葉、NO やNG を上手く伝える言い回しが参考になった」
- 「具体的なエピソードが印象に残った」といった感想をいただきました。

受講者の皆様が保育に携わる方々ということもあり、研修全体が明るく活気ある雰囲気で行われました。

初対面同志のグループもあったと思いますが、すぐに打ち解けられ、○×クイズやワークも積極的に参加して下さいました。

今回の研修で学んだことが、これからの保育現場での実践につながり、子どもたちや保護者の方、また職員同士のより良い関わりに活かされることを願っております。

お仕事
カレンダー
7月

7/10

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税（1～6月分）の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限
- 労働保険の年度更新手続きの締切日



7/31

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付期限
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 8月・11月・2月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働者死傷病（休業4日未満）報告（4～6月分）の提出期限

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策（令和8年1月23日決定）」などを踏まえ、
「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が改正され、令和8年6月14日から段階的に適用されることになりました。そのポイントをまとめたリーフレットが厚生労働省から公表されていますので、確認しておきましょう。

……………リーフレット 外国人雇用管理指針改正の主なポイント（令和8年6月14日適用分）……………

令和8年6月14日適用

外国人を雇用する事業主が適切な雇用管理等を行うことが重要です。

1. 同一労働同一賃金ガイドラインが適用されることに留意しましょう

短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者を雇用する事業主は「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」について、外国人労働者を含め、適用を受けることに留意が必要です。



ガイドライン

2. 外国人労働者の日本語学習支援等に努めましょう

事業主は、日本語教育の推進に関する法律に基づき、国又は地方公共団体が実施する日本語教育の推進に関する施策に協力するとともに、その雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習の機会の提供その他の日本語学習に関する支援に努めることが定められております。日本語学習について、以下のようなコンテンツがありますので、ご活用ください。

3. 外国人雇用状況届出の際に読取アプリを活用しましょう

外国人雇用状況届出を届け出る際、在留カード等の確認に当たっては、出入国在留管理庁が提供する在留カード等読取アプリケーション（※詳細裏面）を使用し、アプリで読み取った情報と、在留カード等の券面情報の記載を照合することが適切です。

なお、不法就労関連では、事業主も処罰の対象となります。

- ・不法就労させたり、不法就労をあっせんした人「不法就労助長罪」
⇒3年以下の拘禁刑・300万円以下の罰金（外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。）
※ 令和9年4月1日以降は、「5年以下の拘禁刑・500万円以下の罰金」に引き上げられます。
- ・外国人の雇入れ又は離職について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人
⇒30万円以下の罰金

▶ 裏面につづく

★外国人雇用管理指針について、左記のほか、令和8年10月から改正パートタイム・有期雇用労働法施行規則などが施行されること、令和9年4月から育成就労制度が施行されることなどを踏まえた改正も行われており、段階的に適用されることになっています。外国人労働者を雇用されている（雇用する予定がある）場合は、確認しておきましょう。

経産省「企業・自治体等向け 女性の健康課題の解決に向けたフェムテック導入ガイダンス」を公表

◆女性活躍推進法で求められる女性の健康課題への配慮と支援

本年4月施行の改正女性活躍推進法により、女性活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。同法に基づく一般事業主行動計画の策定にあたっては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組みが行われることが望ましいとされるなど、女性の健康課題への取組みが求められているところです。

◆経産省が公表したガイダンスとは？

経済産業省が公表した「企業・自治体等向け 女性の健康課題の解決に向けたフェムテック導入ガイダンス」は、2021年度から2025年度までの実証実験で得られた成果を踏まえて、女性の健康課題への対応策に「フェムテック」を活用する際のポイントや事例をまとめたものです。

「フェムテック」（Femtech）とは、Female（女性）とTechnology（技術）を組み合わせた言葉で、月経、不妊、妊娠・出産、更年期など、女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する製品やサービスなどを指す造語です。

【参考】経済産業省「企業・自治体等向け 女性の健康課題の解決に向けたフェムテック導入ガイダンス」

誕生石 365日

7月2日の誕生石



パリスサイト石言葉：自然の唸り

トルコ石の代用として用いられますが、緑色のガラスの光沢を持っています。こころの豊かさを育み、着実に人生を歩むことを教えてください



社会保険労務士法人 ブレインスター
代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます

◆同一労働同一賃金ガイドラインとは

令和8年4月28日に同一労働同一賃金に係る改正省令・告示が公布され、改正同一労働同一賃金ガイドラインが令和8年10月1日から適用されます。このガイドラインは、正社員と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理、あるいは不合理でないのか、原則となる考え方や具体例、留意事項を示すものです。

◆ガイドライン改正のポイント

今般、裁判例の蓄積などを踏まえて記載が見直され、明確化や充実が図られているほか、新規に追加された内容もあります。特に、各種手当（退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当等）や福利厚生（夏季冬季休暇、褒賞等）について、具体的な考え方や例示が追加されています。

また、改正省令により、非正規雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項について、現行の明示事項に加え、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が追加されます。

記載例

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる

部署名／ 担当者名／ （連絡先）／

雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口：部署名／ 担当者名／ （連絡先）／

説明の際は、「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」により行います。

◆企業に求められる対応

企業においては、非正規雇用労働者からの説明請求への対応が一層重要となります。各種手当や福利厚生を支給基準の見直し、就業規則の点検、説明体制の整備が欠かせません。

もう一度制度を見直し、自社に沿ったメンテナンスとフォローのご相談を！！

～「正社員だから」という説明は通用しない！求められる職務分析と評価・賞与ルールの再構築～

今回の改正は、単なる書類の文言変更にとどまらず、企業の人事評価制度・賃金制度そのものの見直しを迫る非常に重要な内容となっています。

■「正社員だから」という説明だけでは不十分になります

今回のガイドライン改正では、近年の最高裁判例等を踏まえ、「正社員人材確保論」の取り扱いが明確化されました。厚労省の指針には、賞与・退職金における待遇差の要因として「正社員人材の確保や定着を図る」といった目的だけで直ちに不合理ではないと当然に認められるものではないと明記されました。

■「数年前に対応したから大丈夫」は危険です

各種手当の統廃合など「同一労働同一賃金」への対応を済ませた企業様も多いかと存じます。しかし、今回の改正では、当時曖昧にされていた部分に厳しいメスが入りました。特に、賞与や退職手当において、従業員から「なぜ私は正社員と金額が違うのか？」と問われた際、「正社員には長く働いてほしいから」といった、「正社員人材確保論」を用いた抽象的な説明では、不合理な待遇差と判断されるリスクが高まっています。これまでよしとされていても、今後は、会社を守りきれなくなります。

■会社を守るカギは「踏み込んだ職務分析」の実施

労働条件通知書への「説明窓口の記載」も義務化され、会社側は客観的な根拠をもって待遇差を説明することが求められます。そこで不可避となるのが、「踏み込んだ職務分析」です。正社員とパート・契約社員の間で、「業務の難易度」「責任の程度」「トラブル対応の有無」が具体的にどう違うのかを細部まで洗い出す必要があります。

そして、その客観的な違い（モノサシ）に基づいて賃金や賞与を決定する【明確な支給ルール・評価制度】を再構築しなければなりません。

■当事務所が提供する「評価・賞与制度構築」コンサルティング

この大きな改正に対し、当社では企業の身を守り、かつ従業員のモチベーションを向上させるためのコンサルティングをご提案しております。

① 職務分析とリスク診断（現状の棚卸し）

正社員と非正規社員の業務内容を詳細にヒアリングし、現在の賞与・手当（無事故手当や家族手当など含む）の支給基準に潜む法的リスクを診断します。

② 非正規社員向けの「評価制度・賞与テーブル」の設計

パート・有期社員に対しても「職務内容や成果を公正に評価し、賃金に反映すること」が求められます。職務分析の結果をもとに、現場に負担のない「職務評価シート」や、役割に応じた「時給改定・賞与支給テーブル（等級制度）」をオーダーメイドで設計します。

③ 現場管理職向けの「説明（面談）トレーニング」

制度を作っても、現場の部門長が従業員に説明できなければ意味がありません。従業員から待遇差の質問を受けた際の「回答マニュアル」の作成や、管理職向けの面談スキル研修までサポートいたします。

法律で「根拠をもって説明しなさい」と求められる以上、これまでの感覚的な運用は見直す時期に来ています。制度の設計から定着までは最低でも半年～1年以上の時間がかかります。

「今の賞与ルールのままで大丈夫か？」と少しでも不安を感じられましたら、ブレインスターコンサルティング事業部へお早めにご相談ください。貴社に最適な見直しのロードマップをご提案いたします。

「若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策」を公表(経団連)

経団連（日本経済団体連合会）の調査によると、若年社員の活躍推進にあたって「課題を感じている」とする企業の割合は9割を超えているということです。

そこで、経団連は、若年社員の活躍推進における課題と対応策を整理した報告書「若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策」を取りまとめ、公表しました。

◆若年者を取り巻く状況の変化

若年層を取り巻く状況の変化について、若年労働力の減少・労働需給の逼迫、高水準の転職希望者比率などの外的要因と、キャリア志向の二分化や OJT・Off-JT 機会の減少などの内的要因に分けて整理しています。

◆活躍推進にあたっての5つの課題

近年顕在化し、若年社員のキャリア不安や早期離職を引き起こしている課題を、

- ①リアリティ・ショックの発生、②成長機会の減少、③キャリアパスの不透明さ、
④コミュニケーションの質的变化、⑤育成・マネジメントの行き詰まり、の5つに整理しています。

◆5つの課題への対応策

対応策として、①「日本型 RJP」(注)とオンボーディング施策、②人材育成施策の再構築、
③主体的なキャリア形成への支援、④タテ・ヨコ・ナナメによるコミュニケーションの活性化、
⑤上司・管理職への支援・サポートを挙げ、企業事例を交えて解説しています。

(注) RJP (Realistic Job Preview) は、仕事内容や組織の魅力だけでなく課題や負の側面も含め
ありのままの情報を提供して、納得して応募した人を選考する採用手法。

◆政府の取組みと支援策

厚労省の支援策も、「キャリア形成」、「職業訓練・能力開発」、「就職・再就職」の3つの柱で紹介されています。

若年社員の活躍推進に“課題を感じている”企業は9割超に上ります(経団連調べ)。若年社員に限らず、組織全体が活性化する取組みを検討しましょう。

【参考】報告書・若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2026/029.html>

——「若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策」“おわりに”のポイント——

□ 若年社員のさらなる活躍推進に向けて最も大事なことは「人材育成の充実」。

□ そのあり方を3つの「きょういく」をキーワードに整理すると次のとおり。

1. 「共育」：一方通行の教育ではなく、教える側も学ぶ
2. 「協育」：組織全体による育成への積極的な関与
3. 「響育」：一人ひとりに適した（心に響く）育成の検討・実施

□ 3つの「きょういく」のイメージ □

