



# YELL・Spirits 2023年9月 エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール  
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル  
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
Email：[info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com)  
URL：<http://www.sr-yell.com>



## Contents

- 代表より ●9月のセミナーご案内 ●企業に求められる「両立支援」 ●安心・安全に働くための職場環境整備
- 就業規則講座 Vol. 8 ●アルコール検知器によるチェックの義務化 ●最低賃金対応 ●スタッフコラム

鎌倉です。コロナ禍に免疫力を高めるために通い始めたトレーニングも2年になります。体重は減らないものの、運動することで体力が付き、自分のコンディションに気付けるようになりました。経営をしていると様々なことがありますけどどんなときも、習慣を保つことで自分で心身を整えられることは、経営上もとてもプラスだなと感じています。

悪い習慣は惰性ですぐにつきやすいですが、よいことを習慣化できれば、人生にとってもプラスです！

「思考を変えれば、言葉が変わる 言葉が変われば、行動が変わる 行動が変われば、習慣が変わる  
習慣が変われば、性格が変わる 性格が変われば、運命が変わる」

誰の言葉かはわからないのですが、週1回通うレーニングジムの壁に掲げられています。行くたびに目に入るので…  
つい奥深くて気になる言葉に考えさせられます。

言葉と行動は周囲や相手に影響を及ぼしますが、その源は「思考」です。「思考」は物事のとらえ方、自分の考え方のクセです。「こうあらねば」「こうすべき」「これは正しい」「これはよくない」「これが自分だ」「あの人はこういう人」…思考のもととなる判断基準は、価値観や固定概念に紐づいているので、自分でも無意識であり、変えにくいものです。これまで育ってきた環境、親や周囲からかけられた言葉、これまでの成功体験や失敗、得てきた情報などから形づくられているものなので。でも、自分の「よい・悪い」「正しい・正しくない」という判断は主観的なものです。

社会や環境が目まぐるしく変わる中で、私たちに求められるのは、創造力をもって柔軟に変化に適応することです。

「これはこういうもの」と思ったときに「本当にそうかな？」「視点を変えたら面白いかも」と問い直して、新しい発想を追加して違う角度から物事をみる、違うとらえ方を訓練してみることが大切になっていると思います。

また、多様性が求められる時代には、自分の思い込みをいったん置いて、多様な価値観を理解し、自己変革にチャレンジすることが求められます。右脳と左脳を両方使う、右手も左手も両方使えるように意識して練習するイメージです。

普段と違うやり方や自分が慣れていないやり方もやってみる。一つの方向から見るのではなく思い込みの壁を取り払い、物事の考え方の柔軟性を高め、いろんな角度からものごとを見るのがこれからはますます大事になっていきそうです。その効果は、きっと思考、発想、行動を広げることにつながります。成長・進化するのも、停滞するのも自分で選択できます。

敵は自分自身。難しさもあるのを認識しつつ、自己を拡張することに目を向けたいと思っています。

みなさんはどのように無意識の自分をアップデートしますか？

### 第137回未来創造塾

#### 幹部合宿の内容と成功の秘訣

講師: Team Yoko-so 代表社員 税理士 山本歩美

日時: 2023年9月15日(金)16時~18時

参加費用: 5000円

中区山下町209帝蚕ビル10F(横浜総合事務所 研修室)

### YELL オンラインセミナーのご案内

日時: 9月26日(火) 15時半~17時半

テーマ: 人材活用視点で考える両立支援とは

講師: 社会保険労務士法人エール

特定社会保険労務士 滝瀬 仁志

社会保険労務士 門舛 愛

参加費用: 顧問先は無料

※詳細は、同封のチラシをご覧ください

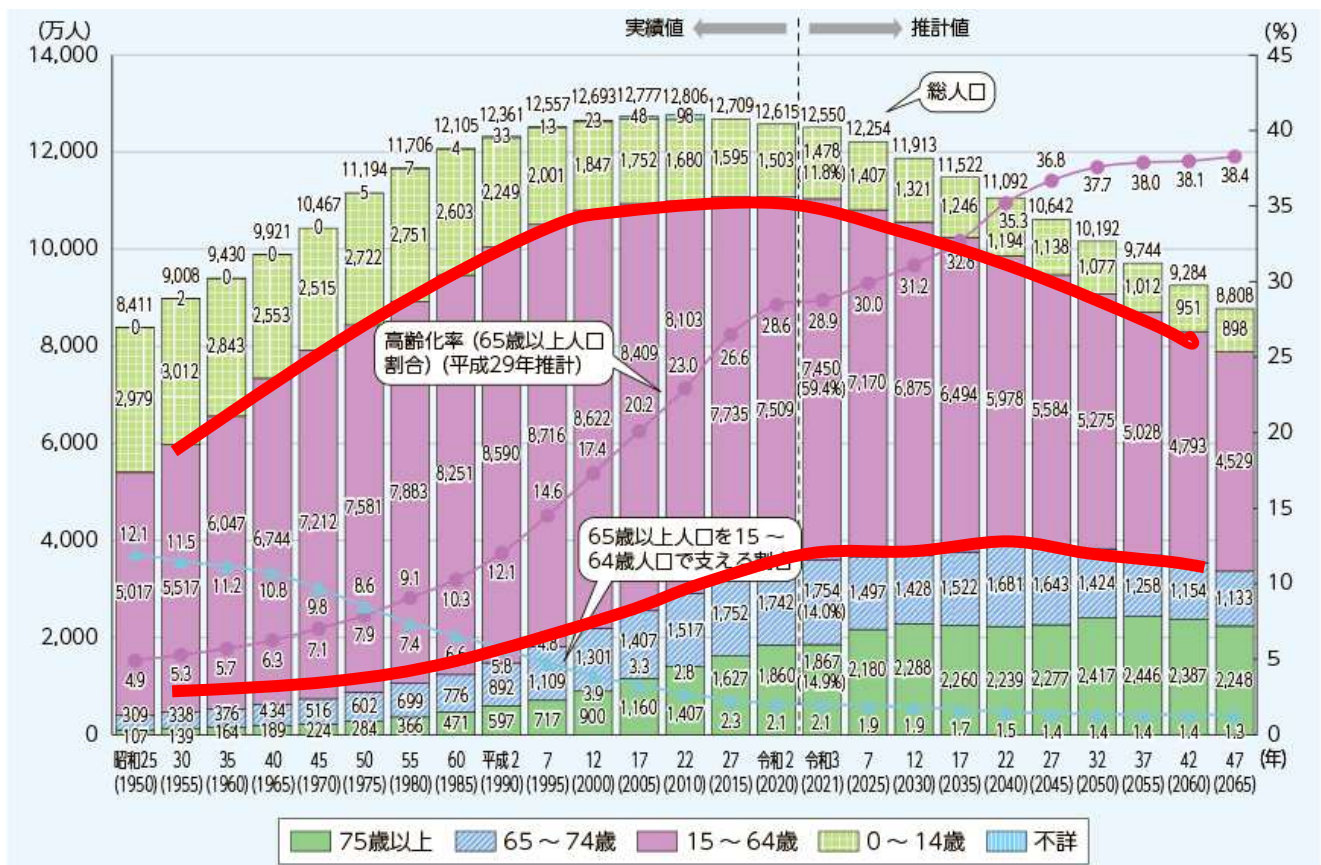


# 企業に求められる「両立支援」

現在、日本では少子高齢化等の影響により **15歳から64歳の生産年齢人口**が減少しています。生産年齢人口減少に伴い人材獲得の市場競争が激化、その結果、多くの企業では採用難による人手不足や優秀人材の流出など、人材に関する課題が増加しています。企業の持続的な発展を考える上でも人材確保対策が非常に重要になっています。今回は人材確保に効果が期待できる施策の一つとしての「両立支援」を紹介します。

## 生産年齢人口の減少

少子高齢化の進行により、赤線で囲んだ生産年齢人口(15～64歳)は1995年をピークに減少しており、2050年には5,275万人(2021年から29.2%減)に減少すると見込まれ、これからの時代は多様なバックグラウンドをもった人材など、幅広く労働力を確保していくことが事業を継続していく上で重要になってきます。



## 最新の統計データ

### ■Z世代の学生の企業選びのポイント

マイナビ 2023 年卒大学生生活実態調査によると、Z世代が重視するポイントは、1位は「安心して働ける環境」、2位は「福利厚生が充実している」、3位は2位とかなりポイントが開いて「業界大手である」となっています。「福利厚生が充実している」の具体的なポイントの上位3つは、「**土日祝以外の休暇制度がある**」、「**育休・産休制度などの子育て支援がある**」、「**住宅手当がある**」となっています。

### ■介護を理由に仕事を辞めた理由

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査によると、「手助・介護」の為に、仕事を辞めた理由の1位は「**(仕事を続けたかったが、勤務先の両立支援制度の問題や介護休業等を取得しづらい雰囲気があった)**」となっている。

## 両立支援とは

長時間労働や過重な業務の負荷は、従業員のプライベートな時間や育児・介護、病気治療などの家庭生活に影響を及ぼす可能性があります。そこで仕事と生活とを個別で考えるのではなく、仕事と生活は重なり合うものとして捉えた場合、仕事と生活の調和を保つことが重要になります。

企業における両立支援とは従業員が**仕事と生活**(プライベート時間、育児や介護、病気治療等)をバランスよく両立させるための支援を提供する取り組みのことを指します。両立支援を企業において人材確保施策として取り入れることで、次のような効果が期待できます。

## 両立支援の効果

### 1. 採用パフォーマンスの向上

人材の市場競争が激化している中で、優れた人材の採用と定着を図るするためには、魅力的な労働環境を提供することが求められる場合があります。仕事とプライベートを両立できる労働環境は、場合によっては**報酬よりも労働環境そのものが価値**として企業の魅力を高め、優秀な人材を引き寄せることに役立ちます。求人広告や採用面接での他社との差別化が図れます。

### 2. 従業員の会社に対するエンゲージメント向上

育児や介護、病気等に対する「働きやすさ」につながるような制度など働き方への配慮により、従業員自身のニーズや家庭の状況に合わせて柔軟な働き方を実現できる場合、従業員の会社への帰属意識や愛着等の従業員エンゲージメント向上し、長期間にわたって組織にとどまる意欲が高まることが期待できます。

### 3. ダイバーシティ&インクルージョンの推進

現代の職場は、介護・育児・病気治療している人や多国籍人材など多様なバックグラウンドやライフスタイルを持つ従業員で構成されています。それぞれ異なるニーズや状況を理解して対応し、人材の能力を最大限発揮できる環境においては、異なるアプローチやアイデアが形成され、その結果として、新しいイノベーションを生み出し、新しい価値を創造していくことが可能になります。

## Check！！ 人的資本経営の取組み

少子高齢化が進行に伴い労働生産人口が減少しています。限りある人材で国力の維持を図る為、令和5年度からは、まずは上場企業を始めとして、国を挙げて人材を資本と考えて投資育成していく人的資本経営の取組みが企業に求められ、経営戦略に連動した人材マネジメントの取組みを開示が必要になりました。企業における労働環境や人材育成方針に関する情報の透明性がこれまで以上に高くなった現在は、人材獲得競争は熾烈を極める時代が到来したといえるでしょう。これからは人材の獲得と定着を図るための人材確保施策がより一層企業に求められます。

直近の育児介護休業法の改正で男性育休の取得が推進されるようになり、最新の統計データからも若手の意識変化が進んでいます。国の政策や若手意識の変化など仕事と生活との両立支援への社会的要請が強くなってきています。求められる両立支援は企業(特に人員、資金力に限りがある中小企業)の負担は大きいですが、採用パフォーマンスの向上による新卒採用や優秀人材の確保、従業員エンゲージメントの向上による従業員の長期間の定着など期待できる効果も大きい為、両立支援の取組みを推進していくことが重要と考えます。

まずは就業規則の整備、社員への周知など法改正対応を行いコンプライアンスを整えた上で、自社の従業員の状況を確認することから始めましょう。どんな人が戦力なのか、その人が長く働ける労働環境は何なのか、その人がイキイキ働ける環境を整えることが企業における人材の採用、定着を図る上で、重要なヒントになります。

9月26日開催のエールセミナーでは、**両立支援の制度導入、環境構築**についてご説明します。

文責: 岡崎

# 安心・安全に働くための職場環境整備

従業員にとって働きやすい環境を作ることは、企業の大きな課題となっています。職場環境を整えることで、従業員のモチベーション向上や業務の効率化に繋がります。  
まずは、労働衛生基準に基づき自社の環境をチェックしてみたいかがでしょうか。

## 照度について

- ◆事務所における就業する室における照度基準 ※令和4年12月1日3区分から2区分へ変更されました。  
※照度不足の際に生じる眼精疲労や文字を読むために不適切な姿勢を続けることによる上肢障害等の健康障害を防止する観点から、すべての事務所において労働者が常時就業する室における作業面の照度基準が以下の基準で求められます。  
→□「一般的な事務作業:300ルクス以上」、□「付随的な事務作業:150ルクス以上」

## 温度について

- ◆事務所において、事業者が空気調和設備を設置している場合の、労働者が常時就業する室の気温の努力目標  
→□「18度以上 28度以下」

## トイレについて

- ◆トイレの設置基準  
→□ 男性用と女性用に区別すること。  
※同時に就業する労働者が常時 10 人以内の場合には、例外として独立個室型トイレの設置でも良いとされています。



## 休養室・休養所について

- ◆常時 50 人以上又は常時女性 30 人以上の労働者を使用する事業者は、休養室又は休養所を設置する必要があります。  
→□ 男性用と女性用とで区別された随時使用できる環境であること。  
…随時使用できる機能が確保されていれば専用の設備である必要はありません。

## 自宅等でテレワークを行う際の作業環境の整備について

「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」においては、事業者はテレワークを行う労働者に教育・助言等を行い、チェックリストを活用して作業環境に関する状況の報告を求め、必要な場合には労使が協力して改善を図る等の対応が重要であるとされています。

参考:「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト」がダウンロードできます。

## ポイント!

「部屋」作業を行うのに十分な空間が確保されているか。転倒することがないように整理整頓されているか。

「窓」 空気の入れ替えを行うこと。

ディスプレイに太陽光が入射する場合は、窓にブラインドやカーテンを設けること。

「照明」 作業に支障がない十分な明るさにすること。 ※机上是照度 300 ルクス以上とする。

「室温」「湿度」 冷房・暖房、通風などを利用し、作業に適した温度、湿度となるよう、調整をすること。

「机、椅子、PC」 目、肩、腕、腰に負担がかからないよう、机、椅子やディスプレイ、キーボード、マウス等を適切に配置し、無理のない姿勢で作業を行うこと。



## 高齢労働者が安全に働けるために

近年高齢労働者の就労拡大に伴い、高齢労働者の労働災害が増えています。高齢労働者が安全に働けるよう、高齢労働者にとって危険な場所や負担の大きい作業を解消する取組や高齢労働者の特性を考慮した作業内容等の見直し、健康確保の取組を行うことが求められています。

### 高齢労働者の労働災害防止の観点からの職場環境改善ポイント

#### ◆転倒・墜落災害防止対策

…作業床や通路の段差解消や滑り防止対策・階段の手すり設置、トラック荷台等の昇降設備導入

#### ◆重量物の取扱いや介護作業における労働災害防止対策

…重量物搬送機器・リストの設置、介護における移乗や入浴の介護の際の身体的負担を軽減する機器の導入等

#### ◆暑熱な環境による労働災害防止対策

…休憩施設の整備（クーラーの設置含む）・送風機設置、体温低下機能付き作業服の導入

#### ◆高齢労働者の特性を考慮した作業管理

…事業場の状況に応じて、注意力や集中力を必要とする作業については作業時間を考慮し、身体的負担の大きな作業では、定期的な休憩時間の導入や作業休止時間の運用を図る。

### 高齢労働者の健康確保の取組

#### ◆心身両面にわたる健康保持増進措置の実施

…健康診断結果等を踏まえたメンタルヘルス対策などの健康教育、栄養・保健指導の実施等

#### ◆体力の状況の把握と状況に応じた業務の提供

…高齢労働者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、体力チェックを継続的に実施し、個々の労働者の状況に応じ、適合する業務を提供する。

## エイジフレンドリー間接補助金(高齢労働者の労働災害防止対策コース)

高齢労働者の労働災害防止の取組に要した費用には、補助金の活用も可能です。概要を以下に整理しましたので、ご確認ください。

対象事業者	(1) 労災保険に加入している (2) 中小企業事業者 (3) 高齢労働者(60歳以上)を常時1名以上雇用し、 <b>対象の高齢労働者が対策を実施する業務に就いている</b>
補助対象	高齢労働者にとって危険な場所や負担の大きい作業を解消する取組に要した経費(機器の購入・工事の施工等)
補助率	1/2
上限額	100万円(消費税を除く)
留意点	発注書・納品書・請求書・補助対象の写真等が必要になります

(※) 補助金の申請期限は、令和5年10月末日までとなっており、予算額に達した場合は期限前に受付が締め切られます。その他詳細はメールまでお問い合わせください。

文責: 増田・筒井

# 就業規則講座 vol.8 休日の振替(振休)と代休



## 休日の振替と代休の違い

■ 休日の振替とは？ ⇒ **休日を労働日に変更させるためのもの**

『休日の振替』とは言葉どおり、**あらかじめ**休日と労働日を振替えることをいいます。本来、休日だった日が労働日となり、振替えた日は休日となります。休日だった日の労働は休日出勤にはなりません。(通常の労働日です。)ポイントは『**あらかじめ**』振替えることです。



■ 代休とは？ ⇒ **休日出勤分の疲労を回復させるためのもの**

『代休』は、休日出勤をした場合にその代償として、**後から**労働日を休みにすることです。したがって、休日を振替えたことにはならず、休日労働の割増賃金の支払いが必要です。なお、代休は会社が任意で定めるものです。

## 運用上の注意点

**注意1** : 休日の振替を行った結果、週40時間を超えた場合は割増賃金が必要！

前述のとおり、休日の振替の場合は、休日出勤にはなりませんが、振替えた労働日がある週の労働時間が40時間を超える場合には時間外割増の支払いが必要です。

**注意2** : 週の始まり(起算日)に注意！！

1週間の始まりは、就業規則に定めがあればその曜日から(例:1週間の初めは月曜日とする。)定めがない場合は、法律に則り日曜日が起算日となります。上記の図で日曜日起算の場合は、日曜日と火曜日を振替えても同一週内での振替えとなります。一方、月曜日起算と定めている場合は、異なる週との振替えとなるため、**注意1**に記載のとおり、割増賃金の支払が必要となります。

**注意3** : 休日の振替は就業規則の根拠が必要!

休日の振替を行う可能性がある場合は、その旨の規定が必要です。会社が命じてあらかじめ振替日を指定し、休日と労働日を入れ替えます。そのための根拠が就業規則となります。

## 就業規則定め方のポイント

- ◇ 休日の振替は個人ごとに行うのではなく、全社・部署単位等でまとめて休日を入れ替える場合に使いやすい。
- ◇ 代休は会社の任意。労働基準法の定めではないので、代休の運用を行う場合のみ規定する必要がある。
- ◇ 代休を規定する場合は、代休が有給か無給かを明記する。(通常は無給)
- ◇ 代休の取得期限を定めておく。
- ◇ 代休の規定に、「年有給休暇の取得日数が5日に満たない者は、代休を申請することはできない。」と定めてもOK!(代休は任意規定なので)
- ◇ 「振休」と「代休」は混同されやすい。就業規則に規定する場合は、条文を別にし、違いを明確にする。

## 【2023年12月より】アルコール検知器によるチェックの義務化

2022年4月から白ナンバー車両を保有している企業にもアルコールチェックを義務付け、当初同年10月からアルコール検知器の使用の義務化が予定されていましたが、アルコール検知器の供給状況が整わず、義務化が延期されてきました。アルコール検知器の確保ができる状態になったとの判断により、警察庁は**2023年12月より、安全運転管理者による運転者の運転前後のアルコールチェックの義務化を開始する**と正式発表をしました。改めて必要な対応事項を整理しましたので、ご確認ください。

令和4年4月1日施行済

- 運転前後の運転者の状態を目視等で確認** することにより、  
運転者の酒気帯びの有無を確認すること
- 酒気帯びの有無について記録し、  
**記録を1年間保存** すること



令和4年10月1日(延期)⇒  
令和5年12月1日施行

- 運転者の酒気帯びの有無の確認を、  
**アルコール検知器\***を用いて行う こと  
\*呼気中のアルコールを検知し、その有無又はその濃度を警告音、警告灯、数値等により示す機能を有する機器
- アルコール検知器を **常時有効に保持** すること

### アルコールチェック対応リスト

#### その1 安全運転管理者の選任はできていますか？

※乗車定員が11人以上の自動車にあつては1台、その他の自動車にあつては5台以上を使用している事業所ごとに1名選任する必要があります。(選任義務違反:50万円以下の罰金)

##### 【安全運転管理者の資格要件】

- ①20歳以上
- ②自動車運転管理に関する1年以上の実務経験、又は3年以上の運転経験があること。
- ③公安委員会により過去2年以内に安全運転管理者又は、副安全運転管理者を解任されていないこと。
- ④過去2年間以内に違反等をしていないこと(ひき逃げ、酒酔い、酒気帯び、無免許等)

#### その2 アルコールチェック確認時の内容を記録していますか？

※当該記録は、1年間の保存が必要です。

##### 【記録事項】

- ①確認者名
- ②運転者
- ③自動車登録番号等
- ④確認日時
- ⑤確認方法(令和5年12月1日からアルコール検知器により実施義務化)
- ⑥酒気帯びの有無
- ⑦指示事項
- ⑧その他必要事項

#### その3 アルコール検知器の導入準備はできていますか？(令和5年12月1日から義務化)

##### 【アルコール検知器の要件】

- ①「音・色・数値」等で酒気帯びの有無の確認ができるもの
- ② 正しく計測ができるもの

安全運転管理者・副安全管理者が適切に選任されていれば、アルコールチェックに不備があっても直接的な罰則はありません。しかしアルコールチェックを怠ると、交通事故に繋がり経営リスクに大きな影響を与えます。未だ準備ができていない企業様は、改めて確認のうえ準備を進めましょう。

文責:小林

## (令和5年10月1日より) 最低賃金対応について

### ■ 最低賃金の改定 全国平均43円引き上げへ

令和5年度の地域別最低賃金の改定額と改定予定年月日が、各都道府県の審議会で審議・答申されました。前月のご案内通り、神奈川・東京の最低賃金は41円の引上げとなります。

神奈川 **1,112円** (現行 1,071円)

東京 **1,113円** (現行 1,072円)

※発行予定日 10月1日

### ■ (月給制)最低賃金の確認方法 (最低賃金以上かどうか、自社で確認する際にご活用ください)

月給÷1ヶ月平均所定労働時間 ≥ 最低賃金額 ※時給換算し、比較します。

「1ヶ月平均所定労働時間」… 年間労働日数×1日の所定労働時間÷12ヶ月

「年間労働日数」… 365日-年間休日数

#### 【最低賃金の対象外となる賃金】

- ① 臨時に支払われる賃金
- ② 賞与等1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③ 時間外・休日・深夜割増賃金
- ④ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

※就業規則上、年間休日数または平均所定労働日数・時間数が具体的に明記されていない場合は、毎年変動する可能性があり、併せて時給換算額が変動することになります。

(特に土日と祝祭日を休日と定めている場合は、祝祭日が土日と重複することが多く、年間休日が変動する要因となるので注意が必要です)

ご不明な点がございましたら、エール担当者までご連絡ください。

## スタッフコラム



今月のコラムは高橋 真由美  
が担当します。

高橋です。私は、2019年7月より産前休業～育児休業をいただき、2023年4月より無事に保育園が決まり、職場復帰しております。毎月、事務所の状況の連絡をもらったり、復職前に子供を連れ面談時間をいただいたりしました。復帰時は保育園の慣らし保育期間が約3週間あったので、その間私は短時間の「慣らし出勤」をさせていただくことに。おかげで復帰日にはすっかり職場に馴染み、子どもを預けて出社するリズムにも慣れ、スムーズに復帰をすることができました。これも柔軟な配慮をくださった代表、受け入れてくださったメンバーのおかげです。

復帰するにあたって、ブランクがあることに対する不安もありましたが、それよりも職場というコミュニティーに身を置くことの不安が大きかったです。更新されている社内ルール、新しい業務ツール、ちょっとしたことだと備品の置き場、使い方など、わからないことがたくさんありました。ほんの些細なことだけれど誰かに聞かないとわからないことに直面したとき、忙しそうにしているメンバーに声をかけづらくなるのですが、慣らし期間中に皆さんとコミュニケーションをとる機会に恵まれたので、早い段階でエールコミュニティーの一員として戻ることができ、些細なことも気おくれすることなく質問ができました。

出産・育児、病気療養等で長期にわたりお休みされている方がいる企業様におかれましては、該当の社員様が復帰する際には、ぜひじっくりと面談する時間を設けてください。人によって不安の内容は異なると思いますが、実は業務以外のことで悩んでいる方も結構多いのではないかと思います。スムーズな職場復帰はご本人にとってはもちろんのこと、既存のメンバーにとっても負担の軽減につながるのではないのでしょうか。

(私事ですが、9月より第二子出産のため再び産休・育休をいただきます。再びご迷惑をおかけすることになりますが、なにとぞよろしく願いいたします)