

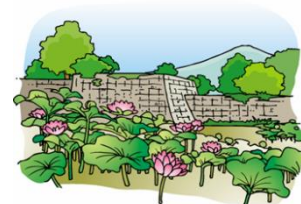
石渡社会保険労務士事務所便り



連絡先：〒140-0011 品川区東大井 1-14-24-321

電話：090-3805-5701 FAX：03-5460-7421

<https://www.ishiwatasroffice.com/>



「熱中症特別警戒アラート」運用開始 発表された際に取りべき行動

4月24日から、これまでの熱中症警戒アラートに加え、「熱中症特別警戒アラート」の運用が開始されました。熱中症特別警戒アラートは、気温が特に著しく高くなること(都道府県内においてすべての暑さ指数情報提供地点における、翌日の日最高暑さ指数(WBGT)が35(予測値)に達する場合等)により、熱中症による人の健康に係る重大な被害が生ずるおそれがある場合に、環境省から発表されます。

◆危険な暑さから自分と自分の周りの人の命を守る

熱中症特別警戒アラートが発表された際には、危険な暑さから自分と自分の周りの人の命を守るために、以下の行動が求められます。

- ・すべての方が自ら涼しい環境で過ごすとともに、高齢者、乳幼児等の熱中症にかかりやすい方が室内等のエアコン等により涼しい環境で過ごさせているか確認する
- ・熱中症にかかりやすくない方も、水分補給・塩分補給をとる
- ・校長や経営者、イベント主催者等の管理者は、すべての人が熱中症対策を徹底できているか確認し、徹底できていない場合は、運動、外出、イベント等の中止、延期、変更(リモートワークへの変更を含む。)等を判断する

普段心掛けている熱中症予防行動と同様の対応では不十分な可能性があるため、気を引き締めて準備や対応が必要であるとしています。

また、熱中症特別警戒アラートが発表された都道府県の自治体では、熱中症を予防する行動の徹底のほか、公共や民間のエアコンが効いた施設を「クーリングシェルター」としてあらかじめ指定し、暑さをしのげる場所として開放することが求められています。

◆暑くなる前から対策を！

4月23日の日本気象協会の発表によると、今年の5月、6月、7月の気温は、いずれも東日本や西日本、沖縄・奄美で平年より高く、北日本では平年並みか高いとしています。5月でも最高気温が25℃以上の夏日や、30℃以上の真夏日になる所もありそうです。

本格的に暑くなる前から、暑さに体を慣れさせること(「暑熱順化」という)を意識した動きや生活を行い、熱中症対策に取り組んでおきましょう。

【環境省「熱中症予防情報サイト」】

<https://www.wbgt.env.go.jp/>

【一般財団法人 日本気象協会「熱中症ゼロへ」】

<https://www.netsuzero.jp/>

総務省が「クラウドの設定ミス対策ガイドブック」公表

◆クラウドの設定ミスによるトラブルが増加

・軽クラウドサービスが普及し、重要な社会インフラになるとともに、その設定ミスによるトラブルが増えています。クラウドの設定ミスによるリスクには、情報漏洩等がありますが、特に個人情報や機密情報が漏洩すると、より深刻な事態につながります。

設定ミス→情報漏洩、ファイル破壊→信用失墜・損害賠償、復旧コストの発生→受注機会の喪失や損失の発生

◆総務省が4月26日、「クラウドの設定ミス対策ガイドブック」を策定・公表

ガイドブックは、昨年10月に公表された「クラウドサービス利用・提供における適切な設定のためのガイドライン」の内容をわかりやすく解説したものです。クラウドサービスを利用する企業等を主なターゲットにしており、クラウドの設定ミス防止に役立ちます。

ガイドブックでは、設定ミスの対策の前提となる基本的な考え方、設定ミスの対策等について解説しています。また、クラウドサービスの最新動向についてもコラムとして紹介されています。

◆設定ミスの事例

デフォルト変更の事例、個人利用の事例、業務委託先のミスの事例が取り上げられています。例えば、業務委託先のミスとして、自社のシステムをクラウドに移行する際に、ストレージの設定が「公開」になっていたため、長期間機密情報が公開されていたという事例(業務委託先による設定ミスによるもの)がありました。

◆設定ミスの対策

以下、4つの観点から設定ミスの対策が解説されています。

- ① 「組織・ルール」(責任者・担当者を明確にする、複数の人材を配置(設定する人とチェックする人をわけ)、方針とルール作成)
- ② 「人」(人材育成の計画、情報収集や関係者とのコミュニケーション)
- ③ 「作業手順」(作業規則や作業マニュアルの作成)
- ④ 「ツール」(支援ツールの導入)

【総務省「クラウドの設定ミス対策ガイドブック」】

https://www.soumu.go.jp/main_content/000944467.pdf

【同省「クラウドサービス利用・提供における適切な設定のためのガイドライン」】

https://www.soumu.go.jp/main_content/000944468.pdf

中小企業の賃上げ状況と企業規模による格差拡大～帝国データバンクのアンケート調査結果から

◆賃上げの求めと中小企業の状況

2024年の春闘では、日本労働組合総連合会(連合)が4月4日に発表した集計結果によれば、全体の賃上げ率は平均で5.24%と33年ぶりの高水準となりました。

人手不足や物価高騰を背景に賃上げが求められる状況が続いていますが、大企業が積極的に賃上げ策を進める一方、中小企業では賃上げに対する厳しい状況が見えてきます。

◆「小規模企業」の賃上げ実施割合は全体を10ポイント以上下回る

帝国データバンクが2024年4月18日に公表した調査によれば、2024年度の賃上げ実施割合は77.0%と高水準ですが、規模別に「賃上げ」する／した企業の割合をみると、「大企業」は77.7%、「中小企業」は77.0%とほぼ同水準となった一方で、「小規模企業」は65.2%と全体(77.0%)を11.8ポイント下回る結果となっています。

◆新卒社員の採用 「大企業」76.2%、「小規模企業」23.7%

同調査では、2024年度入社における新卒社員の採用状況についても尋ねており、「採用あり」は45.3%、「採用なし」は53.1%となっています。これを規模別に「採用あり」の割合をみると、「大企業」は76.2%と全体を約30ポイント上回った一方で、「中小企業」は40.9%、「小規模企業」は23.7%となっており、企業規模別の差が大きいことがわかります。

◆広がる格差と人手不足への対応

同調査では、中小企業から「大企業との賃上げ格差が拡大し、人材の確保が一段と困難になっている」との声も聞かれたことが示されています。

資金的余裕がないため賃上げしたくてもできないという中小企業は多い状況下で、賃上げが進む大企業との賃金格差、またそれによる人手不足はますます深刻化していくものと思われます。生産性を高める様々な施策とともに、他社と差別化した人材確保の諸施策もあわせて検討していきたいところです。

【帝国データバンク「緊急調査 2024年度賃上げ実績と初任給の実態アンケート」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p240408.pdf>

高齢社員のさらなる活躍推進に向けて～経団連の報告書から

少子高齢化の急激な進行により、持続的な成長や労働力不足への対応には多様な人材の活用が重要となっています。なかでも高齢者の就労意欲は高く、就職率も上昇傾向にあります。一

方で高齢者雇用にあたっては、賃金水準の問題をはじめ、多くの課題もあります。このような状況をうけ、経団連は4月16日、各種調査等を踏まえ取りまとめた報告書を公表しました。

◆現状と課題

高齢者雇用安定法への対応状況について、多くの企業において「継続雇用制度の導入」という措置をとっていることを示したうえで、以下を例として、項目別の現状と課題をまとめています。

○職務・役割、賃金水準・賃金制度

多くの企業では高齢社員の職務は従前と同様か縮小して割り当てられ、基本給等の水準が下げられるケースが多い。こうしたことは高齢社員のエンゲージメント・パフォーマンスの低下とつながっている可能性がある。

○人事制度評価

高齢社員への人事評価の基本給への反映や本人へのフィードバックを行わないケースがみられる。

○マネジメント

半数程度の企業で高齢社員のマネジメントや関係性に課題を感じているとされる。加齢に伴う個人差の拡大を踏まえ、職場環境や働き方における個別の配慮・マネジメントや、良好な関係の構築が必要となっている。

◆課題解決に向けた対応

課題解決に向けた基本的な考え方として、①高齢社員のさらなる活躍推進、②能力や知識等に適した職務・役割の割り当て、そして③成果・貢献度を評価して適切に処遇に反映することを挙げています。それと同時に、従来のイメージにとらわれずに高齢者の心身等の変化を認識することが重要としています(例:「結晶性知能」は加齢による影響を受けにくい、ワーク・エンゲージメントは加齢に伴って上昇する傾向にある等)。

また、以下を例として、項目別の具体的対応をまとめています。

○職務・役割、賃金水準・賃金制度

・自社の実情等に応じた廃止も含めた役職定年制のあり方の検討

・高齢社員による創意工夫の促進

○人事評価制度

・同一労働同一賃金の観点による検討

・定年年齢の引上げや定年廃止を検討している企業において、退職金制度を有している場合、そのあり方を含めた検討

○マネジメント

・個別事情に配慮した別制度による運用の検討

・評価結果のフィードバックの実施、処遇への適切な反映

◆今後の方向性

同報告書は、高齢者雇用制度を「定年設定型」と「定年廃止型」に大別し、現状、「定年設定型」のうち、「定年後に適用する人事・賃金制度を別建て」とする企業が大勢であるとしています。そのうえで、高齢社員の活躍推進に資する様々な施策の中から、自社にとって最適な「自社型雇用システム」確立の一環として、検討・見直ししていくことが望ましいとしています。

【経団連「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/033.html>

「仕事のリソース」の重要性

働き方改革の流れの中で、仕事の質をより重視する傾向がありますが、ある調査研究からは、実は正規雇用と非正規雇用とで、日本の労働者の「仕事の質」にはあまり大きな違いがなく、大きく違うのは「収入の質」だけということがわかりました。

さらに、性別や正社員・非正社員・パート等の就業形態にかかわらず、多くの労働者が過度な仕事の要求にさらされており、質の高い仕事をするのには不十分な「仕事のリソース」しか持っていないという結果も示されました。

◆仕事の質を高めるもの

この調査では、仕事の質を高めるものは、次のような「仕事のリソース」がそろっていることであるとし、これらのすべてが十分であることが必要だとしています。

【裁量と学びの機会】

仕事の順序・やり方の裁量がある。上司や同僚から新しいことを学ぶ機会がある等。

【良いマネジメント】

業務に秩序・計画性がある。上司が親切心と思いやりをもって接してくれる。上司を信頼できる。上司や同僚から自分の仕事へのフィードバック・アドバイスを得る機会がある等。

【良い人間関係】

部署に、共に働こうという姿勢がある。仕事に関連した情報の共有ができています。新しいアイデアを考えたり実行に移すために協力しあっている等。

◆高い要求の仕事にもへこたれない組織をつくる

やみくもに長時間労働を減らそうとしても効果はありません。長時間労働が生まれる背景には、仕事のゴールが明確ではない・業務の計画や段取りが不十分である・必要なコミュニケーションが欠如しているなど、「仕事のリソース」に関わる数々の問題が存在しています。

負荷の高い仕事／高い要求の仕事にもへこたれない組織・職場を作るためには、「仕事のリソース」を整え、社員の健康感、仕事満足度、メンタルヘルス、ワーク・エンゲイジメントを高めることが必要です。

一度、自社の仕事のリソースについて点検してみてもいかがでしょうか？

【労働政策研究・研修機構『「仕事の質」からみる働き方の多様性』】

<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2024/24-03.html>

中小企業、労務費増加分の価格転嫁は十分に進まず足踏み～日本商工会議所の調査より

日本商工会議所は4月30日、「商工会議所LOBO(早期景気観測)」の4月調査結果を発表しました。全国の会員企業2,472社を対象に調査したもので、2024年4月12日～18日に実施し、2,033社から回答を得ています。今月の付帯調査「コスト増加分の価格転嫁の動向」によると、持続的な賃上げに向けて課題となっている労務費の増加分の転嫁は、まったくできていない企業が25.6%に上っています。

原材料費やエネルギー費を含めたコスト全体の価格転嫁については、50.9%の中小企業が上昇

分の4割以上を転嫁できていますが、2023年10月の前回調査より4.4ポイント低下しています。2023年11月には公正取引委員会が、中小企業の賃上げ分の価格転嫁を促す指針を公表しましたが、転嫁が十分に行われていない状況です。

◆価格協議が実施できた企業は7割超、4割以上の価格転嫁ができた企業も5割超

発注側企業との「価格協議の動向」については、「協議を申し込み、話し合いに応じてもらった」66.0%、「コスト上昇分の反映の協議を申し込まれた」7.7%で、合計すると「協議できている」企業は73.7%と、2023年10月調査から0.7ポイント減少しているものの、7割超と高水準であり、価格協議は浸透しているといえます。

一方、コスト増加分の「価格転嫁の動向」については、50.9%の企業が「4割以上の価格転嫁」が実施できていますが、2023年10月調査から4.4ポイント減少しています。

◆労務費増加分では、価格転嫁がまったくできていない企業が25.6%

コスト増加分のうち労務費増加分の「価格転嫁の動向」については、「4割以上の価格転嫁」が実施できた企業は33.9%で、2023年10月調査から0.8ポイント減少とほぼ横ばいとなっています。また、まったく価格転嫁できていない企業は25.6%あり、価格転嫁の進捗は足踏みしている実態が懸念されます。

【日本商工会議所「商工会議所LOBO(早期景気観測)2024年調査結果」】

<https://cci-lobo.jcci.or.jp/wp-content/uploads/2024/04/LOBO202404.pdf>

当事務所よりひと言

今年の2月に昔の会社の同僚が参加して全日本サンボ選手権を見にいきました。年齢40を超えた元同僚がストイックに体を鍛え全力に戦った姿を見て大変刺激を受けた私は、10年ぶりに8月に開催する北海道マラソンに参加を決意しました。4時間台での完走を目指して8月までトレーニングに励んでいく覚悟です。生暖かい声援宜しくお願い致します。