



YELL・Spirits 2025年4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
URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

- 代表より ● YELL セミナー動画のご案内 ● 改正育児・介護休業法実務応援パッケージのご案内 ● 中小企業も注目！日本型ジョブ型雇用のポイント ● 雇用保険 WEB サービス連携設定 ● 失業給付の変更点 ● 就業規則講座 Vol15(定年) ● DX-EXPO 視察のご報告 ● エールからのお願い ● スタッフコラム

鎌倉です。桜が満開ですね。先日お客様のところに訪問させていただくと、新入社員の入社式の前日で、みなさんで机を運んだり、看板を取り付けたり、笑顔で準備を進めていらっしゃって、会社全体が活気づいていました。

新しい社員が入ると職場の空気により緊張感が生まれ、組織には刷新の機会にもなりますね。

さて、先日、甲南大学の尾形教授のオンボーディングの話聞く機会がありました。「オンボーディング」(on-boarding)とは もともと、船や飛行機に乗っているという意味ですが、会社という乗り物に新しく加わった個人を馴染ませ、持てる力を十分に発揮し活躍するまでの支援プロセスのことです。

転職市場の過熱によって未経験者の採用が大きく増える一方で、業務不適應や早期離職もかなり増えており、これまでの現場育成だけでは定着は難しく、企業の大きな課題になってきています。採用の難易度があがっている中で、ようやく採用しても、定着・成長がなければ、企業にとっては損失だけでなく、職場の疲労感にもつながります。転職が当たり前になってきた時代だからこそ、「環境にうまく馴染ませる力」が注目されるようになってきています。

尾形氏は、新入社員がどこでつまづくのかについて、まず組織は「組織適応課題」を理解する必要があるといいます。そして、「定着のフェーズ」(1~6ヶ月)と「貢献のフェーズ」(約1年後)に分けて、12の指標をあげています。

「職場への定着」の指標として ①人間関係(上司・同僚)、②キャリアイメージ、③成長実感、④仕事内容のフィット、⑤自律性、⑥役割 があり、「職場での活躍」の指標として ①貢献実感、②意義、③スキルアップの実感、④期待把握、⑤不文律の理解、⑥支援環境 が挙げられています。

これらの指標にゴール設定をし、組織として関わっていき、状況を見て修正しながら、活躍につなげていくものです。

“定着フェーズ”では、職場で周囲と良好な人間関係を築き、関わり合っている状態、“貢献フェーズ”では自分なりの価値が発揮できている貢献実感をもてる状態が目指すところです。

新しい環境になじむのは誰でもハードルがあるものですが、組織として体制を見直すという尾形教授の話は、現場とゴールを合わせられているか、顧みる機会になりました。ここには書ききれないので尾形教授の書籍をご紹介します。経営者・人事の皆様にもきっと参考にしていただけたと思います！ 「組織になじませる力」(著:尾形真美哉)

YELLセミナー動画配信のご案内 「2025年これから予定されている 法改正の動向と実務対応」



エール HP「顧問先様専用ページ」より
ご覧いただけます。

改正育児・介護休業法 実務応援パッケージ YELL

2025年4月・10月の改正対応。規程改定・労使協定見直しや仕事と育児・介護と両立をする従業員への制度周知等が必要になります。実務目線でのチェックシートや説明資料、人事担当者向け・従業員



向けの動画のご提供のほか、貴社の育児
介護休業規程・労使協定、監督署届出まで
サポートします！ 顧問先様:8万円

(前回購入企業様:6万円)

中小企業も注目！厚生労働省が示す「職務給」導入のポイント

2025年2月、厚生労働省より職務給の導入に関する新たな情報が公表され、中小企業においても関心が高まっています。エールに寄せられる人事制度の見直しのご相談も増えていきますので、今月は、注目されている“日本型ジョブ型雇用”の定義と、職務給導入のポイントを解説します。

1. 「日本型ジョブ型雇用」とは？

注目される「ジョブ型雇用」は、特定の職務内容（ジョブディスクリプション）に基づき、その職務を遂行できるスキルや経験を持つ人材を採用・配置し、職務の価値に応じて賃金が決定される仕組みです。従来のメンバーシップ型雇用では、個人の潜在能力や勤続年数などが重視されましたが、ジョブ型雇用では、職務そのものが評価の軸となります。

日本では、長期雇用や企業文化に配慮した“日本型のジョブ型雇用”が模索され、職務記述を明確化しつつも、配置転換の余地を残したり、職務給を基本としつつ個人の能力や成果を一部考慮したりするケースが進んでいます。

2. なぜ今「職務給」が重要なのか？～中小企業の課題と背景～

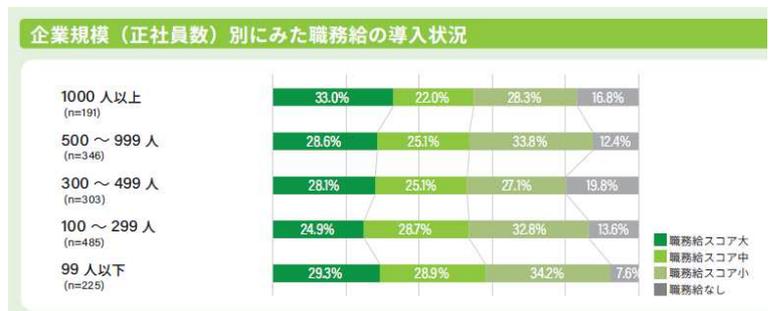
中小企業が職務給に注目すべき背景には、以下のような環境変化があります。

- **人材獲得競争の激化**：労働人口減少の中、優秀な人材を惹きつけるためには、職務に見合った魅力的な報酬体系が不可欠です。
- **多様な働き方のニーズ**：専門スキルを持つ人材は、自身のスキルに見合った待遇を求める傾向が強まっています。
- **同一労働同一賃金の原則**：雇用形態にかかわらず、職務内容が同じであれば同じ賃金を支払うという考え方が浸透しています。
- **生産性向上への期待**：職務と報酬を明確に結びつけることで、従業員のモチベーション向上と生産性向上が期待できます。

3. 中小企業における職務給採用のトレンド

大企業中心に進む職務給ですが、中小企業においても以下のような動きが見られます。

- **専門職種からの導入**：ITエンジニアや研究開発職など、専門性の高い職種から導入するケースが増加しています。
- **簡略化された職務評価**：大企業のような詳細な職務分析ではなく、中小企業の規模や実情に合わせた簡便な評価方法が採用されています。
- **ハイブリッド型の賃金制度**：従来の年功序列や能力給の要素を残しつつ、職務の要素を部分的に取り入れた制度設計がみられます。
- **柔軟な運用**：各企業の状況に合わせて、画一的ではない柔軟な制度運用が行われています。



4. 中小企業が職務給を導入する際の重要ポイント

中小企業が職務給を導入するには、以下の点を意識しましょう。

- **導入目的の明確化：**人材獲得、生産性向上、公平性確保など、何を目的に導入するのかを明確にすることが制度設計の出発点になります。
- **適切な職務分析と記述：**職務内容、必要なスキル・経験、責任範囲などを明確にする職務記述書を作成します。中小企業の場合は、実情に合わせた簡潔な記述で十分です。
- **納得性の高い職務評価：**職務の相対的な価値を評価する基準やプロセスは、従業員が納得できる透明性の高いものである必要があります。
- **丁寧なコミュニケーション：**制度の目的、内容、評価方法などを従業員に丁寧に説明し、理解と協力を得ることが重要です。
- **段階的な導入と継続的な見直し：**まず一部の職種から試験的に導入し、効果を検証しながら段階的に拡大していくのが望ましいでしょう。制度導入後も定期的な見直しと改善が不可欠です。

社員が職務給によって影響があると思うこと（社員調査/「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合の合計）

	管理職		非管理職	
	基本給のうち職務給が半分以上の社員 (n=490)	基本給のうち職務給が半分未満の社員 (n=94)	基本給のうち職務給が半分以上の社員 (n=1704)	基本給のうち職務給が半分未満の社員 (n=510)
より高度な役割・職務に挑戦したくなる	34.8%	5.2%	19.5%	5.4%
担当する役割・職務に関わる能力を高めたい	39.5%	6.7%	24.6%	6.5%
給与の決め方に対する納得感が高まる	41.0%	6.5%	25.5%	7.3%
担当する役割・職務に対する責任感が高まる	42.0%	7.3%	26.3%	7.1%
会社内でのキャリアを考えやすくなる	39.0%	5.2%	22.7%	6.3%
転職の市場での自分の価値がわかる	34.5%	5.0%	22.5%	5.5%

5. 職務給導入に向けたステップ（例）

中小企業が職務給導入を検討する際の一般的なステップは以下の通りです。

1. **現状分析：**自社の賃金制度や人事制度の現状、課題を把握します。
2. **導入目的の設定：**何のために職務給を導入するのか、具体的な目的を設定します。
3. **職務分析と職務記述書の作成：**各職務の具体的な内容、必要スキル、責任範囲などの明確化。
4. **職務評価：**作成した職務記述書に基づき、職務の相対的な価値を評価します。
5. **賃金制度の設計：**職務評価の結果に基づき、具体的な賃金テーブルや評価制度を設計します。
6. **従業員への説明と意見交換：**設計した制度について従業員に説明し、意見交換を行います。
7. **試験導入と効果測定：**一部の職種で試験的に導入し、効果を測定・検証します。
8. **本格導入と定期的な見直し：**効果測定の結果を踏まえ、本格的に導入し、その後も定期的に制度を見直し、改善していきます。

2025年4月から雇用保険法の改正もあり、自身のキャリアやリスクリング、リカレントが注目される傾向にあります。また、大企業を中心に新卒採用の初任給もスキルや能力等に応じて、引き上げられています。このような環境下において、職務給の導入は、中小企業が変化する環境に対応し、持続的な成長を実現するための有効な手段の一つとなる可能性もあります。

制度導入や自社の処遇、賃金制度、人事考課制度に関するご相談やご不明な点等がございましたら、担当者までお気軽にご相談ください。（滝瀬）

参照：厚生労働省 職務給の導入に向けた手引き

～日本における職務給の現状を理解しよう～

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/syokumukyu.html>



(やってみると簡単!) 雇用保険 WEB サービスの連携設定 <1月20日よりスタートしたマイナポータルでの離職票の受け取り>

現在、様々な分野でマイナンバーの活用が進められており、2025年1月20日より、ハローワークが発行した離職票を、退職した従業員がマイナポータルで直接受け取ることができる仕組みが始まりました。マイナポータルでの受け取る仕組みの利用により、退職する従業員が迅速に離職票を受け取ることができ、会社としても郵送料のコスト削減につながります。

★離職票をマイナポータルで受け取るための条件★

※以下すべて満たす必要があります

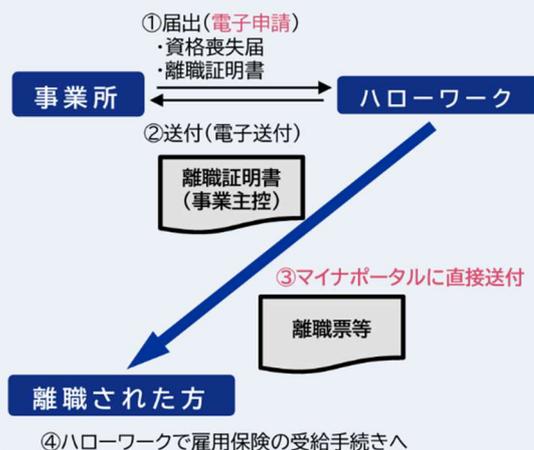
- ① あらかじめマイナンバーをハローワークに登録していること
- ② マイナンバーカードを取得し、マイナポータルの利用手続きを行うこと
- ③ 事業所が電子申請により雇用保険の離職手続きを行うこと



それによって、離職票が発行され次第マイナポータルの“お知らせ”に通知されるほか、ハローワークの窓口においてスマートフォンの端末から離職票等データの提示・雇用保険の受給手続きを行うことが可能になります。※一部ハローワークでは未対応

2025年1月20日～

※一定の条件(次頁以降参照)を満たした場合のみ対象となります。条件を満たさない場合は、従来どおり事業所から送付ください。



マイナ連携 やっていきましょう!

上記②のマイナポータル上の雇用保険利用登録をしてみましょう。下記、ご参考にしてください。

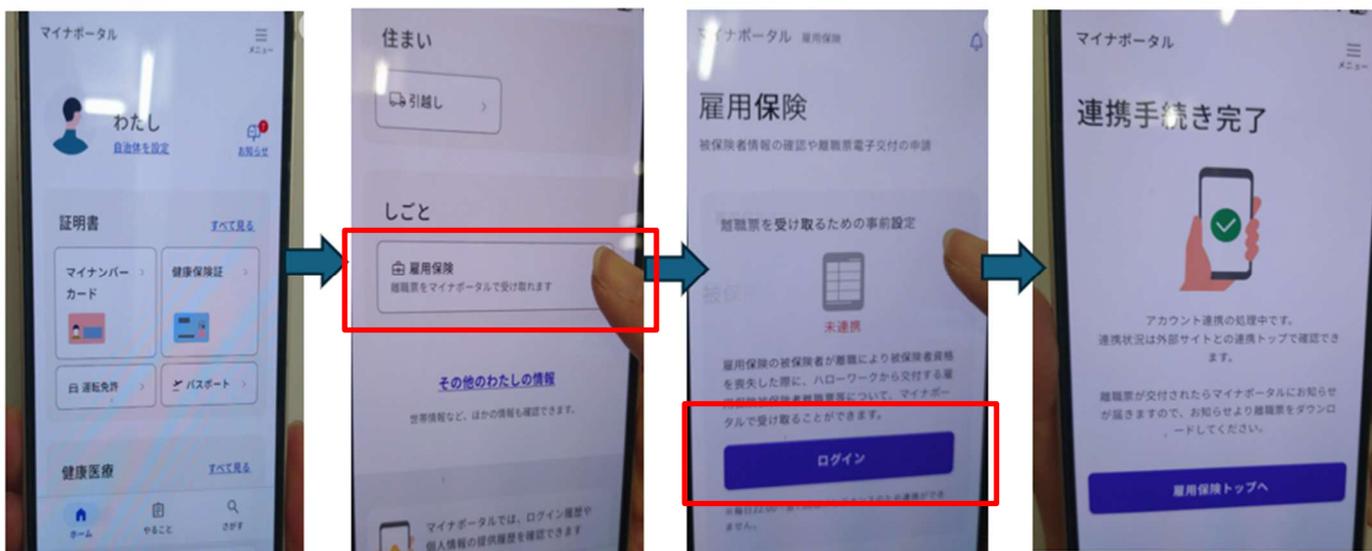
※用意するもの:スマートフォン&マイナンバーカード(予めログイン時に必要な4桁の番号を確認しておきましょう)

1. マイナポータル
ログイン

2. 下にスクロールして
「雇用保険」をタップ

3. ログインをタップ

4. 連携手続き完了!



連携までの時間はほんの数分です。
簡単にできますので、ぜひやってみてください!

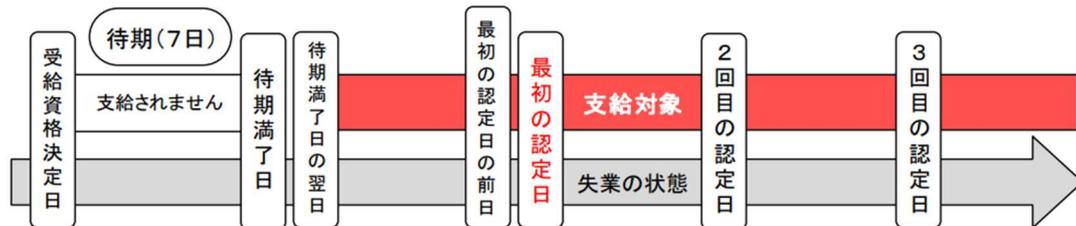
文責: 相本

(2025年4月1日より) 失業給付に関する変更点

2025年4月の法改正により、失業給付の給付制限期間が短縮・解除されることとなります。改正点を以下に整理しましたので、ご確認ください。

1. 失業給付受給まで

退職者が失業の状態ですぐに働ける場合、ハローワーク等へ離職票を提出し、仕事探しの申込みを行います。※その日を『受給資格決定日』といいます。受給資格決定日から失業の状態にあった日が通算して7日間経過するまでは、失業給付を受けることはできません。この期間のことを『待期』といい、待期期間の翌日も引き続き失業の状態にある場合、失業給付の受給対象となります。



2. 離職理由による給付制限 (4/1改正)

以下のどちらかに当てはまる方は、待期期間の翌日から更に給付制限期間があります。給付制限期間経過後に引き続き失業の状態にある場合に、失業給付の受給が始まります。

- | | |
|---|-------------------------|
| ① | 正当な理由がなく自己の都合で退職した場合 |
| ② | 自己の責任による重大な理由により解雇された場合 |

今回、①の理由で4/1以降に退職する方は、給付制限期間が2か月から1か月へ短縮されることとなりました。※ただし、5年間で3回以上の自己都合退職の場合には、その給付制限期間は3か月とされます。※②の理由の場合、給付制限は3か月のままです。



正当な理由なく自己都合で退職した場合
給付制限が2か月⇒1か月へ短縮！

3. 教育訓練を受けた場合の給付制限 (4/1改正)

以下いずれかの教育訓練等を離職日前1年以内に受けた方、または、離職日以後に受けている方については、給付制限が解除され、失業給付を受給できるようになります。

※4/1以降に受講を開始したものに限りです。

※『自己の責任による重大な理由により解雇された場合』は、本取扱いの対象外となります。

- | | |
|---|--------------------------|
| ① | 教育訓練給付金の対償となる教育訓練 |
| ② | 公共職業訓練等 |
| ③ | 短期訓練受講費の対償となる教育訓練 |
| ④ | ①～③に準ずるものとして職業安定局長が定める訓練 |

受給手続き自体は、退職者本人がハローワーク等にて行うものですが、自己都合退職の給付制限が1か月に短縮されますので、ますます人の動きが流動的になることが予想されます。企業もこうした動きをしっかりと把握しておく必要があるでしょう。ご不明点がございましたらメールまで！

文責：門舛

就業規則講座 Vol.15 定年

今月号では改めて「定年制」について取り上げます。「定年」がある企業がほとんどですが、実は「定年」の設定は法的義務ではありません。ただし、定年制がある場合は、就業規則の絶対的記載事項「退職に関する事項」にあたるため、就業規則に記載する必要があります。(労基法 89 条 3 号)



(1) 定年

定年退職とは、労働者が一定年齢に達したときに、一律に労働契約を終了する制度をいいます。定年を設ける場合は、**高年齢者雇用安定法の規制**を受けます。具体的には、**① 定年を定める場合には 60 歳以上とすること ② 65 歳までの雇用確保措置を講じる**ことです。

(2) 65 歳までの雇用確保措置(義務)

高年齢者雇用安定法では、65 歳までの以下のいずれかの方法による安定した雇用の確保が求められています。実務上は、定年年齢を 60 歳と定める会社がまだ多いので、その場合は、高年齢者雇用安定法に基づき、以下①～③のいずれかを選択するかを検討し、就業規則に記載する必要があります。

- ① 定年の引き上げ
- ② 定年後の再雇用制度の導入
- ③ 定年制の廃止

※老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢以上の年齢の労働者については、**労使協定により再雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができました。ただ、この経過措置は 2025 年 3 月 31 日をもって終了**していますので、4 月 1 日以降は改めて上記①～③のいずれかの措置を講じる必要があります。

(3) 70 歳までの就業機会確保措置(努力義務)

※導入の場合は就業規則へ記載する必要あり

2021 年に改正された高年齢者雇用安定法では、65 歳から 70 歳までの高年齢就業確保措置を講ずることが努力義務とされました。具体的には①定年引上げ②継続雇用制度の導入③定年廃止④労使で合意した雇用以外の措置(継続的な業務委託契約、社会貢献活動への従事)です。

(4) 定年見直しの動き

国家公務員は、すでに 65 歳定年に向けて段階的に定年年齢の引き上げが始まっています。近年、民間企業もその動きが見られます。厚生労働省の令和 6 年「高年齢者雇用状況等報告」(従業員 21 人以上の企業が対象)によれば、65 歳以上定年企業は 32.6%となっており、全体の 3 割超が 65 歳以上の定年への引き上げを行っている状況です。背景には深刻な人手不足が挙げられ、人手不足解消のため、経験豊富な高齢社員を重要な戦力としている企業が増加しています。

ただ、実際に定年の引き上げを行う際には、賃金・退職金・業務内容の見直し、高齢者の健康管理、若年層とのバランス等を慎重に検討していく必要があります。エールでは給与の見直しや定年についてのご相談をお受けしていますので、制度改定のご相談がありましたらお声掛けください。

文責: 實川

DX-EXPO2025 視察のご報告

デジタルトランスフォーメーション
2025 SPRING
総合EXPO

今年は例年よりも少し早い時期ですが、エールの IT チームで春の「DX-EXPO2025」(幕張メッセで開催)に行っていました。皆様の企業 DX(デジタルトランスフォーメーション)はいかがお進みでしょうか。今年は、経済産業省から発表されている「2025年の崖」の年。かつて日本の経済成長を大きく支えてくれたシステムも、いまや20年以上の月日が経過したものもあり、旧技術による限界を迎えているもの、開発者の方々の引退の時期、IT人材の枯渇、ブラックボックス化等様々な問題が増える事が予想されています。これによる経済損失は毎年最大12兆円にも及ぶ可能性が示唆されており、様々な問題に直面する企業も既に出てきています。今回の EXPO は業務効率化・働き方改革・経営基盤強化を実現するための DX ソリューションが一同に集う日本最大級の DX 展示会です。その中の一部をレポートさせていただきます！(特定のサービス推奨ではなく、時流のご紹介となります)



<Talent Palette ~人間関係やその人の能力を可視化>

こちらのシステムは、従業員の能力や人間関係を可視化するものです。これまでは抽象的で評価が難しかった部分をデータ化し、整理することで、誰が見ても一目で理解できるようになっています。正確なデータを反映させるために入力項目が多く、少々手間も必要としますが、これにより、従来は個人の主観で判断されがちだったことが客観的に表現され、その人のパーソナリティをより正確に把握できるというもの。こうしたタレントマネジメントをうまく活用できると、企業の評価制度にかかる工数削減に寄与し、従業員のモチベーション向上に先手を打てることにもつながるのではないのでしょうか。(宮本)

<@NALYSYSモチベーション管理>

こちらは「社員の性格診断」×「1on1面談」×「月に1度の満足度調査」による3つの視点で離職の懸念のある社員の検知してアプローチに繋げることができるシステムです。採用難、育成者の不足、新しい領域への挑戦等課題が山積する中で中小企業の人事・労務管理は社長や各部門の部長等で行っていることがほとんどで思うようにいかないことが多いと存じます。個人の転職活動率は4%程に対し、企業の中途採用実施率の平均は40%程度まで上がっており、応募もなかなかこない状況が続いています。市場に出回っている人材も主に事務・管理系職種で給与アップを目的とした転職をされる方が増えている一方で、企業側が望む人材は営業職等で産育休する従業員の補填要員となっており、ミスマッチが続いています。

これらの課題に対して自社は問題が無いのか、離職予備軍になってしまっている方がいるのであれば課題解消は会社としてできるものなのか、できないものなのか 事前に察知するきっかけとして有効な一手になるのかもしれない。(斎藤)



手続きをご依頼いただいている企業様へのお願い

■ 入・退社、扶養異動のご連絡のお願い

新年度は手続き量も1年で最も多くなるため、入社・退社がある場合は早めにご連絡下さい。

お子様が就職された等、健康保険の被扶養者の異動があった場合は届出が必要です。弊社へご連絡いただき、保険証の回収もお願いします。この時期は手続き量増加のため、公文書がおりるのも通常より時間がかかりますので従業員様にもその旨、お伝えいただけますようお願いいたします。

■ 給与変更のご連絡のお願い

給与の昇給・降給、諸手当(通勤手当含む)、役員報酬の金額変更や、賃金体系の変更(人事制度改定、時給から月給への変更等)があった場合は、必ずご連絡下さい。賃金額の変更により社会保険料の見直しがある場合がございます。ご連絡がないと変更手続きの漏れや遅れにつながります。与から控除する保険料を遡って調整する必要が生じる場合がございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。

★通勤手当の変更があった場合も個別にご連絡をお願いします。

■ 賃金台帳をご送付ください。

労働保険年度更新のため、**3月支給分までの賃金台帳**を弊社までご送付ください。

■ 【『雇用保険』に関するお知らせ】のハガキ(下記の画像)をエールまで送付ください。

ハガキの内側に雇用保険被保険者数が記載されています。

(人数は11月時点の記載ですので、少し前の情報となります。)

現時点の被保険者一覧を届いたハガキを使用してハローワークに申請できますので、この機会にご確認いただきますようお願い致します。申請は弊社でも行うことができますので、はがきの原本を送付いただきますようお願いいたします。



スタッフコラム

今月のコラムは
相本が担当します！



はじめまして！1月に入社しました相本(あいもと)葉々子と申します。

前職では16年程、大手旅行会社にて海外旅行販売を担当しておりました。「旅行」という目に見えない商品におけるお客様の価値観は様々で、一生に一度のお金には変えられない大事な旅行手配に携わることもあり、プロとして安心・安全な旅程をご提供することにやりがいと喜びを感じるとともに、より良いサービスの提供には企業の「人財力」が要であることを実感してきました。

エールでも、事業主様が経営に専念できるよう、従業員様が安心して「働くを楽しく」に近づけるよう、そのためのプロとしてサービスをご提供できる人財となるよう日々全力で勉強し邁進してまいります！入社して2ヶ月が経ち、明るく情熱あふれるエールの社風に、ビジョンである「明日の元気はエールがつくる」を実感しています。

最近ではマインドフルネスをすることが日課となっています。自分の呼吸のみに意識を向け、気が散ったらまた呼吸に意識を戻すというものですが、「今この瞬間」だけに集中することで、ストレスホルモンの分泌を抑制し、ストレスの軽減、集中力の向上、感情の調整、睡眠の質向上等得られる効果は多岐にわたるようです。

集中力を高め、エールの一員として皆様にご支援できるよう努めてまいります。

これからどうぞよろしくお願いいたします！