

「人材確保・定着のための従業員サーベイシステム」を特許申請しました。

社会保険労務士法人あかつき、及び株式会社あかつき総研は、「人材確保・定着のための従業員サーベイシステム」に関する特許を4月に申請しました。

本サービスは、パルスサーベイ（従業員意識調査）の結果に、「給与・勤怠等の情報」および、外部の「労働市場データ（賃金等）」を統合し、統計解析を行う独自の手法を採用しています。これにより、単なるエンゲージメントのスコア表示ではなく、客観的データに基づく人事施策の「費用対効果」を提示できるシステムです。

【本商品の3つの特徴・独自性】

① 「主観」と「客観」のデータを統合した、より精度の高い分析

従来のサーベイシステムは従業員の主観回答のみに依存していましたが、本サービスでは社会保険手続きや給与計算業務を通じて継続的に蓄積される客観的データを統合的に活用します。従業員の入退社・勤怠・給与等の実務データを活用し、働き方とエンゲージメントとの関係をより精緻に分析します。

② 離職・メンタル不調リスクの可視化

さらに、過去の実績データに基づき、エンゲージメント指標と離職・メンタル不調リスクとの関係を分析し、人事施策による改善効果を統計的に推定します。これにより、人事施策に対する投資の妥当性を経営層へ明確に説明することが可能です。

③ 現場負担を最小限に抑えた設問設計

調査票は、毎月変動しやすい「仕事の負荷」や「人間関係」に絞った8問程度のパルスサーベイと、半年に一度の深堀調査（35問程度）を組み合わせた効率的な運用を実現しています。回答者の負担を抑えつつ、統計解析に必要なデータを蓄積します。

パルスサーベイのより客観的傾向を数値化し、人材確保・定着への施策に対する重要な基礎となるデータになります。

【顧問先の皆様へ】

近年、人的資本経営への関心が高まる中で、投資家向け広報（IR）の一環としてエンゲージメント調査を導入する企業が急増しています。しかし、データはあるものの、「結果をどう経営に活かすか」「施策の優先順位をどう決めるか」という課題に多くの企業が直面しています。

社会保険労務士として企業の労務情報を守り、支えてきた弊所だからこそ扱える情報を用いることで、お客様にとってより「実効性のある」組織診断を提供したいという思いから本サービスを開発いたしました。

今回ご紹介した新サービスに限らず、「最近、離職が増えてきた気がするが原因が特定できない」「エンゲージメント調査の結果をどう経営に活かせばいいかわからない」といった組織運営に関するお悩みはございませんか？「まずは自社の現状を客観的に見てみたい」という段階でも構いません。組織に関する小さなお悩みから、担当者までお気軽にご相談ください。様々な要望に柔軟に対応させていただきます。



## 労働施策総合推進法改正による措置（義務・努力義務）

少子高齢化の進行により労働力人口が減少し、企業にとっては人材の確保・定着が重要な課題となっています。病気を抱える労働者の中には、職場の理解や支援体制が十分でなく、就業をあきらめてしまうケースが少なくなく、今後、高齢者の就労の増加等を背景に、どの職場でも、病気を治療しながら仕事をする労働者は増えていくと予想され、従業員が安心して働き続けられる職場環境を整えることは、人手不足が深刻化する中で企業にとっても重要な経営課題となっています。

また、職場におけるハラスメント問題も深刻化しています。従来から問題とされてきたパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントに加え、顧客や取引先等からの暴言や理不尽な要求といったカスタマーハラスメントが社会問題となり、その相談も増加しています。こうしたハラスメントは労働者の心身に大きな負担を与え、離職の原因にもつながりかねませんが、従来の法制度は主に職場内部のハラスメントを対象としており、顧客など第三者からのハラスメントに対する規制は十分ではありませんでした。

このような状況を背景として、労働者が安心して働き続けられる環境の整備を図る必要があるとされ、政府は制度の見直しを進め、治療と就業の両立支援の推進とともに、ハラスメント対策の強化などを目的として、令和7年6月に労働施策総合推進法等の一部改正を行いました。

この改正により、疾病等を抱える労働者が治療と就業を両立できるよう支援するための措置を講じる努力義務（令和8年4月）が新たに設けられたとともに、事業主にはカスタマーハラスメントや求職者等へのセクシュアルハラスメントの防止措置を講じる義務（令和8年10月）が課されました。これらの措置は一体として、職場における健康リスクに対応する仕組みを構成しています。ハラスメント対策が労働者の心身の健康悪化を未然に防ぐ「予防的機能」を担うのに対し、両立支援は疾病等が生じた後に就業継続を支える「対応的機能」を担い、両者は相互に補完しながら、労働者の就業環境の改善と雇用の安定を図る制度として位置付けられています。ハラスメントのない職場環境の実現と、多様な人材が継続して働くことができる社会の構築が目指されています。

### 令和8年10月適用

#### ◎カスタハラ防止のために講ずべき措置（義務）

##### ◆事業主の方針等の明確化及びその周知/啓発

- ・カスタハラには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知/啓発する
- ・カスタハラの内容及びあらかじめ定めた対処の内容を、労働者に周知する

##### ◆相談体制の整備

- ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ・相談窓口担当者が適切に対応できるようにする

##### ◆事後の迅速かつ適切な対応

- ・事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ・被害者に対する配慮のための措置を行う
- ・再発防止に向けた措置を講ずる

#### ◎求職者等セクハラ防止のために講ずべき措置（義務）

##### ◆事業主の方針等の明確化及びその周知/啓発

- ・求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知/啓発する
- ・求職者等セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知/啓発する
- ・求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知/啓発する

##### ◆相談体制の整備

- ・相談窓口をあらかじめ定め、求職者に周知する
- ・相談窓口担当者が適切に対応できるようにする

##### ◆事後の迅速かつ適切な対応

- ・事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ・被害者に対する配慮のための措置を行う
- ・行為者に対する措置を適正に行う
- ・再発防止に向けた措置を講ずる

## ◎令和8年4月適用：治療と就業を両立できるよう支援するための措置（努力義務）

### ◆事業主の方針表明

- ・両立支援に取り組む基本方針を表明し社内に周知することで職場風土を醸成する

### ◆研修等を通じた意識啓発

- ・全ての労働者、管理職に対して、研修等を通じて意識啓発を行うようにする

### ◆相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備

- ・相談窓口や申出が行われた場合の情報の取扱い等を明確にする
- ・関係者（事業主、人事労務担当者、産業保健スタッフ、上司・同僚等）の役割や対応手順をあらかじめ整理しておくことが望まれる

### ◆社内制度（休暇制度・勤務制度）の整備

- ・就業上の配慮を可能にする休暇制度（傷病休暇など）、勤務制度（時短・時差・在宅勤務など）を各事業場の実情に応じて導入し、治療のための配慮を行うことが望まれる

## 「働き方改革関連法施行後5年の総点検」の調査結果

厚生労働省より「働き方改革関連法施行後5年の総点検」の調査結果が公表されました。この調査は、令和7年に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025 改訂版」等に基づき、働き方の実態とニーズを把握することを目的とした調査になります。

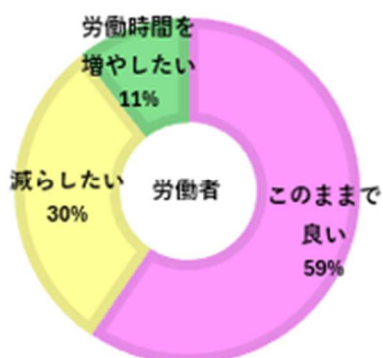
労働者 3,000 人の回答によると、労働時間をどのようにしたいかとの問いに対し、労働時間はこのままでよいは約 59.5%、労働時間を減らしたいは約 30.0%、労働時間を増やしたいは約 10.5%でした。増やしたいと回答した約 10.5%のうち、月 80 時間の上限を超えて残業することを希望したのは、0.5%と労働時間の増加を希望する人の中でも限定的でした。労働時間を増やしたいと希望した理由は、たくさん稼ぎたいから 41.6%、自分のペースで仕事をしたいから 19.7%、残業代がないと家計が厳しいから 15.6%でした。

また、時間外労働等の時間として 1 か月当たり何時間程度が妥当だと考えるかについては、20 時間以下が 65.6%、20 時間超 45 時間以下が 27.4%で 45 時間以下を希望する労働者が計 93%となり、45 時間超 80 時間以下が 4.7%、80 時間超が 2.3%でした。

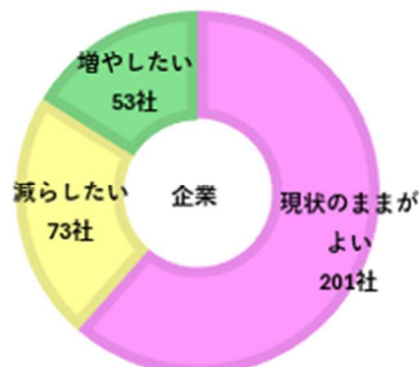
一方、企業ヒアリング（327 社）も行われ、現在の労働時間に対する企業の希望は、現状のままで良い 201 社、増やしたい 53 社、減らしたい 73 社でした。現状のままでよい理由としては、業務量との関係や労働者の健康確保・ワークライフバランス等が挙げられ、増やしたいとした理由としては、業務の性質や受注の確保、労働者の希望等が挙げられ、減らしたい理由としては、人材確保・定着、人件費の抑制等が挙げられました。

今回の結果も踏まえ、労働市場改革分科会や労働政策審議会において、運用・制度の両面から、労働時間規制の検討がなされる見込みです。

労働時間の増減希望状況



現状の労働時間に対する企業としての希望 327社



## 「65歳超雇用推進助成金」支給要領の一部改正について

厚生労働省の雇用関係助成金パンフレット・リーフレット等が令和8年4月8日より順次更新・公開され、**支給要領も更新されました。**

「雇用関係助成金全体のパンフレット（簡易版）」のページはこちらです。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000758206.pdf>

今回、「65歳超雇用推進助成金」が**支給要領の一部改正により制度内容が拡充されました。**本助成金制度は、65歳以上への定年引上げ、定年の定め廃止または66歳以上への継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成し、高齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。

### ■主な改正ポイント

改正項目	改正内容
受給額の変更	15万円～240万円へ拡充
受給可能回数	「1事業所1回限り」を廃止、複数回可能
継続雇用制度の導入（希望者全員対象者）の基準追加	一定基準の該当者を対象
専門家への委託要件の廃止	外部専門家への委託不要

### ■65歳超雇用推進助成金 3つのコース

コース名	主な内容
65歳超継続雇用促進コース	定年引上げ・定年廃止・継続雇用制度導入
高齢者評価制度等雇用管理改善コース	賃金制度導入等の雇用環境整備
高齢者無期雇用転換コース	50歳以上有期契約労働者の無期転換

### ■詳細はこちらをご覧ください。

- 厚生労働省 雇用関係助成金一覧  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index\\_00057.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00057.html)
- 65歳超雇用推進助成金のご案内（パンフレット）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/001233792.pdf>

### ■留意事項

所定の期間において、高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことや、同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていない事業主であること等が必要です。又、助成金の審査には支給申請書の受理から3か月程度時間を要します。

助成金について、ご不明な点がございましたら弊社担当にご相談ください。



ご不明な点や詳細は、  
担当者まで  
お問い合わせください。

毎月1回発行 「あかつき News」  
〒100-0005 千代田区丸の内 1-8-1  
丸の内トラストタワーN館 18階  
TEL:03-3213-0710 FAX:03-3213-0711  
<https://www.akatsuki-sr.jp>

