

2025年4月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋 1-1-58-216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

花粉症対策として企業ができることを考える

◆今年も花粉症シーズンが到来

3月に入ってスギ花粉の飛散がピークを迎えるなど、花粉症シーズン真っただ中です。スギ花粉は2月～4月頃に飛散し、2025年の飛散量は2024年より増える見込みとなっています。社内でも、くしゃみや鼻水、目のかゆみといった花粉症の症状に悩まされている社員は多いのではないのでしょうか。

◆国による取組み

環境省・厚生労働省が作成しているパンフレットでは、花粉を避けるために、顔にフィットするマスク、メガネの装着、花粉飛散の多い時間帯（昼前後と夕方）の外出を避けること、外出を避けるためのテレワークの活用検討を呼びかけています。

政府は、労働生産性の低下にも影響する花粉症予防のための対策として、花粉曝露を軽減する柔軟な働き方等、企業等による従業員の花粉曝露対策を推進する仕組みの整備に取り組んでおり、国民病ともいわれる花粉症への対策は企業としても関心を持ちたいテーマとなっています。

◆企業ができること

経済産業省「健康投資ワーキンググループ」の資料で示された令和5年度の健康経営度調査回答結果によれば、職場における花粉症対策への支援として、「空気清浄機の設置」、「対症療法（服薬など）に対する補助・支援（通院や薬の購入への補助等）」、「花粉症に関するセミナー等教育の実施（薬の飲み方、副作用への理解等）」、「花粉症に合わせた柔軟な働き方（花粉飛散量が多い日の在宅勤務を推奨する等）」が挙げられています。

大規模法人で実施されている例が多いですが、自社において実施可能な対策を検討していくことで社員満足度の向上にもつながることが期待されます。

【環境省・厚生労働省パンフレット「花粉症対策 スギ花粉症について日常生活でできること」】

<https://www.env.go.jp/content/000194676.pdf>

東京都がカスハラ防止のための団体共通マニュアルを公表しています

◆カスハラ問題に対処する新たなマニュアル

東京都が「カスタマー・ハラスメント防止のための各団体共通マニュアル（業界マニュアル作成のための手引）」を公表しました。これは、各業界団体において、その業界独自のマニュアルを作成する場合に盛り込むべき共通事項および作成上のポイントをまとめたものです。都内の事業者以外にも参考となる内容ですので、ご紹介します。

◆主な内容

- ① 総論：マニュアルづくりに必要な基本事項として、基本方針やカスハラの実態を定めるとともに、業界で見られる迷惑行為、業界特有の事情・背景を盛り込みます。そのために、アンケート調査等を行うのも効果的です。
- ② 未然防止：カスハラの実態防止が最も大切です。そのためにも、顧客との良好な関係づくりについての啓発、相談体制の整備、クレームへの初期対応の検討、教育・研修の実施などに取り組むことを挙げています。
- ③ 発生時の対応：カスハラの実態基準をつくり、あらゆる場面に備えます。場面別の対応方針や、顧客対応の中止、警察との連携について検討します。
- ④ 発生後の対応：カスハラを受けた方のケアを最優先し、再発防止に取り組めます。組織として対応することが重要です。顧客等の出入禁止についても方針を定めます。
- ⑤ 企業間取引：企業間取引を背景としたカスハラにも要注意です。社員がカスハラの実態被害者・加害者となる可能性を念頭に、企業間で連携して対応することが必要です。

このマニュアルには、上記についての具体的手法のほか、取組状況の確認に使えるチェックシート等も掲載されています。東京都のウェブサイト「TOKYOはたらくネット」からダウンロード可能です。詳細については、以下のホームページをご参照ください。

【東京都「カスタマー・ハラスメント防止のための各団体共通マニュアル」】

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuharamanual/index.html>

厚生労働省が「男女間賃金差異分析ツール」を公開しました

◆日本における男女間賃金差異

日本における男女間の賃金格差は長期的にみると縮小傾向にありますが、それでも国際的にみるといまだに大きいというのが現状です。具体的にいうと、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は、日本は78.7であるのに対し、OECD諸国の平均値は88.4となっています（「男女共同参画白書 令和6年版」より）。

◆政府の施策

こうした状況に対処するため、政府は法制度の改正や資料の作成、情報発信などを行っています。令和4年7月8日には、女性活躍推進法に関する制度改正が行われ、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して「男女の賃金の差異」の公表が義務づけられました（当該項目は新設の開示項目）。なお、開示対象企業を、非上場を含む従業員数101人以上の企業とすることが検討されています。

◆「男女間賃金差異分析ツール」

政府は3月3日、企業における男女間賃金差異の課題・要因分析を支援するため、簡易な要因分析ツールである「男女間賃金差異分析ツール」を公表しました。同ツールはExcelで作成されており、厚生労働省のホームページからダウンロードすることで利用できます。画面の指示に沿って自社の従業員の給与情報等を入力することで、男女間の賃金差異、その要因に関する数値、同業他社との平均値の比較などを分析することができます。ほかにも、役職を持つ女性の割合や勤続年数についての分析もできます。また、「活用パンフレット」も公表されており、分析結果に基づく課題別の目標・取組みの設定方法や、「一般事業主行動計画」への活用方法などが解説されています。

厚生労働省の「女性活躍推進法特集ページ」には、関連する制度改正や政府の取組み・好事例集などがまとめられているので参考になります。また分析ツールはExcelですぐにダウンロードでき、数値を入力していくことで自動的に分析ができるので是非試しに利用してみるとよいでしょう。

【厚生労働省「男女間賃金差異分析ツール」を公開しました】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_53416.html

【厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

マネジメントが要因の残業の多さと偏り

働き方改革により、有給休暇取得率は着実に上がってきています。厚生労働省「就労条件総合調査」によると、2020年の56.3%から2024年には65.3%まで上昇し、政府目標の2028年・70%以上に向けて順調に推移しているようです。

一方で、残業時間は全体的には減少傾向にはありますが、過労死の件数も増え続けています。また、人材不足や欠員補充の遅れによる社員のストレス増加が懸念されています。この背景には、残業の多さとともに人による偏りがあるのではないのでしょうか。

◆マネジメント側の要因

残業の多さと偏りについて、マネジメント側の要因としては以下が考えられます。

- ・長時間労働を美德とする意識……こうした社風では、満足な採用もできないでしょう。
- ・業務量と人員のミスマッチ……適切な業務配分や人員配置を行わないことが原因です。
- ・非効率なプロセス管理……仕事のプロセスや効率性を客観的に分析しているのでしょうか？
- ・時間管理スキルの不足……個人のスキル不足だけでなく、マネジメントによる適切な指導や支援の欠如が原因の場合も…。
- ・業務の抱え込み……適切な業務配分を行わないマネジメントの問題でもあります。

この状況を改善するには、マネジメント側の意識改革と効率的な業務プロセスの構築が不可欠です。適切な業務の管理が行われないと、残業時間の増大や優秀な人材の流出につながります。

◆効率化とスキルアップによる生産性向上

わが国では、物価上昇に対して賃金上昇が十分とは言えない状況が続いています。そうした状況が長引くことで、残業代目当ての残業が増えるなどしては本末転倒です。会社が残業代を払えたとしても、社会情勢に逆行する管理方法は従業員満足度の低下を招きかねません。

効率化、スキルアップによる改善こそ本道です。仕事のプロセスや効率性を客観的に分析し、改善につなげるアプローチについて一度検討してみてはいかがでしょうか。

従業員が認知症になったときの若年性認知症コーディネーターへの相談・サポート依頼

◆従業員が認知症になったら…

60歳未満で認知症を発症した場合を若年性認知症といい、その多くは50歳代で発症するようです。従業員が認知症を発症した場合、会社はどう対応してよいか苦慮することもあるようですが、環境を整えることで働き続けることが可能になります。

その際、相談に乗り、サポートしてくれるのが若年性認知症コーディネーターです。

◆職場の負担軽減、本人の就労継続につながる

若年性認知症コーディネーターは、医療関係者や障害者就労支援関係者、治療と仕事の両立支援関係者、行政等の支援機関などの支援の専門家と連携体制を構築し、職場（上司・同僚・産業医など）と本人（・家族）からの相談に中立的に応じ、サポートしてくれます。

具体的には、医療機関の受診への同行、状況に応じた適切な制度やサービスの情報提供、手続きのサポートなどです。従業員が認知症かもしれない、どのような業務が安全にできるのか？対応方法、接し方がわからない、といった企業からの悩み・相談にも対応してくれます。支援コーディネーターの活用は、職場の負担軽減、本人の就労継続につながるのです。

なお、コーディネーターは、国の認知症施策の中で全国に配置が進められ、都道府県などから委託を受け、無料で支援業務を行っています。匿名での相談にも対応してくれますし、また、認知症かな？と疑われる時期から相談にのってくれます。

まずは<若年性認知症コールセンター>0800-100-2707(通話無料)に相談してみてください。

◆就労継続や経済面で利用可能な制度・サービス

従業員本人は、精神障害者保健福祉手帳の取得、傷病手当金、自立支援、医療、障害年金の受給等が考えられます。会社は、障害者雇用枠での雇用や助成金の活用を検討します。

【厚生労働省「若年性認知症の従業員とともに働く（企業向け）」】

<https://y-ninchisyotel.net/wp-content/uploads/coordinator2020.pdf>

4月から教育訓練を受けると基本手当の給付制限が解除されます

雇用保険の被保険者が正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合には、基本手当の受給資格決定日から7日間の待期間満了後1～3か月間は基本手当を支給されません（「給付制限」といいます）。

令和7年4月以降にリ・スキリングのために教育訓練等を受けた（受けている）場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できるようになりました。

◆給付制限が解除され基本手当を受給できる方

次のいずれかの教育訓練等（令和7年4月1日以降に受講を開始したものに限り）を離職日前1年以内に受けた方（途中退校は該当しません）または離職日以後に受けている方

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

◆給付制限解除のイメージ

離職前1年以内に教育訓練等を受けたことがある場合は、待期間満了後から給付制限が解除されます。離職日以後に教育訓練を受ける場合は、受講開始日以降給付制限を受けないことになります。

◆教育訓練等を受けた（受けている）場合の申し出

受講開始以降、受給資格決定日や受給資格決定後の初回認定日（初回認定日以降に受講を開始した場合は、その受講開始日の直後の認定日）までに申し出る必要があります。

給付制限期間が2か月以上で、初回認定日以降かつ給付制限期間中に教育訓練等の受講を開始する場合には、申し出の期限に注意が必要です。

- ① 「初回認定日」以降かつ「認定日の相当日」前である場合は、受講開始日直後の「失業認定日に相当する日」までに申し出をする必要があります。
- ② 「認定日の相当日」以降かつ「給付制限期間満了後の失業認定日」前である場合は、「給付制限期間満了後の失業認定日」までに申し出をする必要があります。

【厚生労働省「令和7年4月以降に教育訓練等を受ける場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できます」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001428133.pdf>

熱中症予防強化キャンペーンが実施されます(4月から9月まで)

熱中症対策実行計画に基づき、関係府省庁連携の下、熱中症予防強化キャンペーンが4月～9月の期間で実施されます。

◆「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」(厚生労働省)

職場における熱中症予防対策を徹底するため、厚生労働省では、労働災害防止団体などと連携し、5月から9月まで、「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します(4月を準備期間、7月を重点取組期間としています)。

キャンペーンでは、事業場への熱中症予防に関する周知・啓発を行うほか、熱中症に関する資料やオンライン講習動画等を掲載しているポータルサイトを運営します。周知・啓発に当たっては、近年死亡者数が1年間で30人程度の状況が続いているため、以下について、特に重点的に呼びかけます。

- ① 暑さ指数(WBGT=湿球黒球温度)の把握とその値に応じた熱中症予防対策を適切に実施すること
- ② 熱中症のおそれのある労働者を早期に見つけ、身体冷却や医療機関への搬送等適切な措置ができるための体制整備等を行うこと
- ③ 糖尿病、高血圧症など熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有する者に対して医師等の意見を踏まえた配慮を行うこと

◆企業の熱中症防止策を義務化

厚生労働省は、企業に対して労働者の熱中症対策を義務づける方針を示しています。

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、体制整備、手順作成、関係労働者への周知を事業者にも罰則付きで義務付けることとしています。省令として、労働安全衛生法に基づく労働安全衛生規則を改正し、6月からの施行を目指します。

【厚生労働省「令和7年「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/coolwork_20250228.html

【政府広報オンライン「熱中症予防強化キャンペーン」】

https://www.gov-online.go.jp/data_room/calendar/202504/event-3223.html