

熱中症対策の 罰則付き義務化について

注目トピックス

01 | 熱中症対策の罰則付き義務化について

2025 年から職場における熱中症対策の義務化が議論されています。現段階の情報について解説します。

特集

02 | フジテレビ問題の第三者委員会報告から 学ぶハラスメント

フジテレビ問題の第三者委員会報告を題材として、中小企業における今後のハラスメント対策のポイントについてご説明いたします。

03 | キャリアアップ助成金の変更点について

2025 年 4 月以降、非正規雇用労働者の正社員転換などに対するキャリアアップ助成金の内容が大幅に変更となりました。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 脳が一生忘れないインプット術

(あさ出版)

ついやってしまう非効率な勉強法。脳の仕組みを理解すれば、記憶と理解の精度が劇的に高まります。科学的に裏付けられた「スタンフォード式インプット術」が成果につながる学び方を明快に解説してくれます。

社会保険労務士伊藤事務所より

05 | 手続き漏れはありませんか？

06 | 所長の伊藤礼央より・雑感

経営診断ツール

07 | キャリアアップ助成金

現状確認チェックシート

熱中症対策の罰則付き義務化について

2025 年から職場における熱中症対策の義務化が議論されています。現段階の情報について解説します。

はじめに

厚生労働省から、職場における熱中症対策の強化に向けて、事業者には罰則付きで対応を義務付ける方針が示されました。

近年、温暖化などの影響で猛暑日が増加し、屋外作業や高温環境下作業による熱中症の発生リスクが高まっています。今までは、労働安全衛生法に基づく安全配慮義務の範囲で各事業者が自主的に対応するに留まってきました。しかし、熱中症被害の増大を受けて、より踏み込んだ対策が義務化される見込みです。以下、現段階の情報について解説します。

義務化の内容

熱中症対策に関する義務化の動向としては以下の通り検討されています。

【義務化が議論されている事項】

- ① 報告体制の整備
- ② 重篤化させないための必要な措置の実施手順（マニュアル）の作成
- ③ 関係労働者への周知

【義務化の対象事業者】

義務の対象となるのは、「WBGT（暑さ指数）28 度以上または気温 31 度以上の環境下で連続 1 時間以上または 1 日 4 時間以上の実施が見込まれる作業」をさせる事業者の予定です。この対象は、業種や作業内容、屋内外を問わないとされています。主に建設業や警備業、高温の工場内作業、外回りの営業などが想定されます。

【予定時期】

今年の夏に間に合わせるべく、2025 年 6 月の施行を目指すことが示されています。

初動対応への重要性

同省の分析によると、熱中症による死亡災害のほとんどが、**初期症状の放置**や**対応の遅れ**が原因とされています。熱中症の「早期発見」「暑熱作業からの離脱」「身体冷却」「医療機関への搬送」などの初動対応がスムーズに行われるよう、マニュアル作成や周知を事業者には義務付ける方向で話し合われています。これには、熱中症の重篤化を防ぐ狙いがあるようです。

なお、具体的な熱中症予防策の例などは通達で示される予定です。

具体的な対策

法改正も見据えた熱中症への具体的な対策として、例えば以下のような施策が検討できます。

具体的症状の周知

現場の労働者が「熱中症の可能性」にいち早く気づくためには、熱中症の具体的な症状（顔色や発汗などの客観的な症状、並びに自覚症状）の周知が効果的でしょう。文章だけでなく、イラストや写真、動画などを交えたポスターなどを掲示し、「熱中症の症状はどんなものであるか」を周知しましょう。

初動対応のマニュアル化

効果的な体の冷やし方、水分補給、暑さを避けることのできる避難場所の周知、医療機関や現場責任者などの連絡先情報など、初動対応をしやすいするために必要な情報をマニュアル化してはいかがでしょうか。

労働環境整備

暑さが一定基準以上の場合は、休憩頻度を増やす、塩分・水分補給のエイドステーションを設置するなどの労働環境整備も効果が見込めます。

フジテレビ問題の第三者委員会 報告から学ぶハラスメント

フジテレビ問題の第三者委員会報告を題材として、中小企業における今後のハラスメント対策のポイントについてご説明いたします。

はじめに

3月末に、元タレント中居氏の事件に関する第三者委員会の調査報告書が公表されました。同委員会が、本事案が中居氏による性暴力であると認定し、同時に本事案をプライベートの問題とせず、「フジテレビの業務の延長線上に起きたもの」であるとの見解を示しました。

以下、この事件を題材として、中小企業における今後のハラスメント対策のポイントについてご説明いたします。

指摘された企業の問題点

今回の調査報告書では、フジテレビの社員による以下の行動が特に問題とされました。

- ① 女性アナウンサーを食事会に置き去りにした行動
- ② 仕事上の優位性を利用して断りにくい状況を作り出した言動

上記①は、中居氏の事件とは別の類似事案において「大勢での会合を装いながら、実際には特定の人物を残して二人きりにさせようと画策したフジテレビ社員の行動」を指します。また、②については、中居氏の事件を含め、フジテレビの社員による会食の企画自体に断りにくい心理的圧力があつたことを指しています。これは女性アナウンサー等が自由意思によって会合に参加する体裁を取りながらも、実際には断りづらい状況が作られていたということです。

これらの言動は、セクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメントに該当するおそれがあります。委員会は、こうした行動が単発の問題に留まらず、企業文化全体における倫理観やコンプライアンス体制の脆弱性を象徴するものとして、企業が根本的な改革を行う必要性を強調しました。

企業ガバナンス機能不全

また、今回の事件を通じて明らかになったのは、会社の内部統制やリスク管理体制が十分に機能していなかった点、さらには管理職層を中心に、コンプライアンスに対する意識が低く、倫理観が欠如していた点です。

これは、被害女性からの訴えがあつたにも関わらず、本事案を「プライベートな男女間のトラブル」と即断し、その後の対応を誤ったことを指しています。

事件後も中居氏の出演番組を継続する等、この事件が人権問題だと認識していなかった点を問題視しています。

中小企業におけるハラスメント対策

中小企業は、同族による経営や、いわゆるワンマン経営が珍しくなく、このようなハラスメントに対して閉鎖的で身内に有利な判断をしてしまう可能性があります。

公平性と客観性を確保するために、以下のような対策が検討できるでしょう。

- ハラスメントに関するアセスメントの実施（弁護士その他第三者機関によるハラスメント実態調査を定期的に行う）
- 職場の録画・録音

また、ハラスメント問題を起こさせない組織づくりのために以下のような施策も検討に値します。

- 内部通報制度の導入（匿名性を確保した内部通報制度を整備し、従業員が、不適切な行動を安心して報告できる環境を作る）
- 管理者研修の実施（管理職向けに、コンプライアンスやハラスメント防止に関する研修を定期的を実施し、上司としての責任と倫理観を徹底させる）

キャリアアップ助成金の変更点について

2025 年 4 月以降、非正規雇用労働者の正社員転換などに対するキャリアアップ助成金の内容が大幅に変更となりました。

はじめに

キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取り組みを実施した企業に対する助成制度ですが、2025 年 4 月以降、特に正社員化コースについて要件が大幅に変更されました。以下、キャリアアップ助成金正社員化コースの変更点について解説します。

正社員化コースの変更点

正社員化コースは、有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換等をした場合に助成されるものですが、以下の点について変更されました。

① 支給対象者の範囲

2025 年 4 月から、以下の通り「重点支援対象者」という区分が追加されました。

重点支援対象者とは、A～C のいずれかに該当する者

- A) 雇入れから 3 年以上の有期雇用労働者
 - B) 雇入れから 3 年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
 - ① 過去 5 年間に正規雇用労働者であった期間が合計 1 年以下
 - ② 過去 1 年間に正規雇用労働者として雇用されていない
 - C) 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者
- ※ 雇用された期間が通算 5 年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなされる

前年度までは、「有期→正規」か「無期→正規」のいずれかのパターンがあり、それに上記 C) の加算措置が定められていました。しかし今年度からは、**重点支援対象者（正社員化を特に後押ししたい非正規雇用労働者）であるかないか**という区分が追加されました。

② 新規学卒者の除外

今年度から、対象労働者が新規学卒者に該当し、申請事業主に雇い入れられた日から起算して 1 年を経過していない者については支給対象外となります。

これは「**新卒を有期雇用契約で雇い入れること自体が不自然である**」という考えに基づくものと推察されます。新規学卒から 1 年経過後に正社員転換したものについては申請対象となりますが、入社時の応募書類や本人署名入りの申立書等の提出が必要となります。

③ 対象者ごとの助成額

助成額について、以下の通り重点支援対象者であるかないかによって、助成額に差がつくようになりました。

【昨年度の助成額（ ）は大企業】

有期→正規 80 万円（60 万円）

無期→正規 40 万円（30 万円）

【加算措置／加算額】

派遣労働者の直接雇用、母子家庭の母等の場合加算あり

【今年度の助成額: 万円、() は大企業】

		1 期	2 期	合計
重点支援対象者	有期→正規	40(30)	40(30)	80(60)
	無期→正規	20(15)	20(15)	40(30)
それ以外	有期→正規	40(30)	-	40(30)
	無期→正規	20(15)	-	20(15)

このように、**今年度からは重点支援対象者以外は助成額が半減することになる**ため、雇入れの際に留意する必要があります。

脳が一生忘れない インプット術

星 友啓 (著)

単行本：224 ページ

出版社：あさ出版

税込価格：1,650 円（税込）

はじめに

情報があふれる現代において、どのように学び、記憶し、それを活用するかという問いに対して、本書は科学的な視点から明快な答えを示しています。著者は、スタンフォード大学・オンラインハイスクールの校長として、教育とテクノロジーの最前線で学びを実践してきた人物です。脳科学と心理学に基づくインプット術とはどのようなものなのでしょうか。

脳はどうやってインプット しているのか？

私たちは文字を読むとき、その大部分の時間を、文字を目で追うことではなく、脳が意味を理解する作業に費やしています。実に読書の約 8 割が、理解のプロセスに使われています。この事実は、速読の常識を覆すものであり、インプットとは視覚のスピードではなく、脳の処理の仕方にかかっていることを教えてくれます。また、読む前に目的を明確にすることで、集中力や理解力が高まり、インプットの質も大きく向上すると筆者は説明しています。

「つまみ読み」が上げる読書効率

本書では、「つまみ読み」という効率的な読書法が紹介されています。すべてを丁寧に読むのではなく、見出しやタイトル、章や段落の冒頭に目を通して全体像を把握し、重要な部分に集中して読む方法です。

情報の優先順位をつけ、自分に必要な知識だけを取り込むことで、短時間でも深い理解が得られるようになります。これは、忙しい日常の中で学びを深めたい方にとって、非常に実用的なテクニックです。

「ストップ＆ゴー」という読書法

「ストップ＆ゴー」とは、一定の区切り（例えば 10 ページ、1 セクションなど）で読書を一度止めて、「何が書

かれていたか？」と自分に問いかける読書法です。この方法は、インプットした情報を思い出す「リトリバル」と呼ばれる記憶法に基づいており、記憶の定着を高める効果があります。

読み進めるだけでは忘れてしまいやすい内容も、思い出すという行為を挟むことで、より強く脳に刻まれるようになります。日々の学習にすぐに取り入れられる、実践的な方法です。

記憶を確実にするアウトプット

インプットした情報を記憶に定着させるには、アウトプットが欠かせません。本書では、学んだ内容を自分の言葉で説明することや、メモにまとめること、人に話すことなど、すぐに取り組める方法が紹介されています。

特に「誰かに話すつもりで学ぶ」ことは、記憶を深く定着させる効果があるとされています。読み返すだけでは不十分で、実際に使ってみることが、学びを本当の意味で「自分のもの」にする道だと感じました。

AI 時代の情報との向き合い方

情報が簡単に手に入る時代だからこそ、「自分で考える力」がより重要になっています。本書では、AI や検索に頼りすぎること、脳が情報を「記憶する必要がない」と判断してしまう危険性を指摘しています。

スクリーンショットや要約ツールを活用する一方で、自分の手でメモをとり、思考を深めることが勧められています。情報の真偽を見極め、自らの判断で選択していく姿勢が、AI 時代を生き抜くための力になると言えるでしょう。

誰にでも実践できる形で丁寧に紹介されており、学び方を見直したい方にとってオススメの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

手続き漏れはありませんか？

年金事務所や労働基準監督署の調査で、よく指摘される「漏れ」の多いお手続きについてお知らせです。

<社会保険>

- ☐ 賞与を支払ったとき → 「賞与支払届」
- ☐ 昇給など、固定的賃金に変動があったとき → 「報酬月額変更届」
- ☐ 従業員が出産したとき → 「産前産後休業届」「育児休業届」など(※他多数)
- ☐ パート・アルバイトの社会保険加入漏れ → 条件を満たすと加入義務あり
- ☐ 通勤手当などの諸手当の計上漏れ

当所で手続き代行を承っているお客様で、お手続きが発生した際は、連絡フォームからご連絡ください。

【連絡フォーム】 <https://www.sr-itoh-office.com/000tetuduki>

<労働法関係>

- ☐ 時間外労働・休日労働に関する協定届(通称「サブロク協定」) → 従業員がいる場合は、原則として毎年届出

当事務所へのお問い合わせについて

社会保険労務士伊藤事務所 所長 伊藤 礼央	
電 話	03-5981-8738 / 090-9852-0255
メール	sr-itoh-office@sr-itoh-office.jp

所長の伊藤礼央より・雑感

社労士の業界的には、年度が変わる4月から労働保険の年度更新・社会保険の算定基礎届の申告期限の7月10日までが、繁忙期です。

毎年のことながら、今年もGWは仕事です(笑)



キャリアアップ助成金 現状確認チェックシート

2025 年版チェックシート

キャリアアップ助成金の現状を確認するためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	キャリアアップ助成金正社員化コースを活用していますか？		
2	キャリアアップ助成金正社員化の対象者としていた労働者を選択してください。(複数選択可) ☐ 新規学卒者 ☐ 第二新卒 ☐ 中途採用者 ☐ 派遣労働者 ☐ その他 ()		
3	毎年新卒者を雇い入れますか？		
4	派遣労働者の直接雇用を検討していますか？		
5	母子家庭の母、父子家庭の父の正社員化を検討していますか？		
6	有期雇用契約による契約社員の経歴が3年以上の応募者を雇い入れる予定がありますか？		
7	パートやアルバイトの正社員化を検討していますか？		
8	その他、キャリアアップ助成金に関して相談がありましたら記載してください。 ()		

FAX のご返送は **050-3588-1928** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			