

令和7年度働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）

令和8年2月
一般社団法人島根県経営者協会

当協会では今年度、「働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）」を活用して、専門家派遣をととした会員事業主に対する支援を行ってまいりました。

ここに一部ではありますが、専門家派遣によって寄せられた相談内容とその指導・助言内容についてとりまとめましたので、ぜひご覧いただき、今後の貴社における労務管理等のご参考としていただければ幸いです。

【相談事例】

NO	相談内容	指導・助言内容
1	■メンタル不調の従業員がいるが、どのように対応すればよいか	■まずは専門医に受診してもらうよう勧め、診断内容に沿って休職や働き方を勘案するのが望ましい。本人に同意を得て、医師に直接意見を聴ける状態にしておけば、対応しやすくなるのではないかと提案した
2	■反復作業により膝の半月板を損傷した従業員がいるが、労災に該当するか確認したい	■業務に起因しており、労災に該当する可能性がある。突発的な事故ではないため、医師等の医学的見地の証明も必要であるが、労災に該当するかどうかは労働基準監督署の判断となるため、当該業務に従事した詳細をもとに相談することを勧めた
3	■従業員に対してハラスメント防止の研修を行ってほしい	■全従業員に向けてハラスメント研修を実施した（約30名）
4	■従業員が50名以上になりそうなので、衛生管理者等の制度を教えてほしい	■50名以上になると、産業医・衛生管理者の選任や衛生委員会の実施、定期健康診断の結果報告などが義務付けられると説明。従業員の健康問題などもあることから、産保センターなどを利用し、健康経営を目指すことを提案した
5	■改正育児介護休業法について教えてほしい ■本年6月に義務化された熱中症対策について教えてほしい	■育児介護休業法について、従業員への周知義務や本年10月改正の対応方法についてアドバイスを行った。また、10月に新設予定の休暇の対応方法、その他の育児に関する休暇との違いなどについて説明を行った。今後介護に関する取組が必要になるので、早い段階でセミナーを実施し制度の周知を行うこと、離職せずに働き続ける対応が取れるよう会社側が制度を理解することなどを提案した。また、介護休業の取り方、目的について理解いただくよう説明を行った ■熱中症対策について、厚生労働省の熱中症ガイドを紹介し、対応方法について、出勤時のチェックや熱中症になりそうな従業員への対応方法を明確にすることについてアドバイスを行った
6	■生産性向上のため、美容機器を購入したり、コーチングを学び人材育成に生かすことで、目標を達成していきたい。しかし、費用がかかりどうすればよいのか悩んでいるため助言がほしい ■子の看護等休暇にかかる両立支援助成金の活用方法について相談したい	■様々な人材育成のための取り組みはされているが、業界団体に加入することで安価でそうした指導を受けることもできるし、必要な経費は使っていくべきではないかと助言した ■子の看護等休暇に対するものとして、今月から両立支援助成金が拡充されていることを説明した
7	■育児休業から復帰予定の社員が利用できる給付金について要件等が知りたい ■人事評価制度について、役割等級表とキャリアマップの作成方法が知りたい	■「育児時短就業給付金」について、要件と給付額を説明した ■厚生労働省が公開している「職業能力評価基準」「キャリアマップ」を紹介し、留意点等を説明した

NO	相談内容	指導・助言内容
8	<p>■就業規則への生理休暇の記載、年次有給休暇の積み立てについて</p> <p>■女性活躍の取組について</p>	<p>■現在の就業規則に生理休暇が記載されていないので、導入したいとのこと。有給・無給や日数、取得方法についてのディスカッションを行った。生理休暇は、何日までという制限ができないことを説明した。また、すべてを有給にした場合のリスクを説明し、月2～3日は有給にするなどの制限を入れることを提案した。また、年次有給休暇の積み立てについて、法律を上回る措置であることから、導入可であることを説明した。ただし、放棄するすべてを積み立てるのではなく、年△日とすることや利用目的を限定することを提案した</p> <p>■建設業の女性活躍の取組の発信についてディスカッションを行った。HP上では女性が活躍されている企業であることは明確になっていることから女性従業員の負担が増えるような過度な発信取組は必要ないのではというところで落ち着いた</p>
9	<p>■天候に左右される業種のため、労働時間と給与に関して相談したい</p>	<p>■正社員の中でも、日給制と月給制が入り混じっていることが複雑さと従業員間の待遇面での差異になっている可能性があるのではと問題提起した。慣習的に日給制が多く採用されてきたが、段階的に月給制に移行することを検討することと方向性が定まった</p>
10	<p>■時間単位年休制度のほかに、就業規則に盛り込む有休に関する規定について助言がほしい。また、賃金控除に関する労使協定のやり方、パート社員の時間外労働の場合には、どこから割増賃金になるのか、労働条件通知書は、賃金が変わるたびに作りなおすのか、具体的に教えてほしい</p>	<p>■時間単位年次有給休暇に加え、半日有休制度、計画年休の制度を盛り込むよう助言し、規定例を示した。また、賃金控除に関する協定は、モデル協定例を提供した。なお、パート社員は1日あたり8時間になるまでは、割増不要であること、労働条件通知書は令和6年度改正事項を踏まえて作るよう助言した</p>
11	<p>■現在、パートとして採用している女性美容師について、顧客拡大のためにも正社員にして、もっとたくさん働いてほしいと思っている。しかし、今は子育てもあり、キャリアアップへの気持ちは大きくはないが、いずれそうなることを見越して、今から正社員登用のための制度を見直ししておきたい。仮に、キャリアアップ助成金を受給することになった場合に必要な労働条件通知書などを確認してほしい</p>	<p>■就業規則は、確認したが、正社員登用の規定があるため問題ないことを確認した。労働条件通知書は、令和6年度改正に対応した内容で作り直しが必要であることを指摘した。出勤簿と賃金台帳は、税理士も関与していることから問題なく整備されていることを確認した</p> <p>キャリアアップ計画に基づき、計画期間内に実施することを助言した</p>
12	<p>■正社員の内、他の社員に比して労働日数が少ない社員がいる。就業規則及び1年単位の変形労働時間制について、変更が必要か</p>	<p>■現行の就業規則を確認したところ、1年単位の変形労働制の記載しかなかったため、「限定正社員」の定義の追加及び当該限定正社員の休日については個別の契約による旨を追加することを提案した</p>
13	<p>■1年半病気休職後の失業給付の受給の可否について知りたい</p> <p>■新規事業所での業務改善助成金の受給について、対応方法のアドバイスがほしい</p> <p>■キャリアアップ助成金について教えてほしい</p>	<p>■休職期間を2年に足してMAX4年の間で17日以上出勤があれば、支給対象となることを説明。また特定理由受給者について説明を行った。必要書類は、ハローワークで確認いただくよう案内を行った</p> <p>■業務改善助成金について、新規事業所ということなのでまず労働保険の成立等について確認し、未提出だったので、提出いただくよう案内。対象従業員の確認を行い、今後の申請スケジュール等について説明を行った</p> <p>■キャリアアップ助成金について、本年7月から改正された内容を説明し、労働条件通知書の交付などを確認。6か月経過後に申請していただくよう案内を行った</p>

NO	相談内容	指導・助言内容
14	<p>■就業規則の見直しを検討している。規定の変更内容に法律違反になる事項等がないかなどの確認をしたい</p> <p>■育児・介護休業等規則についても確認をしたい</p>	<p>■就業規則改正案について、特に休職と退職について規定内容を確認した</p> <p>■育児・介護休業等規則については、法改正に関連する規定を確認し、労使協定の効力を説明した。短時間勤務の始業終業時刻の指定は不要との認識があったため、労使協議の上決定することを勧めた。また、届出に意見書が必要なことを説明し、就業規則の保管場所の周知を依頼した</p>
15	<p>■従業員から問い合わせの多い在職老齢年金について知りたい</p> <p>■社会保険料の月額変更について概要を知りたい</p>	<p>■現在、給与と総報酬月額等の合計が51万円を超えると支給停止になると説明した</p> <p>■月額変更については、固定的賃金の変動等があった場合に2等級以上の変動があれば必要となるなど、概要を説明した</p>
16	<p>■令和7年10月改正の育児介護休業法のうち、柔軟な働き方を実現するための措置について、どれを選択するかについて相談したい</p> <p>■最低賃金の引き上げについて、島根県で1,033円が答申されたことを受けて、賃上げや賃金制度について相談したい</p>	<p>■柔軟な働き方を実現するための措置について、当社の実情を確認した上で、①始業時刻等の変更、④養育両立支援休暇の付与を選択する方向となった</p> <p>■賃金制度について、人事評価表に基づき作成した賃金テーブルにあてはめて昇給していく例を、具体的に説明した</p>
17	<p>■中小企業庁の経営力向上支援について、現在経営力向上計画を作成しているが、計画の作成にあたって行き詰っているため、相談したい</p>	<p>■事業分野別指針に基づき、経営力向上に関する記載については、例えば従業員の健康増進に資する取り組みとして、現在は実施していないストレスチェックを導入したり、中長期的な人材の確保・育成として、キャリアパスを作成して提示することなどを提案した</p>
18	<p>■障害者雇用率について、国で定める基準に現在は該当していないため、ハローワークより案内があった。障害を持つ従業員の新規雇用も検討しているが、現在雇用している従業員の中でも会社へ届け出していない方がおられる可能性があるため、把握の方法や注意点について相談したい</p>	<p>■社内での障害者の把握においては、厚労省から「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」が発出されており、利用目的を明確にすることや、本人の意思に反して申告または手帳の取得を強要してはならないことなどを説明した</p>
19	<p>■現在、有給休暇の半日取得は可能なのか、時間単位の有給は導入しているものの制限があるのかを確認したい</p> <p>■最低賃金についての最新情報を知りたい</p> <p>■社内制度の整備を進めているため、島根県の「こころカンパニー」といった認定制度の取得も目指したい</p>	<p>■半日の年次有給休暇の取得は可能であるが、運用を明確にするため就業規則へ記載することを提案した。また、時間単位年休については年間5日分に限られることを説明した</p> <p>■最低賃金が11月より改定される点を伝え、月給制社員であっても水準を下回らないよう注意が必要である旨を助言した</p> <p>■「こころカンパニー」認定は企業ブランドを高める効果が期待できる一方で、一般事業主行動計画の策定や育児・介護休業規程の整備が必要となることを説明し、理解を深めていただいた</p>
20	<p>■10月1日改正の育児介護休業法に関して、それに合わせた就業規則の作成を行っているので、見てほしい</p> <p>■こころカンパニー申請などをして魅力を高めたい。申請していくためのポイントを教えてほしい</p>	<p>■就業規則のうち「育児・介護休業規程」の内容を確認した。モデル規程を基に作成されており、新たに3歳以上小学校就学までの子を有する方への措置として、短時間勤務制度と時差出勤制度を導入することとし、規程に盛り込んだ</p> <p>■こころカンパニーについては、新規程があれば、申請ができることを助言した</p>
21	<p>■業務改善助成金について説明してほしい</p>	<p>■助成金の概要を説明した。設備投資等が必要であること、賃金の上昇幅で助成金額が変わってくることなどの概要を説明した</p>

NO	相談内容	指導・助言内容
22	■育児介護休業等に関する規程などを整えてきた。そのほか留意点があれば教えてほしい	■就業規則および賃金規程を確認し、育児時間など女性労働者向けの制度を整備することを助言した。あわせて、関連する法令の内容を説明した。また、島根県の「こころカンパニー認定」に加え、国の認定制度もあることを紹介し、今後の取組みの参考として提案した。さらに、育児休業等を取得する従業員が発生した場合には、「両立支援等助成金」の活用ができることについても情報提供した
23	■現行の就業規則は令和4年1月1日に改正したものだが、その後法改正などに合わせた改正ができていないため、内容について確認してほしい。あわせて育児・介護休業規程についても確認してほしい	■就業規則に関しては、時間単位の年次有給休暇を規定している一方で、労使協定を締結していないとのことであったため、ひな形等用意することとした。また、育児・介護休業規程については出生時育児休業についての記載がなかったことから、制度の説明とともに、記載するように助言した
24	■育児・介護休業規程ならびに、育児・介護休業規程についての労使協定について確認してほしい。また、各種労使協定について整備されているか確認してほしい	■育児・介護休業規程と、育児・介護休業規程についての労使協定について、一部整合性がとれていない部分があったため、修正するよう助言した。また、各種労使協定については、時間単位年休についてや賃金控除の労使協定が整備されていなかったため、ひな形を活用しながら助言を行った
25	■就業規則、育児・介護休業規程、パートタイム就業規則、定年後再雇用制度規程、賃金規程を変更し、新たに安全衛生管理規程を作成したので、労働基準監督署に提出する前に確認してほしい。また、監督署に提出する際に添付する、就業規則変更届の記載内容について相談したい	■今回変更した規則について、変更箇所を中心に確認を行い、概ね問題がない旨を伝えた。また、安全衛生管理規程については、安全衛生推進者の選任などについて確認を実施した。就業規則変更届についてはひな形を用意し、変更内容が多岐に渡る場合は別途対照表を作成することを説明した
26	■令和7年10月施行の改正育児・介護休業法およびその他法改正等への対応について、就業規則等の変更箇所、変更内容について確認したい。また、新たな休暇制度策定について助言がほしい	■育児・介護休業法改正に合わせた社内規程の変更点について説明を行い、変更の原案を定めた。「柔軟な働き方を実現するための措置」については、従来規程においても措置実施済みであったため、上乗せの措置として「養育両立支援休暇」の制定を検討することとなった。この点につき、条文案を示し制度内容の検討を行った
27	■令和7年10月1日改正の育児介護休業法に対応するため、育児介護休業規程について整備したため、内容を確認してほしい。合わせて、育児介護休業法に関しての労使協定についても整備したので、確認してほしい	■育児介護休業規程について、看護等休暇への名称の変更や、育児目的休暇が有給か無給についての記載がなかったため、明記しておくよう助言した。労使協定については、育児休業の内容を記載しているにも関わらず、文言上は出生時育児休業となっていたため、修正するよう助言した
28	■副業・兼業について、国の方針では推進していくこととなっているのは承知しているが、労働者の健康面や作業中の事故のことを考えると、自社で推進していくことには不安がある。就業規則に原則禁止の記載を盛り込もうと思っているため、相談したい	副業・兼業については、一方では憲法に定められる職業選択の自由との関係が争点となるが、当社のように建設業で、危険を伴う業種であり、また除雪作業が必要な冬季などには長時間労働もあることから、副業・兼業を原則禁止とすることには一定の合理性があることなどを説明した
29	■現在従業員を20人雇用している。就業規則を今年の春に整備したが、従業員が中抜けする場合の規則はなく、どうすればよいのか ■退職金は中退共であるが、別な制度に変えたい。どのようにすればよいのか ■研修による出張が夜遅くまでであるが、残業代がいるのか	■生産性向上に努めているため、大きな成果が出ており、また休日を増やしつつあるため企業の魅力が増している。中抜けについては、時間単位年次有給休暇を使い、所属長の承認を得て行うよう指導してはどうかと提案した。 ■退職金は中退共を解約するデメリットもあるので、これを生かして上乗せで別制度に加入してはどうかと提案した ■研修は、通常の労働時間を超えて実施されるので、時間外労働割増賃金がある点を助言した

NO	相談内容	指導・助言内容
30	<p>■育児介護法改正対応の規則について教えてほしい</p> <p>■キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）について概要を教えてほしい</p>	<p>■令和7年4月及び10月改正ポイントについて説明を行うとともに、現在の規則について、改正箇所及び規定例のアドバイスをを行った。また、これまでの規則でも、請求と届出の区別ができていない箇所があり、規定方法のアドバイスをを行った。そのほか、これまでの規則の規定内容をディスカッションし、規定例のアドバイスをを行った。そのほか、再度、改正内容にあわせた労使協定が必要であることを案内した</p> <p>■キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コースについて）について、対象となる従業員や賃金規程の作成についてのアドバイスをを行った</p>
31	<p>■法人内でDX化を推進していこうと考えており、設備投資が必要となるため、利用可能な助成金について教えてほしい。</p> <p>■法人内で意識を高く持って品質の高いサービスを提供する従業員と、そうでない従業員の二極化が進んでいるため、相談したい</p>	<p>■設備投資に利用可能な助成金について業務改善助成金を要件、助成額について説明し、その他の助成金としてキャリアアップ助成金を紹介した</p> <p>■従業員の意識の二極化に対応するため、より法人に貢献している職員に対し、給与面でも十分な評価がされるための人事評価制度について説明した</p>
32	<p>■現在定年年齢が63歳となっているが、従業員が高齢化していることも踏まえ、68歳までの引き上げを考えている。就業規則への反映などについて相談したい</p> <p>■育児・介護休業法の改正について相談したい</p>	<p>■同社では高齢の従業員が中心であるため、その方に引き続き働いていただく上で定年引上げは効果的であることや、規則をどのように変更するかについて助言を実施した</p> <p>■育児介護休業法の改正については、柔軟な働き方を実現するための措置を中心に説明を行った</p>
33	<p>■65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）について、就業規則の変更や高年齢者雇用管理に関する措置について相談したい</p>	<p>■就業規則の修正案について、今回は63歳から68歳への定年の引上げを行うが、68歳以降の嘱託としての継続について、一部齟齬があったため助言を実施した。高年齢者雇用管理に関する措置については概ね助成金の性格に合致していると考えられるが、念のため申請先に確認するよう助言した</p>
34	<p>■派遣労働者の同一労働同一賃金について確認したい</p>	<p>■労使協定方式を採用しているため、そこに記載してある基準の賃金を下回らないようにアドバイスした。また、令和8年度の指標となる地域指数や賃金等が公表されているので、次年度の賃金設定についても留意するよう伝えた</p>
35	<p>■令和7年11月17日の最低賃金引上げに向けて、利用可能な助成金について相談したい</p>	<p>■賃上げに際して利用可能な助成金として、業務改善助成金を案内し、その概要や支給要件、生産性向上に資する設備投資に活用できる助成金であることを説明した。またキャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースについて、支給要件や金額について説明した</p>
36	<p>■就業規則の改定について、育児介護休業規程の改定、短時間勤務制度の導入、副業兼業制度、役職定年制度の変更などについて相談したい</p>	<p>■各種規程の改正案について、確認し修正が必要と思われる部分について助言を行った。育児介護休業規程については、既存の方を上回る制度の部分を見直すということなので、従業員の不利益になるようなことのないよう助言した。また、従業員に対して総じて有益になることについて、誤解がないよう説明を丁寧に行うことが大切であると助言した</p>
37	<p>■女性社員を対象にした就業規則等のセミナーを開催してほしい</p>	<p>■就業規則の内容や育児介護休業に関する規程等の解説を行うセミナーを実施した。また、同セミナーにおいて、給与明細に記載されている内容についての詳細を説明した</p>
38	<p>■高年齢者従業員の無期転換権について教えてほしい</p> <p>■産後パパ育休の取得について教えてほしい</p>	<p>■60歳以上の従業員についても無期転換権は発生する。労働局に計画届を提出することにより除外することもできると説明した</p> <p>■産後パパ育休について、父が育児休業給付金の対象外でも母（該当社員）に上乘せの給付の可能性があることを説明した</p>

NO	相談内容	指導・助言内容
39	<p>■メンタル不調者について、休職、復職、その他給付制度について確認したい</p>	<p>左記の相談について、下記のアドバイスを行った</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休職開始時には、①就業規則の規定に従い休職命令を発して開始時期を明確にすること、②定期的に状況報告を義務付けること、また、会社側からも病状に影響しない範囲で様子を確認したり、社内の情報を伝達すること、③年次有給休暇、会社独自の病気休暇、傷病手当金などの制度、休職中の社会保険料負担などについても案内すること、等の対応が重要であること ・復職の判断については、診断書の提出をもとめ、必要があれば会社が指定する医療機関の診断を求めること。また、必要であれば主治医と本人の了承を得て受診に同席するなどして、復職の進め方のアドバイスを受ける方法があること ・休職期間を満了しても復職が困難であるなど長期間仕事に就けない、傷病手当金が終了するなどの事態になれば、障害年金の申請を検討する必要があること。また、障害年金申請は個人的な内容になるため、家族と連絡を取りながら、本人の意向に沿った対応が求められること。その際、会社が関与しない方がよい場合もあること
40	<p>■仕事が増えている中で、人材採用が急務となっている。採用に向けて、会社のイメージアップを図るために、島根県こころカンパニーと女性活躍応援企業への登録を検討しているので、必要な書類、登録方法などが知りたい</p>	<p>■登録申請のための一般行動計画の策定について、会社として今後推進していきたい内容などのディスカッションを行い、行動計画内容のアドバイスを行った。その他、策定後の対応方法や労働局への届け出方法などについて説明を行った。また、島根県への申請に必要な育児・介護休業等に関する規則の作成について、厚生労働省のひな型をもとに説明を行った</p>