

Keiei Roumu

VOL. 217
2026
2月号

シナジー経営社会保険労務士法人 / シナジー経営株式会社
910-0804 福井県福井市高木中央2丁目701 ウイング高木 2F

今月の言葉

「競争を意識するのではなく、より高みを目指していく方がいい。」(Google創業者 ラリー・ページ氏)

「市場には、お客様と競争、そして自社が存在する。競争を意識しすぎても一番にはなれない。お客様が何を求めているか、お客様の变化を読み取り、より高みを目指し、自社の強みを磨き上げること。」



2026.1.5 方針発表会を実施しました!

～次第～

- 01 ビジョン・ミッション・クレド
- 02 前年の振り返り
- 03 成功循環モデル
- 04 今年の目標・社内方針
- 05 個人目標



01 ビジョン・ミッション・クレド

毎朝朝礼でも復唱していますが、改めて全員で共有しました。

▼当社のビジョン

日本中の社長や社員がワクワク働き、輝き溢れる社会をつくる

▼当社のミッション

中小、ベンチャー企業を経営・人事・労務の視点で元気にする

02 前年の振り返り

前年の業績、反省点を振り返り、今年の発展に繋がります。

▼社長賞



2025年社長賞が発表されました!

03 成功循環モデル

最高のチームを作るべく、組織の在り方について復習しました。

▼個人目標



昨年の反省を活かして目標を立て、達成するためにどう行動するかをひとりひとり発表しました。

04 今年の目標・社内方針

会社の具体的な売上目標、数値目標や今年の方針について共有しました。

経営計画発表会を通して、ビジョン・ミッション・クレドや、組織として大切なことを改めて振り返ることができました。

05 個人目標

社員全員ひとりひとり個人目標を発表しました。

これからも福井(地域)を代表する人事・労務のスペシャリスト軍団として、お客様に最適・最良なサービスを提供すべく、最高のチームワークを発揮していけるよう精進してまいります!

2026年10月1日施行予定の カスハラ・就活セクハラ防止対策

2025年の通常国会で改正法が成立したことにより、今後、新たにカスタマーハラスメント（いわゆる「カスハラ」）の防止対策と、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（いわゆる「就活セクハラ」）の防止対策が企業の義務となります。以下では、今後職場において求められるハラスメント防止対策について確認します。

企業のハラスメント防止対策

社会一般的には、職場のみならず、様々な場面で多くの「〇〇ハラスメント」が存在し、日常的に見聞きするようになりました。このような中で、現在、法令で企業にハラスメントの防止対策として義務付けられているものが、「セクシュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」、「妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント」の3つになります。カスハラと就活セクハラはこれらに加えて防止対策が義務化されません。

カスハラ防止対策

カスハラとは、職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものを指します。

防止対策としては、カスハラに遭った従業員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な

体制の整備等を構築することが求められます。

また、この体制の整備等とともに自社の従業員が他社の従業員に対し、カスハラをしないように注意を払うような研修を実施することなどの配慮も求められます。

就活セクハラ防止対策

就活セクハラは、会社が雇用する従業員の性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるものを指します。

防止対策としては、カスハラと同様に、就活セクハラに遭った人からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等を構築することが求められることとなります。

現在、法令で企業に防止対策が義務付けられているハラスメントについては、自社の従業員が被害に遭わないようにし、また、遭ったときに適切に対応できるようにすることをベースにしていますが、就活セクハラでは、雇用関係のない人に対する相談窓口を設置するなど、適切な対応が必要になってくる点に大きな違いがあります。

新たな2つのハラスメント防止対策の義務化は、2026年10月施行が予定されています。具体的に必要となる対応は、それぞれ厚生労働省から指針で示されることになっており、2026年1月5日現在、その指針の告示も間近です。告示後に対応が進められるように予定しておきたいものです。

36協定の締結に特別条項を盛り込む際の注意点

年度末に向け、「時間外労働・休日労働に関する協定」(以下、「36協定」という)の締結を進める企業も多いかと思えます。そこで今回は、36協定に特別条項を設け、運用する際に注意すべき点を取り上げます。

締結時に気をつけたい項目

36協定を締結したときは、その内容を遵守する必要がありますが、特別条項を盛り込み、実際に運用するときも同様です。そのため、締結時に内容を検討することが求められ、特に気をつけたい項目として、「限度時間を超えて労働させる場合における手続き」(以下、「限度時間手続き」という)と「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」(以下、「健康福祉確保措置」という)の2つがあります。

① 限度時間手続き

特別条項を適用するときには、事前に手続きを定めておく必要があります。その手続き方法は任意ですが、例えば「過半数代表者への申し入れ」の場合は、会社が従業員の過半数代表者へ事前に書面等で申し入れます。

さらには、申し入れを行ったことの記録を残しておく必要があります。

② 健康福祉確保措置

過重労働による心身の疲弊や健康障害を防ぐために、健康福祉確保措置として定められた

10の措置の中から1つ以上を選択し、その具体的な内容を36協定届に記載します。例えば、「心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること」を選択した場合、この窓口を設置することが必要です。そのため、窓口が設置されていることを従業員に周知し、効果的に機能するようにしていくことが求められます。

特別条項に係る記録と保存

36協定届は労働基準監督署に届け出る必要がありますが、特別条項を適用する場合に、届出や報告をする必要はありません。

ただし、特別条項を適用する際の記録と健康福祉確保措置の実施状況の記録を作成し、保存する必要があります。そのため、例えば健康福祉確保措置として相談窓口を設置した場合には、窓口を設置するとともに、従業員に周知した旨の記録を保存し、36協定の有効期間中に受け付けた相談件数の記録も併せて保存することが求められます。

また、健康福祉確保措置を実施した場合は、その記録を36協定の有効期間中と期間の満了後3年間の保存義務があります。

特別条項を盛り込むということは、延長できる時間の限度時間を超えて従業員を働かせる可能性があることを意味します。36協定に盛り込んで締結すること自体は差し支えありませんが、適用する際には、従業員の心身に十分な配慮が求められます。

会社で昼食に弁当を支給したときの社会保険の取扱い

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

福利厚生を充実させていくために、従業員の要望を受けて、仕出し弁当の会社から昼食の弁当を配達してもらい、会社が弁当代の一部を補助する仕組みを考えています。



北出社労士

確かに御社の周りには飲食店が少ないので、ニーズはありそうですね。



内容としては、1個税込660円の弁当を検討していますが、自宅から弁当を持ってくる従業員もいること、また所得税の非課税取り扱いの観点から、弁当を注文する従業員には半額の330円を負担してもらう予定です。



従業員間のバランスを取ることも重要ですよね。



はい。社会保険では、食事の現物を支給した場合には、それを報酬に含めると聞いています。弁当代についても含める必要があるのでしょうか。



確かに弁当のように現物で支給するものも「現物給与」として通貨に換算して含めることとなります。そのうち、食事や住宅を現物で支給した場合には、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」(以下、「現物給与の価額」という)に換算して考えます。



現物給与の価額が決まっています、弁当代に関わらず、その額を社会保険の報酬に含めるということですね。



はい。ただし、従業員が、現物給与の価額の3分の2以上の額を負担していると、社会保険の報酬に含める必要はありません。御社では、弁当代(660円)の半額(330円)を従業員の方が負担する予定ですが、現在(2025年4月1日改定)の昼食の現物給与の価額は、いずれの都道府県も1食300円以下ですので、330円を負担していれば必然的に3分の2以上の額を負担していることになり、社会保険の報酬として含める必要はありません。



非常にややこしいですね。



そうですね。せっかく福利厚生の制度を導入するのであれば、このような社会保険の取扱いも事前に調べておくとよいでしょう。なお、現物給与の価額は定期的に改正されるため注意してください。

ONE POINT

- ① 食事の現物を支給したときは現物給与の価額で社会保険の報酬に含める。
- ② 現物給与の価額の3分の2以上を従業員が負担しているときは、社会保険の報酬に含めなくてよい。

厚生労働省が提供する 事業主・労働者向けのお役立ち動画

厚生労働省では、事業主向けに法令改正の内容や、事業主や労働者が知っておくべき労務管理や社会保険制度の内容を解説したリーフレットを作成し、公開しています。近年はリーフレットのみでなく解説動画の公開も多く見かけるようになりました。そこで、以下では3つの動画を紹介します。

育児休業等給付に関する動画

2025年4月1日に雇用保険の育児休業等給付の中に、出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金が新設されました。

これらの給付金の受給を検討するときには、支給要件や受給するための手続きが複雑になっており、事業主も労働者も制度を理解して、申請することが重要になります。

そのような背景もあり、厚生労働省は、「給付金の紹介動画」と「給付金の制度利用ガイド(デジタルパンフレット)」を公開し、特に労働者側の理解が進むように支援しています。

ハラスメントに関する動画

ハラスメントに関しては、厚生労働省が「あかるい職場応援団」というサイトを開設し、様々なコンテンツを公開しています。

この「あかるい職場応援団」には、ハラスメント対策研修の動画があり、例えば事業主向けの職場におけるハラスメント対策、相談窓口担当者向けの職場におけるハラスメント対策、カスタマーハラスメント対策、就活ハラスメント対策が公開されています。

このうち、今後施行されることが決まっているカスタマーハラスメント対策の義務化については、現在「スーパーマーケット業界におけるカスタマーハラスメント対策について」という業種別の動画も公開されています。

メンタルヘルスに関する動画

働く人のメンタルヘルスに関しても、厚生労働省が「こころの耳」というサイトを開設しています。サイトの中には、職場のメンタルヘルスに関する様々なテーマを短時間で学ぶことができる動画が公開されています。

内容は、セルフケア、家族によるケア、同僚によるケア、職場のメンタルヘルス対策、ストレスチェックに分かれています。

今回とり上げた動画はこちらから、ご覧ください。

育児休業等給付
に関する動画



ハラスメント
に関する動画※



メンタルヘルス
に関する動画



※スクロールすると、ハラスメント対策研修の動画があります。

従業員にリーフレットを配布するだけでは、実際に目を通さなかったり、内容を十分に理解していなかったりすることも多くあるかもしれません。今回紹介した動画等をうまく活用していきたいものです。

2025年の産業別 1人平均賃金改定額

1月号では、産業別に2025年の賃金改定状況を紹介しました。今回は追加で発表された同じ調査の結果*から、産業別に1人平均賃金の改定額などをみていきます。

2025年の改定状況

上記調査結果によると、2025年の賃金改定状況では、1人平均賃金を引き上げた企業は調査結果全体の91.5%（前年は91.2%）で、多くの産業で80%以上となりました。反対に、1人平均賃金を引き下げた企業は全体の1.1%（同0.1%）でした。

改定額と改定率の状況

同調査結果から、主な産業別に1人平均賃金の引き上げ額などをまとめると、下表のとおりです。

2025年の引き上げ額では、調査産業計が13,914円で、前年より1,731円増加しました。産業別では、建設業が2万円を超えました。多くの産業で1万円を超えています。引き下げ額は、調査産業計が8,909円で前年より8,361円減少しました。

2025年の引き上げ率は調査産業計が4.5%で、前年より0.4ポイント増加しました。産業別では建設業が5.9%で最も高く、4%以上の産業が多い状況です。

2026年の賃金改定では、どのくらいの金額が変化するでしょうか。

主な産業別1人平均賃金の改定額および改定率（円、%）

	引き上げ額		引き下げ額		引き上げ率		引き下げ率	
	2024年	2025年	2024年	2025年	2024年	2025年	2024年	2025年
調査産業計	12,183	13,914	-17,270	-8,909	4.1	4.5	-4.3	-3.5
建設業	15,386	20,724	-	-	4.4	5.9	-	-
製造業	13,304	15,991	-	-	4.5	5.2	-	-
電気・ガス・熱供給・水道業	14,619	19,611	-	-	4.3	5.3	-	-
情報通信業	15,485	14,285	-23,104	-	4.4	4.0	-5.3	-
運輸業、郵便業	9,720	11,480	-	-10,771	3.4	4.0	-	-3.9
卸売業、小売業	11,958	12,620	-	-8,280	4.4	4.3	-	-3.5
金融業、保険業	15,465	17,567	-	-	4.6	4.1	-	-
不動産業物品賃貸業	12,775	14,368	-	-	4.1	4.5	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	14,814	15,072	-	-	4.4	3.9	-	-
宿泊業、飲食サービス業	10,386	10,934	-14,923	-1,440	4.0	3.9	-3.9	-0.6
生活関連サービス業、娯楽業	9,146	8,264	-	-6,723	3.5	3.1	-	-1.8
教育、学習支援業	7,653	10,146	-1,326	-3,500	2.9	3.5	-0.7	-1.0
サービス業（他に分類されないもの）	7,526	8,897	-	-	3.3	3.5	-	-

厚生労働省「令和7年賃金引上げ等の実態に関する調査」より作成

*厚生労働省「令和7年賃金引上げ等の実態に関する調査」

常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業3,643社を対象に、2025年7月～8月に行われた調査です。有効回答率は50.7%でした。ここでの1人平均賃金は、所定内賃金（諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない）の1ヶ月1人当たりの平均額です。詳細は次のURLのページの1a-3a-1表から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001231247&cycle=0>

産業別にみる 正社員の年間教育訓練時間

従業員への教育訓練は、スキルの向上や業務効率化を促進し、組織全体の競争力を高める効果があります。ここでは産業別のOFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）や、社外で実施する教育訓練）の受講時間に関するデータをご紹介します。

OFF-JT の受講状況

厚生労働省が毎年実施している調査の最新結果*によると、2023年度にOFF-JTを受講した正社員の割合は44.6%で、50%を下回りました。主な産業別の割合は、おおむね30～60%の範囲となっています。

OFF-JT の受講時間

次に同調査結果から、主な産業別に2023年度のOFF-JTを受講した正社員の受講時間別割合をまとめると、下表のとおりです。

どの産業も10時間未満の割合が最も高く、中には50%を超える産業もみられます。

平均延べ受講時間は、全体では23.2時間でした。産業別では20時間台が多いものの、20時間を下回る産業や30時間を超える産業もあり、OFF-JTの受講時間に差が出ています。

企業を取り巻く環境の変化によって、従業員の教育訓練時間が減っている企業もあるでしょう。短時間で効果的な教育訓練ができるような、効率的な取組が必要になってくると思われるます。

OFF-JTを受講した正社員の延べ受講時間別割合（%）

	10時間未満	10～15時間未満	15～20時間未満	20～30時間未満	30～50時間未満	50時間以上	平均延べ受講時間（推計）
全体	45.1	15.0	10.5	9.8	8.1	11.3	23.2
建設業	33.0	15.7	12.9	13.8	10.0	14.6	28.8
製造業	42.0	17.1	9.8	11.3	8.1	11.6	23.4
電気・ガス・熱供給・水道業	46.6	16.0	9.9	7.8	8.3	11.5	23.1
情報通信業	43.3	18.6	8.6	6.7	8.6	14.1	26.3
運輸業、郵便業	44.7	18.1	10.3	9.2	8.1	8.9	22.0
卸売業、小売業	48.8	13.5	11.1	7.5	8.0	11.1	22.0
金融業、保険業	44.1	4.0	8.3	15.7	8.3	17.8	30.4
不動産業、物品賃貸業	49.2	18.9	14.3	4.0	8.0	5.6	17.4
学術研究、専門・技術サービス業	38.0	17.0	9.0	14.0	9.6	12.5	26.0
宿泊業、飲食サービス業	59.4	9.1	12.9	3.0	7.1	8.5	16.8
生活関連サービス業、娯楽業	39.6	12.2	8.1	9.3	15.5	15.3	30.2
教育、学習支援業	37.7	25.5	7.5	5.9	11.5	12.0	23.4
サービス業（他に分類されないもの）	55.1	9.6	14.5	8.8	4.7	7.3	18.3

厚生労働省「令和6年度能力開発基本調査」より作成

*厚生労働省「令和6年度能力開発基本調査」

常用労働者30人以上の民営事業所から抽出した7,218事業所や、その事業所に勤める常用労働者から抽出した者などを対象に、2024年10月1日時点の状況について、年間の取組は2023年度の1年間の状況について行った調査です。発表は2025年6月です。ここでの数値は時間が不明とした割合を除いています。詳細は次のURLのページの第3表から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001229427&cycle=8&year=20241>



今月のお知らせ

確定申告の受付開始

2026年2月16日（月）より確定申告の受付が開始されます。
 期限は同年3月16日（月）です。
 オンラインでも申告可能です。
 詳しくは国税庁のサイトをご参照ください。

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/shinkoku/tokushu/index.htm>

新入社員研修 2026 受講生募集

◆毎年ご好評いただいております新入社員研修を今年も開催いたします◆

・開催日時：2026年3月30日(月)、31日(火) 9:30-17:00

・受講費用：28,000円/人(税別) テキスト・昼食代込み

・締切：2026年3月17日(火) 17:00まで

・申し込み：同封チラシ、QRコード、下記URLからお待ちしております。

https://synergy-management.co.jp/new_employee_training2026/



ほぼ毎朝利用しているコンビニがあるのですが、そこの店員さんが顔を覚えてくれたようで、会計の時に話しかけてくれるようになりました。ほんの挨拶程度ですが、心がホッとする瞬間です。

Sさん

先日、会社の同僚と吉野家に行ったら、お会計が「1,111円」。また別の日、仕事中に物の下敷きになっていた電卓を見てみると、数字が「7,777,777,777」。こういう時少しテンションあがりませんか？

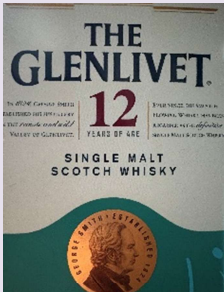
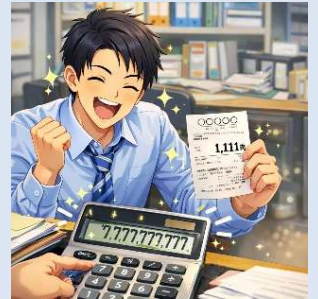
Mさん

編集後記!!

最近の小さな



スタッフが日常の中で感じた
 “ほんの少しの幸せ”を
 お届けするコーナーです。
 写真やイラストと共に
 ほっこりとお楽しみください♪



たまたま酒屋に行ったら、グレンリベット12年が大特価1,000円引きで売られていました！これは買うしかない！と思い、則購入。ほんのり甘みを感じる飲みやすいウイスキーです。ミックスナッツと一緒にチビチビ楽しみたいと思います！！

Oさん

最近「ふくい健康の森」にバドミントンをしに行きました。自宅からおそらく15年以上前のボロボロの回数券を発掘。使えるかな～使えないだろうな～とソワソワしながら受付に出すと、「使えますよ～！」とのこと。このご時世なので、きっと値上げもしているだろうに…ラッキー！あと4枚残っているので、運動不足解消しにまた行ってきます★

Hさん