

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.876 2024.6.18

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター
2024年6月7日号

OPECプラスが減産縮小を決定

～今後の原油相場への影響は？

経済・金融フラッシュ

2024年6月10日号

米雇用統計(24年5月)

～雇用者数は市場予想を大幅に上回ったほか、
賃金上昇率も前月、市場予想を上回る

経営TOPICS

統計調査資料

景気動向指数

(令和6(2024)年4月分速報)

経営情報レポート

**変化の激しい時代に生き残る!
福利厚生による組織風土の改革方法**

経営データベース

ジャンル:入社・退職・休職 > サブジャンル:入社・採用
**管理監督者に労働条件を明示する必要性
外国人を採用する際の留意点**

発行:税理士法人日下事務所

OPECプラスが減産縮小を決定 ～今後の原油相場への影響は？

ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 OPECプラスは、今月2日に会合を開き、減産の一部縮小を決定した。

現在行っている減産のうち、日量366万バレル分について来年末まで延長する一方、自主減産の日量220万バレル分について、今年10月から来年9月にかけて減産規模を段階的に縮小する。

原油価格(WTIと東京ドバイ)



(注) WTIは期近物。ドバイは東京原油スポット市場中東産ドバイ原油、翌月 or 翌々月渡し、現物、FOB、中心値
(資料) Financial Times、日本経済新聞

2 事前の予想では、日量220万バレルの自主減産は期限延長されるとの見立てがコンセンサスとなっており、今年年末まで延長されるとの予想も見受けられた。

従って、延長が9月末までに留まったのみならず、このタイミングで収束まで見据えた減産縮小が決定されたことはサプライズであった。

おそらく、減産が長引くにつれて参加国の間で減産縮小を望む声が強まり、サウジが結末の演出等を重視して譲歩したものと推測される。

3 減産縮小が決定されたことは原油価格にとって抑制材料に位置付けられる。

秋以降、段階的な減産縮小が行われることは原油需給を緩和させるうえ、先々の段階的な減産縮小が見えていることで、投資家が原油を積極的に買い進めづらくなる面もある。

4 ただし、今後も原油価格の大幅な下落は期待しづらいただろう。まず、当面、9月末にかけては減産が維持される一方、米国で原油の需要期にあたるドライブシーズンが続くことで世界的な需給がタイト化しやすい。

その後、年終盤には米国の段階的な利下げ開始が視野に入ってくることで、景気回復期待とドル安が価格の支えになると考えられる。また、今後も中東における地政学リスクの早期鎮静化が見込みづらいことや、OPECプラスによる減産縮小が、声明文に明記されているように、今後延期や一時停止、撤回となる可能性がある点も原油価格の支えになる。

今年年末までの展開としては、1バレル60ドル台後半から80ドル台前半（WTI先物・期近物ベース）をレンジとする推移が想定され、年末に70ドル台半ばで着地すると予想している。

「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」よりご確認ください。

米雇用統計(24年5月)

～雇用者数は市場予想を大幅に上回ったほか、賃金上昇率も前月、市場予想を上回る

ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書(画像情報等含む)に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 結果の概要:雇用者数が市場予想を上回る一方、失業率は予想に反して上昇

6月7日、米国労働統計局(BLS)は5月の雇用統計を発表した。非農業部門雇用者数は、前月対比で+27.2万人の増加^(注1)(前月改定値:+16.5万人)と+17.5万人から下方修正された前月、市場予想の+18.0万人(Bloomberg集計の中央値、以下同様)を大幅に上回った。

(注1)季節調整済の数値。以下、特に断りがない限り、季節調整済の数値を記載している。

2 結果の評価:賃金の伸びが加速し、早期利下げの可能性は後退

事業所調査の非農業部門雇用者数は5月が前月比+27.2万人と過去1年(23年5月~24年4月)の月間平均増加ペース(+23.2万人)を上回り、足元で雇用増加ペースが再加速したことを示した。

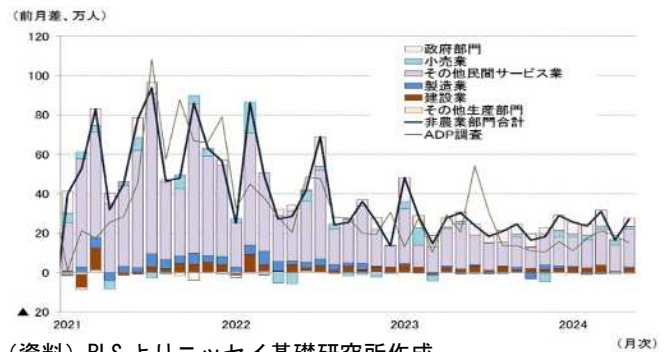
これに対し、家計調査は就業者が前月比▲40.8万人と年初から最大の減少となったほか、労働参加率の低下、失業率の上昇など労働市場が減速していることを示しており、回復を示した事業所調査と対照的な結果となった。

3 事業所調査の詳細:医療、政府部門、娯楽・宿泊の伸びが加速

事業所調査のうち、民間サービス部門は前月比+20.4万人(前月:+15.8万人)と前月から伸びが加速した。民間サービス部門の中では、小売業が前月比+1.3万

人(前月:+2.3万人)、運輸・倉庫が+1.1万人(前月:+2.0万人)と前月から伸びが鈍化した。一方、専門・ビジネスサービスが+3.3万人(前月:▲0.1万人)と前月からプラスに転じたほか、医療サービスが+6.8万人(前月:+6.0万人)、娯楽・宿泊が+4.3万人(前月:0.7万人)と前月から伸びが加速した。

非農業部門雇用者数の増減(業種別)



4 家計調査の詳細:全体の労働参加率は低下もプライムエイジは上昇

家計調査のうち、5月の労働力人口は前月対比で▲25.0万人(前月:+8.7万人)と前月から大幅なマイナスに転じた。内訳を見ると、失業者数が+15.7万人(前月:+6.3万人)と前月から伸びが加速した一方、就業者数が▲40.8万人(前月:+2.5万人)と前月から大幅なマイナスに転じて労働力人口全体を押し下げた。非労働力人口は+43.3万人(前月:+9.4万人)とこちらは前月から大幅に伸びが加速した。

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

景気動向指数

(令和6(2024)年4月分速報)

内閣府 2024年6月7日公表

結果の概要

1 4月のCI(速報値・令和2(2020)年=100)は、先行指数:111.6、

一致指数:115.2、遅行指数:105.8となった(注)。

先行指数は、前月と比較して0.1ポイント下降し、3か月ぶりの下降となった。3か月後方移動平均は0.64ポイント上昇し、5か月連続の上昇となった。7か月後方移動平均は0.24ポイント上昇し、9か月連続の上昇となった。一致指数は、前月と比較して1.0ポイント上昇し、2か月連続の上昇となった。3か月後方移動平均は0.77ポイント上昇し、4か月ぶりの上昇となった。7か月後方移動平均は0.06ポイント下降し、4か月連続の下降となった。

遅行指数は、前月と比較して0.8ポイント下降し、3か月ぶりの下降となった。3か月後方移動平均は0.23ポイント上昇し、2か月ぶりの上昇となった。7か月後方移動平均は0.04ポイント下降し、3か月ぶりの下降となった。

(注) 公表日の3営業日前(令和6(2024)年6月4日(木))までに公表された値を用いて算出した。

以下の理由により、CIは全期間遡及改訂されている。

- 「L4実質機械受注(製造業)」は、実質化に用いる国内品資本財物価指数の遡及改訂に伴い、令和6(2024)年2月分以降が遡及改訂された。
- 「法人企業統計調査」令和6(2024)年1~3月期公表及び季節調整替えに伴い、「L10投資環境指数(製造業)」「C8営業利益(全産業)」「Lg3実質法人企業設備投資(全産業)」が全期間で遡及改訂された。

2 一致指数の基調判断

景気動向指数(CI一致指数)は、下方への局面変化を示している。

3 景気動向指数(一致指数)個別系列の推移

	単位	2024/1	2	3	4	
C I 一致指数	2020年=100	112.9	112.3	114.2	115.2	
(前月差)	(%)	(▲3.0)	(▲0.6)	(1.9)	(1.0)	
(3か月後方移動平均(前月差))	(%)	(▲0.90)	(▲0.83)	(▲0.57)	(0.77)	
(7か月後方移動平均(前月差))	(%)	(▲0.36)	(▲0.40)	(▲0.16)	(▲0.06)	[寄与度]
C1 生産指数(鉱工業)	2020年=100	98.0	97.4	101.7	101.6	[▲0.01]
C2 鉱工業用生産財出荷指数	2020年=100	96.9	96.0	97.8	97.2	[▲0.10]
C3 耐久消費財出荷指数	2020年=100	99.0	93.4	97.9	100.2	[0.20]
C4 労働投入量指数(調査産業計)	2020年=100	102.1	104.4	101.0	-	[▲0.01]
C5 投資財出荷指数(除輸送機械)	2020年=100	102.6	99.7	104.9	106.2	[0.16]
C6 商業販売額(小売業)(前年同月比)	%	2.1	4.7	1.1	2.4	[0.17]
C7 商業販売額(卸売業)(前年同月比)	%	0.7	3.0	▲1.7	5.4	[0.69]
C8 営業利益(全産業)	億円	200,102	201,394	202,687	-	[0.03]
C9 有効求人倍率(除学卒)	倍	1.27	1.26	1.28	1.26	[▲0.28]
C10 輸出数量指数	2020年=100	104.2	99.7	103.0	103.8	[0.10]

※寄与度は、一致指数の前月差に対する個別系列の寄与度を示す。

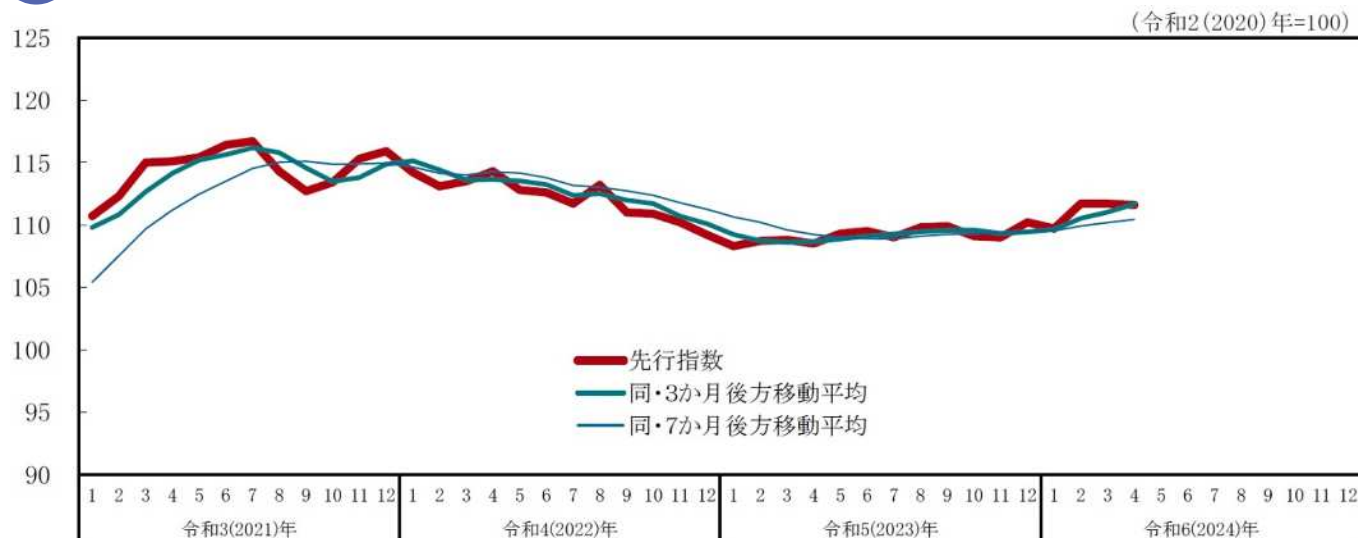
当該系列の寄与度がプラスは、 当該系列の寄与度がマイナスは

- 「C4 労働投入量指数(調査産業計)」「C8 営業利益(全産業)」は現時点では算出に含まれていないため、トレンド成分を通じた寄与のみとなる。なお、各個別系列のウェイトは均等である。

資料

1 CI先行指数の動向

1 先行指数の推移



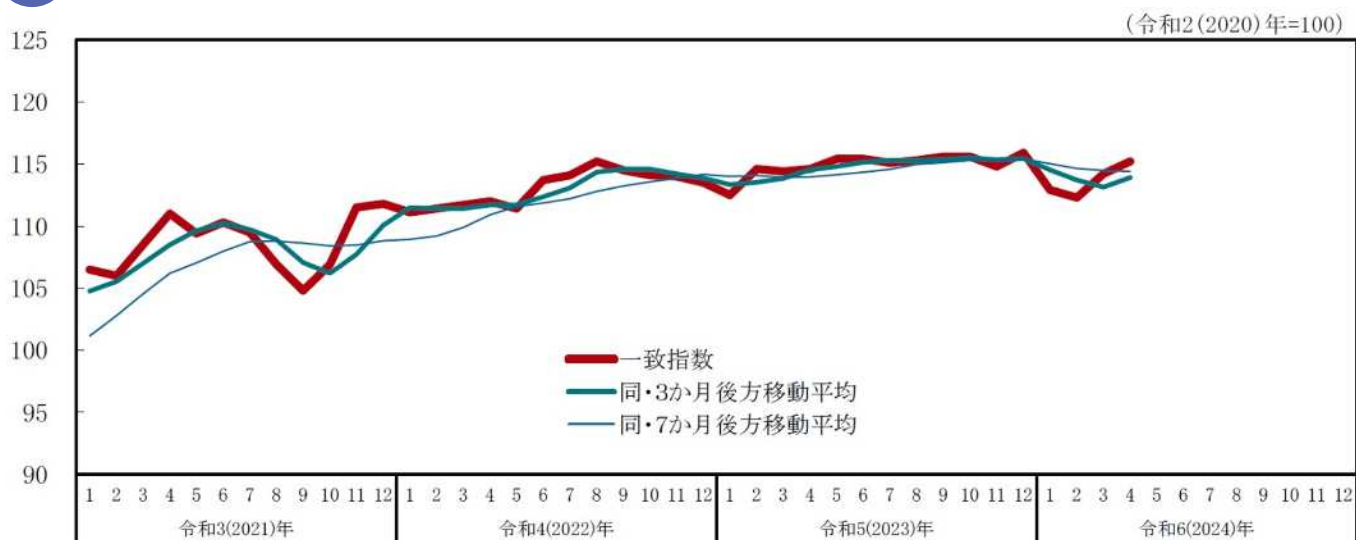
2 先行指数採用系列の寄与度

		令和5(2023)年		令和6(2024)年			
		11月	12月	1月	2月	3月	4月
CI 先行指数		109.0	110.2	109.7	111.7	111.7	111.6
	前月差(ポイント)	-0.1	1.2	-0.5	2.0	0.0	-0.1
L1 最終需要財在庫率指数	前月差	3.8	-2.0	3.2	-3.9	6.6	1.3
	寄与度(逆サイクル)	-0.45	0.29	-0.38	0.55	-0.48	-0.16
L2 鉱工業用生産財在庫率指数	前月差	-0.2	-2.0	1.1	-4.8	7.9	-1.9
	寄与度(逆サイクル)	0.09	0.39	-0.14	0.86	-0.53	0.44
L3 新規求人数(除学卒)	前月比伸び率(%)	-0.3	1.5	-1.2	1.6	-0.7	-4.1
	寄与度	-0.07	0.15	-0.17	0.17	-0.11	-0.67
L4 実質機械受注(製造業)	前月比伸び率(%)	-4.0	6.0	-13.5	9.3	19.2	
	寄与度	-0.12	0.20	-0.47	0.31	0.60	
L5 新設住宅着工床面積	前月比伸び率(%)	-2.2	3.4	-1.6	-2.1	-2.6	13.4
	寄与度	-0.11	0.24	-0.08	-0.10	-0.13	0.76
L6 消費者態度指数	前月差	0.5	0.9	0.8	0.9	0.5	-1.2
	寄与度	0.18	0.31	0.27	0.30	0.15	-0.55
L7 日経商品指数(42種総合)	前月比伸び率(%)	0.4	-0.5	0.8	0.2	1.6	2.0
	寄与度	-0.03	-0.22	0.04	-0.08	0.21	0.34
L8 マネーストック(M2)(前年同月比)	前月差	-0.1	0.0	0.2	-0.1	0.1	-0.3
	寄与度	-0.07	0.01	0.17	-0.07	0.09	-0.29
L9 東証株価指数	前月比伸び率(%)	3.8	-0.3	6.2	4.5	4.7	-0.8
	寄与度	0.19	-0.06	0.32	0.22	0.23	-0.12
L10 投資環境指数(製造業)	前月差	0.34	0.08	-0.12	-0.02	-0.05	
	寄与度	0.36	0.08	-0.14	-0.03	-0.07	
L11 中小企業売上げ見通しDI	前月差	-1.0	-3.8	2.0	-0.2	1.3	2.3
	寄与度	-0.07	-0.23	0.11	-0.02	0.07	0.15
一致指数トレンド成分							
	寄与度	-0.02	0.02	-0.02	-0.07	-0.04	-0.01
3か月後方移動平均		109.3	109.4	109.6	110.5	111.0	111.7
	前月差(ポイント)	-0.27	0.10	0.20	0.90	0.50	0.64
7か月後方移動平均		109.4	109.5	109.5	109.9	110.2	110.4
	前月差(ポイント)	0.07	0.13	0.03	0.38	0.28	0.24

(注) 逆サイクルとは、指数の上昇、下降が景気の動きと反対になることをいう。「L1 最終需要財在庫率指数」及び「L2 鉱工業用生産財在庫率指数」は逆サイクルとなっており、したがって、指数の前月差がプラスになれば、CI先行指数に対する寄与度のマイナス要因となり、逆に前月差がマイナスになれば、プラス要因になる。

2 CI一致指数の動向

1 一致指数の推移



2 一致指数採用系列の寄与度

		令和5(2023)年		令和6(2024)年			
		11月	12月	1月	2月	3月	4月
C I 一致指数	前月差(ポイント)	114.8	115.9	112.9	112.3	114.2	115.2
	前月比伸び率(%)	-0.8	1.1	-3.0	-0.6	1.9	1.0
C1 生産指数(鉱工業)	前月比伸び率(%)	-0.6	1.2	-6.7	-0.6	4.4	-0.1
	寄与度	-0.08	0.17	-0.59	-0.08	0.61	-0.01
C2 鉱工業用生産財出荷指数	前月比伸び率(%)	0.5	0.1	-6.2	-0.9	1.9	-0.6
	寄与度	0.07	0.02	-0.61	-0.13	0.27	-0.10
C3 耐久消費財出荷指数	前月比伸び率(%)	0.6	1.7	-10.6	-5.7	4.8	2.3
	寄与度	0.05	0.13	-0.75	-0.41	0.33	0.20
C4 労働投入量指数(調査産業計)	前月比伸び率(%)	-0.2	-0.6	-1.1	2.3	-3.3	
	寄与度	-0.02	-0.08	-0.14	0.30	-0.11	-0.01
C5 投資財出荷指数(除輸送機械)	前月比伸び率(%)	-1.2	4.6	-5.6	-2.8	5.2	1.2
	寄与度	-0.13	0.46	-0.59	-0.29	0.51	0.16
C6 商業販売額(小売業)(前年同月比)	前月差	1.3	-3.0	-0.3	2.6	-3.6	1.3
	寄与度	0.14	-0.32	-0.03	0.27	-0.23	0.17
C7 商業販売額(卸売業)(前年同月比)	前月差	-1.3	0.8	0.6	2.3	-4.7	7.1
	寄与度	-0.10	0.06	0.05	0.18	-0.18	0.69
C8 営業利益(全産業)	前月比伸び率(%)	0.1	0.1	0.7	0.6	0.6	
	寄与度	0.01	0.01	0.07	0.07	0.07	0.03
C9 有効求人倍率(除学卒)	前月差	-0.02	0.00	0.00	-0.01	0.02	-0.02
	寄与度	-0.22	0.05	0.05	-0.08	0.32	-0.28
C10 輸出数量指数	前月比伸び率(%)	-5.0	6.7	-4.1	-4.3	3.3	0.8
	寄与度	-0.53	0.58	-0.42	-0.44	0.32	0.10
3か月後方移動平均	前月差(ポイント)	115.3	115.4	114.5	113.7	113.1	113.9
	前月差(ポイント)	-0.17	0.10	-0.90	-0.83	-0.57	0.77
7か月後方移動平均	前月差(ポイント)	115.3	115.4	115.0	114.6	114.5	114.4
	前月差(ポイント)	0.02	0.08	-0.36	-0.40	-0.16	-0.06

(注) CIはトレンド(長期的趨勢)と、トレンド周りの変化を合成し作成されるが、トレンドの計算に当たっては、現時点で未発表の系列(前月比伸び率(%)又は前月差が未記入である系列)についても、過去のデータから算出(60か月から欠落月数を引いた後方移動平均)した長期的傾向(トレンド成分)を使用している。そのため、現時点で未発表の系列にもトレンドによる寄与度を表示している。

景気動向指数(令和6(2024)年4月分速報)の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



経営情報
レポート
要約版



労 務

変化の激しい時代に生き残る！

福利厚生による 組織風土の改革方法

1. 日本における組織風土改革の必要性
2. 福利厚生の種類と自社に適した設計方法
3. 組織風土の改革に向けた福利厚生の活用方法
4. 福利厚生による組織風土改革の実践事例



参考資料

『「カルチャー」を経営のど真ん中に据える』（遠藤功 著） 『実務！福利厚生改革』（可児俊信 著）
『いい会社には活きた社内制度がある。』（坂本光司 著） 『心理的安全性超入門』（ビジネスリサーチラボ
伊達洋駆 著） 『心理的安全性 最強の教科書』（ピョートル・フェリクス・グジバチ 著）他

1

企業経営情報レポート

日本における組織風土改革の必要性

顧客ニーズの変化が激しい昨今、企業が生き残るためには組織の柔軟性や社員の創造性の向上が必要不可欠となっています。また、IT 革命や DX など背景とした、いわゆるグローバル化が進む中で、これらに対応するべく会社の多様性も求められています。

いずれを実現するにも人材の育成と活用が鍵となりますが、そのためには人事制度や育成システムに合わせて、組織風土も大きく影響してきます。

言うまでもなく、組織風土は一朝一夕で改革できるものではありません。しかし、その第一歩として、社員にとって適正な福利厚生を充実することは非常に有効です。

そこで本レポートでは、福利厚生を通じた組織風土の改革方法について解説します。

■ 日本における組織文化の実態

(1) 組織文化に対する意識の違い

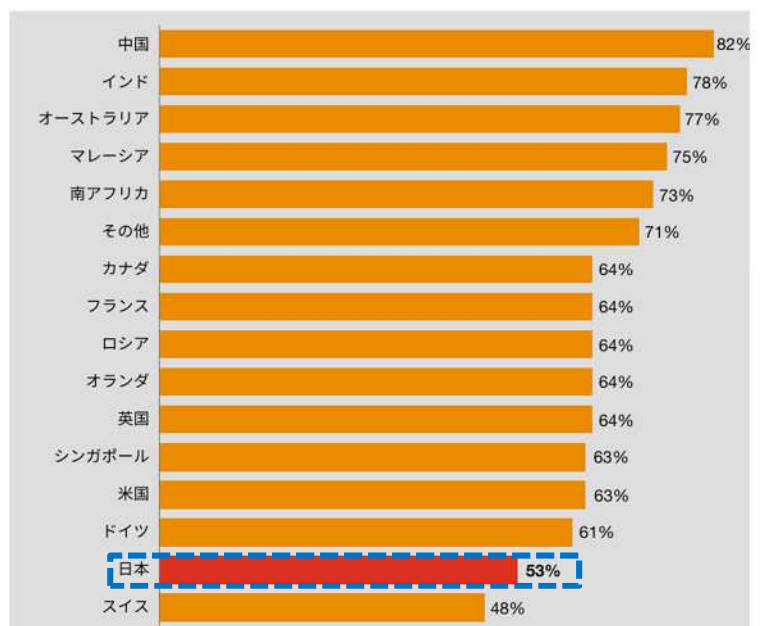
世界各国との比較で日本企業の労働生産性の低迷が問題視されている背景には、経営層の組織文化に対する問題意識の希薄さがあるとされています。

右図の通り、「経営層が組織文化を重要視する」という回答は、日本の経営層の認識が世界との比較において低い結果となっています。

つまり、日本企業が組織文化の進化において取り残されていることを意味しています。

■ 『組織文化』意識調査

経営層が重要視するテーマか？(2021年国別比較)



出所：PwC「グローバル組織文化調査 2021」

(2) 組織文化を起因とする不祥事

近年、日本の大手企業による様々な問題や不祥事（品質検査結果の偽装、保険の水増し請求、金融システムの停止など）に関するニュースをしばしば見かけます。

その都度、調査委員会などが立ち上げられ、原因究明が進められますが、主な要因の大半は「一方通行なトップダウン経営」「組織間の風通しの悪さ」「商習慣の変化に対する抵抗感」などに行きつきます。つまり、悪しき習慣が常態化し、まさに不健全な組織文化がこういった不祥事を招く真の理由であるといえるのです。

2

企業経営情報レポート

福利厚生の種類と自社に適した設計方法

この章では、福利厚生の種類や事例を紹介するとともに、自社に適した福利厚生の設計方法について解説します。

■ 福利厚生の種類と期待される効果

法定外の福利厚生には制限がなく、企業によってその内容は千差万別です。

ここでは、組織風土の健全化に有効と思われる5つの観点で分類し、導入することで期待される効果を解説します。

■ 福利厚生の種類と期待される効果

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| ①キャリア開発：職業能力の向上、競争力強化 | ②勤務体系：ワークライフバランスの改善 |
| ③健康促進：社員の健康保持、生産性向上 | ④家族支援：家庭と仕事の両立支援 |
| ⑤コミュニケーション支援：チームの協力と効率向上 | |

(1) キャリア開発

社員のスキルアップやキャリアパスを支援するための福利厚生で、例えば専門的な研修や資格取得の支援があります。これを活用することで社員の職業能力が向上し、企業の競争力が高まります。

専門性が求められる業界、例えば金融や高度な製造・サービス技術分野での導入が有効です。

(2) 勤務体系

柔軟な勤務体系として、フレックスタイムやテレワークの導入が一例で、社員がライフスタイルに合わせて働きやすくなり、社員のワークライフバランスが改善されます。サービス業やIT業界など、顧客の要求やプロジェクトベースで働く業種で特に効果的です。

(3) 健康促進

社員の健康維持と向上を目的とした制度で、例えばフィットネスクラブの利用補助があります。社員の体調を良好に保ち、生産性の向上に寄与します。特に、労働集約型の業種や冷蔵庫内の作業等、怪我や疾病リスクの伴う職場での導入効果が大きいと考えられます。

(4) 家族支援

社員の家庭生活をサポートする制度で、法定以上の手厚い育児休暇や介護休暇の提供がその例です。家庭と仕事の両立がしやすくなり、社員の職場での長期的な活躍が期待できます。特に、女性社員や高齢者の雇用が多い業界で効果が大きいとされます。

(5) コミュニケーション支援

社員同士の交流を深めるための施策や施設を指し、例えば社内スポーツや休憩時間に交流が図れるスペースの提供などがあります。職場の雰囲気良くなり、チームワークの向上が期待されるため、全ての業種に共通して効果があります。

3

企業経営情報レポート

組織風土の改革に向けた福利厚生を活用方法

この章では、導入した福利厚生が組織風土変革に向けて最大限の効果を発揮するための、福利厚生を活用方法を解説します。

■ 福利厚生導入時の留意点

(1) 目的と目標の明確化

福利厚生を導入する主な目的は、社員の心理的安全性と生産性を向上させ組織全体のパフォーマンスを高めることにあります。目的を明確に発信することで、福利厚生が会社としての取り組みであることを、社員に理解させることができます。

合わせて、管理する面における目標を設定することも重要です。目標設定には、具体的で測定可能な指標を用いることが必要です。例えば以下のような目標が挙げられます。

■ 具体的で測定可能な目標事例

- 次の四半期末までに社員の健康促進プログラム参加率を50%向上させる
- 1年以内に社員の自己報告による職場満足度を75%にする
- キャリア開発プログラムに10人参加し、基準を満たす昇格者を3人輩出する
- フレックスタイム制度の利用率を、1年以内に60%に拡大する

これらの目標は、福利厚生成果を定期的に評価し、必要に応じて計画を調整する際に非常に重要となります。

(2) ルールと管理者の明確化

社員が安心して福利厚生に参加するためには、ルールの明確化と管理者の適切な選出が不可欠です。管理者は、初期は管理職が担い、将来的には持ち回りや自薦他薦によって選ばれることで、社員の心理的安全性と参加を促進します。管理者が定期的に変わることで、多様な意見やニーズが反映され、全社員に受け入れられやすくなります。

また、ルールは福利厚生を享受できる条件を明確にし、参加が任意であることを社内メール等で周知し、質問や意見交換ができる場を定期的に設けるなどして理解を深めます。

さらに、社内報に参加者のポジティブな体験談を掲載することで、福利厚生プログラムへの参加が楽しいと感じるよう促し、透明性と自主性を尊重することによってプログラムの効果を最大限に引き出し、その結果として組織文化の健全化が期待できるのです。

■ 継続するための組織的管理手法

(1) 管理者のリーダーシップと社員の参加率向上

福利厚生プログラムの成功には、管理者のリーダーシップが不可欠です。管理者がプログラムの利点を積極的に伝え、自身も参加し、成功事例を共有することで、社員の参加意欲を引き出します。

このような環境は社員に前向きな行動を促し、主体的にプログラムに関わる姿勢を養います。

4

企業経営情報レポート

福利厚生による組織風土改革の実践事例

この章では、会社と社員にとって適正な福利厚生を導入し、健全な組織風土への改革に成功した企業の事例を紹介します。

■ 事例1 | 健康に関する社員の意識改革に福利厚生を活用したA社

A社概要	業種	社員数
	設備業	約70名

A社は、あるインフラ系の大手企業から業務を委託されています。健康管理が徹底されていないことで疾病の発生が多く、それが休業や生産効率の低下を招いていました。

この問題を解決するためには、社員の健康意識を高め、積極的な健康管理と疾病予防の取り組みを促す福利厚生プログラムを導入する必要があったのです。

そこで同社では「ヘルスケアポイント制度」を導入しました。この制度では、社員が健康診断を受ける、禁煙プログラムに参加する、定期的な運動に励むなどの健康促進活動に参加することでポイントが付与されます。

集めたポイントは、健康関連商品の購入や健康施設の利用、さらに健康を促進するアイテムと交換できるようになっています。

この制度を導入した結果、社員の定期的な健康診断の受診率が向上し、さらには運動プログラムへの参加や禁煙支援プログラムへの登録など、自己の健康を積極的に管理しようとする姿勢が見られるようになり、結果的に病気の早期発見や予防が進みました。

これらの健康関連の活動への参加が増えることで、社内での健康に対する意識が共有され、健康を重視する文化が根付きました。

このようにして、社員自身が健康の重要性を認識し、それを生活の一部として取り入れるようになったのです。

■ヘルスケアポイントの仕組み



＜ヘルスケアポイントのメリット・有効性＞

- 1 ポイントをインセンティブとして、疾病予防・健康増進に対する行動変容（運動、禁煙、健康診断受診等）を起こすことで、健康寿命が伸長し、医療・介護費用の増加抑制につながる。
- 2 健康者における健康・介護保険料負担と給付受益のバランスが改善する。
- 3 職域コミュニティでは、事業主の従業員の健康に対する関心が高まる。
- 4 地域コミュニティでは、支えられる側から支える側に回る。

出所：総務省「スマートプラチナスマートプラチナ社会推進会議」

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル:入社・退職・休職 > サブジャンル:入社・採用

管理監督者に労働条件を明示する必要性

採用する従業員が管理監督者にあたる場合、労働条件を明示する必要性はありますか。

採用する従業員が管理監督者にあたる場合、労働条件を明示する必要があります。これは労働基準法第15条において義務付けられています。

管理監督者とは、企業において従業員を指揮監督する地位にある者のことを指します。具体的には部長クラス以上の役職者が該当します。

同条では、このような管理監督者に対して、就業規則の作成および従業員への周知が義務付けられています。管理監督者に対して明示すべき労働条件の詳細を分かりやすく羅列すると、主な内容は以下のようになります。

①労働時間

所定労働時間（始業・終業時刻、休憩時間など）、時間外労働の有無と上限、フレックスタイム制の有無

②休日

週休日、祝日、年次有給休暇付与日数と取得条件

③賃金

基本給の決定方法、賞与・賞与算定方式、退職手当の支給有無と算定方式、残業代の支給有無と計算方法

④服務規律

遵守すべき服務規律（秘密保持、競業避止義務など）、違反した場合の制裁措置

⑤安全衛生

健康診断の実施、労災保険の加入

⑥退職

退職事由（定年、自己都合、会社都合など）、退職手続き

また、管理監督者は従業員を指揮監督する立場にあるため、その労働条件が一般従業員とは異なる可能性があります。

例えば、残業代の支給対象とならない場合や、退職手当の算定方法が異なる場合などが考えられます。そのため、管理監督者に対しては、その特殊性に応じた労働条件を明示する必要があります。

以上のように、管理監督者の採用に際しては、法令上の義務として労働条件を明示することが求められます。企業は適切な労働条件を定め、採用時に十分に説明する必要があるでしょう。

ジャンル:入社・退職・休職 > サブジャンル:入社・採用

外国人を採用する際の留意点

外国人を雇い入れる場合、
どのような点に留意すればよいのでしょうか。

外国人を採用する際には、文化的な違いや言語の壁など、様々な課題が存在します。そのため、企業側は十分な準備と配慮が求められます。

まず、外国人従業員の受け入れ体制を整備することが重要です。通訳や翻訳サポートを用意したり、母国語での就業規則や社内ルールを作成したりするなど、コミュニケーションの円滑化を図る必要があります。

また、外国人従業員向けの研修プログラムを用意し、日本の企業文化や業務慣行を学べる機会を設けることも有効でしょう。

次に、人事制度や福利厚生の見直しが求められます。例えば、宗教的な理由から特定の食事が制限される場合は、社員食堂のメニューに配慮する必要があります。また、祝祭日や休暇制度なども、母国の習慣に合わせて柔軟に運用できるように検討する必要があります。

さらに、外国人従業員の適切な評価と公正な処遇を実現するため、人事評価制度の見直しも重要です。言語力や文化的な違いを考慮した上で、能力を適切に評価できるシステムを構築することが求められます。

■外国人を採用する際の労働条件

①賃金

外国人労働者に対しても、最低賃金法に基づく地域別最低賃金が適用されます。賃金は出身国籍に関わらず、日本人労働者と同等以上でなければなりません。

②労働時間

時間外労働に関する規制(労基法第32条など)が適用されます。また、労働時間の把握が義務付けられています。

③休日・休暇

週休2日制や年次有給休暇制度(労基法第39条)が適用されます。

④安全衛生

労働安全衛生法に基づき、安全な労働環境を確保し、危険防止のための措置を講じる必要があります。

⑤雇用管理

不当な差別的取扱いは許されません。母国語による就業規則の説明や、コミュニケーション支援が求められます。

⑥社会保険

雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険への加入手続きが必要です。