

人事・労務管理を取り巻く 最近の法改正と動向 2023

2023年7月7日(金)

14:00~17:00

文京シビックセンター(会場・オンライン併用)

1. はじめに p.3

2. 2023年から2025年までの主な法改正 p.14

2023年 p.16

- ①1月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引上げ
- ②育児休業取得状況の公表の義務化
- ③人的資本情報の記載の義務化

2024年 p.63

- ④「建設事業」「自動車運転の業務(ドライバー)」「医師」における時間外労働の上限規制の猶予期間が終了
- ⑤社会保険の適用拡大
- ⑥障害者雇用率の引上げ
- ⑦労働条件明示ルールの変更

2025年 p.80

- ⑧高年齢雇用継続給付の見直し

3. その他、今後動きのありそうな法改正 p.84

巻末:参考資料の紹介(別紙あり)

p.94

1. はじめに

Chat GPTに聞いてみました！

<生成AIとは>
AIを用いてクリエイティブな成果物を生み出すことができるのが特徴的で、生成できるものは楽曲や画像、動画、プログラムのコード、文章など多岐にわたる。ジェネレーティブAI (Generative AI) とも呼ばれる。

Chat GPTに聞いてみた！

AIが仕事に与える影響は10年ほど前から議論されるようになったが、大半ほどの職業がどの程度AIで代替されそうかといった仮定のもとに予測する類のものだった。社労士業は3つの大きな柱があるが、1号業務と呼ばれる手続代行業務は近年オンライン化が進み、予測通り今後AIに代替されることになるだろう。自身にも“リスクリング”という言葉が呪文のように迫ってくる今日この頃である。

そもそも生成AIとは何なのだろうか？チャットGPTに聞いてみた。”生成”という言葉の意味も含めて知りたかったので、「生成AIとは？」と聞いてみたら、単なる「AI」の説明が返ってきた。“適切な指示が鍵”、“問いの立て方を設定するのは人間”、という意味がわかったような気がした。

最近のAI研究はおもしろい！

実際の職場にAIを導入した効果を、仕事や生産性に与えるミクロレベルのデータを用いて実証的な研究が進んできている。東大の川口大司教授らによる研究によると、AIがタクシードライバーの生産性に与える影響を乗務データから推測したところ、AIの生産性上昇効果は低スキルの人に集中していた。先行する海外の論文からも、同様に生産性の低い人ほど改善効果が大きかったという論文が発表されている。ITは高スキルの人々の価値を高める方向に働いてきたとするこれまでの研究結果とは異なる研究結果だ。非常に興味深い。

節約できた時間を有効に活用できているのだろうか？

IT技術の進歩は、業務遂行において時短の効果を生み出した。はたして節約できた「時間」を有効に活用できているのだろうか？新型コロナウイルスの世界的大流行により、世界27か国の調査によると、21年と22年では、一人当たりの通勤時間が週平均2時間ほど短くなったとのこと。余った時間が一体どのように使われていたかという点、「さらなる仕事に費やされた割合」が約40%で首位を占め、「レジャーや育児に当てられた時間」を上回っていた。ネット上で共有可能なカレンダーやテレビ会議システムの普及により、予定が一段と詰め込まれるようになったことも仕事が減らない一因になっているのではないかと指摘されている。

果たして私は・・・？などと考え出したら、レジュメ作成が進まなくなってしまったので、後ほど皆様と色々意見交換できたら幸いです。今日はどうぞよろしくお願いいたします。

人的資本経営において監査役の役割とは何でしょうか？



生成AI
に聞いてみました！

人的資本経営において、監査役は、以下の役割を果たします。

- 人的資本の重要性を認識し、経営陣に浸透させる。
- 人的資本の戦略的計画の策定と実行を監査する。
- 人的資本の投資効果を評価する。
- 人的資本のリスクを管理する。

監査役は、経営陣の意思決定を客観的かつ独立に監査することで、人的資本経営の健全性を確保する重要な役割を担っています。

具体的には、監査役は、以下の点について監査を行う必要があります。

- 経営陣が人的資本をどのように捉えているか。
- 経営陣が人的資本の戦略的計画をどのように策定・実行しているか。
- 経営陣が人的資本にどのように投資しているか。
- 経営陣が人的資本の投資効果をどのように評価しているか。
- 経営陣が人的資本のリスクをどのように管理しているか。

監査役は、これらの点について監査を行うことで、経営陣が人的資本経営を適切に行っているかどうかを確認することができます。また、経営陣が人的資本経営に関する問題を認識し、適切な対応を行うための助言を行うことも監査役の役割です。

人的資本経営は、企業の持続的な成長と競争力強化のために不可欠な経営戦略です。監査役は、経営陣の意思決定を客観的かつ独立に監査することで、人的資本経営の健全性を確保し、企業の成長と発展に貢献することができます。



Google Bard



人的資本経営において**社内**監査役の役割とは何でしょうか？



生成AI
に聞いてみました！

人的資本経営において、社内監査役は、経営陣の補佐役として、人的資本を適切に活用し、企業価値を向上させるために、以下の役割を担っています。

- 人材の採用・育成・評価・処遇に関する方針および実態の策定・実行支援
- 人材の多様性・ダイバーシティの推進
- 人材の安全衛生および健康管理
- 人材の労働環境の改善
- 人材の報酬・福利厚生の改善
- 人材の知的財産権の保護

社内監査役は、経営陣と連携してこれらの役割を担うことで、企業の人的資本経営を強化し、企業の持続的成長に貢献することができます。

人的資本経営は、企業の持続的成長のためにますます重要になってきています。社内監査役は、経営陣の補佐役として、人的資本を適切に活用し、企業価値を向上させるために、積極的に役割を果たしていくことが期待されています。

Google Bard



人的資本経営において社外監査役の役割とは何でしょうか？



生成AI
に聞いてみました！

人的資本経営において、社外監査役は、経営陣が人的資本を適切に活用し、企業価値を向上させているかどうかを監査する役割を担っています。具体的には、以下の点について監査を行います。

- 人材の採用・育成・評価・処遇に関する方針および実態
- 人材の多様性・ダイバーシティの推進状況
- 人材の安全衛生および健康管理
- 人材の労働環境
- 人材の報酬・福利厚生
- 人材の知的財産権の保護

社外監査役は、経営陣から独立した立場からこれらの点について監査を行うことで、経営陣が人的資本を適切に活用し、企業価値を向上させているかどうかをチェックし、是正を促す役割を担っています。

人的資本経営は、企業の持続的成長のためにますます重要になってきています。社外監査役は、経営陣が人的資本を適切に活用し、企業価値を向上させているかどうかを監査することで、企業の持続的成長に貢献することができます。

Google Bard



内 容：“資金”がないと経営ができない時代から、
”人“がないと経営ができない時代になりました。

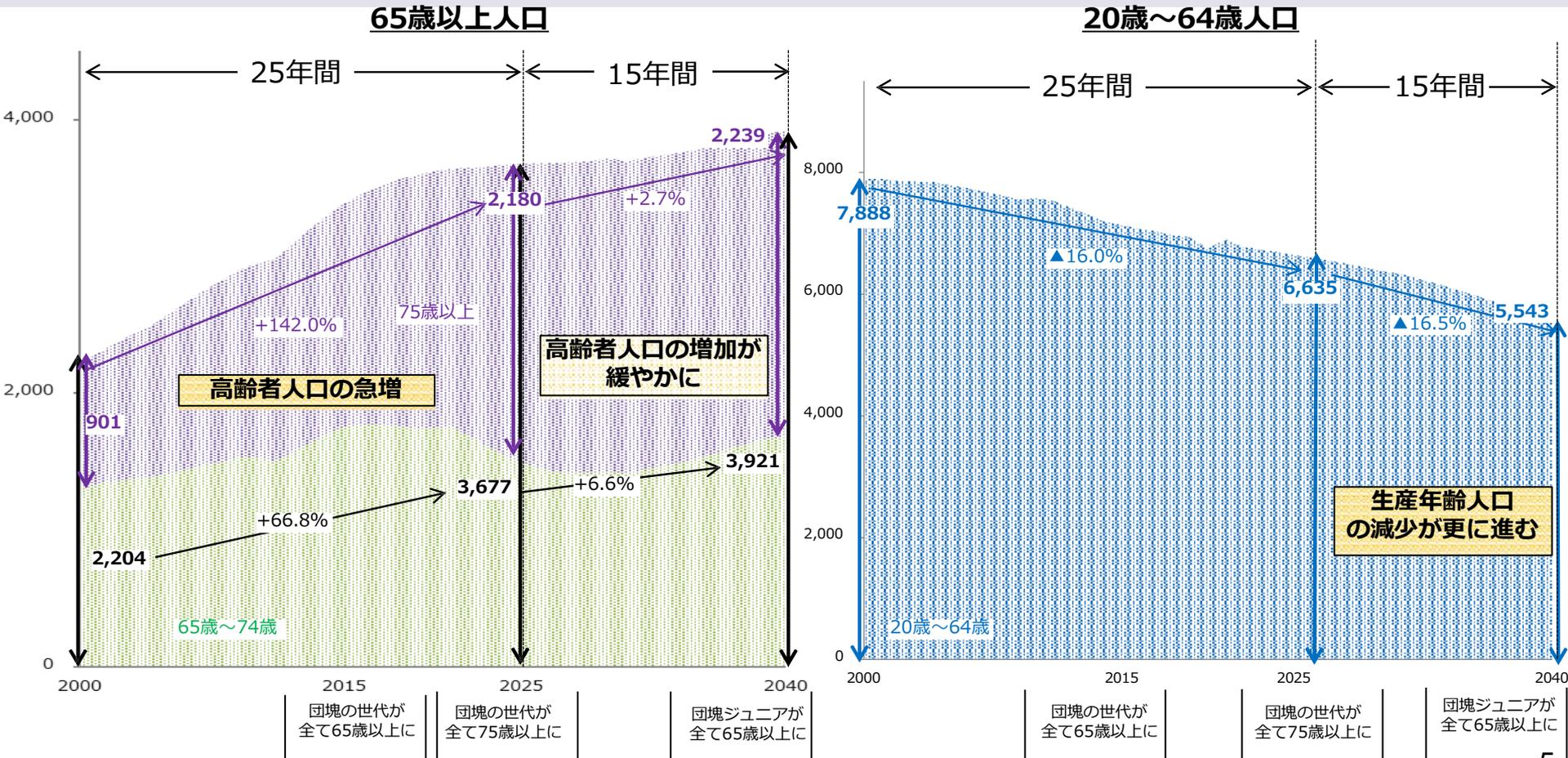
5月1日～暫くの間は
休業とさせていただきます。

人員確保が出来次第再開の予定です。
大変ご不便をおかけしますが、宜しく
お願い致します。

令和22（2040）年までの人口構造の変化

これまでとは全く違う
労働供給制約が起きている

- 65歳以上人口は、平成12（2000）年から令和7（2025）年にかけて急増。令和7（2025）年から令和22（2040）年にかけては増加が緩やかになる。
- 20歳～64歳人口は、令和7（2025）年から令和22（2040）年にかけて減少が更に進む。



生産年齢人口の減少が更に進む

(資料出所) 総務省「国勢調査」「人口推計」(各年10月1日現在) (2021年まで)
 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)(2016年以降)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

2022年の「合計特殊出生率」、過去最低の1.26、出生数も初の80万人割れ

- ✓ 厚生労働省は6月2日、2022年の日本人の人口動態統計（概数）を発表。
- ✓ 1人の女性が生涯に産む子どもの推計人数を示す「合計特殊出生率」は、1947年以降で最低の「**1.26**」。
- ✓ 1年間に生まれた子どもの数（出生数）は77万747人で、1899年の統計開始以来、初めて**80万人**を割り込み、**過去最少**を更新。

東京都**1.04**
全国最低

岸田首相が掲げる異次元の少子化対策

こども未来戦略会議 「こども未来戦略方針」(6月13日閣議決定)

2024年度から3年間かけて「こども・子育て支援加速化プラン」を集中的に取り組むと発表。3年間で事業費ベースで年3兆円台半ばの財源が必要だが、財源論は後回し。

財源…社会保障の歳出削減や社会保険料への上乗せを想定する「支援金制度(仮称)の創設?!

◆企業に関する主な取組

- ・児童手当の拡充: 所得制限撤廃、高校生年代まで支給延長
- ・育児休業給付: 産後パパ育休の給付率引上げ(手取り8割相当から10割相当)
- ・雇用保険: パート、、アルバイトなどへの適用拡大
- ・出産費用の保険適用の導入
- ・育児期の柔軟な働き方支援: 在宅拡充(3歳までのテレワーク努力義務、残業免除(小学校就学前までに延長)、選択的週休3日制の普及 等

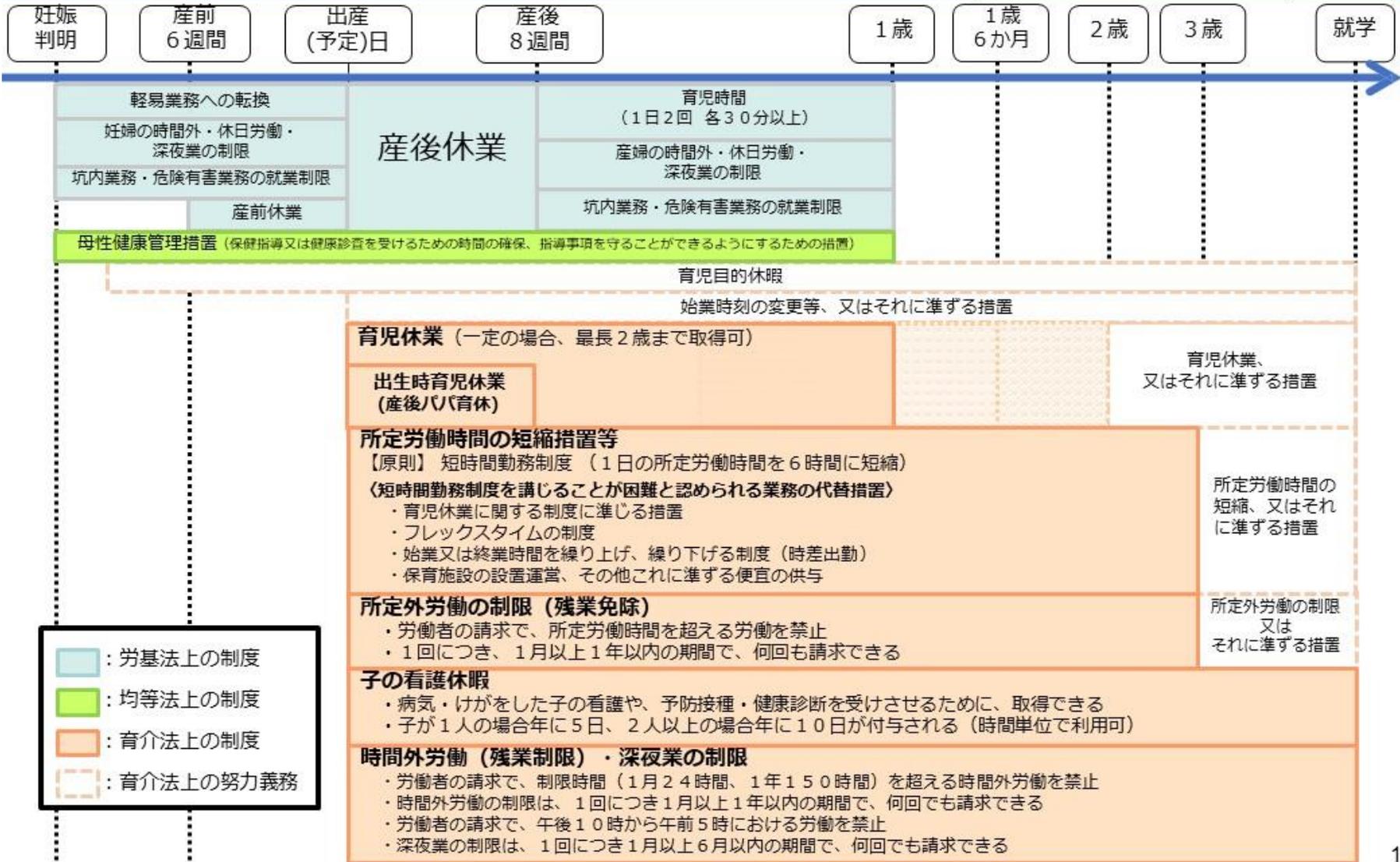
経済同友会 新浪剛史代表幹事(2023.6.14記者会見)
「(日本)の子どもの7人に1人が困窮化している状況を考えると、大反対であり、所得がたくさんある人に(給付が)本当に必要なのか? 国に必要なことは経済3団体(経済同友会、経団連、日本商工会議所)が一つの声になって(求めて)いきたい」

経済界の反応に当事者たちはどう感じたのだろうか?
オンラインに寄せられていたコメントを見ると…

妊娠・出産・育児期の両立支援制度

妊娠・出産・育児期の両立支援制度

今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会（第5回）
 令和5年3月24日
 参考資料



- : 労基法上の制度
- : 均等法上の制度
- : 育介法上の制度
- : 育介法上の努力義務

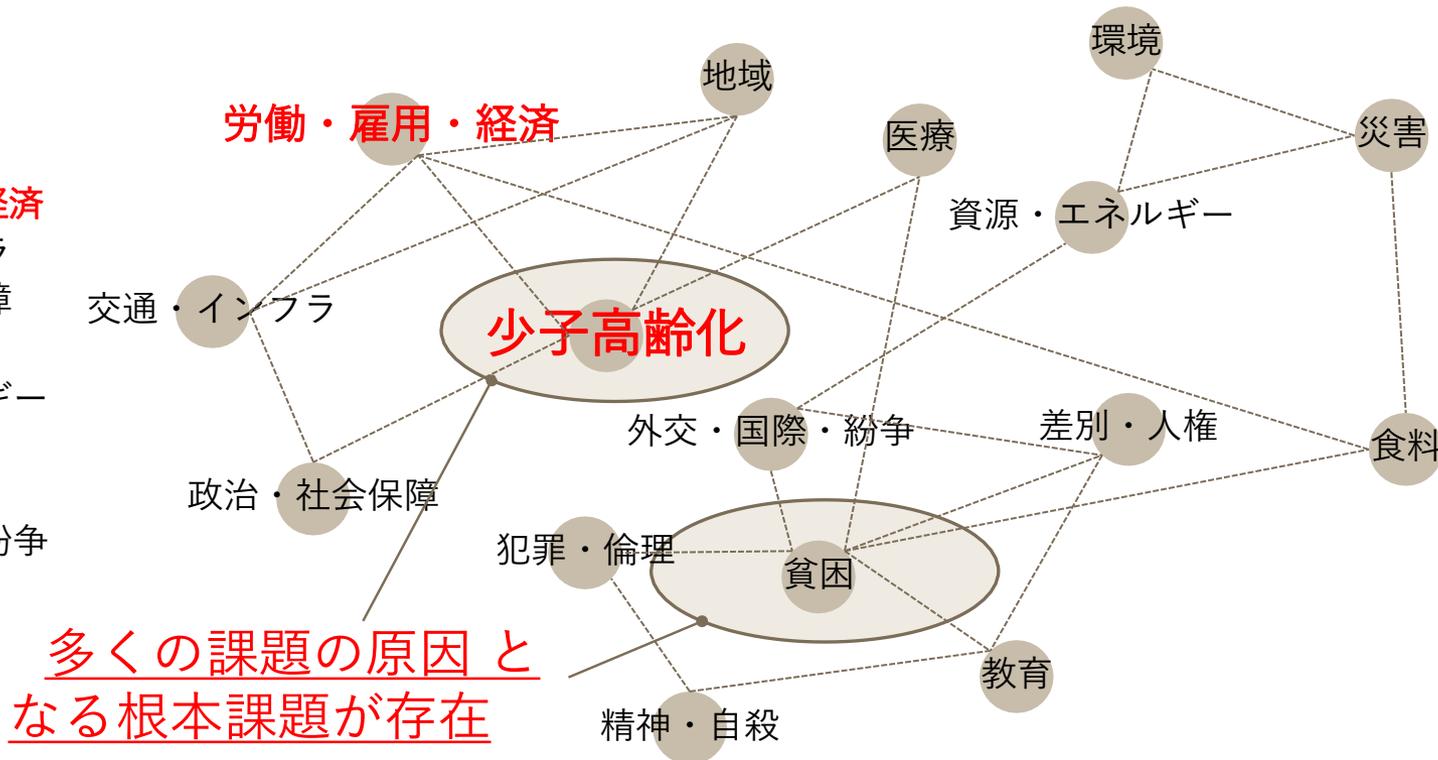
多くの課題の原因となる根本課題が存在する「少子高齢化」

社会課題は、複数の課題が絡み合う複雑(Complex)な構造となっている
(故に、他の課題よりも解決が困難)

社会課題の分類

社会課題俯瞰図

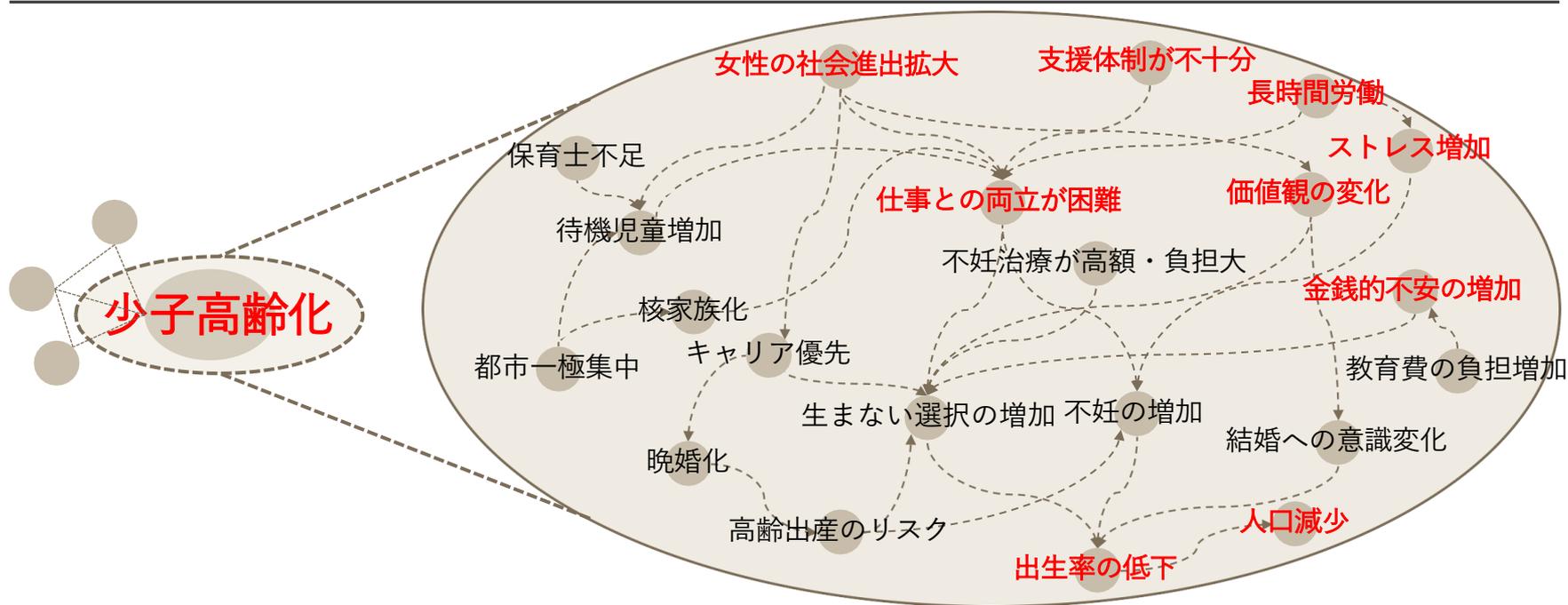
- 1 少子高齢化
- 2 地域格差
- 3 貧困
- 4 労働・雇用・経済
- 5 交通・インフラ
- 6 政治・社会保障
- 7 災害
- 8 資源・エネルギー
- 9 食料
- 10 差別・人種
- 11 外交・国際・紛争
- 12 犯罪・倫理
- 13 精神・自殺
- 14 教育
- 15 医療



少子高齢化がもたらす多くの課題へのアプローチ

そのため、単一の社会課題だけでなく社会システム全体の構造を捉えながら、包括的にアプローチしていくことが重要

少子高齢化のシステム構造(一部抜粋)



企業が優秀な人材を惹きつけて、かつ活かしていくには、こうした課題を認識し、それに合わせた柔軟な制度や仕組みを創出していくことが肝要なのではないだろうか。

2. 2023年から2025年の主な法改正

2023年から2025年の主な法改正

施行年	改正内容	法律等	施行日	対象
2023年	①11月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引上げ	労働基準法	4月1日	中小企業 (大企業は2010年4月から適用)
	②育児休業取得状況の公表の義務化	育児・介護休業法	4月1日	従業員数が常時1,001人以上の企業
	③人的資本情報の記載の義務化	企業内容の開示に関する内閣府令	・2023年1月31日公布・施行 ・同年3月31日以後終了する事業年度に係る有価証券報告書等から適用	有価証券報告書の提出義務がある企業
2024年	④「建設事業」「自動車運転の業務(ドライバー)」「医師」における時間外労働の上限規制の猶予期間が終了	労働基準法	4月1日	建設業、自動車運転の業務を必要とする事業者、病院・診療所など
	⑤社会保険の適用拡大	厚生年金保険法・健康保険法	10月1日	従業員数が常時51人以上の企業
	⑥障害者雇用率の引上げ	障害者雇用促進法	4月1日	従業員が一定数以上の規模の事業主
	⑦労働条件明示ルールの変更	労働基準法施行規則	4月1日	全企業
2025年	⑧高年齢雇用継続給付の見直し	雇用保険法	4月1日	全企業

2023年施行の法改正

- ① 1月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引上げ
- ② 育児休業取得状況の公表の義務化
- ③ 人的資本情報の記載の義務化

【①の動向】 残業削減へ中小企業「対応済み」、1割

1月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引き上げ

中小企業には実質適用猶予期間が4年間あったが、対応が思うように進んでこなかったのが実情がある。

●エン・ジャパン調査(2023年2月実施)

- ✓ 時間外労働の削減や業務内容の見直し、社員の採用などの対応を「実施済み」 **11%**
- ✓ 賃金割増率の引上げで経営に支障が出る **40%**
- ✓ 対応が未定 **43%**
- ✓ 残業時間が少なく対応の必要がない **15%**

➤ 神奈川県の中小部品メーカーの社長

ここに来て、急速に受注が回復し、現場はフル稼働状態。
足元の急速な人手不足で中途採用は難しく、残業の割増分を支払わざるを得ない状況。

➤ 神奈川県の部品製造会社の社長

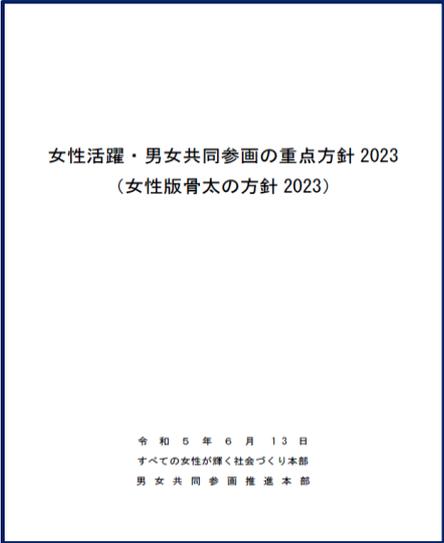
残業代が増えることを考えると、ベアに慎重にならざるを得ない。

➤ みずほリサーチ&テクノロジーズ 酒井主席エコノミスト

「残業代増加は経営コストを引き上げる。今後の中小の賃上げの下押し要因になりかねない」と指摘。

【②の動向】 育児休業取得率の開示制度の拡充の検討

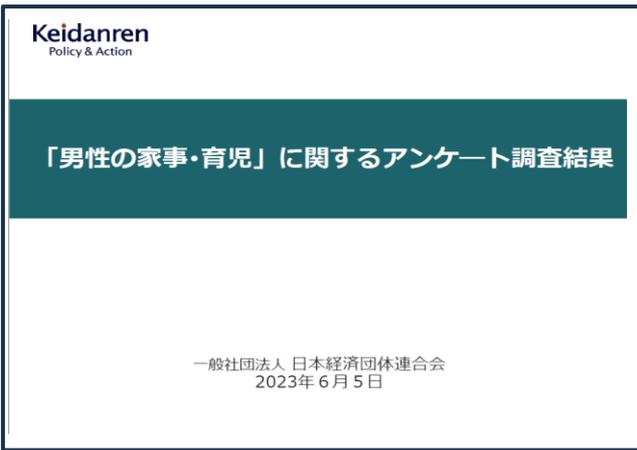
育児休業取得状況の公表の義務化



出所：内閣府ホームページ

次世代育成支援対策推進法の事業主行動計画に、男性の育休取得を含めた育児参加や育休からの円滑な職場復帰支援、育児のための時間帯や勤務地への配慮等に関する目標・行動を義務付けるとともに、**育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討する。**【厚生労働省】

【企業の取組事例】 男性の育休取得を促すための積極的な取組・工夫



出所：経団連ホームページ

目次	
1. 調査概要	P 2
2. 回答企業の属性	P 3
3. 育児休業取得率 (男性・女性)	P 4
4. 育児休業取得期間 (男性)	P 5
育児休業取得期間 (女性)	P 6
5. 男性の家事・育児を促進する上での課題	P 7
6. 男性の家事・育児を促進するため、現在、取り組んでいること	P 8
7. 男性の家事・育児を促進する取組みで効果を感じていること	P 9
8. 男性の家事・育児を促進するため、今後、取り組む必要があること	P10
9. 男性社員に育児休業取得を促すための積極的な取組み・工夫	P11
10. 代替要員の確保等に関する具体的な取組み・工夫	P15

●メッセージ発信や意向確認等の積極的な働きかけ

1. 経営トップや人事部からのメッセージ発信

- 経営トップから対象社員へメッセージを送付
- 対象社員に職場上司による直筆のメッセージ（育休取得の後押しや応援メッセージ）を送付
- 人事部長から社員、所属長、部支店長に対して、1か月の育休取得を推進するメッセージを送付

2. 複数回の意向確認

- 配偶者の出産予定の3ヵ月前、2ヵ月前、1ヵ月前（計3回）に育休取得の意向を対象社員に確認
- 対象社員にシステムやメール等を通じて複数回の意向確認
- 上長による意向確認後、人事部門から意向確認

3. 早期の意向確認

- 「出産予定についての事前共有申請書」の提出
- 出産予定の6週間までに「育休取得計画シート」の提出

4. 面談等による丁寧な説明・情報提供

- 上長と勤労部門による三者面談を実施し、取得に向けた計画表の作成を推奨
- 対象社員の意向確認とともに、育休復帰支援プログラムによる面談を本人・上長・専門部署で実施。コミュニケーションを充実させることで復帰への不安を取り除く
- 人事部担当者から育児休業制度の概要を説明し、育児休業取得の意向確認

男性社員に育児休業取得を促すための積極的な取り組み・工夫②

5. 上長への働きかけ

- 人事部と部・室長との月1回の面談において対象社員を共有し、配偶者・パートナーの出産育児休暇の取得を促進
- 人事部から対象社員の上司に取得奨励案内文書を送付

6. 未取得社員への働きかけ

- 出生の申出があった社員について、2ヵ月程度経過した時点で育児休業未取得の場合、育休取得を推奨するとともに取得しない理由を確認
- 育休を取得しない意向を持つ社員について、上司に取得を促すよう個別にフォローを実施
- 育休を取得していない社員に対して、複数回コンタクトをとり、職場の状況や意向確認を実施
- 未取得者にアンケートを実施

7. 育休経験者とのネットワーキング等の実施

- 男性育休取得者との座談会を開催し、育児休業のメリットや取得までの業務引継ぎのプロセス等について共有する場を設定
- Teamsにおける専用ネットワーク組成（子の誕生時に案内）

男性社員に育児休業取得を促すための積極的な取組み・工夫③

●育児休業を取得しやすい職場環境・雰囲気づくり

1. 育休取得促進に向けた機運醸成

- 経営トップから男性の育児休業取得を推奨する呼びかけを実施
- 「男性社員の育児休業1ヵ月（暦日28日）取得推進、取得率100%を目指す」ことを人事部長名で全社へ通知
- 男性の育児休業促進に向け、事業所ごとに課題と対策を話し合う労使「働きがい」推進委員会を開催し、事業所ごとの目標値を策定
- オリジナルキャラクターにより会社の取組みが分かるよう努め、対象ではない社員も含めて全社的に訴求

2. 研修の実施

- 育児関連制度の説明や男性育休取得者の経験談を動画で視聴する「育休前研修」を実施
- 育児休業制度や男性の育児参加への理解促進、取得しやすい職場風土の醸成を目的として、出産予定のある男性社員に対し、上司と共に参加する説明会を毎月開催
- 管理職に向けてイクボス研修を行い、「イクボスハンドブック」（ガイドライン）を手交
- 全従業員に対して育児休業に関するeラーニングを実施

3. ガイドブックの策定・情報提供

- 男性育児休業の体験談や上司への相談の仕方、上司が相談を受けた時の対応法など、制度説明にとどまらないマニュアル本の作成
- 男性育休取得者向けに「育児と仕事の両立支援ハンドブック」、育休取得者の上司向けに「キャリアと育児の両立支援マニュアル」を配布
- 「育児休暇制度ガイドブック」（女性版、男性版、上司版の3種類）を作成し、イントラネットで配布
- 「働くパパを応援するサイト」の設置（各種制度やサポートの説明、男性育休取得者インタビュー記事を掲載）

男性社員に育児休業取得を促すための積極的な取組み・工夫④

4. 独自の支援制度の整備

- 育児目的の休暇（賃金100%支給、5日間）を導入してトップ自ら男性育休100%を宣言
- 1ヵ月以上最大3ヵ月までの育児休業に対し、「育児休職支援手当」を支給
- 子女が1歳に達するまでに1ヵ月以上の育児休業を取得し、保育園等に預けフルタイム復職した際に支給される「育児両立手当」（男女共通）の支給
- 出生時育児休業（産後パパ育休）の取得可能期間である4週間（28日）については、特例年休（次年度に繰り越した年次有給休暇）を充てられる制度の整備

5. 育児休業取得の目標設定

- 男性社員の育休取得を必須化
- Well-beingガイドライン（働き方改革ガイドライン）において、男性の育児休暇・育児休業の取得率100%のKPIを設定
- 有給の育児休業（3日）の取得義務付け、1ヵ月（4週間）以上の育児休業の取得勧奨を上司に義務付け

6. その他

- 育休を取得する社員と会社とのコミュニケーションツールを導入。休職前から利用でき、休職への不安を払拭。休職後は会社情報のタイムリーな受信や上司とのコミュニケーション、eラーニングによる自己啓発などが可能となっており、円滑な復職を支援
- 男性育休の取得状況や取得日数を所属の組織評価に組み込んで取得促進

代替要員の確保等に関する具体的な取組み・工夫

1. 要員の確保

- 派遣社員、有期契約社員の受け入れ
- 社内人事異動による調整（熟練社員の一時的異動や社内公募の実施による要員補充）
- 育児休業取得者が増加することを前提とした新卒・経験者採用の拡大

2. 業務遂行上の工夫

- 部署内での業務調整、他部署への業務移管
- 社員の多能工化
- 業務の非属人化
- 業務の標準化・改廃
- 業務の自動化

3. 外部リソースの活用

- 外部への業務委託

4. その他

- 業務引継ぎマニュアルの策定
- 管理職向けガイドブック（休業者業務の割り振り方法や派遣労働者等の受け入れ等について記載）の策定

【取組事例】大和リース(大和ハウスの完全子会社)



News Release

2023年5月30日

報道関係者 各位

大和リース株式会社
代表取締役社長 北 哲弥

■ 男性育児休業の長期取得に向けて

3ヶ月の育休取得で100万円を支給する報奨金制度を開始

大和ハウスグループの大和リース株式会社(本社:大阪市中央区、社長:北 哲弥)は、育児・介護休業法の改正に伴い、2015年度より運用する子どもが誕生した職員に一時金を支給する「エンジェル奨励金」制度の支給基準を変更し、男性の育児休業取得日数に応じて支給額を最大100万円に増額する制度を開始しました。

■ 子育て支援制度「エンジェル奨励金」について

当社は子育て支援の一環として、2015年度より子どもが誕生した職員に対して一時金を支給する制度「エンジェル奨励金」を導入しました。

2023年4月より、男性の育児休業取得を促進(育児家事を夫婦で行う)することで、女性の社会進出と活躍を支援する目的で、支給基準の見直しを行いました。

変更前の支給基準

第1子 = 30万円
第2子 = 50万円
第3子以降 = 1人につき100万円

変更後の支給基準

男性の育児休業(産後/産後育休含む)取得の合計日数に応じて支給

育児休業の日数	第1子	第2子	第3子以降
30日未満	30万円	50万円	100万円
30日以上90日未満 (1ヶ月以上)	50万円	70万円	
90日以上 (3ヶ月以上)	100万円	100万円	

2022年度に1日以上の子育休を取得した男性社員は50人と、対象者のうち96%。

一方で、3カ月以上の育休を取得したのは4人。100万円を支給する制度を設けることで、長期間の育休取得を促すことが狙い。

⇒男性育休は“取るだけ育休”とも言われるが、取得期間が短いとされる課題がある。育児は1日や1週間では終わらない。

■ 当社の取り組み

当社は「従業員の幸せ」と「会社の幸せ」を共に高めることを目的として、各種制度を段階的に見直し、ワクワクできる会社づくりを進めています。

2009年、2011年、2014年、2019年に厚生労働省の次世代マーク「くるみん」、2020年に「プラチナくるみん」の認定を取得。経済産業省と日本健康会議による「健康経営優良法人」では2018年、2022年、2023年に大規模法人部門で選定を受けています。

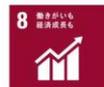
さらに、世界最大級の意識調査機関「Great Place to Work®」が発表する「働きがい認定企業」には2017年から6年連続で認定されています。

2018年4月には職員全員が活躍できる環境を整備するために「人事部インクルージョン推進室」を新設し、「女性の活躍」「シニアの活躍」「障害者の活躍」を進めています。

今後も、働きやすさ(環境)の実現と、働きがい(キャリア・成果)の追求を共に高めてまいります。



■ 本取り組みに関連する SDGs ゴール



● 本件に関するお問合せ ●
大和リース株式会社 広報宣伝部
tel:06-6942-8068

- 4 -

育休後の配置転換に注意

●育休後の職場復帰の原則(育児・介護休業法第26条)

同法では育休を取った従業員への「不利益な取扱い」を禁止しており、指針において原則として「原職または原職相当職に復帰させるように配慮すること」を事業主の努力義務としている。違反すれば、損害賠償や異動の無効だけでなく、企業イメージの失墜にもつながりかねない。

企業側が気を回しすぎ、育休明けの従業員を本人の意向とは関係なく、業務負担が軽い部署に異動させるなどすると、同法違反になる可能性がある。

たとえば、会社側が「本人によかれと思って」配置転換を決めたとしても、通常の人事異動と異なるタイミングでの異動は違反だと判断される恐れがあり、復帰後1年以内の異動や役職を外す異動などは、判例や行政通達の挙げる条件は企業側に厳しいことに留意する必要がある。

「子育てをしながらの仕事は大変だろう」、などというアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み、無意識の偏見)を解消していくことも求められる。

●「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)」とは

自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り」をいい、自分自身では意識しづらく、ゆがみや偏りがるとは認識していないため、「無意識の偏見」と呼ばれる。

【参考】内閣府 アンコンシャスバイアス解消等に向けた啓発動画<https://www.youtube.com/watch?v=ZwLZJx8lvTs>

- ・新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改定版
- ・こども未来戦略方針
- ・女性活躍・男女共同参画の重点方針2023

(別紙)

経済財政運営と改革の基本方針 2023

加速する新しい資本主義
 ~未来への投資の拡大と構造的質上げの実現~

令和5年6月16日

- ✓ 政府はプライム上場企業に目標を達成するための行動計画を作るよう推奨する。
- ✓ 数値目標は23年中に東証の上場規則に規定を設ける予定。

ジェンダーギャップ指数(男女格差指数)
 日本125位(146か国中)
 過去最低。政治や経済分野悪化。
 世界経済フォーラム6月21日発表

4. 包摂社会の実現 (女性活躍)

女性版骨太の方針2023に基づき、L字カーブの解消に資するよう、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて、プライム市場上場企業を対象とした女性役員に係る数値目標(※)の設定やその達成を確保する仕組みの導入など女性登用の加速化、女性起業家の育成・支援等を進めるとともに、多様な正社員の普及促進や長時間労働慣行の是正、投資家の評価を利用した両立支援等の多様で柔軟な働き方の推進、仕事と家庭の両立に向けた男性の育児休業取得の促進やベビーシッター・家事支援サービス利用の普及、男女間賃金格差の更なる開示の検討、女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討、非正規雇用労働者の正規化や処遇改善、女性デジタル人材の育成、地域のニーズに応じた取組の推進、就業支援や養育費の確保を含めたひとり親家庭支援など女性の所得向上・経済的自立に向けた取組を強化する。

※数値目標
 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。2030年までに、女性役員を30%以上とすることを目指す。

女性登用の加速化

女性登用の加速化は、社会経済の意思決定の多様性と活力を高めることとなり、また、女性のキャリア形成の意欲を高める点で重要。投資家が企業における女性役員比率を重視する傾向が強まっている点も考慮し、諸外国の例を参考に、企業における女性役員比率の向上に向けた取組を進める必要がある。パイプライン構築の観点からは、管理職における女性比率向上のための施策も併せて検討を行う必要がある。

図1 女性役員がいない企業数・割合

プライム市場上場企業で女性役員がいない企業は約2割に上る

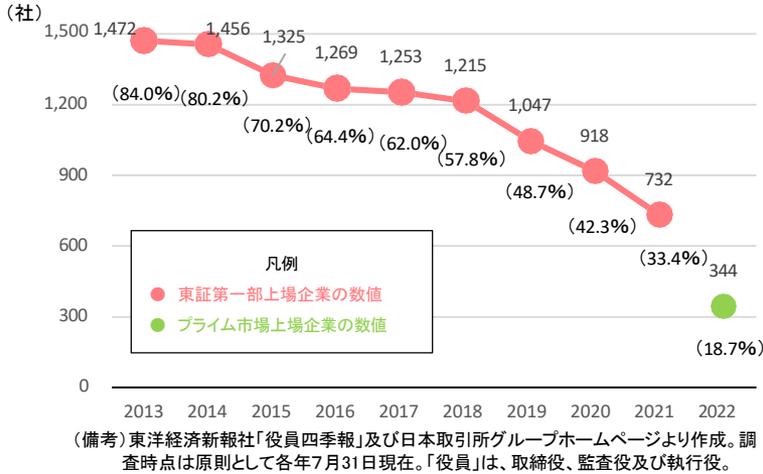


図2 諸外国の女性役員比率の推移

諸外国では数値目標の設定等により女性役員比率の向上を実現

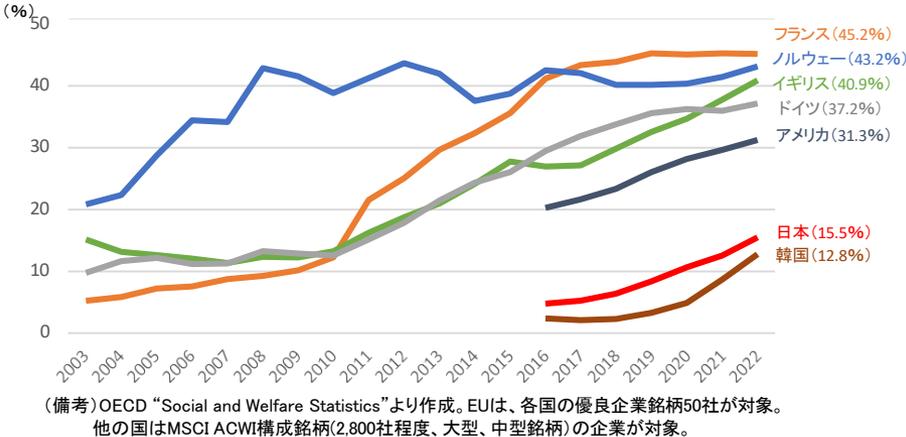


図3 機関投資家等による女性活躍情報の活用状況

投資判断に女性活躍情報を活用している機関投資家等は約3分の2
活用する割合が最も高い女性活躍情報は「女性役員比率」

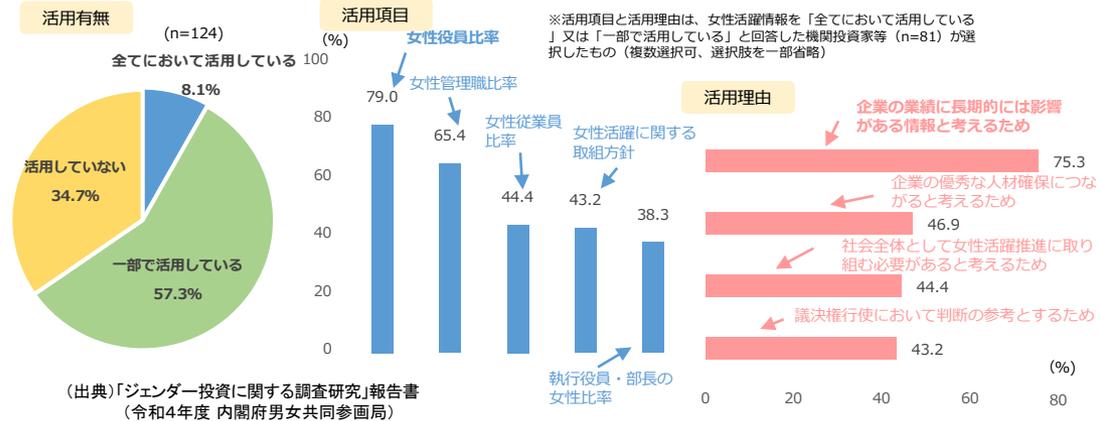
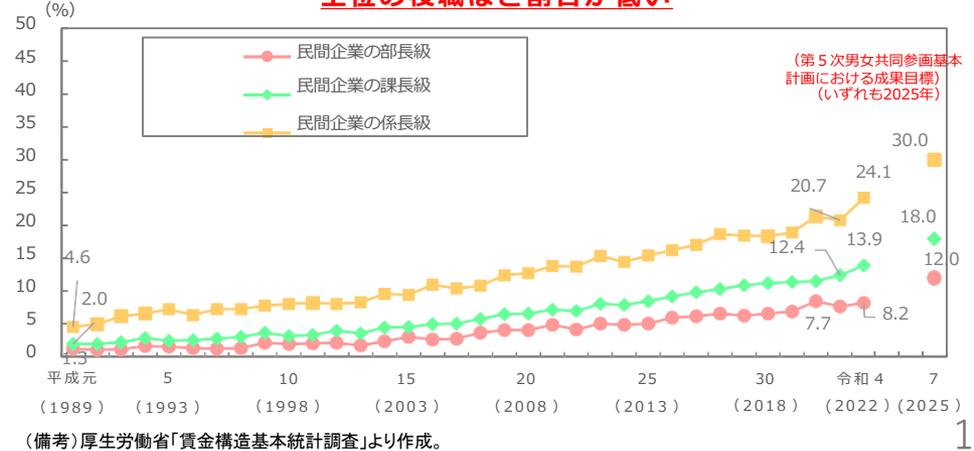


図4 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移

部長級、課長級、係長級に就く女性割合は近年上昇傾向にあるが、
上位の役職ほど割合が低い



女性取締役不在の企業に対して株主総会で議決権行使の基準を厳格化

●日興アセットマネジメント

23年総会からプライム市場を対象に、女性取締役ゼロ企業のトップ選任案に反対票を投じると行使基準を改めた。

●議決権行使助言会社 インスティテューショナル・シェアホルダー・サービシーズ (ISS)

今年2月、経営トップの選任に反対推奨を投じる基準を導入

出所：日本経済新聞2023.6.21

⇒要因は複数あると思われるが・・・

23年定時総会で諮った取締役案に女性候補不在の企業の会長や社長の賛成比率が下がった企業も・・・。

⇒定時総会招集通知書には取締役候補者に女性は含まれなかったが、後日補足資料を公表して理由を説明し、24年の定時総会で女性取締役を提案する方針を示す企業も・・・。

複数の法令において求められている人的資本に関連する事項の開示

- 金融商品取引法（有価証券報告書等）以外にも**複数の法令において人的資本に関連する事項の開示**が求められている。^{(*)1}
- これらの制度開示が定められた趣旨は法令ごとに異なるが、投資家向けに開示される**人的資本関連情報と統合的な方針、メッセージとなることが期待**される。

法令名	開示を求められる内容	開示義務を負う事業主	開示方法
女性活躍推進法	① 一般事業主行動計画（計画期間、達成しようとする目標、対策内容及びその実施時期） ^{(*)2} ② 次の(1)及び(2)の情報の区分ごとに定める事項 ^{(*)3} (1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等 (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 男女の継続勤務年数の差異、一月当たりの平均残業時間、有給休暇取得率等	① 労働者数が100人を超える事業主 ^{(*)4} ② 労働者数が100人を超える事業主（300人超の会社は(1)(2)それぞれから1つ以上 ^{(*)3} 、101人～300人の会社は(1)(2)全体から1つ以上）	インターネット等
労働施策総合推進法	正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合	労働者数が300人を超える会社	インターネット等
育児・介護休業法	育児休業の取得の状況 (① 男性の育児休業等の取得率又は ② 男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率) ^{(*)5}	労働者数が1000人を超える事業主	インターネット等
次世代育成支援対策推進法	一般事業主行動計画 （計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、対策内容及びその実施時期）	労働者数が100人を超える事業主	インターネット等

さらなる拡充の検討
女性版骨太の方針
(スライド14参照)

男女の賃金格差差異について、女性活躍推進法の開示義務化の対象拡大(労働者101～300人までの事業主)の可否についての方向性を得るため、開示義務化の施行後の状況をフォローアップする。
新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改定版

(注) (*1) 法令に基づく制度開示ではないが、上場会社については、有価証券上場規程等に基づく適時開示制度も存在する。

(*2) 計画を定めるに当たり、採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等を把握した上で、必要に応じて、派遣労働者に占める女性労働者の割合、男女別の配置の状況、男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況、柔軟な働き方に資する制度の利用実績、取得した有給休暇取得率等も把握することが求められる（同法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第2条）。

(*3) 労働者数が300人を超える会社は、2022年7月以降に、男女の賃金の差異の公表義務が追加された。

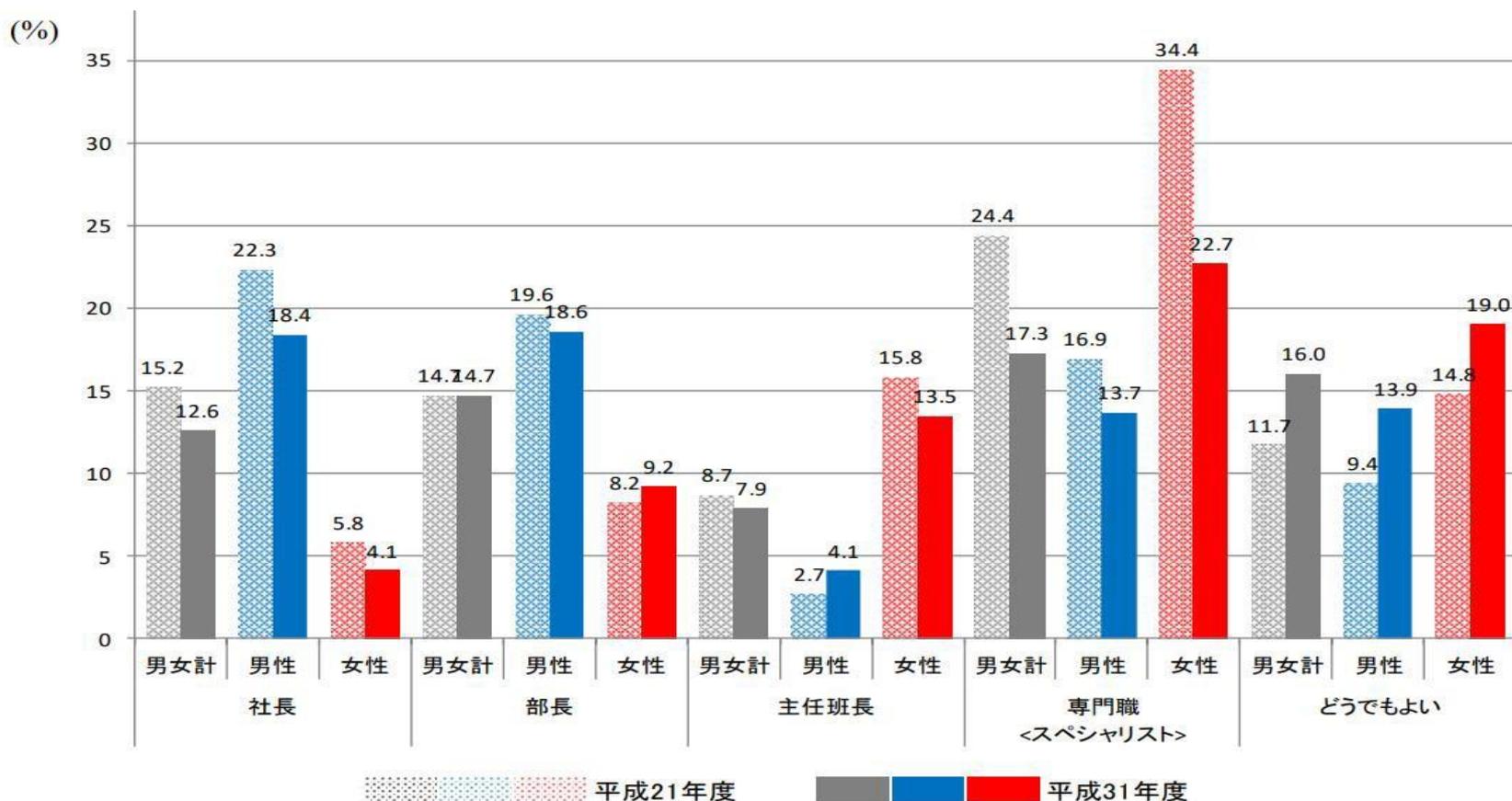
(*4) 常時雇用する労働者を言う。以下も同じ。

(*5) 2023年4月1日施行。

管理職志向・専門職志向

- ・「どのポストまで昇進したいか」という問に対して、男女計で最も多かったのは「専門職<スペシャリスト>」（17.3%）、続いて「どうでもよい」（16.0%）であった。
- ・男女差が大きく、昇進志向は低下しているものの男性で多い回答は「部長」（18.6%）、「社長」（18.4%）である一方、女性で多い回答は「専門職<スペシャリスト>」（22.7%）、「どうでもよい」（19.0%）となっている。

Q13. どのポストまで昇進したいか（平成21年度と31年度の比較）



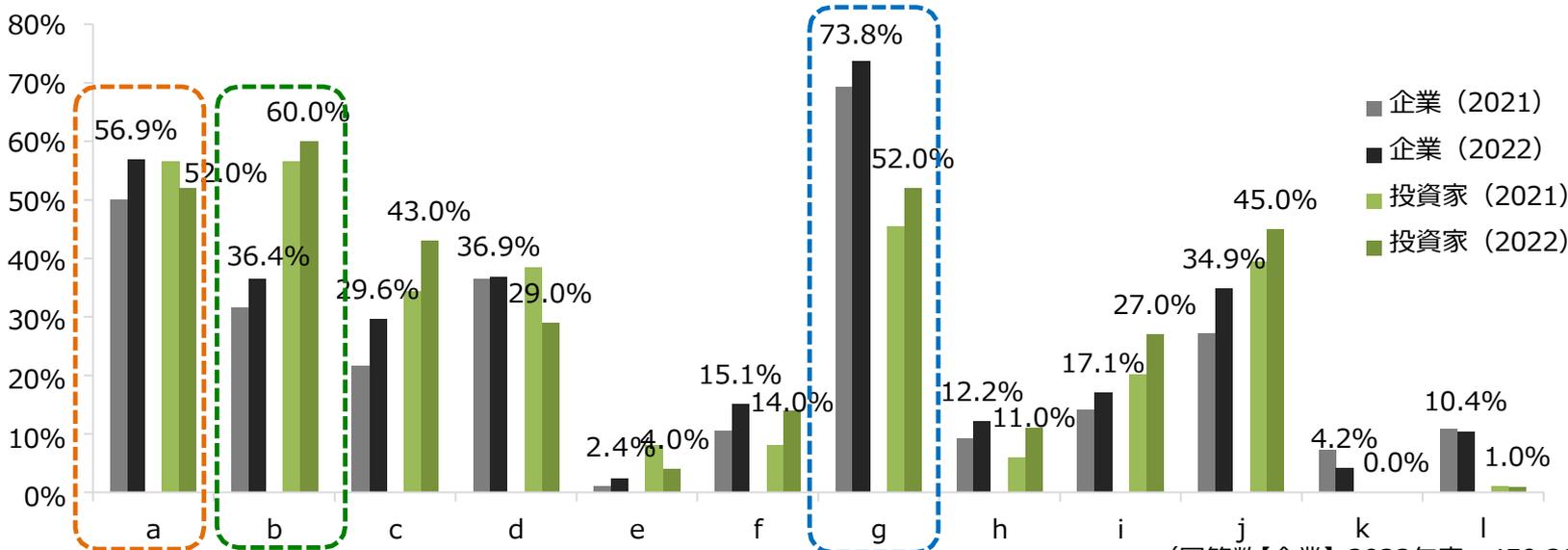
(資料出所) 日本生産性本部「平成31年度新入社員「働くことの意味」調査」(2019年6月27日)

人権尊重に向けた取り組みについて既に実行しているもの（企業） ／どのようなことに取り組むべきか（投資家）

高い水準で一致	「a.人権方針の策定」
認識ギャップ大【企業>投資家】	「g.従業員への教育・研修の強化」
認識ギャップ大【企業<投資家】	「b.人権責任を果たすためのガバナンス体制の整備」

- a. 人権方針の策定
- b. 人権責任を果たすためのガバナンス体制の整備
- c. 人権デューデリジェンスの実施
- d. サプライチェーン管理の強化
- e. サプライヤー（取引先）リストの公開
- f. 救済メカニズム（グリーンバンスメカニズム）の構築

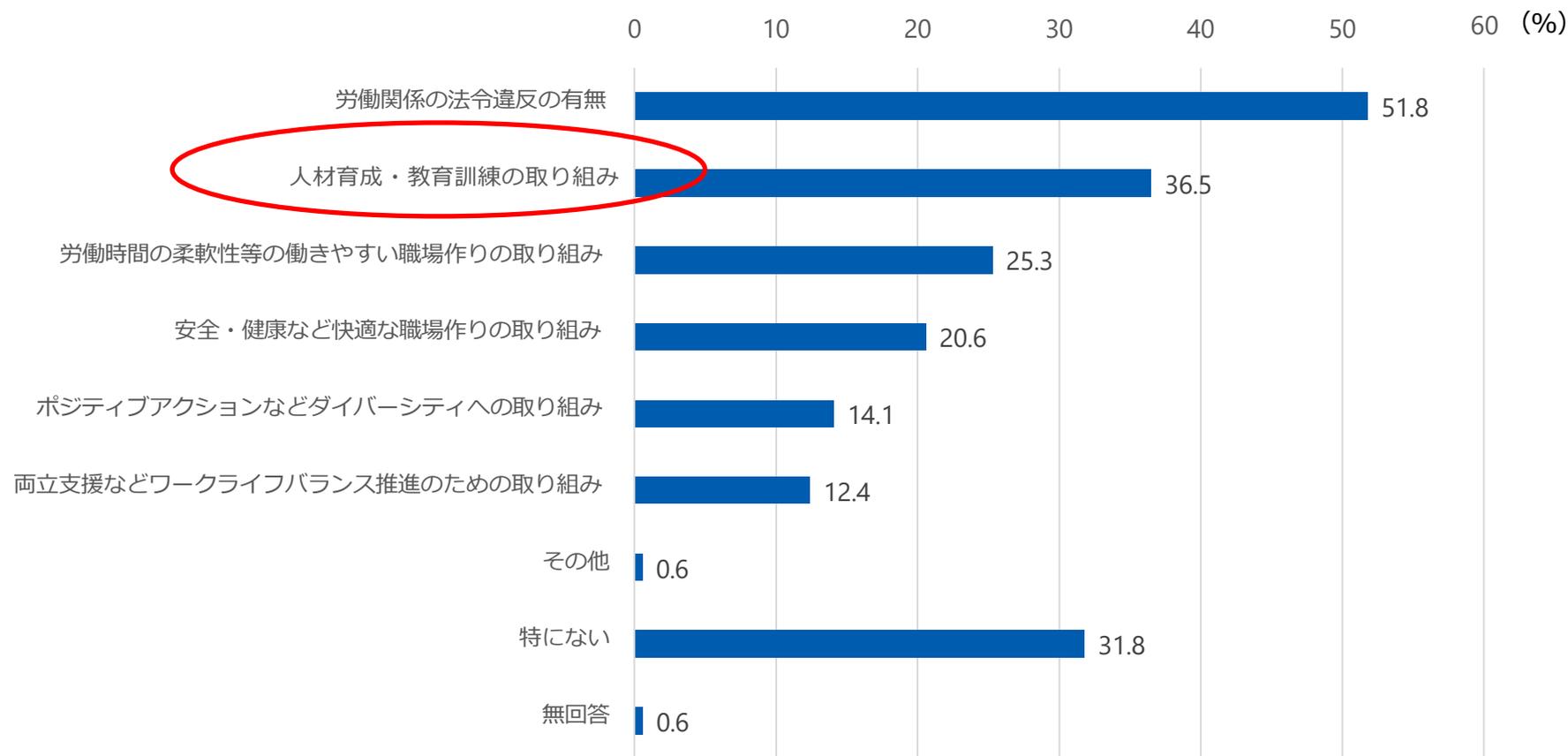
- g. 従業員への教育・研修の強化
- h. 人権NGO等とのエンゲージメント・連携強化
- i. 投資家とのエンゲージメント・連携強化
- j. 人権取り組みに関する情報開示の充実
- k. その他(具体的には)
- l. 現在、対応している取り組みはない



(回答数【企業】:2022年度:450,2021年度:465)
(回答数【投資家】:2022年度:100,2021年度:99)

日本国内株への投資の際に考慮する企業の人材育成関連の情報

日本国内株への投資を行う際に、「労働関係の法令違反の有無」、「人材育成・教育訓練の取り組み」を考慮する機関投資家の割合が高い。



(注) 機関投資家に対して調査したもの。

(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の人的資産情報の『見える化』に関する研究」(2018年12月)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

トヨタの取締役・監査役のスキルマトリクス

(ご参考) 当社の取締役・監査役のスキルマトリクス (2023年6月14日 定時株主総会後の予定)

当社の取締役・監査役が、過去、経営者・マネージャー等として得た知識・経験・能力のうち、全員が備えておくべき人材育成のほか、優先順位上位最大5項目を示しています。

氏名	豊田卓男	早川茂	佐藤恒治	中嶋裕樹	宮崎洋一	Simon Humphries	菅原郁郎	Sir Philip Craven	大島真彦	大藤恵美	安田政秀	小倉克幸	白根武史	George Olcott	潘井竜児	Catherine O'Connell
写真																
地位	取締役 会長	取締役 副会長	取締役 社長	取締役	取締役	取締役	社外 取締役	社外 取締役	社外 取締役	社外 取締役	監査役	監査役	監査役	社外 監査役	社外 監査役	社外 監査役
企業経営	●	●	●	●	●				●				●			
ガバナンス	●	●					●	●	●	●	●	●		●	●	●
グローバル	●	●			●	●	●	●	●	●	●			●	●	●
財務・会計					●									●		
環境・エネルギー		●	●	●			●		●	●			●			
ソフト・デジタル				●			●									
技術開発			●	●			●				●					
生産	●				●						●		●			
スポーツ・モータースポーツ	●	●	●					●								
人材育成*	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

*【人材育成】は全員が備えておくべき共通の素養としています。

【株主からの質問】

女性役員の登用やダイバーシティ(多様性)について

【会社からの回答】

「人事制度などを変え、一人ひとりがそれぞれ活躍できる土壌が出来てきた」

大塚友美シニアフェロー

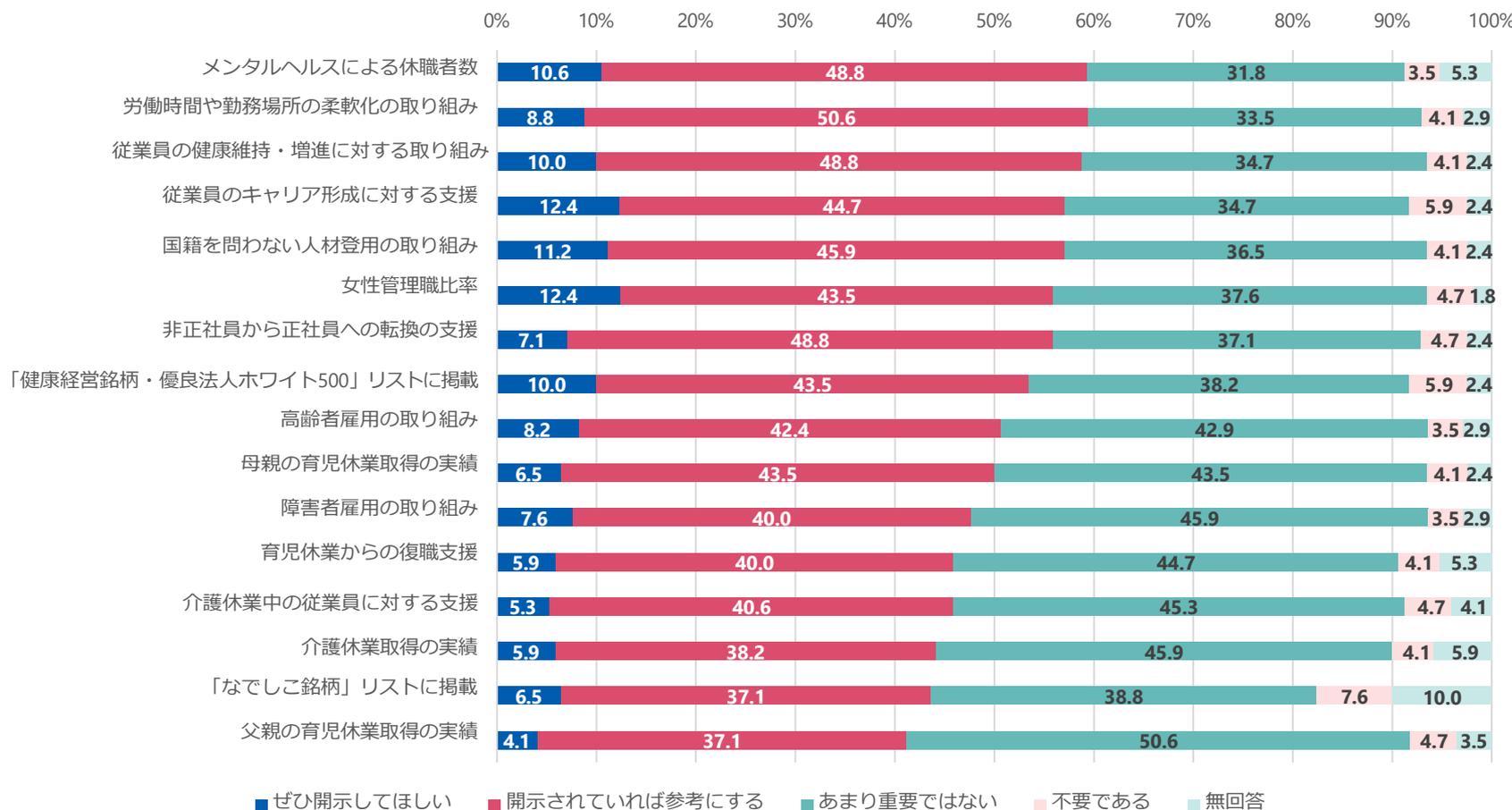
【参考】第118回株主総会(2022.6.15) 事前質問

Q. 取締役、執行役員において多様性が欠けているのではないか

A. 役員の登用については、従来より、性別、国籍等に関わらず、幅広く検討しており、これまでの実績、経験をふまえ、適材適所の観点から総合的に検討しています。今後も、この方針に変わりはなく、役割および経験に鑑み、また、ダイバーシティを重視して、ふさわしい人材を積極的に登用していきます

機関投資家が開示してほしい人事施策・CSR 関連情報

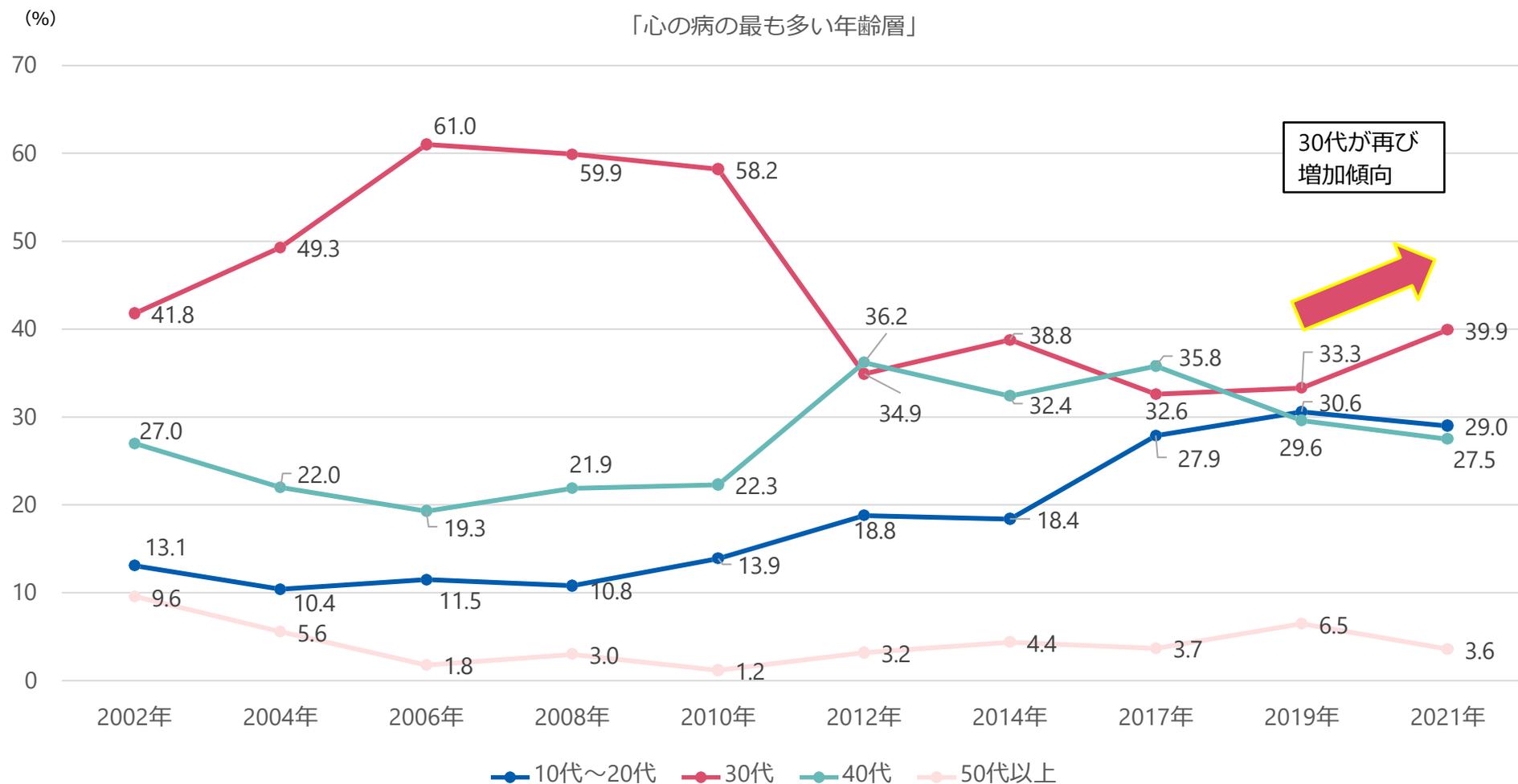
- ・機関投資家の「開示要望比率」（「ぜひ開示」+「開示されていれば参考」）は、「メンタルヘルスによる休職者数」（59.4%）、「労働時間、勤務場所の柔軟化」（59.4%）、「従業員の健康維持・増進」（58.8%）、「従業員のキャリア形成」（57.1%）が相対的に高い。



（資料出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の人的資産情報の『見える化』に関する研究」（2018年12月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

「心の病」の最も多い年齢層

- 「心の病」の年代別割合について、令和元（2019）年までは10～20代が増加し、30、40代は横並びとなっていたが、直近では30代との回答が再び増加・両年代を10ポイント超上回り最多となった。



(資料出所) 日本生産性本部「第10回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査」(2021年12月2日)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

② 「価値向上」と「リスク」マネジメントの観点の整理

- 開示事項の中には、企業の戦略的な企業価値向上に向けた取組を表現し、投資家からの評価を得ることを企図する「**価値向上**」に関する開示と、投資家からのリスクアセスメントニーズに応え、ネガティブな評価（devaluationやdivestment）を回避する観点から必要な「**リスク**」に関する開示の双方が含まれる。
- また、1つの開示事項の中に「**価値向上**」と「**リスク**」の双方の観点が含まれることもある。
- 例えば、人材育成やスキルに関する開示は「**価値向上**」の軸に力点が置かれている一方、ダイバーシティや身体的・精神的健康に関する開示は、イノベーションや生産性といった戦略的な「**価値向上**」とともに、企業の社会的責任に対する「**リスク**」のマネジメントの双方の観点から捉えられる開示事項と考えられる。
- 企業は、どのような開示ニーズに対応して当該事項を選択・開示するのか、明確にしながらか開示を進めることが望ましい。

開示事項の階層（イメージ）

開示事項の例																	
育成			エンゲージメント	流動性			ダイバーシティ			健康・安全			労働慣行				コンプライアンス/倫理
リーダーシップ	育成	スキル/経験		採用	維持	サクセッション	ダイバーシティ	非差別	育児休業	精神的健康	身体的健康	安全	労働慣行	児童労働/強制労働	賃金の公正性	福利厚生	

「価値向上」の観点

「リスク」マネジメントの観点

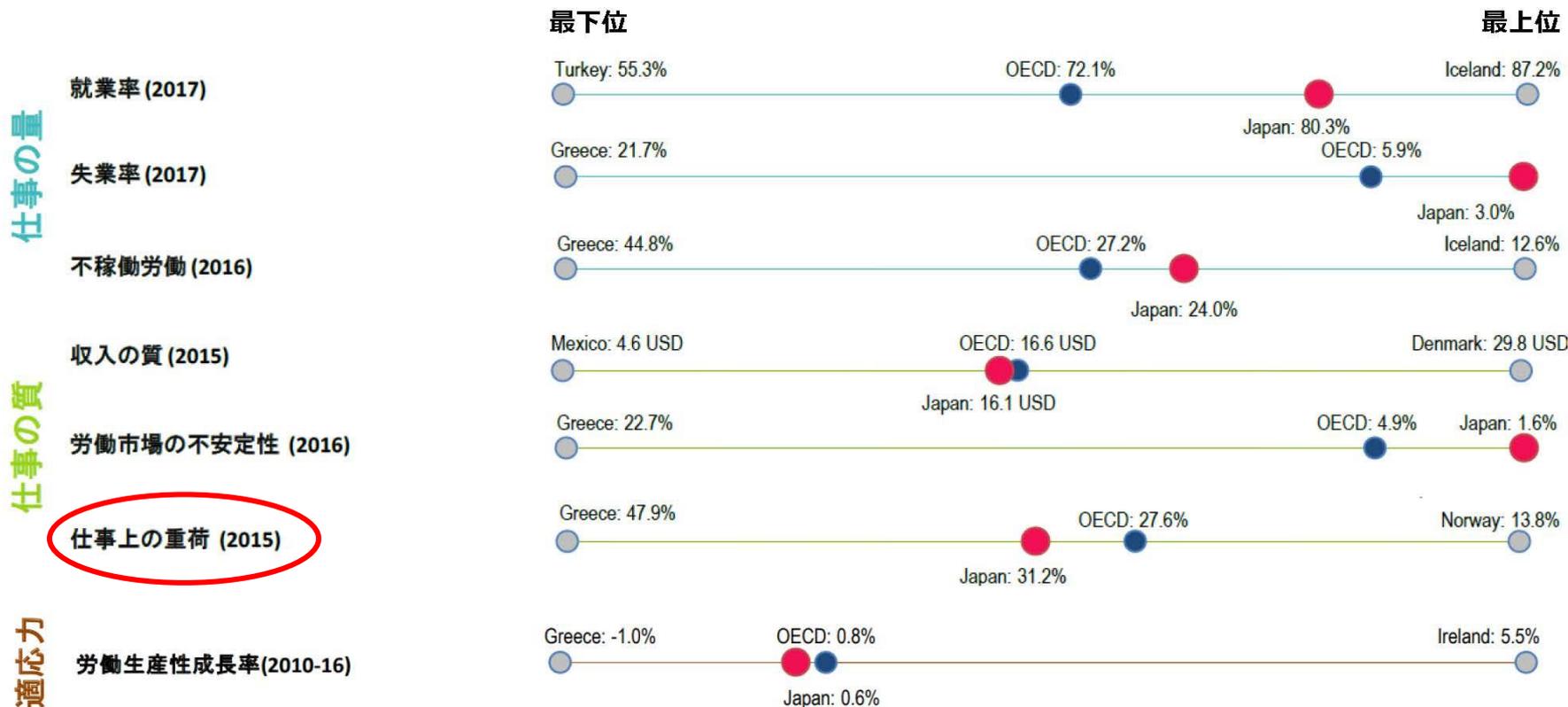
出所：内閣官房非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針」2022.8.30

【参考資料】

- ・内閣官房「付録①人的資本：開示事項・指標参考集」2022.8.30
- ・金融庁「記述情報の開示好事例集2022」2023.1.31
- ・金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令等改正の解説」2023.3

国際比較を通して見た日本

- 日本は、「就業率」や「失業率」などの指標は良い一方、労働時間や仕事の内容等に関する決定権等で計られる「仕事上の重荷」という指標や「労働生産性成長率」はOECD平均を下回っている。

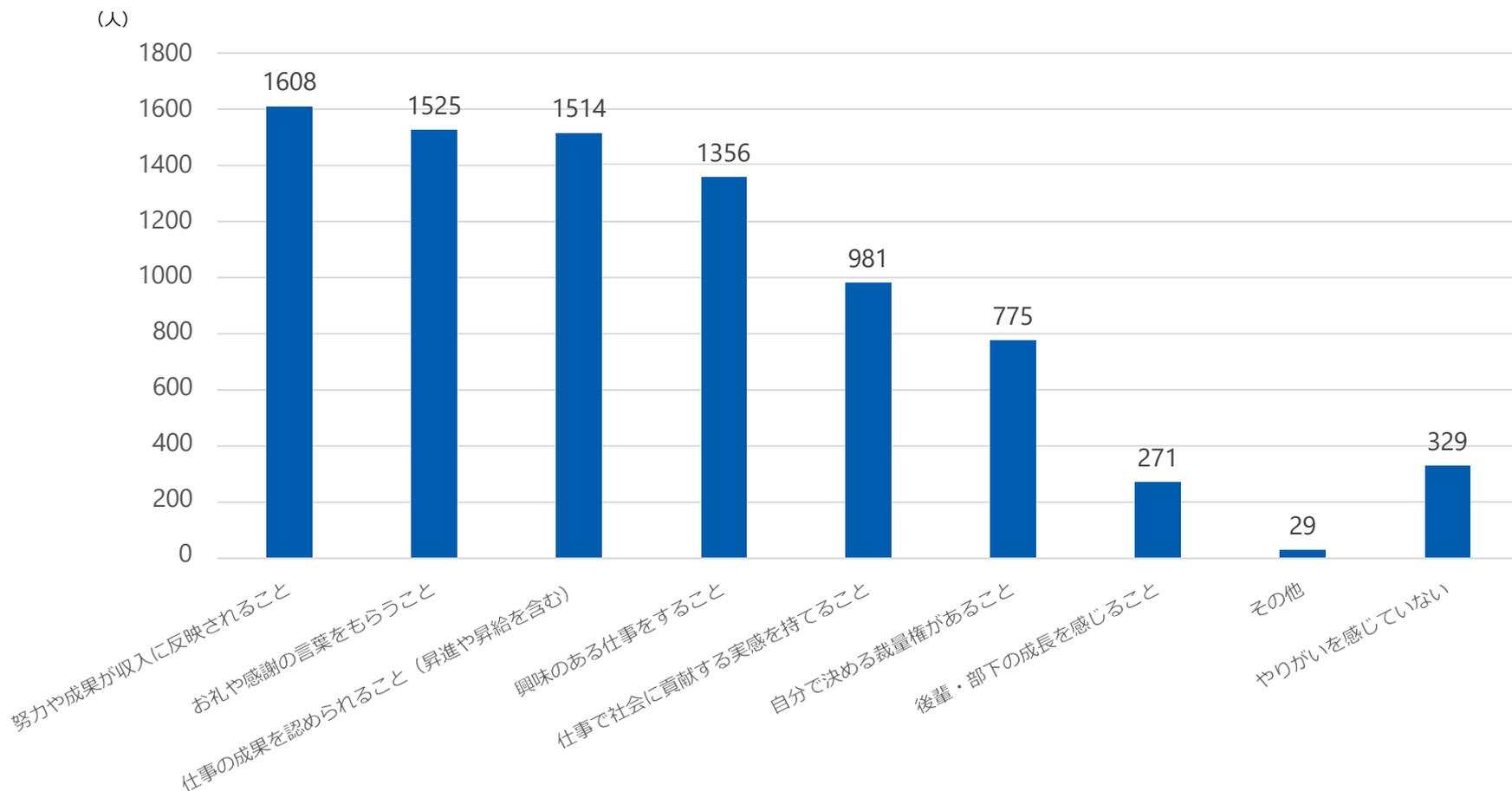


(注) 就業率：生産年齢人口（20-64歳）に占める就業者の割合（%）。不稼働労働：在学中で雇用されていない青少年（15-29歳）を除く、15歳から64歳までの人口のうち、非活動者、失業者及び非自発的パートタイム労働者の占める割合（%）。収入の質：不平等度を調整し、また購買力平価調整後の時給ベースのドル換算総収入。労働市場の不安定性：失業時に予測される金銭的損失が以前の収入に占める割合。（「損失」は失業のリスクや予想される失業の長さ、失業者への政府からの給付により計られる）仕事上の重荷：仕事上の要求が高い（労働時間が長い、労働密度が高い、危険な環境で働く等）上、それを達成するために必要なリソース（仕事の内容や方法の決定権や教育訓練の機会、同僚や上司からのサポート）が不足している仕事に就く労働者の割合。労働生産性成長率：労働者一人当たりの年平均生産性成長率（2010-16年）

(資料出所) OECD「新たなOECD雇用戦略」(2018年) (<https://www.oecd.org/japan/jobs-strategy-JAPAN-JP.pdf>) を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

仕事にやりがいを感じる要因

- ・具体的にどのようなことに仕事のやりがいを感じるのかを複数回答で尋ねたところ、「努力や成果が収入に反映されること」、「お礼や感謝の言葉をもらうこと」、「仕事の成果を認められること」と回答した人の数が多かった。



(資料出所) 内閣府「満足度・生活の質に関する調査」に関する第3次報告書(2020年4月)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

 この記事は会員限定です

今月の閲覧：残り0本

管理職は他者を尊重せよ

精神科医・産業医 瀧村剛

私見卓見

+ フォローする

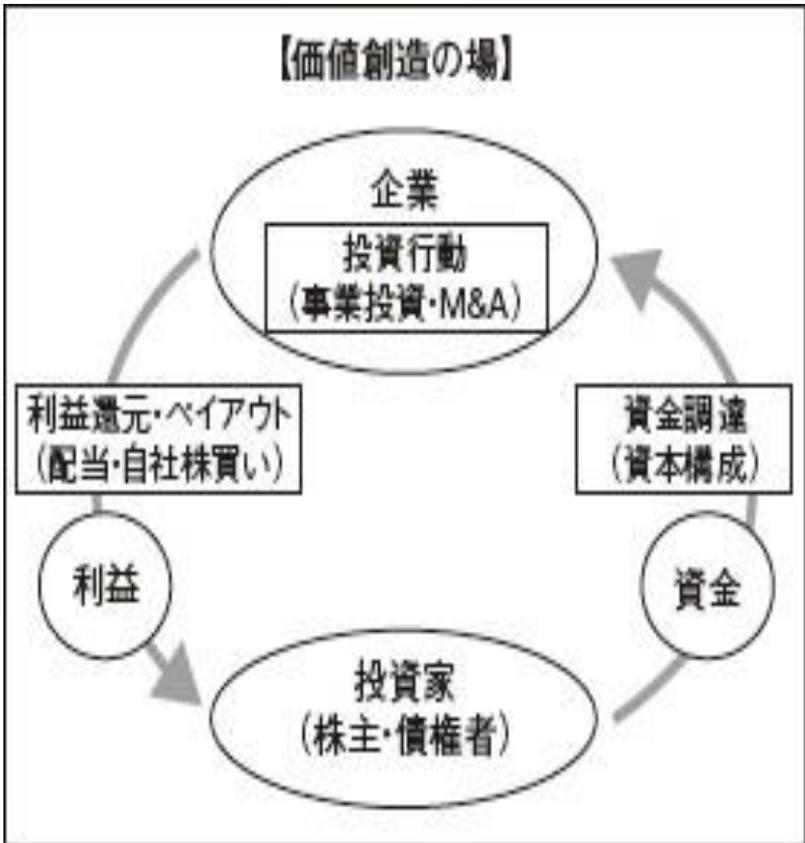
2023年6月21日 2:00 [有料会員限定]



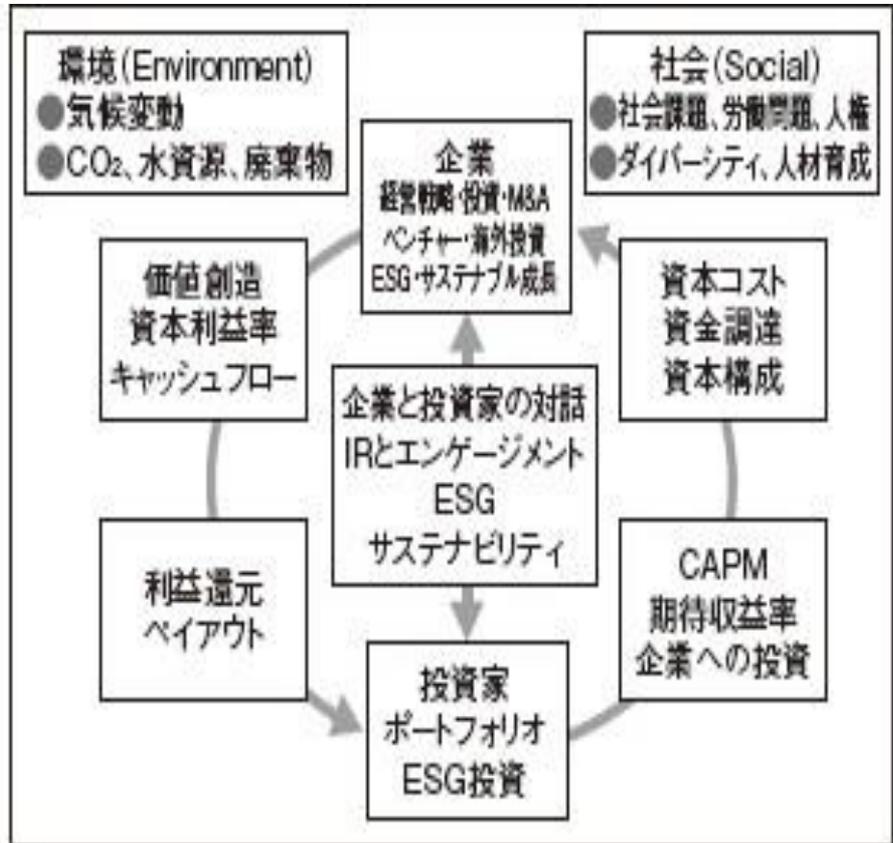
私は非常勤の産業医としていくつかの企業を訪問している。現在のホワイトカラーの職場では、従業員のメンタルケアが産業医に求められる一番の仕事だ。

職場のストレスで疲弊した従業員と面談した際は、できるだけ「その従業員を疲弊させてしまった管理職」とも面談するようにしている。すると、管理職も決して悪意があったわけではなく、求められる管理職像の変化に戸惑い、部下への接し方がわからなかったのだろうと感じるとき...

価値創造の場と外部環境の変化



砂川・川北・杉浦 (2008)
『日本企業のコーポレートファイナンス』



朝岡・砂川・岡田 (2022)
『ゼミナール コーポレートファイナンス』

●ESG投資とは

環境(Environment)・社会(Social)・ガバナンス(Governance)の英語の頭文字を合わせた言葉。投資家が企業の株式などに投資するとき、これまでは投資先の価値を測る材料として、主にキャッシュフローや利益率などの定量的な財務情報が使われてきた。それに加え、非財務情報であるESGの要素を考慮する投資が「ESG投資」。GPIFは、ESG投資を推進している。

ESGという言葉は、2006年に国連が機関投資家に対し、ESGを投資プロセスに組み入れる「責任投資原則」(PRI)を提唱したことをきっかけに広まった。経済が発展していく一方で、気候変動問題などの環境問題、サプライチェーンにおける労働問題などの社会問題、企業の不祥事など企業統治の問題が浮上。このような負の影響は、経済社会の持続可能性を毀損してしまう可能性がある。ESG投資は、このような認識の下、環境、社会、コーポレート・ガバナンスの視点を投資判断に組み込むことにより、長期的なリスク調整後のリターンを改善することが期待されている。

●SDGsとは

SDGs(持続可能な開発目標)とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された、2030年までに達成を目指す国際目標。「ジェンダー平等を実現しよう」、「産業と技術革新の基盤を作ろう」、「気候変動に具体的な対策を」等の17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを謳っている。

ESG投資において考慮されるESG課題とSDGsのゴールやターゲットは共通点も多く、ESG投資が結果として、SDGs達成に大きく貢献することになる。SDGsが達成され、持続可能な経済社会が実現することは、GPIFにとって、運用資産全体の長期的なリターン向上につながることになる。

GPIFの国内株式運営機関が選ぶ「優れた統合報告書」

【4機関以上の運用機関から高い評価を得た「優れた統合報告書」】

◇伊藤忠商事	7 機関
◇日立製作所	6 機関
◇オムロン	6機関
◇リコー	6 機関
◇東京海上HD	6 機関
◇味の素	6機関

4機関以上の運営機関から選ばれた「優れた統合報告書」へのコメント

伊藤忠商事

- ・企業価値算定式に沿って、CEO、COO メッセージから事業戦略、ESG 戦略への流れが良い。女性活躍推進委員会での取り組みや議論が非常に興味深い。
- ・企業価値の計算式である、企業価値=創出価値/(資本コスト-成長率)の各項目に関する解説が行われており、投資家にとって非常に分かりやすい紙面構成となっている。また、女性社外取締役の女性活躍推進におけるリーダーシップなど有益な情報提供となっている。
- ・多様な事業に携わる中でも、それぞれについて財務・非財務の面から詳細な分析がなされており、同社の実態を捉えやすい内容である点を評価。報告書冒頭でのポイントの説明など、読者の理解を深めるための取り組みも多様。
- ・企業価値向上の図式を効果的に使用し、芯の通った構成となっている。また今年度から「統合レポートのポイント」ページが新設され、より対話としてのツールに磨きがかかっている。
- ・会長 CEO が経営方針の全体感を語り、各オフィサーが担当領域を詳細説明。PEST 分析により不透明な経営環境や ESG の潮流を俯瞰して分析。人権、女性活躍、人材戦略など自己変革の取り組みも分かりやすく開示。
- ・中計の基本方針である「マーケットインによる事業変革」と「SDGs への貢献・取組強化」の具体的な事例の説明が豊富。ビジネスモデルの変革により持続的な企業価値向上に取り組んでいることが理解しやすい。
- ・企業価値向上に対する経営者の力強い意志が伝わってくる報告書である。企業価値とマテリアリティとの関係性が明確に説明されている。個別の ESG 課題に対する対応も全体的に高水準。

日立製作所

- ・2000 年代前半からの中期経営計画とサステナビリティ経営方針を振り返ることで現行 2024 中期計画と小島社長への信頼が増す内容。ガバナンスの開示は実効性が意識され他社の参考になる好事例。
- ・デジタル、グリーン、イノベーション、人材といった軸でそれぞれの戦略が解説され、全社としての事業展開を理解する点で優れた開示となっている。加えて、ガバナンスの点では取締役会の運営状況や議論の内容など少数株主にとって有益な情報が提供されている。
- ・網羅的かつ充実した情報量で開示が行われている点を評価。特に中期経営計画については、振り返りが端的に理解できるだけでなく、現計画におけるデジタル、グリーンおよび DX の主要論的が詳細に開示されている点は投資家にとって非常に有益。さらに人材戦略においては同社の経営戦略と合致した方針が明確に記載されており、他社のモデルとなるような開示がなされている点を高く評価。
- ・財務・非財務の両視点から同社の経営資源を6つの軸で分類し、市場環境や長期の世界の変化に対応するビジネス変革、ポートフォリオ変革の背景が記載されている点が評価できる。
- ・複雑な会社でありながら、DX・GX を中心に価値創造ストーリーが分かりやすくまとめられている。CO2 削減やデジタル人財戦略など ESG に関する項目が事業と紐づけられている点も評価できる。
- ・事業別 ROIC と進捗など目標と実績が一覧でき、資本コスト・アロケーションなど株主価値への配慮、ステークホルダーを意識したマテリアリティ設定など、ESG と当社の戦略が整合的に一望できる優れた内容。

4機関以上の運営機関から選ばれた「優れた統合報告書」へのコメント

オムロン

- ・人的資本投資の取組の記載がかなり充実している。人的創造性の考え方の説明などは非常に参考になる。
 - ・長期ビジョンとトランスフォーメーションを強調した CEO メッセージ及び CFO による ROIC 経営の説明に加え、TOGA の紹介を交えた人的創造性の考え方を詳細に示すことで同社の先進性が良く表現されている。
 - ・KPI の設定、キャピタルアロケーションの戦略が ROIC 経営の下でどのように行われるかが分かり易く記載されている点が評価できる。
 - ・サステナビリティの重要課題への取組みによって企業価値を向上させる会社としての考え方が理解できる。また、社外取締役、社外監査役からのコメント、対談を通じて同社の課題が確り伝わってくる点も評価できる。
- ・長期ビジョンに基づいた人財戦略を詳細に説明し、効果を定量的に測る指標として「人的創造性」を設定。具体的な目標や考え方も記載することにより、企業価値向上とのつながりが理解しやすい。
- ・ビジョンを実現するための実行戦略の各取組みを、「5つのサステナビリティ重要課題」と連動し KPI とともに詳述。ガバナンスについても、社外役員のインタビュー等も含め内容が充実し、実効性への理解が進む。

リコー

- ・全てにおいて秀逸な統合報告書。価値創造プロセスの解説や取締役会の議案カテゴリ別の時間配分など工夫された開示となっている。
- ・中期計画における基本方針を人事やデジタルの戦略が支えていることが理解できる統合度の高い内容。また BU 別概況は複数の具体的事例が紹介されており事業の実態を深く理解できる。
- ・同社の価値創造プロセスの各項目について、補足的に背景や具体的事例等が明示されており、創意工夫がなされている点を評価。さらにガバナンスにおいて同社のボードカルチャーという観点での特徴を明記している点はユニーク。
- ・筆頭社外取締役と取締役会議長による社外取締役対談において、課題認識や中計策定方法の変化等を具体的に発信。取締役会での議論が充実していることがよく理解できる内容となっている。
- ・開示すべき ESG 項目を網羅しており、かつ各々の水準が極めて高い。特にガバナンスは CEO・取締役の評価プロセスと項目を明示しているのが特長。また事業に係る各リスクを影響度と緊急度に分けて説明しているのも良い。
- ・ESG を「将来財務」と位置付けるなど、熱量が高く独自性のある内容。脱炭素に向けたロードマップとスコープ 3 も含めた GHG 削減量を明示するとともに、ガバナンスやリスク管理などがより詳細化された。

4機関以上の運営機関から選ばれた「優れた統合報告書」へのコメント

東京海上ホールディングス

- ・パーパスストーリーを語るという独特の編集となっている点がユニーク。また気候変動にもフォーカスしておりTCFDのシナリオ分析が秀逸。
- ・パーパスストーリーを軸にして、独自性ある構成。グループ一体経営における問題意識、サステナビリティの取組みの記載も更に充実。特にTCFDの物理リスクのシナリオ分析は詳細。
- ・レポート全体を通して財務・非財務のKPIを繰り返し提示することで、同社のメッセージを効果的に読み手に伝えている。また複数の期間にわたる明確なレビューを示すCFOのメッセージは非常に評価している。
- ・大胆なページの使い方とサステナビリティ経営(非財務情報)の関連付けでパーパスストーリーはさらに理解が進む表現になっている。
- ・M&Aの最大の成果は優れた人材と、それに伴う専門性や知見を獲得できたことという具体例を記載。人的資本への投資を強化することで企業価値向上に結び付けていることが理解しやすい内容。

味の素

- ・中期指標経営やスピードアップ×スケールアップなど、新社長のメッセージが明確であり好印象。また、人財資産に係る記載が従来にも増してさらに充実しており、独自の分析も複数実施し示唆に富む開示となっている点を評価。
- ・企業価値の算定式を同社の事業に当てはめて解説している点が分かり易く評価できる。とくに人財投資への効果のページは今後注目されている人的資本をよく表現している。
- ・CEOメッセージが優れている。CEOとして取り組むべきことが明瞭かつ熱意をもって記述されているため読み手に考え方が伝わり、今後の経営に期待を持たせる内容。全体構成はパーパスを軸にしたストーリー展開。
- ・ASV経営を掲げ、企業価値最大化のために重要と考えている無形資産における取組みを詳細に説明。また、ガバナンス面で社長選任プロセス、機関設計、経営会議についても具体的に説明されており評価できる。

統合報告書をどのように企業分析や企業との対話に活用しているか

非財務・ESG 情報の確認・ 分析

- ・企業分析・評価に活用している。当社 ESG スコアに反映させており(年 1 回総見直し、月 1 回の更新機会、項目数は約 100)、運用におけるインテグレーション・プロセスの起点の 1 つ。
- ・企業価値創造プロセス、マテリアリティ、トップや社外取締役等からのメッセージ、ESG への取組み状況、前年からの変化等を把握し、主に非財務情報を中心とした定性分析に活用している。
- ・ESG における TCFD および人的資本開示の確認、またガバナンスにおける取締役会の多様性の確認などに活用している。
- ・中長期の企業分析・業績予想や、対話のアジェンダ設定において、投資先企業のサステナビリティ(中長期的な持続可能性)の把握は必要不可欠だと考えている。その際に重要となるのが、企業の理念やビジョン、ステークホルダーとの関係の安定性、ガバナンス等といった ESG 情報(非財務情報)の収集・分析であり、ESG 情報の収集にあたっては、取材のみならず、統合報告書も重要と考えている。各種の ESG 情報と企業価値との関係や、経営陣がどのような ESG 情報を企業価値にとってマテリアル(重要)と捉えているか、などの企業価値創造プロセスを取材と合わせて統合報告書で把握し、企業価値に影響を与える ESG 要因を選別・分析したうえで、企業のサステナビリティを確認している。

GPIFの国内株式運営機関が選ぶ「優れた統合報告書」

コード	社名	得票数
1803	清水建設	1
1925	大和ハウス工業	1
1928	積水ハウス	3
2269	明治ホールディングス	1
2502	アサヒグループホールディングス	3
2503	麒麟ホールディングス	3
2802	味の素	4
3086	J. フロント リテイリング	2
3289	東急不動産ホールディングス	1
4004	レゾナック・ホールディングス	1
4183	三井化学	3
4443	S a n s a n	1
4452	花王	1
4502	武田薬品工業	1
4507	塩野義製薬	1
4519	中外製薬	1
4612	日本ペイントホールディングス	2
4613	関西ペイント	1
4661	オリエンタルランド	1
4911	資生堂	2
5076	インフロンティア・ホールディングス	1
5201	A G C	1
5401	日本製鉄	1

コード	社名	得票数
5411	J F Eホールディングス	2
6098	リクルートホールディングス	2
6301	小松製作所	1
6361	荏原製作所	2
6367	ダイキン工業	2
6370	栗田工業	1
6479	ミネベアミツミ	2
6501	日立製作所	6
6645	オムロン	6
6702	富士通	2
6724	セイコーエプソン	1
6758	ソニーグループ	2
6841	横河電機	1
6925	ウシオ電機	1
6981	村田製作所	1
7259	アイシン	1
7270	S U B A R U	1
7272	ヤマハ発動機	1
7735	S C R E E Nホールディングス	1
7741	H O Y A	2
7752	リコー	6
7951	ヤマハ	2

コード	社名	得票数
8001	伊藤忠商事	7
8015	豊田通商	1
8031	三井物産	1
8035	東京エレクトロン	2
8053	住友商事	1
8058	三菱商事	1
8113	ユニ・チャーム	1
8306	三菱UFJフィナンシャル・グループ	3
8411	みずほフィナンシャルグループ	1
8591	オリックス	2
8601	大和証券グループ本社	1
8630	S O M P Oホールディングス	2
8725	MS&ADインシュアランスグループホールディングス	3
8766	東京海上ホールディングス	5
9086	日立物流	1
9104	商船三井	1
9202	A N Aホールディングス	1
9508	九州電力	1
9513	電源開発	1
9531	東京瓦斯	1
9613	エヌ・ティ・ティ・データ	2
9682	D T S	1

*上記は運用機関から「改善度の高い統合報告書」として選ばれた企業の一覧（証券コード順）

色塗りされている企業は、複数の運用機関が選定

積水ハウス 有価証券報告書より「多様性に関する取組状況」

(参考) 多様性に関する取組み状況

会社名称	管理職に占める女性労働者の割合	男性の育児休業取得率	男女の賃金差異		
			全労働者	うち正規雇用労働者	うち非正規労働者
積水ハウス㈱	2.9%	114.8%	53.0%	58.1%	38.0%
主要な連結子会社	6.3%	108.5%	63.1%	63.3%	53.3%

1 主要な連結子会社には、積水ハウスリフォーム㈱、積水ハウス不動産グループ、積水ハウス建設8社（2023年2月より積和建設15社を合併・商号変更）、積水ハウスノイエ㈱、㈱鴻池組を含んでいます。

2 男性の育児休業取得率及び男女の賃金差異の対象期間は当事業年度（2022年2月1日～2023年1月31日）です。

3 出向者は出向元の従業員として集計しています。

4 男性の育児休業取得率は、育児休業等の取得割合（当事業年度において雇用する男性労働者のうち育児休業等を取得した者の数／当事業年度において雇用する男性労働者のうち配偶者が出産した者の数）により算出しています。

5 男女の賃金差異は、女性労働者の平均年間賃金÷男性労働者の平均年間賃金×100%として算出しています。また、平均年間賃金は、総賃金（賞与及び基準外賃金を含む）÷人員数として算出しています。

6 非正規労働者は、臨時従業員（再雇用従業員、契約従業員、パートタイマー）を対象に算出しています。なお、パートタイマーについてはフルタイム換算をせず実際に支給した賃金に基づき算出しています。

<男女の賃金差異についての補足説明>

積水ハウス㈱における男女の賃金差異（全労働者53.0%、正規雇用労働者58.1%）については、全労働者に占める正規雇用労働者の割合が約9割、正規雇用労働者の中でも総合職が7割超を占めていることが大きく影響しています。そのため、以下主に総合職について記載します。

①差異の要因の一つは職群及び等級別人員構成に差があることです。

総合職の平均勤続年数は女性9.9年と男性19.9年で10年の差があるため、管理職の候補となる層が男性に比べて女性が少ない状況です。（2023年1月31日現在の女性管理職比率は2.9%）

女性活躍推進については20年前から課題意識を持ち、2005年より女性総合職を積極的に採用し始め、2023年新卒採用において、営業職の約3割、技術職の約4割が女性となっています。また、女性従業員の育成と定着を促進するため、専門部署（現ダイバーシティ推進部）を設置し、女性管理職候補者研修の実施等、女性管理職の登用にも積極的に取り組んでいます。これらの取組みが奏功し、2007年から2022年における平均勤続年数の伸びは女性が2.2倍（4.6年→9.9年）と男性の1.3倍（15.8年→19.9年）を大きく上回る結果となり、要因は解消する方向にあります。

②営業職の人数割合も差異の要因です。

当社の総賃金に占める業績手当等の基準外賃金の割合が特に営業職は大きく、営業職に占める女性の人数割合が10%と低い状況にあります。

③同一等級の賃金は同等です。

当社は職群及び等級毎に賃金水準を設定しており、総合職の男女の基本給月額の違いは以下のとおりです。

	女性平均基本給/ 男性平均基本給	
管理職	96.8%	
一般社員	P5	97.0%
	P4	100.4%
	P3	99.9%
	P2	99.8%
	P1	97.3%

※一般社員には5つの等級（P5～P1）があります。

サステナビリティに関する考え方及び取組の開示に関するポイント①

パブリックコメントに対する金融庁の考え方の概要(2023年1月31日公表)

<人材育成方針、社内環境整備方針、これらに関する指標及び目標>

- 各企業の現在の取組状況に応じて、まずは2023年3月期の有価証券報告書から開示をスタートし、その後、投資家との対話を踏まえ、自社のサステナビリティに関する取組の進展とともに、有価証券報告書の開示を充実することが考えられます
(パブコメNo.168)
- 提出会社グループの男女間の管理職等に関する考え方等を記載することも考えられますが、これに限られず、各企業において判断可能です (パブコメNo.170)

<女性管理職比率等の開示対象となる会社>

- 提出会社やその連結子会社が、女性活躍推進法等により当事業年度における女性管理職比率等(女性管理職比率、男性育児休業取得率及び男女間賃金差異)の公表を行わなければならない会社に該当する場合は、有価証券報告書等において開示が求められます (パブコメNo.7等)
- 提出会社が女性活躍推進法等の規定による公表を行っておらず、連結子会社のみが当該公表を行っている場合は、提出会社の有価証券報告書等では、連結子会社に関する指標のみを開示します (パブコメNo.25)
- 女性活躍推進法等により女性管理職比率等の公表を行わなければならない⁵⁰連結子会社は、重要性に関係なく、有価証券報告書等において開示が求められます (パブコメNo.21)

サステナビリティに関する考え方及び取組の開示に関するポイント②

パブリックコメントに対する金融庁の考え方の概要(2023年1月31日公表)

<女性管理職比率等の開示対象となる会社>

- 提出会社やその連結子会社が、女性活躍推進法等により当事業年度における女性管理職比率等(女性管理職比率、男性育児休業取得率及び男女間賃金差異)の公表を行わなければならない会社に該当する場合は、有価証券報告書等において開示が求められます (パブコメNo.7等)
- 提出会社が女性活躍推進法等の規定による公表を行っておらず、連結子会社のみが当該公表を行っている場合は、提出会社の有価証券報告書等では、連結子会社に関する指標のみを開示します (パブコメNo.25)
- 女性活躍推進法等により女性管理職比率等の公表を行わなければならない連結子会社は、重要性に関係なく、有価証券報告書等において開示が求められます (パブコメNo.21)

<記載方法、記載内容>

- 女性活躍推進法等に基づいて公表済みの最新の情報をそのまま記載すれば足り、情報の基準日については、有価証券報告書等の提出日時点の最近日等である必要はありません (パブコメNo.11)
- 女性管理職比率等に関する計算方法や定義は、企業負担や統一的な情報提供の観点から、女性活躍推進法等の定めに従うこととしています(加えて、任意で企業独自に算出した数値等を記載することも可能) (パブコメNo.39、41等)
- 記載場所について、有価証券報告書の「従業員の状況」欄には、企業の判断により、主要な連結子会社のみに係る女性管理職比率等を記載し、それ以外の方は有価証券報告書の「その他の参考情報」に記載することが可能です (パブコメ No.21)
- 女性活躍推進法の枠組みにおいて、任意で、より詳細な情報や補足的な情報を記載することも可能とされているため、有価証券報告書においても同様の記載が可能であることを明確化しました (パブコメNo.3等)

サステナビリティに関する考え方及び取組の開示に関するポイント③

パブリックコメントに対する金融庁の考え方の概要(2023年1月31日公表)

〈連結ベースの開示〉

- 女性管理職比率等については、今回は、プリンシプルベースのガイダンスである開示原則において、連結ベースの開示に努めるべきである旨を明記しています（パブコメNo.13）
- 女性管理職比率等については、「連結ベース」で開示することまでは義務付けていません。そのため、連結ベースで開示する場合には、例えば、有価証券報告書における他の記載事項と同様に「連結会社」ベース（連結財務諸表規則2条5号において規定）で開示するほか、企業において、投資家に有用な情報を提供する観点から、提出会社グループのうち、より適切な範囲を開示対象とすることも考えられます（この際、当該グループの範囲を明記することが重要）（パブコメNo.43）

〈その他〉

- 女性活躍推進法等による公表義務のある連結子会社のうち、有価証券報告書の提出日までに女性活躍推進法等による公表が行われず、後日公表予定である会社がある場合や、提出会社において連結子会社の公表した情報の集約が困難な場合には、その旨と提出日までに記載可能な情報を記載した上で、後日、未記載分を追加するため、有価証券報告書の訂正を行うことが考えられます（適用初年度の翌年度以降は、投資家へわかりやすく情報提供する観点から、有価証券報告書の提出時に連結子会社分もまとめて開示することが望ましいと考えられます）（パブコメNo.12等）



SEKISUI HOUSE

2023年1月期

積水ハウス株式会社

Value Report 2023

— Our Engagement

S 社会

人権の尊重	182
人財の育成・開発	187
ダイバーシティ& インクルージョン	192
幸せ健康経営	199
労働安全衛生	201
お客様への取り組み	207
地域社会との共生	210
サプライチェーン・マネジメント	216

集計範囲

表記	集計範囲
◇1 積水ハウス	積水ハウス(株)
◇2 積水ハウスおよび国内主要グループ会社 (鴻池組除く)	積水ハウス(株) 積水ハウス不動産グループ 積水ハウス建設グループ 積水ハウスリフォーム(株) 積水ハウスノイエ(株)
◇3 積水ハウスおよび国内主要グループ会社	積水ハウス(株) 積水ハウス不動産グループ 積水ハウス建設グループ 積水ハウスリフォーム(株) 積水ハウスノイエ(株) (株)鴻池組および国内子会社
◇4 積水ハウスおよび国内グループ会社	
◇5 積水ハウスグループ	積水ハウス(株)と連結子会社すべて



従業員の幸せを実現

ダイバーシティ&インクルージョンとKPI

「わが家」を世界一幸せな場所にするためには、まず、従業員の「幸せ」が重要と考えています。積水ハウスでは、従業員にとっての「わが家」である職場の幸せを実現する人材を育成するために、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組んでいます。



ダイバーシティ推進

積水ハウスグループは、「女性活躍の推進」「多様な人材の活躍」「多様な働き方の推進」をダイバーシティ推進方針の3つの柱として、従業員と企業が共に持続可能な成長を実現できる環境や仕組みづくりに日々取り組んでいます。当社グループの提供価値「ダイバーシティ推進」の進展を把握するKPIは、以下の5つの指標です。2022年度の実績をご覧ください。

達成 未達成

29. 女性取締役人数(単体) / 30. 女性管理職人数(グループ)

	2021実績	2022実績	2023(目標)
女性取締役	3人 (目標:3人)	3人 (目標:3人以上)	3人以上
女性管理職	273人 / 4.31% (目標:240人以上)	302人 / 4.60% (目標:260人)	300人

女性取締役 当社取締役会におけるダイバーシティ推進のため、女性取締役の人数を指標として設定。2022年度は3人と目標を達成。

女性管理職 「女性活躍推進法」に基づく「当社グループ^{*1}女性活躍推進行動計画」で掲げた目標の一つである女性管理職の登用を指標として設定。2022年度は302人、4.60%と目標を達成。

^{*1} 積水ハウス、積水ハウス不動産、積水ハウス建設、積水ハウスノイエ、積水ハウスリフォームが対象。



31. 女性正社員比率(グループ) / 32. 女性新卒採用比率(グループ)

	2021実績	2022実績	2023(目標)
女性正社員	28.1% / 6,454人 (目標:27.5%)	28.9% / 6,743人 (目標:28.0%)	29.2%
女性新卒	41.2% / 278人 (目標:41.1%)	44.6% / 350人 (目標:42.0%)	40.0%

女性正社員 女性従業員の活躍を推進するため、当社グループ^{*2}における女性正社員の割合を指標として設定。2022年度は28.9%、6,743人と目標を達成。

女性新卒 当社グループのダイバーシティの推進に基づく採用計画において、当社グループで採用した新卒正社員における女性の割合を指標として設定。2022年度は44.6%、350人と目標を達成。

^{*2} 積水ハウス、積水ハウス不動産、積水ハウス建設、積水ハウスノイエ、積水ハウスリフォームが対象。



✓ 達成 ✕ 未達成

33. 障がい者雇用率(単体)

2021実績	2022実績	2023(目標)
2.90% (目標:2.61%)	✓ 2.97% (目標:2.61%)	2.97%

当社従業員のうち、障がいのある方々の雇用割合を指標として設定。2022年度は2.97%と目標を達成(2023年4月現在法定2.30%)。「各部署1~2人以上の障がい者雇用と定着」を目標に、今後も積極的に雇用促進し活躍を推進。



提供価値 従業員の幸せ・健康

お客様や社会に幸せという価値を提供し続けるためには、まず従業員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと幸せに働くことができる環境づくりが大切だと考えています。当社グループの提供価値「従業員の幸せ・健康」の進展を把握するKPIは、以下の4つの指標です。2022年度の実績をご覧ください。

34. 定期健康診断2次健診受診率

2021実績	2022実績	2023(目標)
97.8% (目標:89%)	✓ 98.7% (目標:98.0%)	95%

当社グループでは、従業員の健康維持・増進を促進するため、定期健康診断における2次健診の受診率を指標として設定。2022年度までは営業部門の受診率を記載。2023年度以降、単体の全部門の受診率を開示予定。



35. ウォーキングチャレンジ参加者数と平均歩数

2021実績	2022実績	2023(目標)
19,691人/5,641歩	✓ 20,816人/6,600歩	— 実績のみ開示

当社グループの定期健康診断結果から、生活習慣病リスク保有者の低減を目指し、その予防を含む生活習慣の改善策の一つとして推進している歩行促進イベント「ウォーキングチャレンジ*」の参加人数・平均歩数を指標として設定。2022年度は20,816人、6,600歩と前年度を上回った。

*1 定期健康診断結果から、当社の40歳以上の男性従業員に対する肥満リスクが、5割を超え、脂質リスク保有者は約7割、血糖リスク保有者も6割弱に達しており、所属している健康保険組合の他社比較でも高い割合であることが判明。「生活習慣病(メタボリックシンドロームを含む)の予防」が喫緊の課題であると認識し、2019年度からアプリを開発。自身の歩数を記録して健康意識を高め、従業員同士や部署間で楽しく競うことのできる歩行促進イベント「ウォーキングチャレンジ」を開発。

36. ESG対話の実施率(事業所ベース)

2021実績	2022実績	2023(目標)
積水ハウス従業員 グループ職責者 (目標:積水ハウス従業員グループ職責者)	✓ 100% (目標:グループ会社含め事業所単位での実施率100%)	100%

「全従業員参画のESG」の目指す姿「ESGの中に企業がある」に向けて、従業員一人ひとりがESGを「自分事」として捉え、自発的な行動やイノベーションへと発展させる機会をつくる取り組みの一つである、事業所単位におけるESG対話^{*2}の実施率を指標に選定。2022年度は、グループ会社を含め全事業所で対話を実施し、実施率100%と目標を達成。

*2 各職場において4~5人程度のグループを作り、「幸せ」などのテーマで対話を実施。

37. 「幸福度診断 Well-Being Circle」総合値

2021実績	2022実績	2023(目標)
65.75ポイント	✓ 65.86ポイント	— 実績のみ開示

当社は従業員の「幸福度」を、仕事とプライベートを含む人生全体の指標と考え、個人と職場の幸せの相関関係を「見える化」し、従業員が動きがいを感じ幸せに働ける環境をつくるために、2020年度から全従業員を対象とした「幸せ度調査」を実施。個人と組織それぞれの「幸福度」調査の中から、従業員の多面的な幸せを診断する「Well-Being Circle」^{*3}における平均値を指標に選定。2022年度は、65.86ポイントと前年度を上回る結果となった。

*3 「幸せ度調査」のうち、「幸福度診断 Well-Being Circle」における11カテゴリ34項目の平均値。

提供価値

多様な働き方／働きがい／
人財育成／キャリア自律

積水ハウスグループでは、従業員がいきいきと活躍できる幸せな職場を目指し、働き方改革や従業員自らキャリアビジョンを描ける企業風土づくりを推進しています。当社グループの提供価値「多様な働き方／働きがい／人財育成／キャリア自律」を推進するためのKPIは、以下の4つの指標です。2022年度の実績をご覧ください。

✓ 達成 ✕ 未達成

38. 男性の育児休業取得率

2021実績	2022実績	2023(目標)
100% (目標:100%)	✓ 100% (目標:100%)	100%

「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」で掲げた「当社グループ全体の男性育児休業取得率」を指標に選定。3歳未満の子を持つ男性従業員が、1ヵ月以上の育児休業を取得した割合。2022年度は、100%と前年度に引き続き目標を達成。



39. 1人当たり月平均総労働時間

2021実績	2022実績	2023(目標)
177.64時間 (目標:176時間)	✓ 170.73時間 (目標:175.5時間)	175時間

働き方改革の推進を目的に、当社グループ従業員*1 1人当たりの月平均の総労働時間を指標に選定。2022年度は、170.73時間と目標を達成。

*1 管理職を含む・休業中従業員を除く

40. 年次有給休暇取得率と取得日数

2021実績	2022実績	2023(目標)
52.7% / 9.5日 (目標:58%)	✓ 73.1% / 13.1日 (目標:60%)	70%

働き方改革関連法に基づき義務化された年5日取得の促進及び総労働時間削減への取り組みを推進するため、当社グループ従業員*2の年次有給休暇の取得率を指標に設定。2022年度は、73.1%、13.1日と目標を達成。

*2 管理職を含む

41. 業務上必要な主要資格の累積取得者数

2021実績	2022実績	2023(目標)
22,940人 (目標:22,700人)	✓ 23,608人 (目標:22,900人)	24,100人

「一級建築士」「一級建築施工管理技士」「FP2級」「宅地建物取引士」の4つの国家資格を含む、業務上必要な主要資格である計11の資格を対象に、当社グループ従業員における資格取得人数(累計)を指標として設定。2022年度は、23,608人と前年度に引き続き目標を達成。

マテリアリティの取り組みに向けたテーマ・KPI

ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて、「ダイバーシティ推進」「従業員の幸せ・健康」「多様な働き方・働きがい・人財育成・キャリア自律」の3つの提供価値別に、第6次中期経営計画3か年のKPIを以下に定めました。

提供価値	No.	指標	役員報酬指標PSU ^{*1}			中期経営計画		社長表彰 ESG指標	2022年度		2023年度	2024年度	2025年度	備考
			1	2	3	5次	6次		目標	実績	目標	目標	目標	
ダイバーシティ 推進	31	女性取締役人数							3人以上	3人	3人以上	3人以上	3人以上	
	32	女性管理職人数	○	○	○	○			260人	302人 (4.60%)	300人	310人	320人以上	
	33	女性正社員比率							28.0%	28.9% (6,743人)	29.2%	29.5%	29.8%	
	34	女性新卒採用比率							42.0%	44.6% (350人)	40%	40%	40%	
	35	障がい者雇用率 上段:単体 下段:国内連結会社のうち障がい者法定雇用義務のある33社(単体含む)							2.61%	2.97% 2.86%	2.97% 2.86%	2.97% 2.86%	2.97% 2.86%	
従業員の幸せ・ 健康	36	定期健康診断2次健診受診率					○	○	98.0%	98.7%	95%	97%	100%	*2 2023年度より範囲変更
	37	ウォーキングチャレンジ参加者と平均歩数					○	○	—	20,816人 6,600歩	—	—	—	実績のみ開示
	38	ESG対話の実施率(事業所ベース)							100%	100%	100%	100%	100%	
	39	「幸福度診断 Well-Being Circle」総合値							—	65.86ポイント	—	—	—	実績のみ開示
多様な働き方 働きがい 人財育成 キャリア自律	40	男性の育児休業取得率	○	○	○	○			100%	100%	100%	100%	100%	
	41	1人当たり月平均総労働時間					○	○	175.5時間	170.73時間	175時間	175時間	175時間	
	42	年次有給休暇取得率	○						60%	73.1% 13.1日	70%	70%	70%	
	43	人財育成投資 ※新規							—	886百万円	1,435百万円	1,478百万円	1,522百万円	
	44	業務上必要な主要資格の票額取得者数							22,900人	23,608人	24,100人	24,600人	25,100人	延べ人数
	45	DX研修受講率 ※新規							—	—	100%	100%	100%	
	46	[SHIP]登録参加率、投稿・応募目標件数 ※新規							—	26.9% 2,176件	30% 2,500件	33% 2,700件	36% 3,000件	
47	キャリア自律関連研修受講者数 ※新規							—	16,987人	18,936人	20,505人	22,030人		

*1 PSU(Performance Share Unit):業績連動型株式報酬 PSU1:2020年度~2022年度、PSU2:2021年度~2023年度、PSU3:2022年度~2024年度

*2 2022年まで積水ハウス営業部門のみ、2023年以降は積水ハウス単体

【企業事例Ⅱ】カゴメの統合報告書より

▶ 価値創造基盤の強化—マテリアリティへの対応

多様性の尊重／人的資本の拡充

持続的な成長を実現するためには、多様な知と知の組み合わせによる新たな価値創造が不可欠です。働きがいや向上させる3つの施策と風土づくりに注力し、イノベーションの創出につなげます。



常務執行役員
CHO(最高人事責任者)
有沢 正人



「働きがい」を高め、イノベーションを創出する

経営戦略の実現に向けて、従業員一人ひとりが持つ個性や能力を十分に発揮するためには、働きがいを感じ、主体的に業務に取り組むことができる環境の整備が重要です。率直な意見やアイデアをぶつけ合える組織やチームづくりをサポートし、社内の至るところで従業員が自発的に挑戦できる会社となることで、イノベーションを創出し、持続的な成長を実現します。

「働きがい」のモニタリング

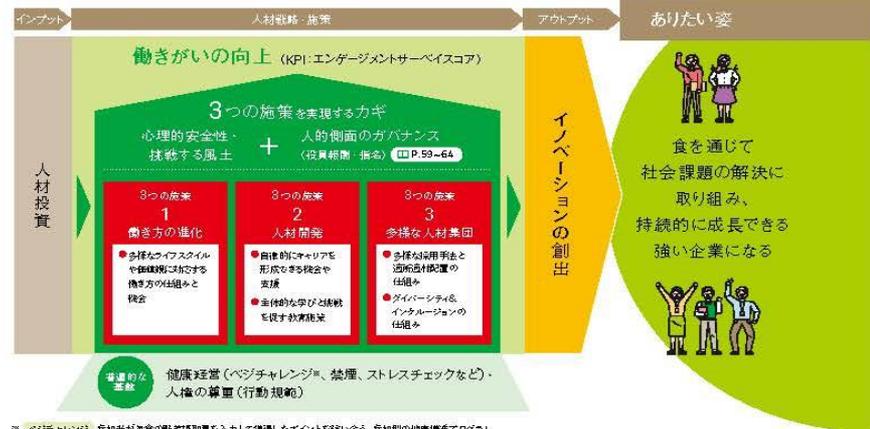
2021年から「働きがい」をモニタリングする指標としてエンゲージメントサーベイ(「Wevox」:株式会社アトラエが提供する従業員エンゲージメント測定・支援ツール)を全従業員に展開しています。毎回、調査結果を項目別・部門別に分析し、「働きがい」向上に向けた課題抽出と対応策を進めています。エンゲージメントスコアは、2025年までに、同規模企業の上位20%以内の水準を達成することを目指しています。

エンゲージメントサーベイスコア推移

	2021年	2022年
総合スコア	70	70

2021年の調査結果から、働きがい(エンゲージメント)と心理的安全性に相関があることが明らかとなりました。そのため、さまざまな施策によって心理的安全性が高く感じられる職場を増やすことに取り組んでいます。

ありたい姿に向けた、カゴメの人材戦略



※ ペジチャレンジ:参加者が自身の野望や課題を入力して獲得したポイントを経営者が採り入れ、参加型の目標管理プログラム

心理的安全性の浸透

2022年は、心理的安全性を浸透させる施策として、管理職を対象とした勉強会を行いました。また、ダイバーシティ委員会のイベントとして「失敗から学び、挑戦する」をテーマとした講演会、社長と2名の専務が交代で登壇し参加者と率直に意見交換を行う「トップと語る会」などを実施しました。「トップと語る会」は2021年10月から2022年末までに16回開催されており、「これから先、カゴメはどんな会社であってほしいか」「企業方針に対する疑問や感じたこと」などを、心理的安全性を確保した環境の中で、社長や専務と率直に意見交換を行う場として、300名を超える従業員が参加しています。



「トップと語る会(オンライン)」の様子

心理的安全性を浸透させるための施策

対象	2022年度の活動	内容
各部門・グループ・プロジェクトチームなど	対話実践プログラムの導入	「対話」を通じて心理的安全性を浸透させ、働きがいを持って仕事に取り組めるチームづくりをサポート
管理職層	心理的安全性勉強会の実施 360度フィードバックの定期実施	全管理職参加 心理的安全性を正しく理解し、実践するためのインプットの場 管理職の気づきと学びの促進
全従業員	トップと従業員の対話機会である「トップと語る会」の定期的開催 ダイバーシティDAYの開催	社長、専務2名が交代で登壇 トップと従業員との率直な対話の会 「失敗から学び、挑戦する」をテーマとした講演会

COMMENT | 「トップと語る会」参加者の声

経営を自分事化する機会に

普段の業務では社長や専務と直接話す機会が少ないため、「トップと語る会」では、直接自分が聞きたいことを質問することで企業方針をより深く理解する機会になると考え、参加しました。

実際に参加してみると終始和やかな雰囲気、どんな質問に対しても丁寧な回答が得られ、企業方針の理解がさらに深まりました。またトップや他の参加者との意見交換により、それまでよりも一層経営を自分事化して考える大変良い機会となりました。今後も定期的に参加する予定です。



営業本部
ソリューション営業一部
加藤 彩乃

3つの施策 ① 働き方の進化

働きやすい仕組みの整備

多様な働き方の価値観(育児・介護・共働きなど)に応じた働く場所や時間の制約を緩和し、さらに多様な働き方を実現する仕組みを整備します。

働き方の選択肢の拡大

多様な経験機会を得ることでイノベーションにつなげていくために、副業制度や遠境学習など、所属組織の枠を超えた働く場の提供を進めています。現業にとわれないキャリア開発接点を拡充していきます。

働き方の進化の関連する環境整備

導入年度	制度
2019年	フレックスタイム制度
2019年	テレワーク勤務制度
2019年	副業制度
2020年	フレックスタイム制度のコアタイム撤廃
2021年	育児休暇・介護休暇の時間単位取得
2021年	在宅勤務手当

▶ 価値創造基盤の強化—マテリアリティへの対応

多様性の尊重／人的資本の拡充

3つの施策 ② 人材開発

当社では、従業員個人の成長が企業の発展につながるという認識に基づき、従業員の声に耳を傾けながら、適材適所で持てる能力を最大限に発揮できる制度の整備や、自主活動にあふれた社風の創出に取り組んでいます。その一環として、従業員の自発的な成長を支援する「自主キャリアプラン」を推進しています。

また、「野菜の会社」の実現に向けて、従業員自らが伝道師として野菜の魅力を伝えられるようになるため、「野菜マエストロ検定」や「野菜の先生」などユニークな取り組みを実施しています。

- ※ 野菜マエストロ検定：野菜に関する正しい知識を習得し、広く発信することも目的とした社内検定
- ※ 野菜の先生：カゴメの社員が「野菜先生」として登壇し、子どもたちに野菜の魅力を伝える活動

人材開発施策の展開状況

		2021年	2022年
能力向上・自主キャリアアップ促進に関する研修	件数	33件	39件
	延べ参加人数	1,105人	1,436人
上・中・下各層、国際化・ビジネススキル研修	テーマ数	14件	14件
	延べ参加人数	411人	316人
キャリア圏人数		610人	645人
野菜マエストロ検定(12月実施人数)	2級検定者	121人	172人
	3級検定者	1,415人	1,413人
野菜の先生実践研修者		38人	23人

- ▶ 人材育成方針の詳細については、Webサイトをご覧ください。
- ▶ <https://www.kagome.co.jp/company/csr/employee/motivation/>

3つの施策 ③ 多様な人材集団

当社におけるダイバーシティ推進は、持続的に成長できる強い企業になるための経営戦略の一つです。従業員それぞれの多様な考え方や経験を活かすことで、新しい価値の創出を目指します。女性活躍の推進においては、2040年頃までに、「社員から役員まで各職位の女性比率を50%に」することを長期ビジョンに掲げ、女性活躍の推進に取り組んでいます。

採用においては、多様な採用手法と配置部門の組み合わせにより、多様な人材を確保します。中途採用においても広く門戸を開き、当社が目指す「野菜の会社」に向けた人材基盤の強化を図ります。中途採用については、総採用数の2〜3割を確保し、中核人材に育成していきます。

また、多様な経験や知識に応じて、能力を発揮できる機会を創出しています。シニアの活躍の場の創出として、2023年4月から、再雇用制度における契約形態を改定し、最長で70歳まで契約延長を可能としました。

女性活躍推進法に基づく行動計画 期別：2022/4/1～2026/3/31

項目	2021年	2022年	目標	
女性総務部長官に 及び各社役員	88.0%	71.8%	毎年80.0%以上	
入社10年以内女性の 割合(総務部長官(男性比))	1.0	1.0(暫定)	毎年男性比+1.0	
管理職に占める 女性割合	8.4%	9.5%	2026年までに 12.0%	
男女役員 比率	総務部長官	62.0%	75.7%	毎年2.0% (2019～2021年 平均)以上
	取締役	64.2%	64.6%	
男女役員 比率*	常務取締役	66.2%	65.4%	—
	正社員	68.6%	67.3%	—
	パート・ 有期社員	87.8%	87.6%	—

- ※ 別記事項
 - ・対象期間：2022年度(2022年1月1日～2022年12月31日)
 - ・正社員(契約社員を除く)社員
 - ・パート、有期社員(雇用契約期間満了時、嘱託)
 - ・資金移転、専任、手厚など(雇用形態も含む)
 - ・業種別にはカゴメ株式会社のみならず、カゴメアックス株式会社、カゴメアグリフーズ株式会社も対象としている。

- ※ 業種別に関する補足説明
 - ・正社員の年代別割合は50代：59%、40代：75%、30代：83%、20代：102%となっている。
 - ・現役40代、50代が中心層であるが、管理職に占める女性割合は49.5%(2022年12月末日時点)であり、登壇機会に合わせた長期にわたる研修やキャリア開発などを通じて女性の活躍に寄与し、これに合わせた採用や管理職登壇者の女性活躍促進も目的としている。

COMMENT | 担当者の声



HIT HR Manager
Susana Zorinho

ウェルビーイングとチームビルディングの取り組みに注力

ポルトガルにあるHIT社でHRマネージャーをしています。当社の従業員は年齢、性別や出身地など多様性に富んでいます。多様な人材が力を発揮するために注力している取り組みを2つご紹介します。1点目はウェルビーイングです。コロナ禍において従業員のウェルビーイングは最優先事項となり、心身の健康に関するプログラムを実施しています。2点目は人材育成です。チームビルディングなどのトレーニング活動を早期に再開しています。一人ひとりが活躍できる環境を整備することで、事業成長につなげていきます。

健康経営の推進

当社は、お客様の健康の増進に貢献する商品・サービスを事業展開しています。当社の従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが、個人の健康のみならず、事業内容に説得力を持たせることとなります。さらには会社のパフォーマンスの向上につながるという意味でも極めて重要であると考え、積極的に従業員の健康管理・増進に取り組んでいます。



カゴメ健康経営宣言

2017年に「カゴメ健康7ヶ条」を制定し、「カゴメ健康経営宣言」を行いました。

2020年12月には、株式会社日本政策投資銀行が行う「DBJ健康経営(ヘルスマネジメント)格付」において、最高ランクの格付を取得しました。さらに、2022年3月には、経済産業省及び日本健康会議主催の「健康経営優良法人2022(大規模法人部門)」に認定されました。



健康経営推進体制

従業員の健康維持・増進に取り組むため、2016年にカゴメアックス株式会社に専任組織(現在の健康経営推進室)を設置し、カゴメ健康保険組合・各事業所と三位一体で健康施策を検討・実施しています。

健康管理に関する状況

「カゴメ健康7ヶ条」に基づき、健康施策を推進しているほか、カゴメ健康保険組合と連携した独自健診の実施や、歯科健診、インフルエンザ予防接種、ウォーキングキャンペーンなどを毎年実施しています。また、30歳以上の従業員・配偶者には、人間ドックの受診を奨励・支援しています。

さらに、2021年から受動喫煙の防止と禁煙の促進に向けた取り組みを強化し、就業時間中(休憩時間除く)禁煙を導入し、段階的に敷地内喫煙所の廃止を進めています。また、禁煙にチャレンジする従業員へのサポートとして、禁煙外来の補助などをカゴメ健康保険組合と共同で実施しています。これらの取り組みにより、当社従業員の喫煙率は19.5%(2020年)から15.1%(2022年)に低減しました。

内容		2020	2021	2022	2025 目標
健康診断に関する状況	受診率(%)	100	100	100	100
	特定保健指導実施率(%)	84.8	88.7	86.9	100
ストレスチェックに関する状況	受検率(%)	93.3	92.0	93.7	—
	高ストレス率比率(%)	7.6	8.3	7.9	8.0
喫煙率の推移	喫煙率(%)	19.5	16.1	15.1	12.0

従業員の健康リテラシーの向上

従業員一人ひとりの心身の健康を保つためには、従業員の健康状態の見える化と共有、健康に関する正しい知識習得が必要と考え、2017年から「カゴメ健康レポート」を発刊するとともに、従業員向けの研修などを実施しています。

- ▶ 詳細については、Webサイトをご覧ください。
- ▶ <https://www.kagome.co.jp/company/about/philosophy/healthandproductivity/>

有価証券報告書

事業年度 自 2022年1月1日
 (第79期) 至 2022年12月31日

カゴメ株式会社

名古屋市中区錦三丁目14番15号

②人材開発		2021年		2022年	
能力向上・自主キャリアアップ促進に関する研修	延べ参加人数	1,105人	1,436人		
	上記のうち、選択型ビジネススキル研修	411人	316人	14件	14件
	延べ参加人数	411人	316人		
キャリア面談人数		610人	645人		
野菜マエストロ検定	2級保有者	121人	172人		
	(12月末時点人数)			1,415人	1,413人
3級保有者					
野菜の先生実施経験者		36人	23人		

※ 野菜マエストロ検定 野菜に関する正しい知識を習得し、広く発信することを目的とした社内検定
 ※ 野菜の先生 カゴメの社員が「野菜先生」として登壇し、子どもたちに野菜の魅力を伝える活動

人材育成方針の詳細については、Webサイトをご覧ください。 <https://www.kagome.co.jp/company/csr/employee/motivation>

③多様な人材集団		2021年		2022年		目標
総合職新採用における女性割合		58.0%	71.0%	毎年	60.0%以上	
	入社10年以内女性の継続就業割合(男性比)	1.0	1.0	毎年	男性比1.0	
管理職に占める女性割合		8.4%	9.5%	2026年	までに12.0%	
男性育休比率	総合職	62.0%	75.7%	毎年	42.0%	
	技能職	64.3%	84.6%	(2019～2021年平均)以上		
男女間賃金差	全労働者	66.2%	65.4%	—		
	正社員	68.6%	67.3%	—		
	パート・有期社員	87.8%	87.6%	—		

※ 付記事項
 ・ 対象期間 2022年度(2022年1月1日～12月31日)
 ・ 正社員:取締役を除く社員
 ・ パート・有期社員:雇用の有期無期契約社員、嘱託
 ・ 賃金:給料、賞与、手当など(通勤手当を含む)

※ 登壇に関する補足説明
 ・ 正社員の年代別職員数は20代・59%、40代・73%、30代・82%、20代・10%、50代中心層である女性管理職に占める女性割合は25.2%(2022年12月末時点)であり、職員総数に向け、異動ポジションとして掲げている「2040年頃までに全職員の女性比率50%」に向けた採用や管理職登用等の女性活躍推進を積極的に推進している。

COMMENT 担当者の声

ウェルビーイングとチームビルディングの取り組みに注力

ポルトガルにあるHIT社でHRマネージャーをしています。当社の従業員は年齢、性別や出身地など多様性に富んでいます。多様な人材が力を発揮するために注力している取り組みを2つご紹介いたします。1点目はウェルビーイングです。コロナ禍において従業員のウェルビーイングは最優先事項となり、心身の健康に関するプログラムを実施しています。2点目は人材育成です。チームビルディングなどのトレーニング活動を早期に再開しています。一人ひとりが活躍できる環境を整備することで、事業成長につながっていきます。



HIT HR Manager
 Susana Zarrinho

企業情報の開示に関する情報（サステナビリティ情報・記述情報の充実）

- ・サステナビリティ情報の開示に関する特集ページ URL:

<https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/sustainability-kaiji.html>

QRコード:



→主に以下の内容を掲示

- サステナビリティ情報開示に関する金融庁の考え方
- 内閣府令改正に係る解説資料(令和5年1月31日改正)

- ・企業情報の開示に関する情報(記述情報の 充実)

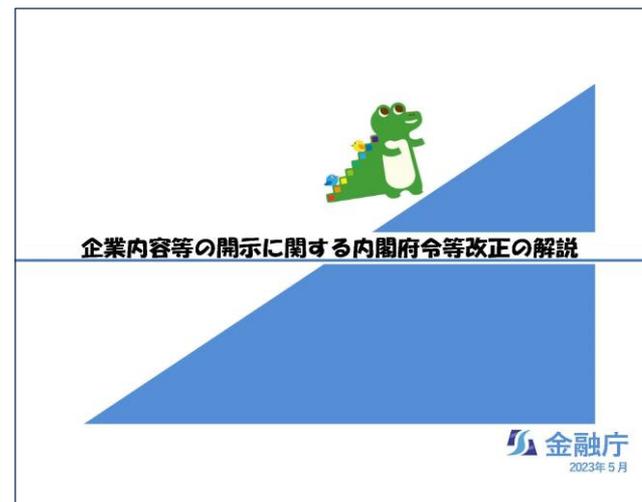
URL: <https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/kaiji.html>

QRコード:



→主に以下の内容を掲示

- 記述情報の開示に関する原則
- 記述情報の開示の好事例集



2024年施行の法改正

- ④「建設事業」「自動車運転の業務(ドライバー)」「医師」における時間外労働の上限規制の猶予期間が終了
- ⑤社会保険の適用拡大
- ⑥障害者雇用率の引上げ
- ⑦労働条件明示ルールの変更

【④の動向】 2024年問題（建設業界）

時間外労働の上限規制の猶予期間が終了

●2024年問題とは

「働き方改革関連法」で、長時間労働の規制がはじまりましたが、人材不足の特定の業界では5年の猶予期間があった。その5年の猶予期間が2024年に終わることで罰則付きの労働上限の規制(残業規制)が物流・運送業界や建設・建築業界でも義務化される。

元々人材不足の業界だった為、罰則付きの労働上限規制(残業規制)がスタートする事で更に人手不足となる事が予想されるため、「2024年問題」と呼ばれている。

◆鹿島建設 押味会長

「ゼネコンの下請けに入る協力会社では、現場作業員の時間外労働は短いですが、作業の段取りや翌日の準備を行う事務社員や職長の時間外労働が非常に長くなっている。自社社員はもちろん、協力会社に向けても対応は待ったなしだ。『4週8閉所』と呼ばれる完全週休2日の業界全体での実現を急ぐ。」

斉藤国土交通大臣と建設業団体の意見交換会(R5.3.29)



開催概要

日時：令和5年3月29日 17:15～18:15
出席団体：日本建設業連合会、全国建設業協会、
全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会
テーマ：建設業の賃金引上げに向けた取組、働き方改革等の推進 等

本意見交換会において、以下のことについて申し合わせを行った。

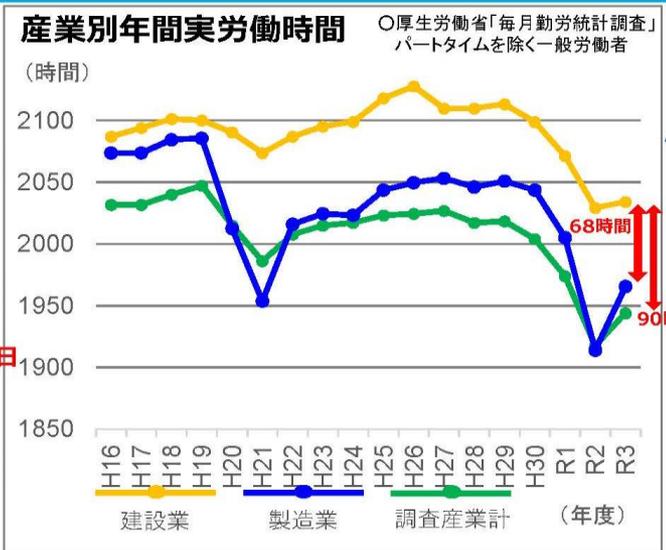
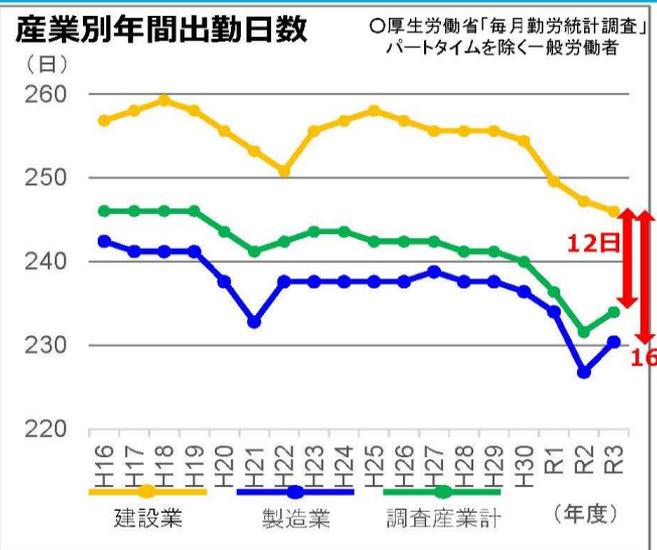
- 様々な課題があるものの、
本年は**技能労働者の賃金が概ね5%上昇**することを目指して、
全ての関係者が可能な取組を進めること
- 建設業の働き方改革に向けて、
全ての関係者が週休2日（4週8閉所等）の確保などにより工期の適正化に取り組むこと



意見交換会の様子

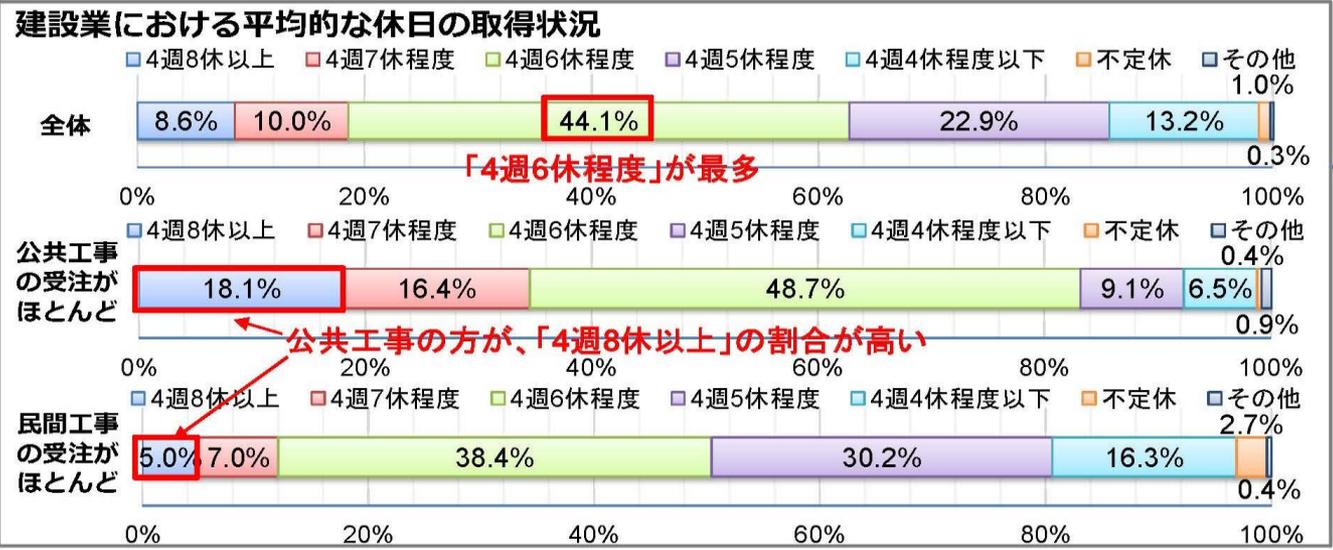
日本経済新聞ニュース一言2023.5.13

建設産業における働き方の現状



年間の総実労働時間については、全産業と比べて90時間長い。また、20年程前と比べて、全産業では約90時間減少しているものの、建設業は約50時間減少と減少幅が小さい。

出典: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成



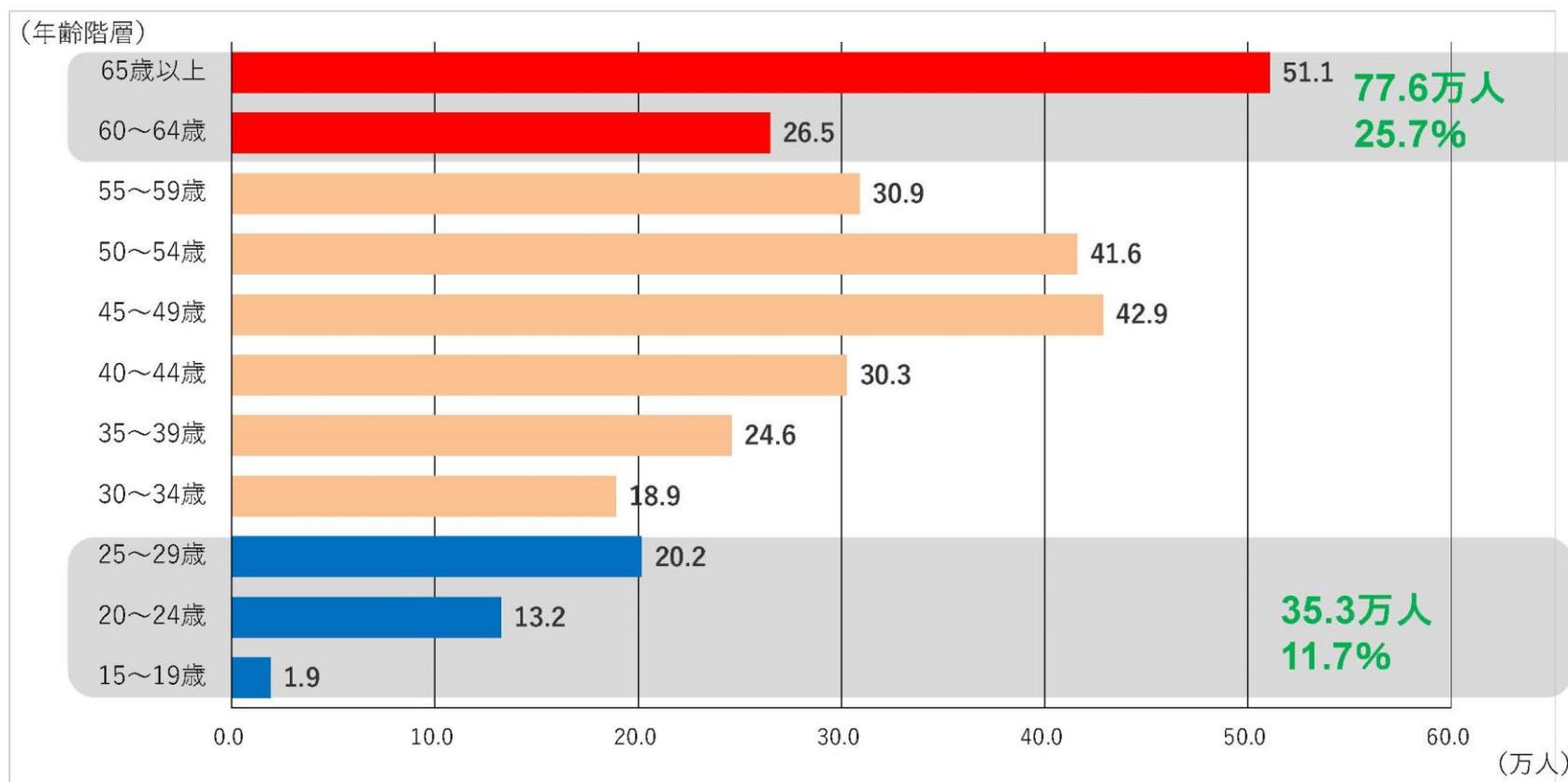
他産業では当たり前となっている週休2日もとれていない。

出典: 国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」(令和4年6月15日公表)

年齢階層別の建設技能者数

- 60歳以上の技能者は全体の約4分の1 (25.7%)を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる。
- これからの建設業を支える29歳以下の割合は全体の約12%程度、**若年入職者の確保・育成が喫緊の課題。**

➡ **担い手の処遇改善、働き方改革、生産性向上**を一体として進めることが必要



出所：総務省「労働力調査」(令和4年平均)をもとに国土交通省で作成

●建設キャリアアップシステム(CCUS)」とは

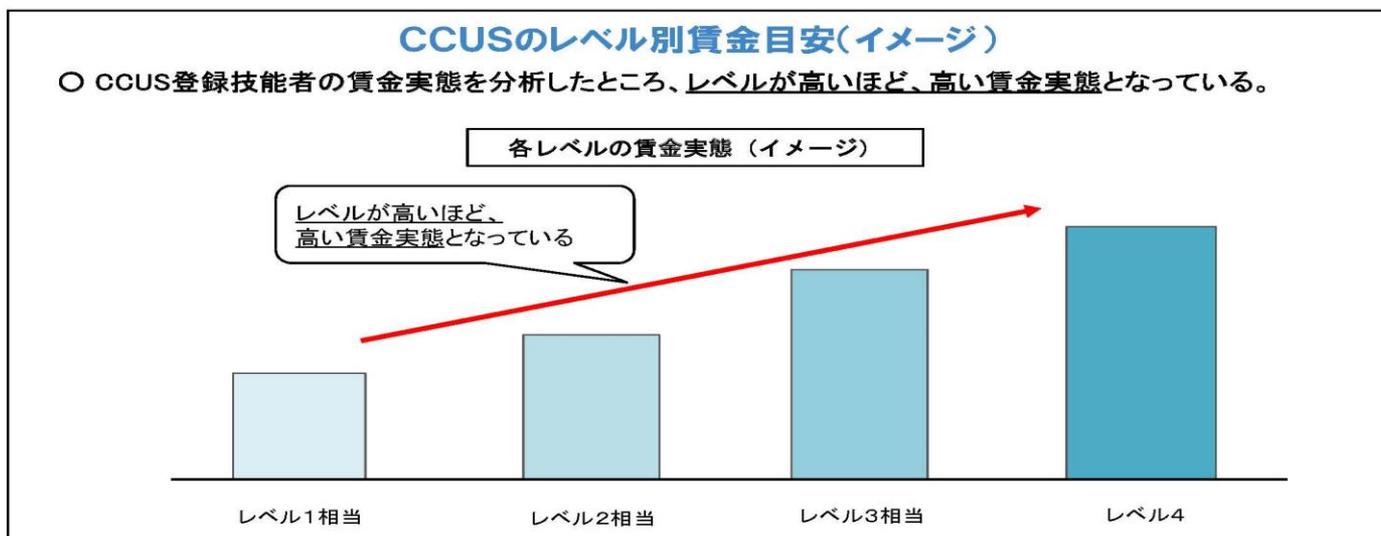
技能者が、技能・経験に応じて適切に処遇される建設業を目指して、技能者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積し、能力評価につながる仕組みのこと。若い世代の技能者の方がキャリアパスや処遇の見通しをもてる、技能・経験に応じて給与を上げる、技能者を雇用し育成する企業が伸びていける建設業を目指し、国交省と建設業団体で連携して普及・利用促進に取り組んでいる。

労務費調査を用いてCCUSを技能者の処遇改善につなげる取組



- **労務費調査において、CCUS技能者の技能・経験に応じた賃金実態を把握し、レベル評価された場合の賃金目安を示すことにより、能力評価が賃金に反映される方策について検討中。**

※ 令和4年度の労務費調査では、CCUS登録技能者(レベル4)の平均賃金はCCUS登録技能者(レベル1～3)より約15%高い実態



(参考) レベル別技能者数
2023年2月末時点

レベル	技能者数
レベル1(白)	1,039,066人
レベル2(青)	13,020人
レベル3(銀)	12,395人
レベル4(金)	46,385人

出所：国土交通省最近の建設業を巡る状況について【報告】2023.4.18

・建設資材価格の変動への対応や、建設業での処遇改善のため、契約当事者間でのリスク分担が適切に担保された請負契約締結の推進、**建設キャリアアップシステムを活用した施工体制の見える化**、現場技能者への賃金支払の適正化等の方策を検討し、2023年度中に結論を得て、所要の措置を講ずる。
成長戦略等のフォローアップ2023.6.16

・国交省「建設キャリアアップシステム(CCUS)におけるレベル別年収の公表」2023.6.16 <https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001614727.pdf>

CCUSの能力評価等を反映した手当支給

- 能力評価等を独自の手当にて反映する取組を、50社超の元請が実施・検討。優良事例について水平展開を継続。
- 技能者への手当は、下請企業から支払われるもの、元請企業から直接支払われるものいずれも労務単価に反映。

西松建設	CCUSレベル別の優良技能者制度（協力会対象）を実施。青：500円、銀：1,000円、金：2,000円、（うち特に模範となる方：3,000円/日）
村本建設	評価制度をCCUSのレベル基準へと転換。青以下：2,000円（R4.11から）、銀：3,000円、金：3,500円/日。R5.6より推薦要件化も検討。
奥村組	現場・エリアマスターはカード保有者、スーパーマスターは銀以上を条件に。手当額：現場1,000円、エリア2,000円、スーパー3,000円/日。
新谷建設	CCUSの金カード保有者に対し、手当日額200円を支給。カード色別手当の導入についても検討中。
青木あすなろ建設	R3.4より、マスター制度においてCCUS登録を条件化し、報奨金2,000円/日を支給。今後能力種別による金額の差をつけることを検討する予定。
鴻池組	職長マスターの手当2,000円/日。金カード保有の職長マスターに対して、手当の増額を検討。
東急建設	CCUSを東急建設マスター制度の認定要件に（認定一時金10万円、手当2,000円/日）。現時点では手当一律、レベル別手当は検討中。
東洋建設	CCUSランク、自社現場従事期間、保有資格を基準とした優良職長制度（3ランクを設定）の導入を検討中。
ヤマウラ	CCUSカード色別の昇給要件の導入を検討。
鹿島建設	職長制度・報奨金制度の前提。民間工事において半額負担としていた建退共掛金を、CCUS登録技能者については全額負担。
五洋建設	独自の労務費補正制度（休日取得目標を達成した場合、労務費を5～10%割増補正払い）の出勤確認にCCUS履歴を利用可能に。
清水建設	CCUSの金カード保有を優良技能者手当支給の要件に。CCUS登録技能者の民間工事を含めた建退共掛金を全額負担。
竹中工務店	CCUSカードの保有を優良技能者の条件に。民間工事においてCCUS登録を条件として建退共掛金を全額負担。
三井住友建設	コンストラクション・マスター制度の認定条件にCCUS登録を追加。CCUS登録技能者について、民間工事含め建退共掛金の全額負担を予定。
矢作建設工業	民間の鉄道軌道工事に従事する協力会社を対象に、CCUS登録技能者については、建退共掛金の全額負担を予定。

【各社優良職長制度における要件化】：浅沼組、大林組、大林道路、熊谷組、佐藤工業、大成建設、大日本土木、東亜建設工業、戸田建設、飛鳥建設、中山組、日本国土開発、橋本店、長谷工コーポレーション、フジタ、馬淵建設 等

【活用検討中】：安藤ハザマ、大林道路、オリエンタル白石、川田工業、公成建設、ショーボンド建設、大成ロテック、大豊建設、東鉄工業、南海辰村建設、NIPPO、ピーエス三菱、福田組、藤木工務店、不二建設、不動テトラ、前田建設工業、増岡組、松井建設、松尾工務店、宮坂建設工業、宮地エンジニアリング、森本組、守谷商会、山田組、りんかい日産建設 等

※ 特記なき手当は日額

(R4.12現在、国土交通省調べ) 15

胃潰瘍で死亡、異例の労災認定

富山市の電気設備工事会社に勤務し、2021年に出血性胃潰瘍で死亡した男性(当時62歳)を富山労働基準監督署が労災と認定。消化器系の病気での労災認定は異例。

男性は2019年8月の定年退職後に再雇用され、放送局の建設現場の責任者として勤務。2021年12月自宅で出血性胃潰瘍を発症し死亡した。死亡前日までの1か月間の時間外労働は約120時間にのぼる。

厚生労働省は、「脳・心臓疾患と精神障害・自殺」については認定基準を設けているが、消化器系疾患については定めていない。脳や心臓では月100時間と定めている。

遺族側は「施行主や元受けの担当者から工事変更を度々求められ、深夜までの長時間労働が生じた」と主張し、勤務先に対して計約7300万円の損害賠償を求める訴えを2023年6月6日富山地裁に起こした。

- ✓ 会社は工期の変更、予算組み、条件変更などにより業務量が増加、長時間労働による安全配慮義務違反が問われている。
- ✓ 度重なる対外折衝などにより、ストレスや過労が胃潰瘍などの病気になることは働く人には“あり得る”ことを認識することが必要。
- ✓ 今後、消化器系疾患についても認定基準が作られる可能性がある。労災認定が認められないと判断していた遺族が労災申請や訴訟を起こす可能性があることにも留意する必要がある。

2024年問題（運送・物流業界）

トラック運転手に時間外労働の上限規制が適用され、物流の停滞が懸念されている。トラック運転手の労働時間当たりの賃金水準は、全産業と比較して約**25%低い水準**にあり、年間960時間の時間外労働の上限規制が適用されることで、時間当たり賃金が現状のままでは、さらに年間所得が低下する可能性がある。また、荷待ちがある1運行の平均拘束時間は**12時間26分**と長く、契約にない付帯作業等による長時間労働、価格競争に伴う激しい取引環境・雇用環境等、物流業界における課題は深刻化しており、人手不足の原因となっている。

【企業事例】フェリー、運送業の救い船に。併用でトラック運転主が**休息**可能

海上輸送の活用が徐々に広がっている。フェリーには荷台部分のみを乗せて無人で運ぶか、運転手が乗船する場合も部屋で休息できるため、労働時間が減らせる。追加で必要となる時間や運賃などの障壁もあり、普及には時間がかかる面もある。

味の素などの食品メーカーが共同出資する物流会社F-FINEは、3年ほど前から、味の素の加工食品工場がある三重県四日市市から仙台市までの輸送を陸送からフェリーに切り替えた。陸上の走行距離は43kmへと94%短縮され、輸送量1単位あたりのドライバーの労働時間は88%減った。国土交通省が主催する22年度の「海運モーダルシフト(輸送手段の転換)大賞」を受賞した。海上輸送に切り替えると一般に輸送日数が延びるため、荷主の協力が不可欠だ。F-FINEは、味の素に「リードタイムを延ばすことをお願いし、納得してもらった」。フェリーの特徴は、運転主が乗船可能な点だ。貨物輸送でも運転手は客室で休んだり食事を取ったりでき**休息**時間になる。

【企業事例】長時間運転抑制へ拠点増。**雇用環境の改善**が急務

電子商取引(EC)の利用拡大を背景に荷物の小型化が進み、全体の流通量も増加傾向だ。ただ、物流倉庫は「暗い」「汚い」「危ない」といったマイナスイメージも根強く慢性的に人手が足りない。残業規制でドライバーに多くの人員を割くようになれば、荷下ろしや仕分け作業の人手が不足する恐れがある。そこで、「大都市をつなぐ地方都市とトラック輸送の中継地点を増やすと、ドライバーが交代しやすくなり、労働時間や業務の負担にもつながる。その他、物流業界の地位向上も人手確保に欠かせない。施設内にカフェスペースを設置したり、作業庫に窓を取り付けて自然光を取り入れるなど、従業員が働きやすい環境づくりに力を入れている。地元の小中学生を対象に施設の社会科見学も始めた。物流の大切さを知ってもらうことが将来の担い手を育てる一歩になる。その他、全国20か所以上の自治体と組んで物流施設を防災拠点として活用する取組、閉鎖的な物流施設などで年300回以上の街びらきイベントを開く。賃上げなど待遇改善だけでなく、**働きたくなる仕組み**や地域との継続的な関係構築は欠かせない。

多様な働き方の実現に向けた人事制度の改定について

大和物流株式会社は、本年4月1日から、優秀な人材の確保・定着を促進し、多様な人材が働きやすい職場環境の構築に向けて、人事制度の改定を行いました。主な施策の具体的内容は以下の通りです。

「地域総合職」への転換制度の拡充

社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現をサポートするため、転居を伴う異動が無い「地域総合職」への転換制度を拡充するとともに、「地域総合職」での中途採用を開始しました。

●背景

従来、当社では、新たに採用する業務職(※1)の社員について、勤務地を限定しない「全国総合職」を原則としていましたが、子育てや介護中の社員でも安心して仕事を続けられる環境を整えるため、昨年4月1日から、育児や介護の事由がある場合は、転居を伴う異動が無い「地域総合職」への転換を申請できる制度の運用を開始しました。

そしてこのたび、本人の希望に応じた、より多様な働き方に対応できるように、育児や介護以外の事由であっても「地域総合職」への転換を申請できる制度へと再改定を実施しました。また、各事業所の新規事業立上げによる人員強化のため、中途採用者を「地域総合職」として採用することを開始しました。

(※1)会社の事業運営上の基幹業務を中心としたあらゆる業務を行う職員

●制度改定の概要

「地域総合職」への転換は、一定の基準を満たした社員を対象とし、勤務エリアの選択(申請)が可能となります。

地域限定社員について

	考えられる効果	考えられる懸念点
<p>社員の報酬にプレミアム加算</p> <p>(例)</p> <p>①新基本給 (社員) = 現行基本給 × 105%</p> <p>②社員を対象とした「プレミアム手当」を20,000円/月支給</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 転勤の制約がない社員優遇の強いメッセージ効果が考えられる。地域水平展開を急速に図りたい場合に効果が大きいと思われる。 ・ 勤務地限定正社員に報酬減額がなく、社員と並行して地域密着型人材を活用したい場合に有効であると思われる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社員の選択者が多い場合、人件費コストパフォーマンスが低下する懸念がある。 ・ 社員の選択者が多い場合、社員の中で転勤 (異動) 頻度の高い社員と、低い社員の間で不公平感が生じる懸念がある。 ⇒ 自社の計画的な人事ローテーションの実施方針を確認することは必要。
<p>限定正社員に格差を設定</p> <p>(例)</p> <p>基本給 (限定) = 基本給 × 75%</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社としての人材活用の裁量権を制限させる可能性のある (異動等) 勤務地限定希望者を抑制する上では一定の効果は想定できる。 ・ 会社の人材活用上、制約のある社員 (限定) の人件費の抑制等、人件費コストパフォーマンス向上には一定程度有効と思われる ⇒ 経営視点からの人件費の検討は必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 報酬減額が多きいため、勤務地限定を選択しにくく、何らかの事情で選択を希望する社員の不満を招きやすい懸念は考えられる。 ※ 多様な正社員の転換ルート設計により異なる ・ 「社員のワークライフバランスに配慮が乏しい」、といった会社のマイナスメッセージを発する懸念は考えられる。
<p>社員・限定正社員の両制度に差をつけない/限定正社員の格差を小さく設定</p> <p>(例)</p> <p>基本給 (限定) = 基本給 × 97%</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務地限定選択を推奨する (多様な働き方) 強いメッセージ効果があり、地域密着型人材を活用したい場合に効果が大きいと思われる。 ・ 「社員のワークライフバランスに配慮する」といった、会社からのプラスのメッセージ効果が期待できる。 ⇒ 若年者はWLBを重視する傾向が強まっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務地限定の選択者が多い場合、会社としての人材活用の裁量度が低下する懸念は考えられる。 ・ 社員の転勤 (異動) 頻度が多い場合、不均衡・不公平感が増大する懸念は考えられる。

【企業事例Ⅱ】 コクヨサプライロジスティックス(コクヨの完全子会社)

コクヨグループのコクヨサプライロジスティックス株式会社では、6月1日(木)から、物流センター含め管理する8つの全事業拠点に勤務する社員にコアタイム無しのフレックスタイム制度を導入。

- ✓ 働きやすい職場環境への改善を通して、社員のワークライフバランス向上の為に様々な施策を行っている。
- ✓ スタッフ部門ではコアタイム無しのフレックスタイム制度を2018年7月より導入していたが、対象を物流センター勤務者含む全社員へと拡大した。
- ✓ 該社では物流現場の月ごと、日ごとまた1日のうちの入出荷量波動によってもたらされる業務時間への影響を課題としていた。フレックスタイム制度を導入することで業務の繁閑に応じ、業務時間を社員が自律的に選択できるようになり、可処分時間の創出や心身的負担軽減に繋がると考えている。
- ✓ 物流業界では翌年に迫った2024年問題(トラック運転手への労働時間規制)や、少子高齢化に伴う労働力の減少等多くの問題を抱えている。コアタイム無しのフレックスタイム制度を導入することで、多様な人材が自分らしく働ける事やワークライフバランスの向上を後押しし、物流現場での人材獲得と定着化を目指す。

■ 全事業拠点へのフレックスタイム導入概要

(2023年5月31日まで)

16種類のシフト勤務

(シフト例:08時45分～17時30分、10時00分～18時45分、13時00分～21時45分)

(2023年6月1日から)

コアタイム無しフレックス勤務

<参考>

■ ワークライフバランス向上に向けた取り組み

2023年04月01日から

- ・健康増進の為に福利厚生制度拡充
- ・個人のスキル向上促進、能力向上の為に制度導入

【⑤の動向】 社会保険の適用要件早見表

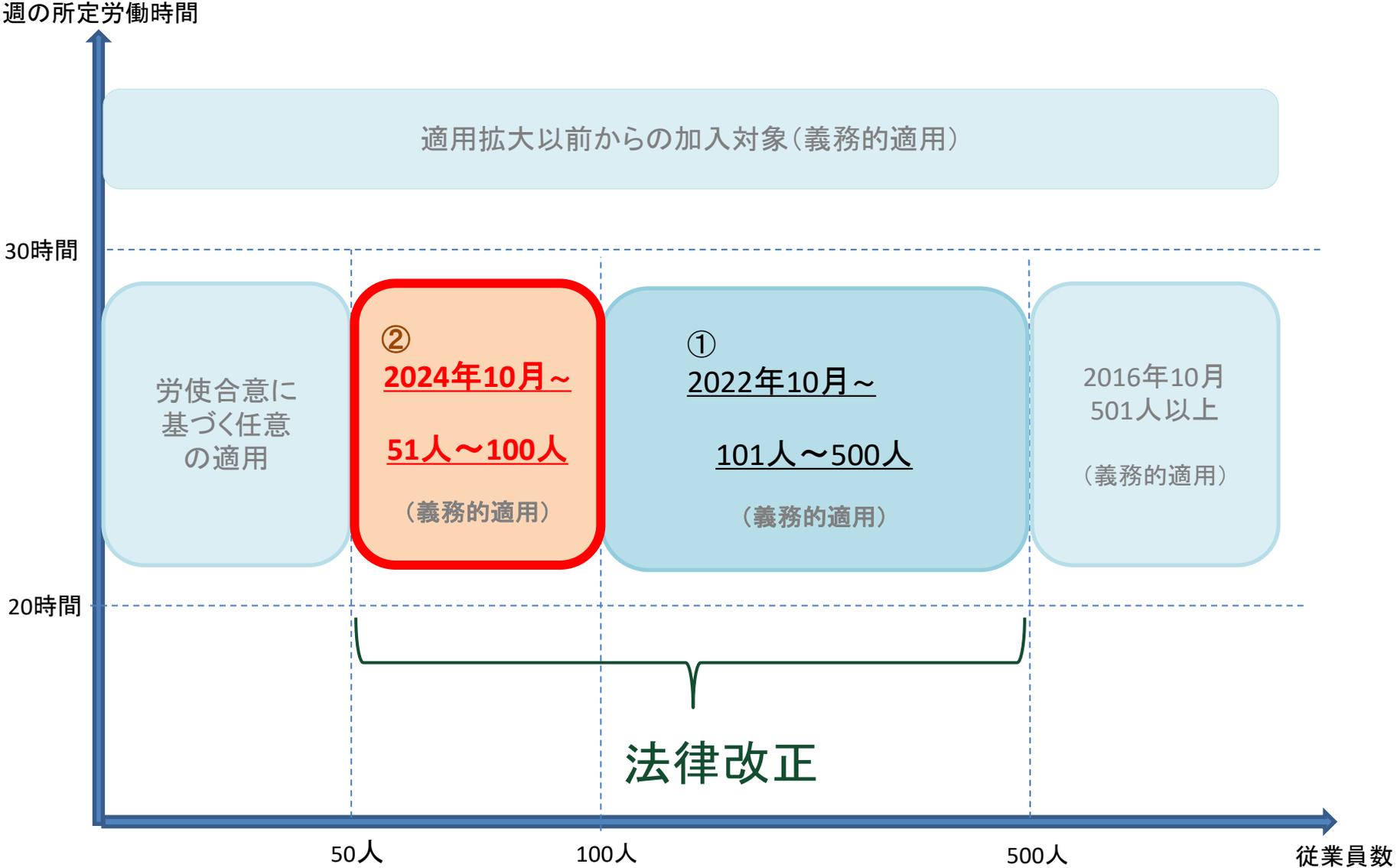
社会保険の適用拡大

法改正



対象	2022年9月末まで	2022年10月～ (現行)	2024年10月～ (改正)
特定適用事業所	被保険者の総数が 常時500人超	被保険者の総数が 常時100人超	被保険者の総数が 常時 50人超
短時間労働者	1週の所定労働時間 が20時間以上	変更なし	変更なし
	月額88,000円以上	変更なし	変更なし
	継続して1年以上使 用される見込み	継続して2カ月を超えて 使用される見込み	変更なし
	学生でないこと	変更なし	変更なし

社会保険の適用拡大イメージ



【⑥の動向】 新たな雇用率の設定について

障害者雇用率の引上げ

- 障害者雇用促進法に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされている。
- 現行の雇用率は、平成30年4月からの雇用率として設定されており、令和5年度からの雇用率を設定する必要がある。

1. 新たな雇用率の設定について

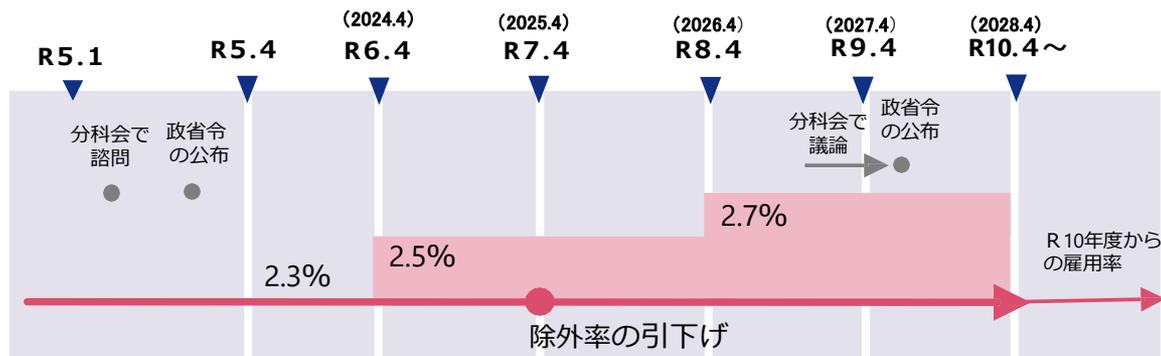
- 令和5年度からの障害者雇用率は、**2.7%**とする。
ただし、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%で据え置き、**令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%**と段階的に引き上げることとする。

2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げる時期については、昨年6月にとりまとめられた障害者雇用分科会の意見書も踏まえ、雇用率の引上げの施行と重ならないよう、令和7年4月とする。

障害者を1人以上雇用する義務が生じるのは、

- ・ 現行2.3%→44人以上
- ・ 2024年度2.5%→**40人以上**
- ・ 2026年度2.7%→**37.5人以上**



障害者雇用納付金制度とは

✓ 障害者の雇用数が法定雇用率を満たさなかった企業は、障害者雇用促進法に基づき、不足する障害者数に応じて1人につき月額50,000円の「障害者雇用納付金」を納付しなければならない。

✓ 法定雇用率を満たした企業で一定の条件に合致した企業には、「障害者雇用調整金」又は「報奨金」が支給される。

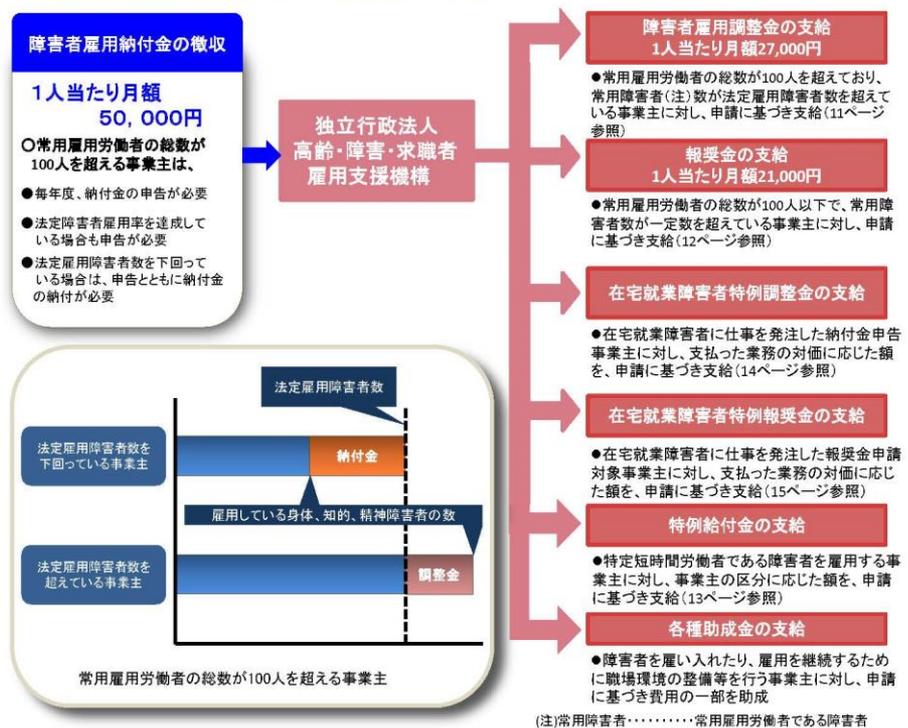


障害者雇用納付金制度とは

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要とされることが多く、経済的負担を伴うことから、雇用義務を履行している事業主と履行していない事業主ではその経済的負担に差が生じることとなります。

障害者雇用納付金制度は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念に立って、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るため「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設けられた制度です。

◆障害者雇用納付金制度の概要



令和5年度 障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金の申告申請・納付期限は、**令和5年4月1日 から 5月15日まで**となります。

障害者雇用調整金等の支給金は、申請期間を過ぎた申請に対しては支給できません。

※ 年度(令和5年4月～令和6年3月)の途中で事業廃止した場合(吸収合併等含む)は、廃止した日から45日以内に申告申請が必要です。

世界で5か国目となる手話が共通言語となる店舗(サイニングストア)

■誰もが自分らしく輝ける環境づくりを追求

スターバックスはこれまでも私たちが掲げるミッション&バリューズを基盤に、人と人のつながりを大切にし、誰もが自分の居場所と感じられる環境づくりを追求してきました。共に働く仲間を「パートナー」と呼び、お互いを尊重し認め合い、パートナーが自分自身の能力を最大限発揮できる環境を創るため、会社として積極的な投資をしています。2018年からはダイバーシティ&インクルージョンのテーマとして「NO FILTER」を掲げ、パートナー・お客様に関わらず様々な違いを超えてすべての人を温かく迎え入れ、認め合い、そして一人ひとりが自分らしくいられる社会の実現を目指しています。

■障がいという個性が輝く居場所

誰もが活躍できる職場であるために、スターバックスでは、障がいが理由で何らかのサポートが必要なパートナーを支援する「チャレンジパートナーサポートプログラム」を策定し、2002年より運用を開始しています。チャレンジパートナーサポートプログラムには、より自身のパフォーマンスを発揮するための専用トレーニングツールやサポートツールの提供、勤務時間など働き方の調整、業務を通じて成長していくためのコーチング制度などが組み込まれています。現在、スターバックスには、350名を超えるチャレンジパートナー(障がいのあるパートナー)が所属し、そのほとんどが店舗で勤務をしています。この制度を活用することで、一人ひとりの個性や特性に沿ったサポートが得られ、本来の能力を最大限発揮しながら持続的に活躍できる職場を実現しています。



手話を学べるデジタルサイネージ導入。商品の受け取り番号も表示
出所：スターバックスジャパン ホームページ



店舗のコンセプトは“Infinite Possibilities(無限の可能性)”



手話でのオーダーに加えて、音声や指差し、筆談でも注文可能

【⑦の動向】労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項の追加

労働条件明示ルールの変更



2024年4月から
労働条件明示のルール
が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください!



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限 （通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ説明 することが必要になります。
無期転換ルール [※] に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用主との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

1 **就業場所・業務の変更の範囲の明示** 【労働基準法施行規則5条の改正】
全ての労働契約の**締結**と有期労働契約の**更新のタイミング**ごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「**変更の範囲**」^{※1}についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2 **更新上限の明示** 【労働基準法施行規則5条の改正】
有期労働契約の**締結と契約更新のタイミング**ごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示^{※2}の改正】
下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者に**あらかじめ**(更新上限の新設・短縮をする**前のタイミング**で)説明する必要があります。
i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3 **無期転換申込機会の明示** 【労働基準法施行規則5条の改正】
「**無期転換申込権**」が発生する**更新のタイミング**ごと^{※3}に、無期転換を申し込める旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4 **無期転換後の労働条件の明示** 【労働基準法施行規則5条の改正】
「**無期転換申込権**」が発生する**更新のタイミング**ごと^{※3}に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示^{※2}の改正】
「**無期転換申込権**」が発生する**更新のタイミング**ごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項^{※4}(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
 ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
 ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
 ※4 労働契約法3条2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。
 (注) 無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → [厚生労働省ウェブサイト](#) (①)
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → [無期転換ポータルサイト](#) (②)
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → [都道府県労働局/監督署、雇用環境・均等部\(室\)、全国の労働基準監督署](#) (③)



(2023年3月)

2025年施行の法改正

⑧高年齢雇用継続給付の見直し

【⑧の動向】 高年齢雇用継続給付の引下げ

高年齢雇用継続給付の見直し

高年齢雇用継続給付金とは、雇用保険の被保険者期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者を対象とした給付金のこと。現行では、60歳以降の賃金が60歳時点の75%未満となった労働者に「最大15%」の給付金が支給されているが、2025年4月1日からは「最大10%」に縮小される。

現行	2025年4月～
賃金の最大15%	賃金の最大 10%

給付金が減額される一方で、高年齢者雇用安定法では高年齢者の失業を防ぐため、企業に対して下記の①～③のいずれかの措置を義務付けている。

- ①65歳までの定年年齢の引上げ
- ②定年制廃止
- ③65歳までの継続雇用制度導入(再雇用制度・勤務延長制度)

上記に加えて、2021年4月施行の法改正により「70歳までの高齢者就業確保措置」が努力義務となったこともあり、高年齢者が働き続ける社会をつくることで、「高年齢者雇用継続給付」は将来廃止することも検討されている。

現状では多くの企業が「高年齢雇用継続給付」に加えて、老齢厚生年金の支給も加味し、60歳以降の賃金を設定している。法改正後は給付金が減少するため、従業員の所得の低下につながる。高年齢者に不合理な賃金格差を設けることは法令違反となる可能性があり、同一労働同一賃金の観点からも留意が必要である。高年齢者の自社の活用戦略を明確化し、賃金制度・評価制度の見直しに早めに着手する必要がある。

多様な働き方の実現に向けた人事制度の改定について

大和物流株式会社は、本年4月1日から、優秀な人材の確保・定着を促進し、多様な人材が働きやすい職場環境の構築に向けて、人事制度の改定を行いました。主な施策の具体的内容は以下の通りです。

60歳到達職員の処遇改善

シニア社員のさらなる活躍を推進するため、60歳で一律に設定されている役職定年を廃止するとともに、給与などの処遇を改善しました。

●背景

当社では、豊富な経験・ノウハウを持ったシニア社員に長く活躍してもらうため、2013年4月1日から65歳定年制を導入しましたが、現行の制度では、60歳到達以降の給与・賞与などの処遇が一定水準低下する設定となっていました。

今後ますます人材の確保が困難になることが予想されている中で、貴重なシニア社員の流出抑止やモチベーションの向上を目的として、60歳到達以降の処遇改善を行う制度改定を実施しました。

●制度改定の概要

本年4月1日から、年齢だけを理由とした役職定年や給与・賞与などの処遇の引き下げを廃止します。また、60歳到達以降も同等の処遇、評価に基づく昇給・昇格を継続していきます。ただし、「全国総合職」の60歳到達者のうち、部門のライン長以外の者については、後記の「地域総合職」へ転換することとなります。

定年後再雇用で賃金6割未満 違法性の判断

【事案の概要】

定年後再雇用で賃金を下げられたのは不当だとして、名古屋自動車学校(名古屋市)の元社員の男性二人が同社に定年前の賃金との差額分の支払いを求めた訴訟。

原告の二人は教習指導員として同社で勤務、2013年～14年に60歳で定年を迎えた。その後、65歳まで嘱託社員として勤務。仕事内容などは定年前と変わらなかったが、退職後の基本給は4～5割ほどに減った。

訴訟ではこうした対応が、2013年施行の労働契約法旧20条が禁じる「不合理な待遇差」にあたるかが争われている。

2020年10月の名古屋地裁判決では、「労働者の生活保障の観点からも、看過しがたい水準に達している」と指摘。嘱託社員時の基本給や賞与が正社員のときの60%を下回るのは不合理として、同社側に対して計約625万円を原告側に命じ、2022年3月の二審・名古屋高裁判決もこれを支持した。

●旧労働契約法20条とは

「有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違は、期間の定めのあることにより不合理なものであってはならない」と規定されていた。現在本条文は削除され、パートタイム・有期雇用労働法第8条に統合された。

差額分の賠償を命じた一、二審判決が見直される可能性があり、正社員か否かで生じる基本給の格差について最高裁が初判断を示すとみられている。

3. その他、今後動きのありうそうな主な法改正

その他、今後動きのありそうな主な法改正

●育児・介護休業法

改正法附則による法施行後5年経過の見直し
厚労省「仕事と育児介護の両立支援制度の検討会」報告書公表

●労働基準法

改正法の附則による法施行後5年経過の見直し
厚労省「新しい時代の働き方に関する研究会」設置 議論継続

●次世代育成支援対策法

2024年度(令和6年度)までの時限立法
厚労省「仕事と育児介護の両立支援制度の検討会」報告書において、同法の延長及び仕組みの活用を提言

●女性活躍推進法

2025年度(令和7年度)までの時限立法

●LGBT法(性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律)

2023年6月16日 参院本会議可決・成立(議員立法による理念法)、同月23日施行

●特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針の変更(令和5年6月9日、閣議決定)

- ・熟練した技能を有する外国人向けの在留資格である「特定技能2号」の対象分野を**11分野に拡大**する方針を閣議決定した。
現行の2分野(建設、造船・船用工業)に9分野(**ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業**)を追加する。「特定技能2号」は要件を満たせば家族の帯同が可能。
在留期間の上限は無く、3年、1年又は6カ月ごとに更新する。
- ・出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野を定める省令(平成31年3月15日法務省令第六号)等を改正し、その施行をもって開始される。(施行時期未定:6/15現在)

●技能実習生制度の廃止、新制度へ移行へ(令和5月11日 関係閣僚会議に中間報告を提出)

- ・出入国在留管理庁の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議が中間報告をとりまとめ
- ・現行の技能実習制度を廃止し、人材確保と人材育成を目的とする新制度の創設を検討することや、技能実習生の転籍制限を緩和することなどを提言
- ・中間報告で示した検討の方向性に沿って具体的な制度設計について議論し、2023年秋をめどに最終報告をとりまとめる予定。

経団連、在留資格「特定技能2号」の対象分野拡大を要望

特定技能制度は、人手不足が深刻な特定の産業分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れる制度であり、2019年の開始から3年が経過している。現行制度では、技能水準等の要件により、特定技能1号（14分野）、特定技能2号（2分野）に分けられている。特定技能2号は、特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格として、建設業、造船・船用工業の2分野に限定して認められている。また、特定技能2号では在留期間の上限はなく、家族の帯同が可能となる。一方、特定技能1号については、通算で上限5年までの在留であることから、受入れ企業が中長期的な視点に基づく人材育成をすることができない。また、制度開始から3年以上が経ち、在留期間上限の5年に近づく外国人が2024年には現れることになる。

そこで、建設業、造船・船用工業分野以外でも、一定の技能水準を条件として特定技能2号に移行できるよう早期に制度整備すべきである。これにより、企業による中長期的な人材育成が可能となるとともに、日本で技能を向上させた特定技能外国人が日本国内でさらに活躍する環境を整備することができる。

出所：経団連 2022年度規制改革要望

◎出入国在留管理庁は、特定技能について、最長5年の有効期限を更新できる対象業種を事実上広げる方向で調整を進めていた。

特定技能2号の対象分野拡大について、企業の声は

●三菱ふそうトラック・バス

「1号」の外国人を約200人抱える商用車大手。

5年の期限により、長期的な人材育成に難しさがあった。家族と暮らせなかった問題も解消できる。

●全国農業協同組合中央会

高齢化、人手不足の中で前向きな決定。

●すかいらーくホールディングス

優秀な外国人材の確保や技術力の向上につながる

●宿泊業界関係者

試験の実施時期などはまだ公表できない。対応を急ぐ。

★航空業界

日本語習得などの条件があり、すぐに日本で働けるわけではない。

円安の状況では日本円で給料をもらっても目減りしてしまうため、日本で働くことが敬遠される可能性もある。

★自動車整備業界

日本の若い人材に関心を持ってほしい・・・

技能実習生制度の廃止、新制度へ①

現行制度

	技能実習制度	特定技能制度
制度の趣旨・目的	我が国で培われた技能、技術または知識を開発途上地域等へ移転することにより、当該地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的に実施。	国内人材を確保することが困難な状況にある産業分野で、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることを目的に実施。
在留資格	3種類に分かれている。 ・技能実習1号 …技能等を修得する期間（入国1年目） ・技能実習2号 …技能等を習熟する期間（入国2・3年目） ・技能実習3号 …技能等を熟達する期間（入国4・5年目）	2種類に分かれている。 ・特定技能1号 …特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向け。通算で上限5年の滞在が可能。 ・特定技能2号 …特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向け。滞在期間に上限なし。
技能実習制度の対象職種 ／特定技能制度の特定産業分野	87職種159作業（2023年3月31日時点）。	特定技能1号は介護、農業など12分野で受け入れが可能となっており、うち建設、造船・船用工業のみ特定技能2号の受け入れが可能となっている。
在留資格取得・移行要件	各職種・作業で厚生労働省が公表する審査基準や技能検定試験の合格等、既定の要件を満たした場合は、1号から2号、2号から3号へ移行することが可能となり、1号から3号まで移行することで最長5年間滞在することが可能（職種・作業によっては2号までの資格設定しかない場合あり）。	特定技能1号を取得するには入国時に特定技能試験、日本語能力試験に合格する必要がある、特定技能2号は現状、特定技能1号での実務経験要件や特定技能試験の合格等の要件が設定されている。
受け入れ方式	2種類に分かれている。 ・団体監理型 …事業協同組合や商工会等の非営利団体が技能実習生を受け入れ企業にあっせんする。 ・企業単独型 …企業が海外の現地法人等から職員を受け入れる。 ※企業単独型の場合は技能実習計画の作成や受け入れ手続き等をすべて自社で行う必要がありハードルが高いことから、現状は約98%が団体監理型での受け入れ。なお、各方式でそれぞれ受け入れ人数枠に上限数が設定されている。	所要の基準に適合した各企業が個別に採用する。 ※特定技能1号の外国人を雇用する企業は支援計画等の作成やサポートが義務づけられおり、このサポートは企業が専門の登録支援機関に委託することもできる。

技能実習生制度廃止、新制度へ② キーワードは「人材確保」と「育成」

中間報告書（概要）（技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議）

令和5年5月11日

検討の視点

我が国の人手不足が深刻化する中、外国人が日本の経済社会の担い手となっている現状を踏まえ、外国人との共生社会の実現が社会のあるべき姿であることを念頭に置き、その人権に配慮しつつ、我が国の産業及び経済並びに地域社会を共に支える一員として外国人の適正な受入れを図ることにより、日本で働く外国人が能力を最大限に発揮できる多様性に富んだ活力ある社会を実現するとともに、我が国の深刻な人手不足の緩和にも寄与するものとする必要がある。このような観点から、技能実習制度と特定技能制度が直面する様々な課題を解決した上で、国際的にも理解が得られる制度を目指す。

検討の基本的な考え方

論 点

現 状

新たな制度

制度目的と実態を踏まえた制度の在り方

人材育成を通じた国際貢献

- 現行の技能実習制度は廃止して人材確保と人材育成（未熟練労働者を一定の専門性や技能を有するレベルまで育成）を目的とする新たな制度の創設（実態に即した制度への抜本的な見直し）を検討
- 特定技能制度は制度の適正化を図り、引き続き活用する方向で検討し、新たな制度との関係性、指導監督体制や支援体制の整備などを引き続き議論

外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度（キャリアパス）の構築

職種が特定技能の分野と不一致

- 新たな制度と特定技能制度の対象職種や分野を一致させる方向で検討（主たる技能の育成・評価を行う。技能評価の在り方等は引き続き議論）
- 現行の両制度の全ての職種や分野等並びに特定技能2号の対象分野の追加及びその設定の在り方について、必要性等を前提に検討

受入れ見込数の設定等の在り方

受入れ見込数の設定のプロセスが不透明

業所管省庁における取組状況の確認や受入れ見込数の設定、対象分野の設定等は、様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ判断がされる仕組みとする等の措置を講じることでプロセスの透明化を図る

転籍の在り方（技能実習）

原則不可

人材育成に由来する転籍制限は残しつつも、制度目的に人材確保を位置付けることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する（転籍制限の在り方は引き続き議論）

管理監督や支援体制の在り方

- 監理団体、登録支援機関、技能実習機構の指導監督や支援の体制面で不十分な面がある
- 悪質な送出国が存在

- 監理団体や登録支援機関が担っている機能は重要。他方、人権侵害等を防止・是正できない監理団体や外国人に対する支援を適切に行えない登録支援機関を厳しく適正化・排除する必要
- 監理団体や登録支援機関の要件の厳格化等により、監理・支援能力の向上を図る（機能や要件は優良団体へのインセンティブも含め、引き続き議論）
- 外国人技能実習機構の体制を整備した上で管理・支援能力の向上を図る
- 悪質な送出国の排除等に向けた実効的な二国間取決めなどの取組を強化

外国人の日本語能力の向上に向けた取組

本人の能力や教育水準の定めなし

一定水準の日本語能力を確保できるよう就労開始前の日本語能力の担保方策及び来日後において日本語能力が段階的に向上する仕組みを設ける

今後の進め方

中間報告書で示した検討の方向性に沿って具体的な制度設計について議論を行った上、令和5年秋を目途に最終報告書を取りまとめる。

法的制裁

不法就労助長罪

働くことがみとめられない外国人を雇った事業主やその雇用をあっせんした者は、『3年以下の懲役』若しくは『300万円以下の罰金』又はその併科になる。

※外国人である事業主が不法就労助長行為を行うと、強制退去となる。

社会的制裁

企業コンプライアンスへの取り組みが社会的注目を集めるなか、不法就労者の雇用が発覚した場合、消費者、取引先、業界団体等からの信用・信頼を失い、

企業イメージが悪化

外国人労働者を巡るトラブルの一例

▶ 地方の縫製工場での賃金未払い

コロナ事業で長時間労働。2019年以降、月100時間を超える違法な残業が常態化。一人につき、少なくとも160万円の賃金見未払いが生じており、総額は11人で少なくとも計1,760万円に上る。

▶ 有名な洋菓子製造会社での特定技能をめぐるトラブル

待遇を巡って特定技能で働くベトナム人従業員と対立。主導した従業員4名に計200万円の損害賠償を請求。地域労働組合が支援し、労組側が示した和解条件を同社が全面的に受け入れ和解、損害賠償請求と刑事告訴を取り下げ。和解金を支払う。この過程を出入国在留管理庁が受入れ要件に抵触していないか等を調査。

▶ 技能実習生ら、「妊娠したら帰国」

広島地裁：出産直後の女兒を放置し死亡させたとして、保護責任者遺棄致死罪などに問われたベトナム女性の元実習生に対し、懲役3年、執行猶予4年の判決を言いわたした。

熊本地裁：死産した双子の遺体を段ボール箱に入れ放置したとして、ベトナム女性の実習生が死体遺棄罪で起訴された。一審・熊本地裁と二審・福岡地裁は執行猶予つきの有罪判決。

関連法令：男女雇用機会均等法第9条3項「妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱い禁止」

責任あるサプライチェーン等における
人権尊重のためのガイドライン

令和4年9月
ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省
庁施策推進・連絡会議

◎人権尊重への取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる。具体的には、例えば、人権侵害を理由とした製品・サービスの不買運動、投資先としての評価の降格、投資候補先からの除外・投資引き揚げの検討対象化等のリスクが抑制され得る。また、大企業のみならず、**中小企業にとっても、人権侵害を理由に取引先から取引を停止される可能性は重大な経営リスクである。**

◎人権尊重の取組を実施し適切に開示していくことで、企業のブランドイメージの向上や、投資先としての評価の向上、**取引先との関係性の向上、新規取引先の開拓、優秀な人材の獲得・定着等**に繋がりを、国内外における競争力や企業価値の向上が期待できる。このように、人権尊重に向けた取組は、企業がその責任を果たすという点だけでなく、その結果として、**経営リスクの抑制や企業価値の向上**という視点でも企業にとって大きな意義を持つ。

本日は、皆様の貴重なお時間を
いただきまして
ありがとうございました。

少しでも皆様のお役に立つことが
ありましたら幸いです。

本レジュメは2023年6月26日現在の内容です。

参考資料の紹介

多様で柔軟な働き方推進に向けた企業の取組事例集

仕事と生活の両立においては、多様な働き方の定着が必要です。

終身雇用が当たり前ではない昨今において、

働き方の多様性・柔軟性に関する関心が高まり、

副業や兼業、転職に対する意識にも変化が見られています。

さらに、勤務地はその後のライフプラン形成において大きな影響を与え、

「ワーク・ライフ・バランス」に関わる重要な要因です。

テレワークが浸透する中で、勤務地選択の余地が生まれ、

就職先の決め手や選び方における変化や、地方移住の傾向などが見られます。

この事例集では、多様で柔軟な働き方推進に向けた取組について、

10社の企業への聞き取り調査などを踏まえて、取組を6項目に分類し、

先進的な事例及び各取組の詳細を取りまとめました。

この事例集が、みなさまの取組の一助になれば幸いです。

内閣府 男女共同参画局

※10社の取組は五十音順で掲載。上表は取組の一部を抜粋したもの。詳細は、次ページ以降の参照。

多様で柔軟な働き方推進に向けた取組(抜粋)

転勤制度の 廃止/縮小等	<ul style="list-style-type: none"> ・「転勤なし異動」(伊藤忠テクノソリューションズ) 居住地を移さず転勤先で業務できる。22年度から制度化 ・「地域カード」制度を創設(カゴメ) 一定期間、希望の勤務地を選択できる。2018年4月に創設 他に OKUTA、スーパーストックトーキョー、住友生命保険、パナソニック ホールディングス
退職者の 就業継続支援	<ul style="list-style-type: none"> ・「出戻り手形」(OKUTA) 退職後2年以内であれば同じ役職・条件で再就職できる ・「シヨブ・カムバック制度」(住友生命保険) 自己都合退職した職員の正社員復帰を認める 他に 伊藤忠テクノソリューションズ、ロート製薬
場所に とらわれない 働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・「仮想オフィス」(ソニックガーデン) 本社オフィスを撤廃し、自社開発の仮想空間に出社 ・働く場所の選択肢の拡充(ディー・エヌ・エー) リモート勤務とシェアオフィス活用、遠隔地採用 他に アイシン、伊藤忠テクノソリューションズ、OKUTA、カゴメ、住友生命保険、パナソニック ホールディングス
社内外の 副業/兼業	<ul style="list-style-type: none"> ・「ヒポットワーク制度」(スーパーストックトーキョー) 社外複業、グループ内複業や、社内他部署の業務を体験する「仕事旅行」の3パターン ・社外副業の他、社内制度「クロスシヨブ」や、「シェイクハズ」(ディー・エヌ・エー) やりたい社内副業に手を挙げられる、行きたい部署の承認を得て異動できる ・「社外チャレンジワーク」、「社内ダブルシヨブ」(ロート製薬) 休日や終業後などに社外業務に挑戦する、本人が兼務を所属長に掛け合う 他に アイシン、伊藤忠テクノソリューションズ、OKUTA、カゴメ、パナソニック ホールディングス
休日/休暇 制度の柔軟化	<ul style="list-style-type: none"> ・「生活価値拡充休暇」(スーパーストックトーキョー) 従来の季節休暇(特別休暇)の2倍にあたる12日間を休める ・週休3日を選択可能(パナソニック ホールディングス) 所定労働時間を維持し、給与水準を維持したまま平日の休暇が取得可能に 他に アイシン、伊藤忠テクノソリューションズ、OKUTA、住友生命保険、ソニックガーデン
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・「きらり」(アイシン) 女性従業員が職場や制度の改善を経営層に直接提言 ・「セレクト勤務制度」(スーパーストックトーキョー) 子供の年齢を問わず月間勤務時間数、時間帯や曜日を選択でき、自己研鑽にも利用可能 他に 伊藤忠テクノソリューションズ、OKUTA、ディー・エヌ・エー、ロート製薬