

石渡社会保険労務士事務所便り



連絡先: 〒140-0011 品川区東大井 1-14-24-321

電話 : 090-3805-5701 FAX : 03-5460-7421

<https://www.ishiwatasroffice.com/>



職業情報提供サイト(job tag)が リニューアル

◆「job tag」とは

厚生労働省は、3月 18 日に職業情報提供サイト(job tag)をリニューアルしました。

「job tag」は、500を超える職業について、ジョブ、タスク、スキル等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動、人材育成等を支援するウェブサイトで、企業の採用活動においては、求める人物像の明確化、人材育成では、従業員のスキルの棚卸し等による教育や訓練の検討、人材配置の検討などに活用できます。

◆主なリニューアルの内容

主なリニューアル内容としては、①サイトの正式名称を「職業情報提供サイト(job tag)」に変更、②職業解説に新しい職業を追加、のほかに、③職業情報ページに掲載している賃金情報の追加(1時間当たりの賃金や月別求人賃金等の情報を追加、民間人材サービス企業における賃金相場へのリンク)、④サイトの使い方動画の追加があります。

◆企業の活用例

「job tag」は、例えば「求人票作成に必要な情報を整理し、わかりやすい求人票を作成したい」、「求人票作成における情報の整理等にかかる労力を削減したい」という場合に活用することができます。その他サイトでは、企業向けに、①職務の見える化、②人材の見える化、③社員のキャリア形成、④人材の採用、⑤社員の能力開発、⑥顧客の業務内容の理解における本サイトの活用例を紹介しています。

活用法はさまざまですので、ぜひ自社でも利用

できることはないか検討してみてください。

【厚生労働省職業情報提供サイト「job tag」】

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>

経済産業省が女性の健康施策の効果 検証プロジェクトを開始しました

◆プロジェクトの概要

経済産業省(以下「経産省」)は、女性の健康課題に対する企業の取組みを支援するための効果検証プロジェクトを開始しています。このプロジェクトは、企業が女性特有の健康問題に対処するための施策を実施し、その効果を経産省が検証するものです。施策メニューには、理解促進(研修等の実施)、働き方の調整(特別休暇やフレックスタイム制等)、積極投資(検診費用補助等)などがあり、各社に合ったメニューを選択可能です。

施策の効果は経産省が定める成果指標に基づいて検証され、フィードバックされます。これにより、他社と比較してどの程度効果が出ているかを見える化し、健康経営の質の向上を促します。実施期間は4月～10月頃までで、参加費は無料です。

◆競争力を高める戦略

このプロジェクトの背景には、女性の健康課題が労働生産性や就業継続に大きな影響を与えるという認識があります。経産省の試算では、女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失は社会全体で年間約 3.4 兆円と推計されています。

働き手の確保が難しくなる中で、女性の健康課題に対する取組みは、福利厚生という観点にとどまらず、企業の競争力を高める重要な戦略と

なり得ます。女性が働きやすい職場環境をつくるために何ができるか、考えてみてはいかがでしょうか。

【経済産業省「女性の健康施策の効果検証プロジェクトを実施します」】

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/healthforwomen.html

令和7年度の地方労働行政運営方針―「フリーランス等の就業環境の整備」について

厚生労働省は4月1日、「令和7年度地方労働行政運営方針」を策定しました。各都道府県労働局においては、この運営方針を踏まえた行政運営方針を策定し、計画的な行政運営を図ることとしています。運営方針には、重点的に取り組むべき施策として、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」「リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化」「人手不足対策」「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」が挙げられています。

以下、「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」の中にある「フリーランス等の就業環境の整備」について紹介します。

◆現状の課題

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年 11 月に施行された特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（「フリーランス法」）の履行確保を図る必要があるとしています。同法は、発注事業者には、①取引条件の明示等を義務付け、報酬の減額などを禁止するとともに、②フリーランスの育児介護等に対する配慮やハラスメント行為に係る相談体制の整備等を義務付けるものです。

また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要があるとしています。

◆取組事項

フリーランスから本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、発注事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図るとするものです。また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110 番」（弁護士に無料で相談できる）を紹介するなど適切に対応するとしています。

さらに、全国の監督署に設置されている「労働者に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行うとします。また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所および労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底するとしています。

【厚生労働省「令和7年度地方労働行政運営方針」の策定について】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_56672.html

育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法による公表制度の改正

2024 年の通常国会で成立した「育児・介護休業法」と「次世代育成支援対策推進法」の改正法は、2025 年4月1日から段階的に施行されています。内容は多岐にわたりますが、ここでは4月1日に施行された企業の公表義務に関する改正をご紹介します。

◆育児・介護休業法―育児休業取得状況の公表義務が 300 人超の企業に拡大

従来は、従業員数 1,000 人超の企業に育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられていましたが、4月1日から、従業員数 300 人超の企業に公表が義務付けられることとなりました。公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の

直前の事業年度(公表前事業年度)における男性の「育児休業等の取得割合」または「育児休業等と育児目的休暇の取得割合」のいずれかの割合を指します。

育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業(産後パパ育休を含む)
- ・法第 23 条第2項(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)または第 24 条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

◆次世代育成支援対策推進法—行動計画策定・変更時に育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

従業員数 100 人超の企業が4月1日以降に行動計画を策定または変更する場合には、次のことが義務付けられます(従業員数 100 人以下の企業は、努力義務の対象です)。

- ・計画策定時の育児休業取得状況(男性労働者の「育児休業等取得率」または男性労働者の「育児休業等および育児目的休暇の取得率」)
- ・労働時間の状況(フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間等の労働時間(高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあたっては、健康管理時間))の把握等(PDCA サイクルの実施)
- ・育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定

【厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の 2024(令和6)年改正ポイント」】

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/poin t02.html

当事務所よりひと言

4月20日にかすみがうらマラソン参加しました。前回完走した北九州マラソンのタイムが4時間45分だったので今回は4時間30分以内に完走することを目標にしておりました。中間点のタイムは2時間14分で4時間30分を切るペース。25キロまでは北九州マラソンを上回るタイムで通過しておりましたが後半に大失速。残り半分で3時間11分もかかってしまいました。曇天でしたが20度前後の気温を冬マラソンと同じようなペースで走ったため前半だけでかなり体力を消耗してしまい後半はガス欠状態でした。この反省を生かし秋以降のマラソンシーズンに備え夏の間しっかり走り込みを重ねていきたいと思います

