



ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 7 年 8 月

## お盆休みのお知らせ

晩夏の候、顧問先様におかれましてはますますご清栄のこととお喜び申し上げます。さて、誠に勝手ながら8月13日（水）から8月17日（日）まで休業させていただきます。給与計算の日程等、ご迷惑をおかけいたしますが、弊所担当職員と協議頂き、事前の調整を頂けますよう何卒宜しくお願い申し上げます。

## コンパスが「ひなたの極（きわみ）」の認証を受けました！

仕事と生活の調和の実現に向けた職場環境づくりを積極的に行なっている企業や事業所のうち、特に優れた取組成果が認められる企業等を、働きやすい職場として知事が認証する「ひなたの極（きわみ）」制度について、弊所コンパスが認証を受け、7月14日（月）に代表の立山広将が宮崎県庁において開催された授賞式に出席しました。

働き方改革の推進を行う社会保険労務士法人であるからこそ、まず自社において働き方改革を実践することが必要であると注力し続けた取組をついに形にすることが出来ました。

認証によって様々な優遇措置が受けられるほか、求人募集の際にも他社との大きな差別化となり、この認証があることで休職者から一目で魅力ある職場であることをアピール出来るものとなります。認証について弊所からの支援を行うことも可能ですので、ご興味がある事業所様はぜひご相談ください。

## 認証までの流れ



### 審査項目

働き方(休み方)見直しに関する取組と実績	● 所定外労働時間削減に向けた取組 ● 年次有給休暇取得促進に向けた取組等 7項目
育児・介護休業制度等の整備状況と実績	● 育児、介護休業等の取得状況 ● 育休取得者等が職場復帰する際のフォローアップ体制の確立状況等 10項目
その他	● 「仕事と生活の両立応援宣言」の実施状況 ● メンタルヘルス及び各種ハラスメントに対する相談窓口の設置状況等 8項目

認証基準(令和6年4月1日現在) ※法令遵守が前提です。

該当する審査項目の **総得点の割合が85%以上** であることかつ、以下①、②のいずれかを満たす必要があります。

- ① 常用労働者の所定外労働時間が、毎月勤労統計調査における県平均値の「全産業・事業所規模5人以上：9.3時間」と「該当する産業・事業所規模」のいずれか高い方と比べて低いこと
- ② フルタイム労働者の年次有給休暇取得率が50%以上であること
- ③ 下記の審査項目のうち、どれか1つを満たしていること
  - ・ 法定時間外・休日労働時間の平均(フルタイム労働者の最大月が45時間未満)
  - ・ 所定外労働時間の平均(常用労働者の平均が9.3時間未満)
  - ・ 年次有給休暇の取得率(フルタイム労働者の取得率が70%以上)

※詳しくは県ホームページをご覧ください。

# 育児介護休業法 令和7年10月改正 要点解説

令和7年4月から改正・育児・介護休業法が施行されていますが、本年10月1日からさらに改正法の施行が実施されます。10月1日から対応が義務となる事項について紹介いたします。

## 1. 柔軟な働き方を実現するための措置等 → 就業規則（育児介護休業規程）の整備が必要

### (1). 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。

#### 選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

### (2). 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として（1）で選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が（1）で選択した対象措置（2つ以上）の内容 ② 対象措置の申出先（例：人事部など） ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

## 2. 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

### (1). 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯（始業および終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

## (2). 聴取した労働者の意向についての配慮

(1) により聴取した意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

### 具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・業務量の調整

- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し

等

## Web 明細のすすめ <導入費用・メリットのご紹介>

人事労務クラウドの普及により、様々なツールが注目されている今、弊所も実際に利用しているサービスの中でもコストパフォーマンスが高いツールであると感じるのが Web 明細です。今年 3 月開催しましたイベントにおいてご出展されたオフィスステーション給与明細機能について紹介いたします。

### ◆ Web 明細利用のメリット

- 給与支給日にお休みの従業員へも、メール自動配信により出勤の有無に左右されず均等に明細配布可能
- 事業所の長期休業（お盆休み・年末年始など）の際に、**明細配布のご担当者様不在でもメール自動配信により明細の配布が可能**
- 明細の個別配布の手間を削減可能（支店が多い場合などはさらに省力化となります）
- 低コストでの運用が可能 → 従業員 1 名あたり 55 円/月でご利用頂けます（初期設定費用 66,000 円～）

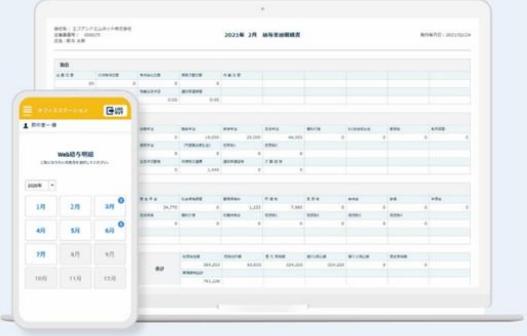
**オフィスステーション 給与明細**

給与・賞与明細をカンタン  
3ステップでWeb配信

給与明細・賞与明細・源泉徴収票をWeb配信。  
毎月の給与明細書の印刷・封入や再発行が不要に！

従業員1名  
あたり  
**55**円～/月

詳しくはコチラ



※導入についてのお問い合わせは弊所までお気軽にお問い合わせください。