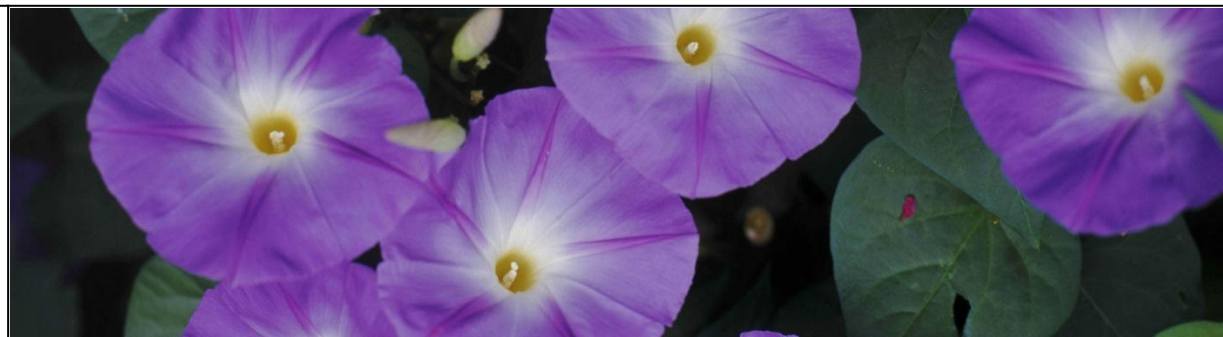




しんくみ東海北陸健康保険組合便り

連絡先：〒453-0015
愛知県名古屋市中村区椿町3-21
電話：052-451-0291 FAX：052-453-3770



経団連発「若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策」とは

経団連は5月19日、企業による若年社員の育成や支援等の取組みに関する、5つの課題と対応策をまとめました（以下、「報告書」という）。

◆若年者を取り巻く状況の変化

若年層を取り巻く状況の変化について、若年労働力の減少・労働需給の逼迫、高水準の転職希望者比率などの外的要因と、キャリア志向の二分化やOJT・Off-JT機会の減少などの内的要因に分けて整理しています。

◆活躍推進にあたっての5つの課題

近年顕在化し、若年社員のキャリア不安や早期離職を引き起こしている課題を、①リアリティ・ショックの発生、②成長機会の減少、③キャリアパスの不透明さ、④コミュニケーションの質的变化、⑤育成・マネジメントの行き詰まり、の5つに整理しています。

◆5つの課題への対応策

対応策として、①「日本型RJP」（注）とオンボーディング施策、②人材育成施策の再構築、③主体的なキャリア形成への支援、④タテ・ヨコ・ナナメによるコミュニケーションの活性化、⑤上司・管理職への支援・サポートを挙げ、企業事例を交えて解説しています。

（注）RJP（Realistic Job Preview）は、仕事内容や組織の魅力だけでなく課題や負の側面も含めありのままの情報を提供して、納得して応募した人を選考する採用手法。

◆政府の取組みと支援策

厚労省の支援策も、「キャリア形成」、「職業訓練・能力開発」、「就職・再就職」の3つの柱で紹介されています。

【参考】

報告書・若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2026/029.html>

同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます

◆同一労働同一賃金ガイドラインとは

令和8年4月28日に同一労働同一賃金に係る改正省令・告示が公布され、改正同一労働同一賃金ガイドラインが令和8年10月1日から適用されます。このガイドラインは、正社員と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理、あるいは不合理でないのか、原則となる考え方や具体例、留意事項を示すものです。

◆ガイドライン改正のポイント

今般、裁判例の蓄積などを踏まえて記載が見直され、明確化や充実が図られているほか、新規に追加された内容もあります。特に、各種手当（退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当等）や福利厚生（夏季冬季休暇、褒賞等）について、具体的な考え方や例示が追加されています。

また、改正省令により、非正規雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項について、現行の明示事項に加

え、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が追加されます。説明の際は、「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」により行います。

◆企業に求められる対応

企業においては、非正規雇用労働者からの説明請求への対応が一層重要となります。各種手当や福利厚生の支給基準の見直し、就業規則の点検、説明体制の整備が欠かせません。ガイドラインに基づき、厚生労働省が公表する関連書式やリーフレットも活用しながら、早めの確認と対応を進めましょう。

「同一労働同一賃金」改正に対応した労働条件通知書のモデル様式が公表されました

厚生労働省より、令和8年4月30日付けで通達『労働条件通知書等の普及促進について』の一部改正について（基発0430第1号）が公表されました。

今回の改正は、令和8年4

月28日に公布された省令（令和8年厚生労働省令第87号）が、同年10月1日から施行されることに伴うものです。

◆主な改正内容

上記省令により、パートタイム労働者や有期雇用労働者を雇い入れる際、これまでの労働条件明示事項に加え、新たに「正社員等との待遇の相違の内容・理由について、説明を求めることができる」旨の明示が義務付けられます。派遣労働者の雇入れ時や派遣時の就業条件明示事項についても、同様に追加されます。

これらを踏まえ、労働条件通知書のモデル様式の「その他」欄に「次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。」が追加され、部署名と担当者職氏名、連絡先を記載するようになっていきます。

なお、窓口が苦情等を含めた相談の受付先と同じ場合には、「同上」等と記載して差し支えありません。

詳細やモデル様式は、厚生労働省のウェブサイト等をご確認ください。

高齢者の熱中症対策と補助金活用

◆過去最多の死傷者数、高齢者は特に注意

2025年の職場における熱中症による死傷者数は1,803人と、統計開始（2005年）以降最多になりました。年齢別では、25～29歳の129人に対し、60～64歳は181人、65歳以上は278人と、高齢者が多くなっています。加齢により体温調節機能や暑さの自覚が低下する高齢者は熱中症を発症するリスクが高く、企業として積極的な安全配慮が求められます。

◆エイジフレンドリー補助金の活用も有効

60歳以上の高齢労働者の熱中症予防対策には、「エイジフレンドリー補助金（熱中症対策コース）」の活用が可能です。スポットクーラー、ミストファン、WBGT指数計、電動ファン付き作業服等の導入経費が、補助対象となります。

補助金の申請は事業者自身が行う必要があり、審査による要件確認や書類の準備には一定の時間を要しますし、実務対応も発生します。申請受付は2026年10月31日までですが、予算額に到達次第終了となるため、早めの検討が重要です。