

# 熱中症対策の 罰則付き義務化について

## 注目トピックス

### 01 | 熱中症対策の罰則付き義務化について

2025年から職場における熱中症対策の義務化が議論されています。現段階の情報について解説します。

## 特集

### 02 | フジテレビ問題の第三者委員会報告から 学ぶハラスメント

フジテレビ問題の第三者委員会報告を題材として、中小企業における今後のハラスメント対策のポイントについてご説明いたします。

### 03 | キャリアアップ助成金の変更点について

2025年4月以降、非正規雇用労働者の正社員転換などに対するキャリアアップ助成金の内容が大幅に変更となりました。

## 話題のビジネス書をナナメ読み

### 04 | 脳が一生忘れないインプット術

(あさ出版)

ついやってしまう非効率な勉強法。脳の仕組みを理解することで、記憶と理解の精度が劇的に高まります。科学的に裏付けられた「スタンフォード式インプット術」が成果につながる学び方を明快に解説してくれます。

従来の学習法に対するアンチテーゼとしてまず示されているのは、インプットの根幹をなす「読む」という行為への再解釈です。私たちは文字を目で追う速さばかりを気にしがちですが、実際には、脳が意味を理解するプロセスに読書時間の約8割が費やされているという事実は、速読術の盲点を突いています。

インプットと対をなすアウトプットの重要性も強調されています。学んだ知識を自分の言葉で再構築し、他者に説明したり、ノートに整理したりする行為は、記憶を確実なものとしめます。特に、「誰かに話すつもりで学ぶ」という意識は、表層的な理解に留まらず、より深いレベルでの知識の定着を促します。単に情報を詰め込むのではなく、実際に「使う」ことを意識した学びこそが、真の意味で「自分のもの」にする道筋を示唆しているのです。本書は他にAIとの向き合い方にも言及し、学び方そのものを見直したい全ての人にとって、実践的な指針となるおすすめの一冊です。

# 熱中症対策の罰則付き義務化について

2025年から職場における熱中症対策の義務化が議論されています。現段階の情報について解説します。

## はじめに

厚生労働省から、職場における熱中症対策の強化に向けて、事業者には罰則付きで対応を義務付ける方針が示されました。

近年、温暖化などの影響で猛暑日が増加し、屋外作業や高温環境下作業による熱中症の発生リスクが高まっています。今までは、労働安全衛生法に基づく安全配慮義務の範囲で各事業者が自主的に対応するに留まってきました。しかし、熱中症被害の増大を受けて、より踏み込んだ対策が義務化される見込みです。以下、現段階の情報について解説します。

## 義務化の内容

熱中症対策に関する義務化の動向としては以下の通り検討されています。

### 【義務化が議論されている事項】

- ① 報告体制の整備
- ② 重篤化させないための必要な措置の実施手順（マニュアル）の作成
- ③ 関係労働者への周知

### 【義務化の対象事業者】

義務の対象となるのは、「WBGT（暑さ指数）28度以上または気温31度以上の環境下で連続1時間以上または1日4時間以上の実施が見込まれる作業」をさせる事業者の予定です。この対象は、業種や作業内容、屋内外を問わないとされています。主に建設業や警備業、高温の工場内作業、外回りの営業などが想定されます。

### 【予定時期】

今年の夏に間に合わせるべく、2025年6月の施行を目指すことが示されています。

## 初動対応への重要性

同省の分析によると、熱中症による死亡災害のほとんどが、**初期症状の放置**や**対応の遅れ**が原因とされています。熱中症の「早期発見」「暑熱作業からの離脱」「身体冷却」「医療機関への搬送」などの初動対応がスムーズに行われるよう、マニュアル作成や周知を事業者には義務付ける方向で話し合われています。これには、熱中症の重篤化を防ぐ狙いがあるようです。

なお、具体的な熱中症予防策の例などは通達で示される予定です。

## 具体的な対策

法改正も見据えた熱中症への具体的な対策として、例えば以下のような施策が検討できます。

### 具体的症状の周知

現場の労働者が「熱中症の可能性」にいち早く気づくためには、熱中症の具体的な症状（顔色や発汗などの客観的な症状、並びに自覚症状）の周知が効果的でしょう。文章だけでなく、イラストや写真、動画などを交えたポスターなどを掲示し、「熱中症の症状はどんなものであるか」を周知しましょう。

### 初動対応のマニュアル化

効果的な体の冷やし方、水分補給、暑さを避けることのできる避難場所の周知、医療機関や現場責任者などの連絡先情報など、初動対応をしやすくするために必要な情報をマニュアル化してはいかがでしょうか。

### 労働環境整備

暑さが一定基準以上の場合には、休憩頻度を増やす、塩分・水分補給のエイドステーションを設置するなどの労働環境整備も効果が見込めます。

# フジテレビ問題の第三者委員会 報告から学ぶハラスメント

フジテレビ問題の第三者委員会報告を題材として、中小企業における今後のハラスメント対策のポイントについてご説明いたします。

## はじめに

3月末に、元タレント中居氏の事件に関する第三者委員会の調査報告書が公表されました。同委員会は、本事案が中居氏による性暴力であると認定し、同時に本事案をプライベートの問題とせず、「フジテレビの業務の延長線上に起きたもの」であるとの見解を示しました。

以下、この事件を題材として、中小企業における今後のハラスメント対策のポイントについてご説明いたします。

## 指摘された企業の問題点

今回の調査報告書では、フジテレビの社員による以下の行動が特に問題とされました。

- ① 女性アナウンサーを食事会に置き去りにした行動
- ② 仕事上の優位性を利用して断りにくい状況を作り出した言動

上記①は、中居氏の事件とは別の類似事案において「大勢での会合を装いながら、実際には特定の人物を残して二人きりにさせようと画策したフジテレビ社員の行動」を指します。また、②については、中居氏の事件を含め、フジテレビの社員による会食の企画自体に断りにくい心理的圧力があつたことを指しています。これは女性アナウンサー等が自由意思によって会合に参加する体裁を取りながらも、実際には断りづらい状況が作られていたということです。

これらの言動は、セクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメントに該当するおそれがあります。委員会は、こうした行動が単発の問題に留まらず、企業文化全体における倫理観やコンプライアンス体制の脆弱性を象徴するものとして、企業が根本的な改革を行う必要性を強調しました。

## 企業ガバナンス機能不全

また、今回の事件を通じて明らかになったのは、会社の内部統制やリスク管理体制が十分に機能していなかった点、さらには管理職層を中心に、コンプライアンスに対する意識が低く、倫理観が欠如していた点です。

これは、被害女性からの訴えがあつたにも関わらず、本事案を「プライベートな男女間のトラブル」と即断し、その後の対応を誤ったことを指しています。

事件後も中居氏の出演番組を継続する等、この事件が人権問題だと認識していなかった点を問題視しています。

## 中小企業におけるハラスメント対策

中小企業は、同族による経営や、いわゆるワンマン経営が珍しくなく、このようなハラスメントに対して閉鎖的で身内に有利な判断をしてしまう可能性があります。

公平性と客観性を確保するために、以下のような対策が検討できるでしょう。

- ハラスメントに関するアセスメントの実施（弁護士その他第三者機関によるハラスメント実態調査を定期的に行う）
- 職場の録画・録音

また、ハラスメント問題を起こさせない組織づくりのために以下のような施策も検討に値します。

- 内部通報制度の導入（匿名性を確保した内部通報制度を整備し、従業員が、不適切な行動を安心して報告できる環境を作る）
- 管理者研修の実施（管理職向けに、コンプライアンスやハラスメント防止に関する研修を定期的を実施し、上司としての責任と倫理観を徹底させる）

# キャリアアップ助成金の 変更点について

2025年4月以降、非正規雇用労働者の正社員転換などに対するキャリアアップ助成金の内容が大幅に変更となりました。

## はじめに

キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取り組みを実施した企業に対する助成制度ですが、2025年4月以降、特に正社員化コースについて要件が大幅に変更されました。以下、キャリアアップ助成金正社員化コースの変更点について解説します。

## 正社員化コースの変更点

正社員化コースは、有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換等をした場合に助成されるものですが、以下の点について変更されました。

### ① 支給対象者の範囲

2025年4月から、以下の通り「重点支援対象者」という区分が追加されました。

#### 重点支援対象者とは、A～Cのいずれかに該当する者

- A) 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
  - B) 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
    - ① 過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下
    - ② 過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
  - C) 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者
- ※ 雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなされる

前年度までは「有期←正規」か「無期←正規」のいずれかのパターンがあり、それに上記C)の加算措置が定められていました。しかし今年度からは、**重点支援対象者（正社員化を特に後押ししたい非正規雇用労働者）であるかないか**という区分が追加されました。

### ② 新規学卒者の除外

今年度から、対象労働者が新規学卒者に該当し、申請事業主に雇い入れられた日から起算して1年を経過していない者については支給対象外となります。

これは「**新卒を有期雇用契約で雇い入れること自体が不自然である**」という考えに基づくものと推察されます。新規学卒から1年経過後に正社員転換したものについては申請対象となりますが、入社時の応募書類や本人署名入りの申立書等の提出が必要となります。

### ③ 対象者ごとの助成額

助成額について、以下の通り重点支援対象者であるか否かによって、助成額に差がつくようになりました。

【昨年度の助成額（ ）は大企業】

有期→正規 80万円（60万円）

無期→正規 40万円（30万円）

【加算措置／加算額】

派遣労働者の直接雇用、母子家庭の母等の場合加算あり

【今年度の助成額:万円、( )は大企業】

		1期	2期	合計
重点支援対象者	有期→正規	40(30)	40(30)	80(60)
	無期→正規	20(15)	20(15)	40(30)
それ以外	有期→正規	40(30)	-	40(30)
	無期→正規	20(15)	-	20(15)

このように、**今年度からは重点支援対象者以外は助成額が半減することになる**ため、雇入れの際に留意する必要があります。