

令和8(2026)年7月号(NO.80)



発行：にのだん社会保険労務士事務所
社会保険労務士 二之段 直哉 (にのだん なおや)
メールアドレス

2ninodan@iris.eonet.ne.jp

ホームページ

<https://ninodan.cloudfree.jp>

にのだん社労士 で検索ください



①業務改善助成金活用セミナー

私は現在「和歌山働き方改革推進支援センター」の専門家として、人事労務管理に関しての事業所様からの問い合わせに対してアドバイスを行う機会を頂いております。今回、和歌山働き方改革推進支援センター主催「令和8年度業務改善助成金活用セミナー（オンデマンド配信）」を担当させて頂くことになりました。

国の政策で事業場内最低賃金をアップせざるを得ない状況の中、労働生産性を高める業務改善が見込まれる最新設備導入を検討されている場合「業務改善助成金」を活用できる可能性があるかもしれません。

「人件費を上げざるを得ない」「新しい設備を買おうと思っている」それならば、地域別最低賃金が上がる前に事業場内最低賃金を少しでも早めに先行してアップする計画を立てる。そして業務改善につながる（導入前の設備と比較して業務に必要とされていた人員が少なくなり、他の部署へ配置が出来たり、業務にかかる時間の客観的な短縮が期待できる）労働生産性向上の設備導入計画を立てることが可能であれば、業務改善助成金の申請を検討のうえ、オンデマンド配信視聴をぜひともご活用ください。

昨年度と比較すると今年度は大幅なルール変更が行われております。賃上げの対象労働者が雇用保険被保険者であること、30円45円賃上げコースが廃止され50円以上の賃上げが必要であること、第一段階の交付申請書の受付開始が令和8年9月1日からと期間がかなり短くなりました。オンデマンド配信は7月1日から8月31日まで事前申込みにより動画視聴が可能です。お申込みよろしくお祈いします。

「和歌山働き方改革」で検索、支援センターホームページ内上部「セミナーのご案内」をクリックください。

厚生労働省 委託事業 (※国・自治体・事業者等による共同実施事業)
中小企業・小規模事業者対象
オンデマンド配信のご案内
業務改善助成金活用セミナー
最大600万円
生産性UP
賃金の向上
セミナー内容
●令和8年度の業務改善助成金の概要
●対象となる設備投資の事例
●申請期限と賃上げ制限
●申請にあたってのポイント
●当センターの支援内容 他
配信期間
令和8年 7.1 - 8.31
お申込み方法
TEL 040-8317 FAX 040-8318
お問合せ
主催：和歌山働き方改革推進支援センター
TEL 040-8317 FAX 040-8318
TEL 0120-847-888 FAX 073-425-3041

②に続きます！！

②隠れほめことばの価値

先日、会社で勤務されている従業員さんから電話相談がありました。内容は「間もなく数十年勤務した会社を退職するが、会社から終業時間になったら直ちにタイムカードを打刻するよう叱られる。しかし、そのあと制服を着替える必要があるのに、その前に打刻を強要されるのがどうしても納得いかない。労働時間が1分単位で計算されないのはおかしい」と一方的に話をされ、退職する会社に対してかなり不満を感じている様子でした。

1分単位の労働時間算出に関連する話題はニュースで取り上げられることも多く、労使間のトラブルの事例としてよく聞く話かもしれません。指揮命令下におかれている時間＝労働時間と考えるべきなので、私服から制服の着用、制服から私服への着用がルールとして示されており、会社内で行うことを命令しているのであれば、行為に関連する時間の切り捨ては労働時間の算出方法として問題が生じる可能性があります。

今回、電話での様子は感情的であり、退職理由は分かりませんが長い間、会社に貢献、働き続けた方が不満を持って退職するということは非常に残念な話であり、人材不足が社会問題となっている現状を考えると、会社にとって今後大きな損失になるかもしれません。

一番良いのは、会社が必要とする貴重な人材が退職しないことかもしれませんが、退職がどうしても止められない場合は不満が爆発することなく、いかに気持ちよく去って頂くこと（日頃からの従業員との信頼関係）が重要だと感じます。

私も過去の職歴を振り返れば、合計4回の退職を経験してきましたが、多少なりとも不満は当然ありました。しかし、幸運にもどの職場においても退職を前向きに捉えてくれる上司があり、これからの新しいスタートを応援してくれたことや花束を贈呈されたことにより、働いてきた会社への不満よりも感謝の気持ちのほうが勝っていたのかもしれません。

以前、同じ職場で働いていた管理職の方から、その方が心掛けて「隠れほめことば」の話を聞きました。部下をほめるとき、本人Aを目の前にしてほめるのではなく、他の従業員に「A君の良いところは〇〇〇なんだよ」と話をすることで、やがて本人のところに「上司がA君のことほめていたよ」と伝わる。直接言われることも嬉しいかもしれませんが、間接的にほめことばが伝わるほうが本人にとってよりうれしく感じるのではないかと思います。大変参考になりました。感謝です。