

— 御社の永続する企業づくりをサポートします —

社会保険 労務士法人 九州人事マネジメントニュース

発行所 社会保険 九州人事マネジメント
労務士法人
〒802-0001
北九州市小倉北区浅野2丁目14番1号
KMMビル404号
TEL 093 - 513 - 8800
FAX 093 - 513 - 8802
E-mail: jimusyo@sr-kyusyujinji.com
ホームページアドレス <https://sr-kyusyujinji.com>

発行人 代表社員 三原 靖

業務案内

- 人事・賃金制度構築コンサルティング
等級制度・人事考課制度・目標管理制度・賃金制度・退職金制度構築
- 労務管理
就業規則作成・労務管理マニュアル作成・トラブル相談
- 社会保険労務士業務
社会保険・労働保険事務・給与計算・官庁調査立会
- 特定社会保険労務士業務
あっせん等労使間の紛争解決手続代理業務
- 採用支援
求人募集・採用適性検査 (CUBIC)・面接・オリエンテーション
- 助成金
各種助成金アドバイス・手続代行
- 各種研修
階層別研修・考課者研修・目標設定研修・面接研修他

TOPIC1

拡充された キャリアアップ助成金の活用

TOPIC2

代休・振替休日の正しい運用法

節分、冬 NYCamera / PIXTA(ピクスタ)

2024/FEB

2

令和6年2月号

【全国生活習慣病予防月間】一般社団法人日本生活習慣病予防協会が2023年11月に、今後、日本人の新たな国民病になる可能性のある疾患について医師にアンケート調査したところ、最も多く挙げられたのが「機能性ディスペプシア」(FD)でした。FDは内視鏡などの検査で異常がないにもかかわらず、胃の痛みや胃もたれなどの症状が続く疾患で、日本人の有病率は健診受診者の11～17%といわれています(日本消化器病学会ガイドライン)。原因は一概には言えませんが過労や運動不足、不眠、食生活の乱れなどによっても誘発される場合があります、生活習慣の改善が予防につながります。2月は日本生活習慣病予防協会が定める「全国生活習慣病予防月間」です。これを機に、従業員の生活習慣の見直し、改善に取り組んでみてはいかがでしょうか。

有期雇用労働者を正社員化すると最大80万円の助成

拡充されたキャリアアップ助成金の活用

非正規雇用労働者を正社員化した場合に助成する「キャリアアップ助成金正社員化コース」について、厚生労働省は2023年11月29日以降に正社員化した場合、助成額の拡充や加算措置の新設などを行うこととしました。そこで正社員化コースの概要と改正のポイントを紹介します。

キャリアアップ助成金とは

厚生労働省は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、非正規雇用労働者を正社員に転換したり、または処遇改善に取り組んだ事業主に対する助成制度として「キャリアアップ助成金」を設けています。

キャリアアップ助成金には正社員化支援と処遇改善支援の2つが設定されています。このうち処遇改善支援には、①賃金規定等改定コース、②賃金規定等共通化コース、③賞与・退職金制度導入コース、④短時間労働者労働時間延長コースの4コースに加えて、2023年10月に短時間労働者への社会保険加入を促進するための処遇改善を目的とした「社会保険適用時

処遇改善コース」が新設されました。他方、正社員化支援には、①正社員化コース、②障害者正社員化コースの2コースがありますが、このうち正社員化コースについての助成金が拡充されました。

正社員化コースの対象事業主、支給対象労働者

正社員化コースは、次のいずれの条件にも該当する事業主が、有期雇用労働者、短時間労働者、無期雇用労働者等（以下、有期雇用労働者等）を就業規則または労働協約等の定めに基づき正社員（派遣労働者については直接雇用）に転換等をした場合に支給されるものです。

- ①対象事業主が、雇用保険の適用事業主であること
- ②対象事業所ごとにキャリアアップ管理者を選定していること

- ③キャリアアップ計画書を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けていること
- ④対象労働者の労働条件（労働契約書）、勤務状況（出勤簿等）、賃金支払状況（賃金台帳等）などの書類が整備されていること
- ⑤キャリアアップ計画期間内にキャリアアップ（正社員化）に取り組んでいること

支給対象となる労働者は、上記条件に該当する支給対象事業主に正社員と異なる雇用区分の就業規則等（非正規雇用労働者就業規則、パート労働者就業規則など）の適用を受けて、6カ月以上雇用されている有期雇用または無期雇用労働者です。また、6カ月以上継続して派遣先の事業所で業務に従事している派遣労働者や、有期実習型訓練を受講して修了した有期雇用労働者も対象となります。ただし、一定期間経過後に正規雇用労働者として雇用することを約束して雇入れられた有期雇用労働者等は対象となりません。

なお、従前は支給対象となる有期雇用労働者を、「正社員に転換する前に、有期雇用労働者としての雇用期間が通算して3年以内の者」とし、3年を超えている者は対象外となっていました。しかし2023年11月29日以降に正社員に転換した場合は有期雇用期間の上限が撤廃され、3年を超えていて



助成金の金額

【正社員化コース】

| 拡充前 | 有期→正社員 | 無期→正社員 |
|------|----------|----------|
| 中小企業 | 57万円 | 28万5000円 |
| 大企業 | 42万7500円 | 21万3750円 |



| 拡充後 | 有期→正社員 | 無期→正社員 |
|------|--------|--------|
| 中小企業 | 80万円 | 40万円 |
| 大企業 | 60万円 | 30万円 |

| 正社員転換制度の規定に関する加算措置（1人目の転換時） | 多様な正社員制度規定に関する加算措置（1人目の転換時） |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 20万円 | 40万円 |
| 15万円 | 30万円 |

※労働者1人当たりの金額

※1事業所当たりの申請可能上限人数は20人

も対象とすることになりました。ただし、転換前の有期雇用期間が通算5年を超えている労働者は、労働契約法との整合性を勘案して転換前の雇用形態を無期雇用労働者とみなし、無期雇用労働者から正社員への転換としての助成額となります。

なお、キャリアアップ助成金の支給を受けるには、正社員転換後の6カ月間の賃金が転換前6カ月間の賃金（基本給および定額で支給されている諸手当を含む賃金総額）と比べて3%以上増額していなければなりません。

また、キャリアアップ助成金の支給対象となる正社員とは、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用される労働者に限られます。したがって、賞与については、就業規則等で賞与支給が明確でない場合は対象となりません。例えば、就業規則に「賞与の支給は会社の業績による」というような規定を設けるだけでは賞与支給が明確でないと判断されます。

昇給についても同様です。例えば、「会社が必要と判断した場合は昇給する」というような規定では昇給があるということになりま

せん。

助成金の額の拡充

助成金の額は図表のとおり、転換前の雇用形態と企業規模によって異なります。なお、従来は、有期雇労働者から正社員転換後6カ月経過すれば転換労働者1人につき57万円（大企業は42万7500円）が1回限り支給されました。しかし、2023年11月29日以降は対象期間が「6カ月」から「12カ月」に拡充され、正社員に転換した場合には転換後12カ月経過したところで80万円（大企業は60万円）となり、6カ月を1期として40万円（同30万円）、12カ月を2期40万円（同30万円）に分けて支給されることになりました。

また、新たに正社員転換制度の導入に取り組む事業主に対する支援を強化するために、正社員転換制度を新たに就業規則等に規定し、当該雇用区分に転換等をした場合には1事業所につき1回限り20万円（大企業は15万円）を加算することとしました。無期雇用労働者からの転換制度を新たに規定した場合も同額の加算措置の適用を受けることができます。

そのほか、多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）の選択が可能となるように、多様な正社員制度を規定し、当該雇用区分に転換した場合にも、従来の9万5000円（大企業は7万1250円）の加算措置を40万円（同30万円）に拡充しました。なお、当該加算措置についても1事業所につき1回限りとなります。また、無期雇用労働者からの転換制度を新たに規定した場合も同額の加算措置の適用を受けることができます。

申請手続き

キャリアアップ助成金の申請は、正社員への転換実施前日までにキャリアアップ管理者を決めてキャリアアップ計画書を作成し、労働局あるいはハローワークへ提出して、その認定を受けなければなりません。

その後、正社員化に伴う転換規定がない場合は、就業規則などを改定して労働基準監督署に届け出ます。そのうえで、当該規定に基づいて有期雇用労働者等を正社員に転換します。その際には3%以上増額した賃金を支払い、6カ月の賃金支払いを終えた翌日から2カ月以内に支給申請を行うこととなります。

キャリアアップ助成金制度は、申請要件を満たすだけで最低でも6カ月以上かかります。審査結果が出てから受給までも相当の時間を要します。また、不正受給が相次いだことから、近年は審査が厳しくなっているともいわれています。事業主は要件および申請方法を十分に理解したうえで適切な申請を行うことが重要です。

代休・振替休日の正しい運用法

働き方改革を通して長時間労働の是正が求められるなか、休日の労働に対しても適切に対応する必要があります。「代休」と「振替休日」について、その違いを整理し、注意しておきたい割増賃金の考え方や適切な休日の取得・管理方法について確認しましょう。

休日の考え方

労働基準法では労働者に与えなければならない休日が定められており、これを「法定休日」といいます。法定休日の原則は「少なくとも毎週1日」ですが、例外として、月の起算日を明らかにした上で、繁閑に応じて「4週を通じて4日以上」の変形休日とすることも可能です。

一方、法定休日以外に使用者が任意で定めた休日を「所定休日」といいます。法定休日と所定休日では、割増賃金の取り扱いや法定の割増率が異なります。このため、法定休日の特定は義務づけられていませんが、週休2日制などを採用している場合には、就業規則の休日規定を具体的に定めておくことが望ましいとされています。

休日の労働と割増賃金

法定休日に労働をさせることを「休日労働」といいます。休日労働を可能とするには、36協定を締結した上で労働基準監督署に届け出て、就業規則などに規定し、周知する必要があります。

また、休日労働には休日割増賃金の支払い義務が発生します。割増率は35%以上、深夜労働（原則午後10時～午前5時）に及んだ場合の割増率は60%（35%+25%）以上となっています。なお、休日労働

が法定労働時間である1日8時間、週40時間を超えた場合でも、時間外労働に対する割増賃金は重複して支払う必要はありません。

一方、所定休日の労働は通常の労働時間として換算されるため、休日割増賃金を支払う義務はありません。ただし所定休日の労働時間が法定労働時間を超えた場合には、割増率25%以上の時間外割増賃金を支払う必要があります。

代休の取り扱い

「代休」とは、休日の労働に対する代償として事後に特定の労働日の労働義務を免除し、休みを与える制度です。休日労働に対して代休を与えた場合は、通常の賃金100%を控除することができ、休日割増賃金分35%以上のみ支払い義務が発生します。代休の付与は労働基準法上の義務はなく、取得期間の制限もありません。そのため、代休付与のみを行い割増賃金を支払わない、あるいは割増賃金の支払いはあるが休日が十分に取れないなど、賃金の全額払い違反や長時間労働の温床となる可能性があります。導入する場合は就業規則などに代休を付与する際の条件などを定めて周知しましょう。

振替休日の取り扱い

「振替休日」とは、あらかじめ定められた休日を事前に他の労働日

を指定して振り替える制度です。休日の振替となるため、休日割増賃金を支払う必要はありません。ただし、振り替えた休日が週をまたいだ場合や、振替労働をしたことで当該週の実労働時間が週の法定労働時間を超えた場合は、時間外割増賃金の支払いが必要です。

導入の要件は、就業規則などに振替休日の規定を設け、振替が必要な具体的事由を定めて振り替えるべき日を特定し、振替先の日とできるだけ近接した日とすることや、振替は前日までに通知することを明記し、周知することです。

休日の確実な取得に向けて

休日に労働させる場合は休日申請と同時に、事後に代休または事前に振替日を指定するなど、休日を確保できる仕組みを確立することが大切です。取得に期限を設け、同一月賃金計算期間内と定めることも有効です。また、業務に繁閑がある場合は、実態に合わせて休日を設定できる変形労働時間制の導入も検討するとよいでしょう。

法定休日未取得の場合や所定の割増賃金が不払いの場合は、労働基準法違反として同第119条により、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。正しい知識を持って、使用者の責務である「労働時間の適正な把握」に取り組みましょう。

01

**発注者・受注者がとるべき行動を示す
労務費転嫁に関する指針を公表**

内閣官房と公正取引委員会は2023年11月に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を公表しました。持続的な賃上げを実現するためには原材料費やエネルギー費のみならず、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化も重要であるとして、発注者および受注者がとるべき行動、求められる行動を「12の行動指針」にまとめています。そのうえで指針に沿わない行為によって公正な競争を阻害するおそれがある場合は、公正取引委員会において独占禁止法および下請代金法に基づき厳正に対処していくとしています。

02

**取組企業・取組予定企業は3割強
中小企業におけるDX導入の現状とは**

独立行政法人中小企業基盤整備機構が「中小企業のDX推進に関する調査（2023年）」を行ったところ、DXの取組企業・取組予定企業は31.2%で、前年の同調査の24.8%より6.4ポイント増加しました。具体的な取り組み内容は「文書の電子化・ペーパーレス化」（64.4%）が最多。次いで「ホームページの作成」（47.1%）、「営業活動・会議のオンライン化」（47.1%）となっています。一方で、37.2%の企業がDXに取り組む予定はないと回答しており、DX推進にあたっては資金や専門人材の不足、普及啓発の実施などが課題といえそうです。

03

**迅速な人員確保が最大の活用理由
派遣労働者の就業状況を調査**

厚生労働省が公表した「令和4年派遣労働者実態調査」によると、派遣労働者が就業している事業所は全体の12.3%で、事業所の規模が大きいほど就業率が高いことがわかりました。産業別では製造業（23.6%）、情報通信業（23.1%）、金融業・保険業（21.0%）が2割を超えています。また、派遣労働者を就業させる理由（複数回答）は、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」（76.5%）が最も高く、次いで「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」（37.2%）、「軽作業、補助的業務等を行うため」（30.9%）となっています。

04

**中小企業の稼ぐ力を向上するために
知的財産活用事例集の作成を開始**

日本商工会議所は、中小企業が賃上げや成長に向けた投資をするには知的財産を活用した経営を通じた「稼ぐ力」の向上が不可欠であるとして、知的財産活用事例集「知恵を『稼ぐ力』に～100社の舞台裏～」の作成を開始しました。特許・商標・意匠・営業秘密などの知的財産権を活用して持続的な成長につなげている全国の中小企業等100社の事例を、2026年3月までにホームページに順次公表。その後、それらの事例をまとめたデジタルブックを発行する予定です。現在、先行して東京都内10社の取り組み事例を公表しています。

四季を彩る言葉

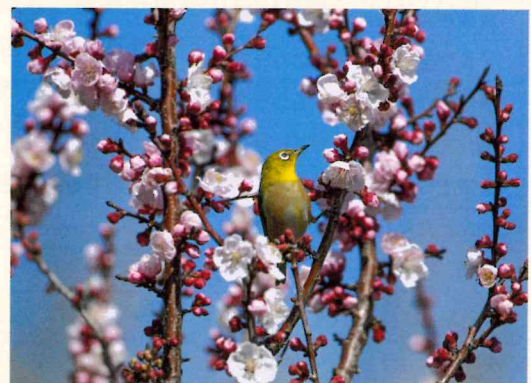
今の季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

耐雪梅花麗（雪に耐えて梅花麗し）

維新の三傑、西郷隆盛が留学する甥の市来政直に贈った漢詩の一節。「梅は冬の厳しい寒さに耐えたからこそ春に美しい花を咲かせる」という意味で、「人も苦難や試練を耐え抜いてこそ大成できる」と解釈されます。「一度決意したならば初心を貫く覚悟を持て」という激励の思いを込めた言葉です。

鬼に瘤を取らる

節分（今年は2月3日）といえば鬼。このことわざは鎌倉時代の説話集「宇治拾遺物語」にある「こぶ取り爺さん」の昔話によるもので、「損害を受けたようで、かえってそれが利益になること」のたとえとして使われます。また、「鬼も角折る」は「鬼のような悪人でも、なにかのきっかけで善人になること」の意で、転じてあきれたり、閉口したりした時にも使われます。



業務内容や職場環境のミスマッチが原因!?

新規学卒就職者の早期離職の現状

2月は新年度に向けて新入社員の入社前研修の実施や、配属先を検討する時期です。しかし、厚生労働省の調査では新入社員の3人に1人が3年以内に離職することがわかっています。早期離職を防ぐにはどうすればよいのか。新卒者の早期離職の実態とその理由を探ります。

過去10年の離職率は横ばい

厚生労働省が2023年10月に取りまとめた「新規学卒就職者の離職状況(令和2年3月卒業者)」によると、就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者が37.0%、新規大学卒就職者が32.3%でした。過去10年の3年以内離職率はいずれも概ね横ばいで推移しています。

これを事業所規模別で見ると、高卒、大卒ともに事業所の規模が小さいほど離職率が高くなる傾向にあります。また、産業別では高卒が「宿泊業、飲食サービス業」(62.6%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(57.0%)、「小売業」(48.3%)、大卒が「宿泊業、飲食サービス業」(51.4%)、「生活関連サービ

ス業、娯楽業」(48.0%)、「教育、学習支援業」(46.0%)の順で多くなっています。

やりがいも大切

最初の就業先を離職した理由については、内閣府の「平成30年版子供・若者白書」で調査しています(図表参照)。それによると「仕事が自分に合わなかったため」、「人間関係がよくなかったため」、「労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため」の順で多くなっており、業務内容や職場環境のミスマッチが大きな理由になっていることが見てとれます。

また、同調査の質問「仕事をする目的(2つまで回答)」に対する回答は、「収入を得るため」(84.6%)が突

出して高いものの、次いで「仕事を通して達成感や生きがいを得るため」(15.8%)、「自分の能力を発揮するため」(15.7%)と続いており、仕事を人生の一部と捉えてやりがいを求める傾向もありそうです。

早期離職がもたらす影響

リクルートの調査・研究機関「就職みらい研究所」が発行した「就職白書2020」によると、2019年度の新卒採用1人当たりの平均採用コストは93.6万円で、採用に携わった平均人数は募集人数を確保できた採用充足企業が16.9人、確保できなかった採用未充足企業が11.7人となっています。入社後の新人教育などの労力も踏まえると、早期離職は企業に採用や教育コストの損失をもたらします。さらに労働力が減ることで現場の業務負担の増加や企業イメージの低下が生じ、社員のモチベーションが下がってさらなる離職を引き起こす可能性も考えられます。

経済産業省では新卒就業者の早期離職を防ぐために、学生の就業観を培うインターンシップ制度の導入を推進しています。また、新入社員が早く組織に馴染み、力を発揮できるように育成する教育プログラム(オンボーディング)や、労働環境や待遇の改善、定期的な面談などに取り組むことが大切だといえます。

最初の就職先の離職理由

| 離職の理由 | 回答率 |
|---------------------------|-------|
| 仕事が自分に合わなかったため | 43.4% |
| 人間関係がよくなかったため | 23.7% |
| 労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため | 23.4% |
| 賃金がよくなかったため | 20.7% |
| ノルマや責任が重すぎたため | 19.1% |
| 自分の技能・能力が活かせなかったため | 15.5% |
| 勤務先の会社等に将来性がないと考えたため | 15.1% |
| 健康上の理由で勤務先での仕事を続けられなかったため | 14.3% |
| なんとなく嫌になったため | 12.7% |
| 結婚、子育てのため | 11.7% |

(注)

※最初の就業先を離職した者について、「離職の理由について教えてください」の問いに対する回答。
※複数回答、上位10項目を記載。

今月の
相談

パワハラ加害者の配置転換に対する注意点について

Q

当社はハラスメント相談窓口を設置していますが、従業員からパワーハラスメントを受けたとの訴えがあり、事実確認を終えて加害者を異動させるべく検討しています。トラブルにならないようにするためにはどのような点に注意すべきでしょうか。(D社・総務部)

A

使用者は、労働契約上、労働者に対してその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとするという安全配慮義務があります(労働契約法第5条)。さらに、職場におけるパワーハラスメント(以下、パワハラ)に関しては、労働施策総合推進法上、「労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」(第30条の2第1項)と定められています。

したがって、使用者は、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景として業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える行為または職場環境を悪化させる行為(パワハラ)に関しては、それを防止する義務があり、同時にパワハラの訴えがあったときは、事実関係を調査し、その結果に基づき、加害者に対する指導、配置換え等を含む雇用管理上適切な措置を講じなければなりません。

パワハラが起きた場合には、加害者と被害者が同じ職場で就労し続けることは、その被害を継続、拡大させる恐れがあります。将来、再度同様の事案の発生を防止するためにも、加害者と被害者の接触の機会を可能な限り減らす配慮が必要です。加害者の配置転換により双方が同じ職場で働くことがなくなれば、接触の機会も減り、再発防止のためにも有効な措置といえます。

厚生労働省の「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(パワハラ防止指針)」(令和2年厚生労働省告示第5号)では、パワハラの実事が認められた場合に、加害者(行為者)に対する適切な措置の例として「行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案

の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること」と、配置転換を取り上げています。

しかし、配置転換に対する使用者の人事権の行使にあたっては、次の点に注意しなければなりません。

まず、職種または勤務地が限定されているなど雇用契約上の制限がある場合には、配置転換命令を出しても契約違反として加害者は拒否することができます。

また、雇用契約上の制限がない場合でも、配置転換が人事権の濫用とならないように注意しなければなりません。加害者とはいえ、配置転換による労働環境の変化は不利益が生じることもなります。配転命令が使用者の権利濫用法理により無効とされるかどうかは、業務上の必要性と労働者の不利益のバランスにより判断されます。つまり、加害者から配置転換無効の訴えがあった場合には、パワハラの内容や程度によって業務上の必要性の軽重が測られることになります。

パワハラの内容が悪質である場合や、被害者が精神疾患等に至るなど被害が大きい場合は、加害者としては配転命令によってそれなりの不利益を甘受しなければならないと判断されるでしょう。しかし、加害者を懲罰目的でほとんど仕事のない部署へ配置転換したりすると、権利濫用として命令が無効と判断されたり、配置転換そのものが新たなパワハラにあたるとして争われることにもなります。

したがって、パワハラ加害者に対する配置転換にあたっては、パワハラの内容等を踏まえて、その配置転換が適正なものかどうかを慎重に検討しなければなりません。

今月の
ポイント

職種や勤務地に雇用契約上の制限がある場合は、配置転換命令を出しても加害者は拒否できる。雇用契約上の制限がない場合でもパワハラの内容や程度によって業務上の必要性の軽重が測られるため、慎重に検討する必要がある。

職場の花粉症対策に取り組もう

花粉症の主な原因とされるスギ、ヒノキ花粉の飛散量のピークは一般的に2～4月といわれています。日本における正確な花粉症有病率は把握されていないものの、全国の耳鼻咽喉科医とその家族を対象に約10年おきに実施されている「鼻アレルギーの全国疫学調査」によると、2019年の有病率は42.5%で、19.6%だった1998年の約2.2倍に増加したことがわかっています。

もはや国民病ともいわれる花粉症ですが、企業の業務にはどの程度の影響を与えているのでしょうか。東京商工リサーチが2023年6月に実施した「企業の花粉症影響」アンケート調査によると、花粉症が業務に悪影響を与えていると答えた企業は28.0%、「大いに与えている」と「少し与えている」の計)でした。具体的な影響(複数回答)は「従業員の作業効率の低下」が91.0%と最も多く、次いで「医療機関受診を理由とし

た遅刻・早退・休暇の増加」が21.1%となっています。また、2018年の試算ですが、日本アレルギー学会顧問の西間三馨氏は、花粉症などアレルギー性鼻炎患者の欠勤や労働生産性の低下によって1人当たり年間19万1783円の経済的損失が生じると報告しています。

こうした現状を受けて、経済産業省の「健康経営優良法人認定制度」では花粉症に対する支援の項目が追加されました。対症療法・根治療法に対する補助・支援や、空気清浄機の設置など職場での花粉症対策の実施、花粉飛散量が多い日の在宅勤務の推奨などが認定の判断基準となっており、認定を目指す企業は対応が求められています。



今月の一言

毎年2月は「省エネルギー月間」です。経済産業省資源エネルギー庁では「省エネポータルサイト」を開設し、省エネに関するさまざまな情報を提供しています。職場の省エネ・節電の参考にしましょう。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。