

今月のトピックス

～ 2026年8月号～

人事労務関連制度の実施状況

採用、福利厚生、仕事と家庭の両立支援など、人事労務関連の制度は多岐にわたります。他社はどんな制度を取り入れているのか、実施率が高いのはどの制度なのかなど、企業にとっては気になるところです。本稿では、一般財団法人 労務行政研究所が行った「人事労務諸制度実施状況調査」の結果をお伝えします。制度の導入・見直しの参考になさってください。

1. 内部通報制度がトップ

同研究所は今年1～3月、全国証券市場（新興市場含む）の上場企業3,764社と、非上場企業1,703社の計5,467社を対象に、183の人事労務関連制度・施策について実施率を調べ、298社から回答を得ました。今年6月に公表した調査結果では、主要な28の制度・施策の実施状況について紹介しています。実施率の高い順に並べたのが次の表です。

(%)		(%)	
内部通報制度	93.3	フレックスタイム制	49.0
定年後の再雇用制度	90.3	エンゲージメントサーベイ	48.3
仕事上での旧姓使用	84.6	役割等級制度	46.6
職種別採用	83.2	私傷病休職からの復職支援プログラム	42.3
ハラスメント対策研修	81.2	職務等級制度	35.9
メンタルヘルスに関する相談窓口	76.8	70歳までの就業機会確保措置	32.2
情報管理規程の作成	75.8	独身寮	31.5
裁判員休暇	74.8	福利厚生代行サービス	28.9
テレワーク・在宅勤務	73.2	61歳以上の定年制	22.5
リファラル採用	57.4	人事労務関連業務でのAI活用	20.8
職能資格制度	53.7	治療と仕事の両立支援	18.5
副業・兼業の容認	52.3	GLTD（団体長期障害所得補償保険）への加入	17.1
男性社員の育児休業取得促進	49.3	サテライトオフィス	15.8
人材スカウト会社の利用	49.0	LGBTQへの配慮施策	7.4

一般財団法人 労務行政研究所「人事労務諸制度実施状況調査」より

実施率トップは「内部通報制度」でした。昨年6月に公布された改正公益通報者保護法の影響が大きいとみられます。改正法では、公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底などを企業に求めています。公益通報を理由とした解雇・懲戒に対する刑事罰も導入されました。今年12月1日に施行されるので、内部通報制度を整備する企業は今後も増えていく見通しです。

2. 上位に採用関連

実施率2位は「定年後の再雇用制度」でした。高年齢者雇用安定法の改正により昨年3月末、高年齢者の雇用確保の経過措置が終了し、企業には定年制の廃止、65歳までの定年の引き上げ、希望者全員の65歳までの継続雇用のいずれかが義務となったことが背景にあります。「61歳以上の定年制」を取り入れる企業も22.5%ありました。また、令和3年4月から、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務になっており、「70歳までの就業機会確保措置」の導入率も32.2%でした。

3位は「仕事上での旧姓使用」で、結婚により姓を変えることの不利益を避けるため、84.6%の企業が認めています。

採用面に力を入れる傾向もみられました。「職種別採用」の実施率は83.2%で、2010年調査の53.4%から急増しました。同研究所では、「単なる人手不足対策というだけでなく、即戦力となる専門スキルを持つ人材をピンポイントで確保し、産業構造の変化に適応しようとする企業の戦略転換が見て取れる」と分析しています。「リファラル採用（従業員や内定者からの紹介による採用）」「人材スカウト会社の利用」も上位に入りました。

3. さいごに

その他、「ハラスメント対策研修」「メンタルヘルスに関する相談窓口」「情報管理規程の作成」「裁判員休暇」「テレワーク・在宅勤務」が、70%を超える高い実施率となりました。等級制度にかかわるものでは「職能資格制度」が53.7%、「役割等級制度」が46.6%、「職務等級制度」が35.9%でした。

人事労務関連の制度・施策はいずれも、導入に向けた実態把握や設計に専門性が必要です。自社だけで困難な場合には、専門家に相談してみるのも良いでしょう。

本内容は2026年7月10日時点での内容です。

< 監修 >

社会保険労務士法人 中企団総研