

エアロウムだより

# うんがいそうてん 雲外蒼天

社会保険労務士法人エアロウム

代表 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

2024年5月号

## 治療と仕事の両立支援の導入効果は？

治療と仕事の両立支援は、働き方改革や人材難への対応として注目されています。独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査によると、次のようなことが明らかになりました。

### ◆柔軟な働き方を支援するための制度の有無（複数回答）

柔軟な働き方支援制度についての導入状況は、次のようになっています。こうした制度を導入している企業では、制度を私傷病の治療や療養の目的として利用できるとする割合が高くなっています。

- ・「時間単位の休暇制度・半日休暇制度」 61.9%
- ・「退職者の再雇用制度」 42.3%
- ・「時差出勤制度」 40.4%
- ・「所定内労働時間を短縮する制度」 38.7%
- ・「在宅勤務（テレワーク）制度」 24.6%
- ・「フレックスタイム制度」 17.0% など

制度に関する自社の規程や運用ルールが適切なものとなっているか、確認しておきたいですね。

### ◆制度導入の効果

制度を導入した結果、平均でも6割近くの企業で、次のような効果があったと回答しています。

- 制度利用に対して職場で協力する雰囲気が出た
- 職場に多様性を受容する意識が浸透した
- 社員全体の企業に対する信頼感が上昇した
- 疾患を理由とする離職率が低下した
- 日常的に事業継続体制が構築された

職場の雰囲気が良くなることは社員のエンゲージメントを高めるのに効果的でしょう。また、業務の見直しにもつながり、アクシデントや状況変化への対応力を高めることにも役立ちそうです。

### ◆GLTDの保険金負担状況

団体保険の一種で、病気やケガにより長期間に渡って就業が不能になったときの所得を補償する制度であるGLTD（団体長期障害所得補償保険）に加入している企業では、その保険料を全額会社負担している割合が61.3%となっています。

なお、傷病手当付加金がない企業では80.2%が、傷病手当付加金がある企業では38.6%が会社全額負担となっています。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/240.html>

# 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」 (経済産業省)が公表されています

## ◆背景と概要

わが国においては、超高齢化が進行し、社会・経済の主たる担い手である生産年齢人口が減少しています。そうしたなか、仕事に就きながら家族の介護にも従事する、いわゆる「ビジネスケアラー」の問題が顕在化・深刻化しています。こうしたビジネスケアラーは2030年時点で約318万人となると予想されています。

従業員の仕事と介護の両立が困難になると、生産性の低下や介護離職につながります。こうした状況は、個々の企業にも打撃を与え、例えば中小企業においては1社あたり年間700万円以上の損失につながると試算されています。

以上の状況をうけ、経済産業省は「全ての企業の協力が必要」とし、3月26日、企業経営層を対象として、仕事と介護の両立支援の意義や進め方などをまとめたガイドラインを公表しました。

## ◆主なポイント

このガイドラインでは、各企業が法律により義務付けられた措置を講ずることを前提として、「全企業が取り組むべき事項としての『3つのステップ』」、「企業独自の取組の充実」、そして「外部との対話・接続を通じた両立支援の促進」を、「企業における介護両立支援の全体像」としてまとめています。

なかでも、「全企業が取り組むべき事項としての『3つのステップ』」としては、①「経営層のコミットメント」（経営者によるメッセージ発信や推進体制の整備など）、②「実態の把握と対応」（社内の状況把握や指標設定など）、そして③「情報発信」（従業員に向けた「プッシュ型」での情報提供や相談先の明示など）を挙げています。詳しくは下記ホームページをご覧ください。

【経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を公表します】

<https://www.meti.go.jp/press/2023/03/20240326003/20240326003.html>

## 健康に配慮した飲酒に関するガイドラインが公表されました



### ◆飲酒に関するガイドラインとは

飲酒による身体等への影響には個人差があります。そのため、飲酒の際にはそれぞれの状況に応じた適切な飲酒量・飲酒行動を本人が判断し、不適切な飲酒によるリスクを抑えていかなければなりません。

そこで厚生労働省は、国内初となる「健康に配慮した飲酒に関するガイドライン」を作成しました。基礎疾患等がない20歳以上の成人を中心に、飲酒による身体等への影響について、年齢・性別・体質等による違いや、飲酒による疾病・行動に関するリスクなどをわかりやすく伝えるものです。そのうえで、考慮すべき飲酒量（純アルコール量）や配慮のある飲酒の仕方、飲酒の際に留意してほしい事項（避けるべき飲酒等）を示すことで、飲酒や飲酒後の行動の判断等に資することを目指としています。

### ◆「純アルコール量」に着目

ガイドラインでは、適切な飲酒量を測る目安として「純アルコール量」に着目しています。「摂取量 (ml) × アルコール濃度 (度数/100) × 0.8 (アルコールの比重)」で表すことができ、食品のエネルギー (kcal) のようにその量を数値化できます。

例えば、ビール 500ml (度数5%) の場合の純アルコール量は、「500(ml) × 0.05 × 0.8 = 20(g)」です。そのうえで、疾病別の発症リスクと飲酒量（純アルコール量）を示し、適切な飲酒量の参考とするよう呼び掛けています。

飲酒習慣のある方もない方も、自身や身近な人々の健康を守るために意識していきたいですね。

【厚生労働省「健康に配慮した飲酒に関するガイドライン」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001211974.pdf>

## 【4月からの求人票記載に関するポイント】

### ◆明示する労働条件が追加

4月1日からの改正で、ハローワークの求人票に記載する労働条件に、「従事すべき業務の変更の範囲」「就業場所の変更の範囲」「有期労働契約を更新する場合の基準」の3つが追加されています。具体的な記載のしかたを紹介します。

### ◆従事すべき業務の変更の範囲

採用後、業務内容の変更予定がない場合は、「仕事の内容」欄に「変更範囲：変更なし」と明示します。異なる業務に配置する見込みがある場合は、同欄に変更後の業務を明示します。

### ◆就業場所の変更の範囲

異なる就業場所に配置する見込みがある場合は、「転勤の可能性」欄で「1. あり」を丸で囲み、転勤範囲を明示します。

### ◆有期労働契約を更新する場合の基準

原則として更新する場合は、「契約更新の可能性」欄で「1. あり」を丸で囲み、「原則更新」を選択してマルで囲みます。通算契約期間または更新回数に上限がある場合は、「求人に関する特記事項」欄に「更新上限：有（通算契約期間〇年／更新回数〇回）」と明示します。

更新の可能性はあるもののそれが確実ではない場合は、同欄で「1. あり」を丸で囲み、「条件付きで更新あり」を選択してマルで囲みます。そして、「契約更新の条件」欄に具体的な更新条件を記載します。通算契約期間または更新回数に上限がある場合は、「契約更新の条件」欄にその旨を記載します。

### ◆記載欄に書き切れない場合

上記の労働条件について指定された記載欄に書き切れない場合は、求人申込書の「求人に関する特記事項」欄に記載します。

【厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「事業主の皆さまへ 求人票に明示する労働条件が新たに3点追加されるのでご注意ください】

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/anteihoukaisei.pdf>

## 「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」のポイント

先月の事務所便りでもご紹介した厚生労働省の「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」が策定・公表されました。本手引きに沿って、求職者等が求める情報と、企業が情報提供にあたって注意すべき点をみていきましょう。

### ◆求職者等が開示・提供を求める主な情報

- (1) 企業等・業務に関する情報
  - ・企業等の安定性 ・事業、業務内容
  - ・入社後のキャリアパス 等
- (2) 職場環境に関する情報
  - ・在宅勤務、テレワークの可否
  - ・育児休業や短時間勤務等に関する制度
  - ・職場の雰囲気や社風 ・社員の定着率 等
- (3) 労働条件・勤務条件
  - ・賃金（昇給等も含む）
  - ・所定外労働時間（残業時間）、所定労働時間
  - ・有給休暇取得率 ・副業、兼業の可否
  - ・転勤の有無 等
- (4) その他
  - 【転職者の場合】
  - ・経験者採用割合 ・経験者採用の離職率
  - ・研修制度 ・オンボーディング制度 等
  - 【非正規雇用労働者の場合】
  - ・就職後のキャリア形成
  - ・正社員転換制度の有無および正社員転換実績 等

### ◆情報提供にあたってのポイント

- ・情報量が多くなりすぎないように注意する
- ・数値情報を提供する場合は、数値の定義を補足する
- ・更新時期や制度の利用実態などもあわせて正確な情報を提供する
- ・実績が低調であっても、改善に向けた取り組みや今後の方針とあわせて情報提供する

### ◆「しょくばらぼ」の活用

中小企業においては、「若者雇用促進総合サイト」、「女性の活躍推進企業データベース」、「両立支援のひろば」に掲載されている企業等の情報を求職者等に総合的・横断的に提供するウェブサイト「しょくばらぼ」の活用を推進しています。幅広い情報提供が可能となるほか、ハローワークインターネットサービスと連携しているため、より少ない作業負担で求職者等に対する情報提供ができます。採用のミスマッチを防いで、労働者の離職率低下やエンゲージメントの向上に役立てましょう。

【厚生労働省「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定しました】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981\\_00013.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00013.html)



## 5月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>  
[公共職業安定所]



15日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

31日

- 軽自動車税 (種別割) 納付 [市区町村]
- 自動車税 (種別割) の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]



## 驚異の断捨離

長女が就職して一人暮らしを始めました。不要な物は自分で処分して、ってねと伝えると、ほとんどすべての洋服を捨て、数冊の教科書とホーチウ分のメイク道具を持って引越していきました。

武士か！とツッコミたくなるほどいさぎよい姿に、断捨離が苦手な私は呆然。私も人が減って過剰になった食器や家具など断捨離しないといけないのですが、なぜ食卓がでさうなほどたくさんの食器があるのか自分でも分かりません。物を捨てるのも一苦労です。

これからは自分の暮らしと向き合って、できるだけ丁寧に持ち物、着る物、食べる物を選んでいきたいと思います。ミニマリストにはなれそうにありませんが、これを機に生活を見直してみる予定です。



鶴留