Monthly Topics

平成28年7月号

DEGUCHI

-Office

社会保険労務士法人出口事務所

http://www.deguchi-office.com/ Monthly Topics のバックナンバーはこちら http://www.deguchi-office.com/blog/

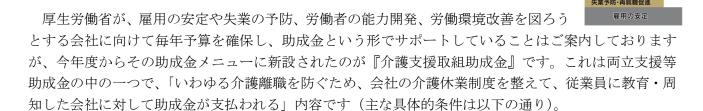
人

事労



■ 『介護支援取組助成金』の申請取組条件が変更されました

◆ 今年度から新しく設けられた『介護支援取組助成金』



【支給取組条件】

- 1. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握(社内アンケート)
- 2. 介護に直面する前の従業員への支援(社内研修の実施、リーフレットの配布)
- 3. 介護に直面した従業員への支援(相談窓口の設置及び周知) etc
- ◆ 6月下旬から取組条件が見直されました

平成28年6月24日申請分から取組条件が見直されました。大きな追加点としては以下の2点です。

- 介護関係制度の設計・見直し
- →育児・介護休業法に定める介護関係制度について、法律を上回る制度を導入すること
- 働き方改革の取組
- →年次有給休暇の取得促進
- →時間外労働時間の削減について、他の取組後3か月間に一定水準以上の実績があること

他にも細かい要件があります。詳細な支給要件については、厚生労働省ホームページをご確認ください。

【参照】厚生労働省ホームページ http://www.mhlw.go.jp/ トップページから右上から「両立支援等助成金」でサイト内検索





■ストレスチェック制度施行後の対応について

厚生労働省は、改正労働安全衛生法によるストレスチェック制度が施行されたことを踏まえ、当面のメンタルへルス対策の推進について都道府県労働局に通達を出しました。

厚生労働省実施の平成25年労働安全衛生調査によると、職業生活において強い不安、ストレス等を感じる労働者は5割を超えており、また、メンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休業し、又は、退職した労働者がいる事業場は10%であるという結果になっています。このような状況を背景に、精神障害等による労災支給決定件数は増加傾向にあり、平成26年度は497件となっています。

一方、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、25 年調査で 60.7%と5年前の調査と比べると増加しているものの、第12次労働災害防止計画に掲げる「平成29年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする」という目標達成に向けての継続した取り組みがなされています。

昨年12月からは改正労働安全衛生法によるストレスチェック制度が施行されました。

これらを踏まえて、厚生労働省はストレスチェック制度がきちんと履行させることを最重点課題として、 この制度を導入することによって事業場のメンタルヘルス対策が進むよう取組むことを基本方針に据え ています。

特に、精神障害による労災認定請求の多い医療・福祉、運輸業、卸売業、小売業、放送通信業などの 業種を重点として業界団体に対し、自主的な取り組みを行うよう指導するとしています。

また、個別には精神障害等による業務上の疾病が発生した事業場に対して、再発防止の措置を行うよう必要な指導を行うとしています。

事業場におけるメンタルヘルス対策の具体的推進事項

- 1 衛生委員会等での調査審議の徹底等
 - (1) 衛生委員会等での調査審議の徹底
 - (2)事業場における実態の把握
 - (3)「心の健康づくり計画」の策定
 - (4)調査審議の充実
- 2 事業場内体制の整備
 - (1) 事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任
 - (2)専門スタッフの確保
- 3 教育研修の実施
- 4 職場環境等の把握と改善
- 5 メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応の実施
 - (1)相談体制の整備
 - (2)長時間労働者に対する面接指導の実施の徹底
 - (3)健康診断実施時に
 - おけるメンタルヘルス不調の把握
 - (4) 心身両面にわたる健康保持増進対策(THP)の活用
- 6 職場復帰支援
 - (1)職場復帰支援プログラムの策定
 - (2)メンタルヘルス対策支援センターの活用





すでに実施した企業もあるかと思われますが、今後に向けて個人の面談やフォロー体制の充実、集団分析による職場環境の改善などが重点となってきます。

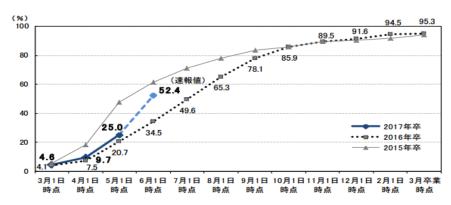


■2016年6月度(6月1日時点) 就職内定状況(2017年卒)

株式会社リクルートキャリア(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:柳川 昌紀氏)のよりよい就職・採用の在り方を 追究するための研究機関・就職みらい研究所(所長:岡崎 仁美氏)は、リクルート就職活動モニターの大学生・大学院生 を対象に「就職プロセス調査」を実施、このたび調査結果の「速報版」を発表した。

> 6月1日時点での大学生の就職内定率(※)(速報値)は52.4% 一前年同月の34.5%に比べて17.9ポイント高い一

■就職志望者における就職内定率の推移 大学生_全体(就職志望者/単一回答)



就職活動実施状況および就職内定(内々定)の状況(6月1日時点)

6月1日時点での就職志望者のうち、大学生の就職活動実施率は82.5%で、5月1日時点の92.2%と比べて9.7 ポイント低かった。また、前年同月の90.4%と比べて7.9 ポイント低かった。

6月1日時点での就職志望者のうち、大学生の就職内定率は52.4%で、5月1日時点の25.0%と比べて27.4 ポイント高かった。また、前年同月の34.5%に比べて17.9 ポイント高かった。

6月1日時点での就職志望者のうち、文系大学生の就職内定率は49.0%で、5月1日時点の21.3%と比べて27.7 ポイント高かった。また、前年同月の33.3%と比べて15.7 ポイント高かった。

6月1日時点での就職志望者のうち、理系大学生の就職内定率は60.1%で、5月1日時点の33.2%と比べて26.9 ポイント高かった。また、前年同月の36.8%と比べて23.3 ポイント高かった。

就職内定(内々定)取得の見通し、みなし就職内定(内々定)の状況(6月1日時点)

6月1日時点での就職志望者のうち、就職未内定者に対して今後の内々定・内定取得の見通しを聞いたところ、「まだ見通しは立っていない」が23.4%であるが、「内々定・内定をある程度取得できる見通し」は11.9%、「内々定・内定を確実に取得できる見通し」は2.6%であった。

内々定・内定を確実に取得できる見通しの者を就職内定取得者に加えて「みなし就職内定者」とし、みなし就職内定率を算出したところ、55.1%であった。また、更に「内々定・内定をある程度取得できる見通し」を加えて「見込み内定者」として見込み就職内定率を算出したところ、67.0%であった。

就職内定(内々定)取得の見通し、みなし就職内定(内々定)の状況(6月1日時点)

6月1日時点での就職志望者のうち、就職未内定者に対して今後の内々定・内定取得の見通しを聞いたところ、「まだ見通しは立っていない」が23.4%であるが、「内々定・内定をある程度取得できる見通し」は11.9%、「内々定・内定を確実に取得できる見通し」は2.6%であった。

内々定・内定を確実に取得できる見通しの者を就職内定取得者に加えて「みなし就職内定者」とし、みなし就職内定率を算出したところ、55.1%であった。また、更に「内々定・内定をある程度取得できる見通し」を加えて「見込み内定者」として見込み就職内定率を算出したところ、67.0%であった。

※<各率の算出方法>【時点:「当該月1日時点」】 Ⅰ 就職志望率 = 就職志望者数 ÷ 就職意向者数 Ⅲ 就職活動実施率 = 就職活動実施者数 ÷ 就職志望者数 Ⅲ 就職内定率 = 就職内定取得者数 ÷ 就職志望者数 Ⅳ みなし就職内定率 = みなし就職内定者数 ÷ 就職志望者数

V 見込み就職内定率 = 見込み就職内定者数 ÷ 就職志望者数

■健康保険・厚生年金保険の適用拡大に向けて、通達などを公表

本年 10 月から、健康保険・厚生年金保険の適用拡大がスタートします。実施が近づいてきたこともあり、厚生労働省から、適用拡大に関する通達が発出され、その内容を易しく説明したリーフレットやQ&Aも公表されました。これまでと何が変わるのか?重要な部分を紹介します。

【健康保険・厚生年金保険の適用拡大のポイント】

現 行 [「昭和55年内かん(通達のようなもの)」で規定]

1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が、同一の事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である者は、原則として健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。(これに該当しない者でも、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して被保険者として取り扱うことが適当なものは、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う)



本年10月~〔法律で明確に規定〕

1週間の所定労働時間及び1月間の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の1週間の所定労働時間及び1月間の所定労働日数の4分の3以上(以下「4分の3基準」という。)である者を、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。

◆ (4分の3基準を満たさないケースに ついても規定 [これが拡大部分])

4分の3基準を満たさない者でも、次の①~⑤までの5つの要件(以下「5要件」という。)を満たすものは、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 同一の事業所に**継続して1年以上使用**されることが見込まれること
- ③ 報酬の月額が8万8千円以上であること
- ④ 学生でないこと
- ⑤ **特定適用事業所*に使用**されていること

*特定適用事業所……事業主が同一である1又は2以上の適用事業所であって、当該1又は2以上の適用事業所に使用される通常の労働者及びこれに準ずる者の総数が常時500人を超えるものの各適用事業所のこと。法人事業所であれば、法人番号が同じである事業所の合計で、500人超えか否かを判断することになります。



☆10 月からは、これまでの曖昧さを取り払った「4分の3基準」と、新たに設けられた「5要件」により、被保険者として取り扱うか否かが判断されます。しかし、「5要件」が適用されるのは、当面は、大企業(500 人超え)のみとなっています。

