

従業員 50 人未満の企業にもストレスチェックを義務化へ

政府は、従業員の精神状態を調べる「ストレスチェック」を、すべての企業に義務付けることを柱とした労働安全衛生法の改正案を閣議決定しました。これまで努力義務としてきた従業員 50 人未満の企業も対象に加えます。職場でのストレスによる精神疾患の発症防止を図ることを目的とします。今国会で改正法が成立すれば、公布から 3 年以内に施行される予定です。

年 1 回のストレスチェックは、2015 年から従業員 50 人以上の事業所に義務付けられています。業務量や心身の自覚症状などに関する質問に答えてもらい、心理的な負担の度合いを測ります。高ストレス状態と判定された従業員は、産業医との面談を勧められることになります。

50 人未満の企業はプライバシーへの配慮が難しく、作業の負担も重いことから、特例で努力義務にとどまっていた。しかし、長時間労働などが原因でうつ病などを患う人が近年急増していることから、特例を廃止し、全企業にストレスチェックを義務付けることとしました。

特定技能の訪問介護 4 月解禁 人手不足の解消を目指す 厚労省

厚生労働省は外国人人材による訪問介護サービスについて、4 月から現在認めていない在留資格「特定技能」の人材や技能実習生も参入できるようにします。複数の要件を満たした場合に従事できるようにし、訪問介護の人手不足の緩和を目指します。

訪問介護は介護する人が 1 人で自宅を訪ね、サービス利用者と直接接することが基本となります。訪問介護や訪問入浴介護などで特定技能の外国人人材らが従事できるようにします。対象者は介護の基礎知識や技術を学ぶ「介護職員初任者研修」を修了していることや、原則介護事業所での実務経験が 1 年以上あることなどを要件とします。利用者に事前説明をするとともに、一定期間は責任者などが同行するなどの訓練実施も要件に加えます。

外国人の介護人材は在留資格によって就労できるサービスが異なり、訪問系の場合、現在は介護福祉士の資格をもつ経済連携協定 (EPA) 締結国の出身者と、在留資格「介護」の人だけは従事を認めています。特別養護老人ホームなど複数人で働く施設系サービスは資格を問わず就労できます。

十勝の企業「70 歳まで就業可能」33%が実施済み

帯広公共職業安定所は、2024 年の「高年齢者雇用状況」をまとめ、企業の努力義務とされている 70 歳までの就業機会の確保について、33.8% (前年比 5.3 ポイント増) が実施済みと回答しました。すでに 65 歳までの雇用機会の確保は 99.2% に達しており、同所は「数字は着実に伸びてきている」と評価しています。

70 歳までの就業確保の内訳は、定年制の廃止が 5.1%、定年引き上げが 2%、継続雇用制度の導入が 26.7% でした。定年制の引き上げは従業員側の抵抗がある場合もあり、同所は「継続雇用制度の導入を含め、働き続けられる環境があることが大事」としています。



- 桜（中札内村） -

◆ ご存知ですか？ ◆

【介護休業給付】

介護休業給付は、雇用保険の被保険者で一定の条件を満たす者が、職場復帰を前提として負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある家族（「配偶者」「父母」「子」「配偶者の父母」「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」）を介護するために介護休業を取得した場合に支給される給付金です。介護休業開始日の前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある場合等に支給されます。支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給され、支給額は休業開始時賃金日額×支給日数×67%（上限あり）で計算されます。

事務所より

十勝では2月の大雪以後、多少の降雪はあったものの、徐々に雪も溶け、いよいよ春の到来を感じられる時季になりました。積雪によるガタガタ道やツルツル路面の運転も終わると思うと、ちょっとホッとしますね。これから北海道では気持ちのいいドライブシーズンを迎えますが、交通事故が多くなる時期でもありますので、気を引き締めて、事故のないように仕事でもプライベートでも節度のある運転を心がけたいものですね。

エン・ジャパンが行った「仕事のやりがい」に関する調査結果によりますと、95%の労働者が仕事には「やりがいが必要」だと思うと回答し、やりがいが必要だと思う理由は「モチベーションがアップするから」が最多でした。さらに6割以上の労働者が現在の仕事でやりがいを感じることがあると回答していますが、その一方で37%の労働者が仕事でやりがいを感じられず、理由の上位は「頑張っても給与・役職が上がらないから」「同じ仕事を繰り返しているから」等となっており、企業における課題も浮き彫りになっています。こういった傾向は退職理由につながる事もあり、企業としてはそういった状況があるのであれば、対応が必要かと思えます。具体的には、受け身の仕事だけでなく、主体的な仕事を任せたり、仕事の成果に応じたインセンティブ制度を設けるなどが考えられます。

業務内容

社会保険労務士業務

- ・ 労働保険・社会保険の事務手続代行
- ・ 就業規則、給与規程等諸規則の作成・変更
- ・ 人事・労務管理に関する相談・指導
- ・ 給与計算
- ・ その他労働社会保険諸法令に基づく申請書の作成・届出手続

行政書士業務

- ・ 建設業許可申請手続
- ・ 建設業決算報告書作成、経営状況分析申請、経営事項審査申請手続
- ・ 指名競争入札資格審査申請手続
- ・ 産業廃棄物収集運搬業許可申請手続
- ・ その他官公署に提出する許認可申請書類作成手続

4月支払分の給与から控除する健康保険料率、介護保険料率が変更となります。改定後の社会保険料控除額等につきましては弊社よりお知らせさせて頂いた一覧表をご参照の上、控除して下さいますよう、お願い致します。また、6月2日より受付が開始される労働保険年度更新手続につきまして、現在弊社において令和6年度の賃金や請負工事金額の確認、集計作業を行っておりますので、その内容についてお問い合わせさせていただく事があります。どうぞよろしくお願いたします。

