岡田事務所通信

令和８年 11 月号（第 255 号）

社会保険労務士法人岡田事務所
〒080-2471 帯広市西 21 条南 2 丁目 21 番 13 号
TEL ： 0155-33-5535　FAX ： 0155-33-5604
mail ： support@office-okada.jp
U R L: https://www.office-okada.jp/

医療分野で精神障害の労災認定が増加

政府は、過労死や過労自殺の現状、国の対策をまとめた 2026 年版「過労死等防止対策白書」を閣議決定しました。白書によりますと、医療分野で精神障害が労災と認められた件数は、2012～2014 年度の年平均 16.3 件から、2021～2023 年度には 59.3 件へ増加し、約 3.6 倍となりました。背景となった出来事では、悲惨な事故や災害を体験・目撃したケースが目立っています。

建設業や自動車運転従事者でも認定件数が増加しています。要因として、長期間休日がない勤務や、月 80 時間以上の時間外労働などが挙げられています。白書では、過労死等の状況分析に加え、長時間労働の削減やメンタルヘルス、ハラスメント対策など、国が進める施策についても報告しています。

育児と仕事の両立支援、制度見直しを検討

厚生労働省は、育児・介護休業法の今後の改正に向け、仕事と育児の両立支援に関する検討項目案を労働政策審議会の分科会に示しました。男性の育児休業取得を促すため、「くるみん」などの認定基準について、取得率の引き上げや取得期間の基準を設ける案が挙がっています。また、常時雇用する労働者が 1,000 人を超える企業に義務付けられている育児休業取得状況の公表に、男性の取得期間を加えることも検討項目とされています。

このほか、産後パパ育休などに関する職場環境整備のあり方、子の看護等休暇・介護休暇中に一時的に仕事を離れる「中抜け」を原則可能とする案、深夜業免除の対象外となる同居家族の年齢を現在の 16 歳から 18 歳に引き上げる案も示されました。いずれも今後の改正に向けた検討段階となっています。

休暇を使い切った際、９割超の企業が個別対応

人事院が公表した「令和 7 年民間企業の勤務条件制度等調査」によりますと、就業規則上の休暇を使い切った従業員が特別な事情で勤務できない場合、94.5％の企業が事情を聴いて柔軟に対応していました。そのうち、勤務を免除する企業は 96.1％で、さらにその 91.1％が無給としていました。

また、従業員が日々の始業・終業時刻などを自ら決められる企業は 29.8％で、その 8 割超がフレックスタイム制を導入していました。

十勝管内の有効求人倍率、15 カ月連続で前年割れ

帯広公共職業安定所が発表した 2026 年 8 月の十勝管内の雇用情勢によりますと、有効求人倍率は 0.93 倍で、前年同月の 0.97 倍を 0.04 ポイント下回りました。前年同月を下回るのは 15 カ月連続です。有効求人倍率は、求職者 1 人に対して何件の求人があるかを示す指標となります。

医療・福祉、製造業、宿泊・飲食サービス業、卸売業・小売業などで減少した一方、建設業は 20.4％増加しました。新規求職者数は 806 人で、前年同月比 4.9％増となり、44 歳以下、45 歳以上のいずれも増加しています。同所は、原材料価格の高騰などが求人を控える動きにつながっている可能性を挙げ、物価高や中東情勢、円安の影響を引き続き注視するとしています。



－十勝岳連峰－

◆　ご存知ですか？　◆

【 就活セクハラ 】

「就活セクハラ」とは、採用面接やインターンシップ、就職説明会などの場面で、企業の従業員が求職者等に対して行う性的な言動をいいます。食事やデートへの執拗な誘い、性的な質問、不必要な身体接触などが該当します。2026 年 10 月からは、企業に対して求職者等へのセクシュアルハラスメントを防止するための措置が義務付けられました。具体的には、禁止方針の周知、採用活動に関するルールの明確化、相談窓口の整備、発生時の迅速な対応などが求められます。採用担当者だけでなく、面接官やインターンシップの受入担当者なども対象となるため、社内での周知・啓発を徹底し、安心して採用活動に参加できる環境を整えることが重要です。

事　務　所　よ　り

十勝では朝晩の冷え込みが厳しくなり、冬の訪れを少しずつ感じる季節となりました。そろそろ冬タイヤへの交換や暖房器具の準備など、冬支度を進めている方も多いのではないでしょうか。北海道では、初雪の便りが聞かれる頃になると、長い冬が始まることを実感します。一方で、この時期は空気が澄み、晴れた日には十勝らしい広々とした景色や、遠くの山々がきれいに見えることもあります。忙しい年末を迎える前に、体調管理にも気を配りながら、残り少なくなった秋のひとときを楽しみたいものですね。

帝国データバンクの調査によりますと、企業が従業員に期待する「活躍年齢」は平均 67.9 歳となり、70 歳近くまで活躍してほしいと考える企業が多いことが明らかになりました。特に小規模企業ほど期待する年齢が高く、人手不足や若手人材の採用難を背景に、経験豊富な従業員に長く働いてほしいという企業の考えがうかがえます。高年齢者の雇用は、人手不足の解消だけでなく、長年培ってきた知識や技術を若い世代に引き継ぐうえでも重要です。一方で、年齢や体力、健康状態は一人ひとり異なるため、単に長く働いてもらうことを目指すのではなく、本人の希望や能力に応じた仕事内容、勤務時間、処遇などを検討することが大切です。また、定年後の再雇用制度や労働条件についても、あらかじめ整理しておく必要があります。十勝でも人材確保が課題となる中、シニア世代が無理なく能力を発揮できる環境を整え、年齢にかかわらず活躍できる職場づくりを進めていきたいものですね。

ホームページ内の情報提供について

弊社ホームページ内の「人事労務ライブラリ」では、法改正のポイントや各種制度の手引き、助成金情報、人事労務に関する統計調査などを掲載しております。実務に役立つ情報を中心に、内容は随時更新しておりますので、お時間のある際にぜひご覧ください。また、顧問先様専用ページとして「労務管理ワンポイント」「就業規則の規定例」もご用意しております。日々の労務管理や社内規程の見直しの際に、ご参考にしていただければ幸いです。なお、顧問先様向けメールマガジンにて最新情報及び顧問先様専用ページのご案内をしております。メールマガジン未登録の場合は、お気軽に弊社までご連絡ください。

10 月下旬から 11 月上旬にかけて、健康保険の被扶養者資格の再確認について協会けんぽの方から確認書類が送られていると思います。こちらについては事業所でご提出いただくものとなりますが、被扶養者情報の記入内容や記載方法等でご不明な点がありましたら、弊社までご相談ください。

