

# 事務所だより

平成 28 年 6 月号



安藤社会保険労務士法人  
Ando Labor and Social Security Attorney Corporation  
TEL 03-6206-2320

こんにちは。もう今年も半年が過ぎようとしています。本当に早いものです。このところ求人難の状態がどこの業界でも続いていますね。私どもの業界も同様で、私が以前、社労士事務所を探している時は、ほとんど社労士事務所の就職先がなかったのですが、最近では大型の社労士法人を中心に求人の数が多くあるようです。さて、弊社では、これから 2 ヶ月程度、労働保険の年度更新手続き、社会保険の算定基礎業務と繁忙期に突入します。なんとかこの時期を乗り越えて暑い夏に皆で冷たいビールでもと今から考えています。(笑) それでは、今月もどうぞよろしく願い申し上げます。 安藤

## Contents

- 人材不足問題について
- 勤務間インターバル制度
- 治療と職業生活の両立支援について
- 事務所スタッフより・・・市原

## ■ 人材不足問題は依然深刻 … 採用すべき人材を確保するために

### ◆2016 年は「人材不足問題」が企業経営を圧迫する？

2016 年の業績見通しについて、中小企業経営者はどのように考えているのかを尋ねた、学校法人産業能率大学の調査結果が公表されています。

これによると、多くの経営者が業績は 2015 年と同様か良くなるとの見方を示しましたが、一方で「人材の不足」が経営活動に影響を与えると想定しており、業績を上げる機会を人材不足によって逸することのない対策を講じることが急務となっています。

人材不足問題は依然深刻であり、人材の確保はまさに優先度の高い経営課題となっていると言えるでしょう。



### ◆厳しいのは新卒採用

中小企業にとっては、特に新卒採用活動が厳しい状況です。同調査では、2016 年入社の新卒採用について、およそ 4 割が当初の採用予定数を下回るという結果となりました。

代わって活発化しているのが中途採用です。恒常的な人員不足の解消や欠員の補充、即戦力となる人員の確保をねらい、半数以上が中途採用の予定があると回答しました。

### ◆これからの採用活動に求められること

新卒採用にせよ中途採用にせよ、人材不足が深刻化している状況にあって、現在、採用選考を行うにあたり「いかに良質な母集団を形成するか」に関心が集まっています。

採用すべき人材と接点を持つためのアプローチ方法の確立が望まれます。Facebook 等の SNS を有効活用しようとする企業も多くなりましたが、一歩進んで、SNS などのデータベースから人材を探し、直接連絡を取って採用するというダイレクトリクルーティングもよく見られるようになってきました。

「従来の踏襲では確実に競合に負ける」と言われています。様々な手法を積極的に検討しながら、自社の風土等も踏まえた採用活動を行うことが求められています。

## ■ 勤務間インターバル制度に関する動向

### ◆ 「勤務間インターバル制度」に関する助成金検討

厚生労働省が「勤務間インターバル制度（＝社員が職場を退社し、翌日出社するまでに一定の時間を空ける制度）」を導入した企業に最大100万円の助成金の支給を検討している、との報道がありました。今月にもまとまる「ニッポン一億総活躍プラン」に盛り込まれるとのこと。

### ◆ 「勤務間インターバル制度」とは？

この「勤務間インターバル制度」は、現在EU諸国で導入されているもので、勤務終了後から次の勤務開始までに一定の休息時間を設ける制度です。

(1) 24時間につき最低連続11時間の休息を付与すること、(2) 7日ごとに最低連続24時間の休息日を付与すること、(3) 週の平均労働時間が時間外労働を含めて48時間を超えないことというのが主な内容です。日本でも一部の大企業ではすでに導入されています。厚生労働省では、長時間労働抑制のためにこの制度の普及を図りたいことから助成金支給を検討することになりました。

助成金の受給には、制度を導入して就業規則に明記し、目標の数値を盛り込んだ計画書を提出する事等が必要になるようです。要件等の詳細はこれから発表されますので注目しておいた方が良いでしょう。

## ■ 治療と職業生活の両立支援について

近年の医療技術の進歩で、かつては「不治の病」とされていたものが治療により生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しています。たとえば労働者が「がん」や「脳卒中」などにかかった場合、通院をはじめとする治療と仕事の両立が可能であったとしても、会社の就業体制が整備されていなければ、仕事の継続はおろか、退職をしたところで復職は困難となってしまいます。

この課題に対し厚生労働省は、会社において適切な就業上の措置を行いつつ、治療に対する配慮が行われるようにするための、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を公表しました。以下にその概要をご案内します。

### 1. 留意点

対象となる病気は、「がん、脳卒中、心疾患、肝炎、そ

### ◆ 「勤務間インターバル」のその先を見据えることの重要性

ただ、実際の運用面を見ると、例えば8時間労働で週5日勤務（通勤に片道1時間、休憩は1時間）の場合に、12時間のインターバルを設けたとすると、午後9時に退社し翌日9時出社という生活になります。

また、通勤時間を除くと実質的には10時間の休息となります。さらに残業時間で見ると、1日4時間、月80時間の残業となり、これは過労死ラインぎりぎりの数値で、最低限度のものと考えられます。

こうした課題があることから、勤務間インターバルのその先を見据えた研究がなされています。

独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所の発表によると、課題として、(1) 日勤後や夜勤後といった働く時間帯によるインターバルの効果、

(2) 特に心理的ストレスの高い勤務についてのインターバルの長さの設定、(3) インターバルの中身（休息の過ごし方）などがあるようです。

また、制度の普及している国でも、勤務時間外における仕事に関するメールのやりとりや自宅での仕事等により、勤務時間外でも仕事に拘束される事例があり、労働者の健康問題にもつながっているという問題もあるようですので制度の実際の運用面では考えておくべき事が多いと思われます。

の他難病」で、反復・継続して治療することが必要なものです。仕事の繁忙等を理由に必要な就業上の措置や配慮を行わないことがあってはならず、労働者から支援を求める申し出があれば、会社は、仕事によって病気の悪化、再発、労働災害が生じないように、治療に対する配慮を行うことが必要です。

### 2. 環境整備

治療と仕事の両立支援に取り組むに当たり、会社は、まず基本方針や具体的な対応方法、社内ルールを作成することになります。その上で当事者やその同僚となりうるすべての労働者に意識啓発をすることで、両立支援がより円滑に実施できるようになります。

両立支援のための社内制度の例としては、傷病・病気休

暇、短時間勤務、在宅勤務（テレワーク）、長期休業後の  
 試し（慣らし）出勤などが考えられます。

～環境整備のための検討・実施事項（例）～

- ① 労働者や管理職に対する研修などによる意識啓発
- ② 労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口を明確化
- ③ 時間単位の休暇制度、時差出勤制度などを検討・導入
- ④ 主治医に対して業務内容などを提供するための様式

や主治医から就業上の措置などに関する意見を求めるための様式を整備

⑤ 事業場ごとの衛生委員会等における調査審議

### 3. 治療と仕事の両立支援を行うに当たっての進め方

厚生労働省のガイドラインでは、両立支援の進め方について次のような手順を示していますので、ご参照ください。

#### 治療と職業生活の両立支援の進め方

##### ① 労働者が事業者へ申出

- ・労働者から、主治医に対して、一定の書式を用いて自らの業務内容等を提供
- ・それを参考に主治医が、一定の書式を用いて症状、就業の可否、時短等の望ましい就業上の措置、配慮事項を記載した書面を作成
- ・労働者が、主治医に作成してもらった書面を、事業者に提出

##### ② 事業者が産業医等の意見を聴取

- ・事業者は、労働者から提出された主治医からの情報を、産業医等に提供し、就業上の措置、治療に対する職場での配慮に関する意見を聴取

##### ③ 事業者が就業上の措置等を決定・実施

- ・事業者は、主治医、産業医等の意見を勘案し、労働者の意見も聴取した上で、就業の可否、就業上の措置（作業の転換等）、治療に対する配慮（通院時間の確保等）の内容を決定・実施
- ※その際には、上記の具体的な支援内容をまとめた「両立支援プラン」の作成が望ましい

主治医からの情報をもとに、関係者間で情報共有や連携を図っていくことが重要となりますが、関係者には、主治医のほか、産業医、保健師等スタッフ、人事労務担当者、上司・同僚、労働組合、社会保険労務士などが挙げられます。

なお、会社の就業規則を見てみると、治療が定期的に繰り返される疾病に対応できるような、休職制度や休暇制度などが規定されていないものが散見されます。

これまで、就業規則の傾向として、労務リスクに対応するために作成してきたものが多いことと思われます。しかしながら、労働者が安心して働けるように職場環境を整備し、離職率の低下などを実現させるためにも、「就労支援」という違った視点を取り入れ、今ある就業規則を改めて見直してみてもいいかもしれません。



Q. 労働者の治療と職業生活の両立を支援するに当たり、無料で利用できる支援機関はありますか？

A. 産業保健総合支援センターとハローワークがあり、専門的研修の実施や相談対応、患者の就労、雇用継続等、様々なサービスを行っています。概要は下表をご覧ください。

<厚生労働省「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」より>

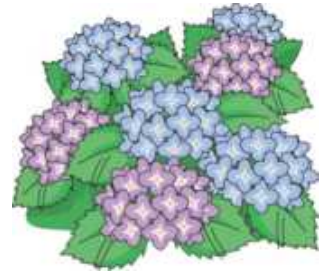
機 関	概 要
産業保健総合支援センター (地域産業保健センター含)	産業医や衛生管理者等産業保健スタッフに対して、専門的研修の実施、専門的相談への対応等を無料で提供。また、労働者数 50 人未満の小規模事業場の事業者や労働者に対して、長時間労働者に対する面接指導、労働者の健康管理に係る相談、個別訪問による産業保健指導の実施等を無料で提供。
ハローワーク	がん診療連携拠点病院等と連携してがん患者等の就労支援を行う「がん患者等に対する就職支援モデル事業」を実施しており、専門相談員を配置。病院等において出張相談も実施。また、個々の患者の希望に応じた職業紹介のほか、患者の就職後の職場定着の支援等を実施。加えて、ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、患者の雇用継続等の総合的な支援等を実施。

## ✿事務所スタッフより✿

…労務とは関係のないコーナーです。

先日、両国にある「江戸東京博物館」に行ってきました。前々から訪れてみたいと思っていたのですが、ようやく行くことができました。（館内の日本橋とミニチュアを見たかったのです）親子連れや外国人の方も大勢いました。

館内は「写真撮影 OK」の展示もたくさんあり写真を撮ったり、説明を読んだり体験してみたり常設展だけでも十分楽しめます。実は特別展を先に見たので常設展は駆け足になってしまいました。今度はじっくり常設展だけ見に行こうと思います。6階の入り口を入るとドーンと吹き抜けに実物大に復元された『日本橋』がかかっています。橋の上で、上を見上げたり下をのぞきこんだりとまずここで立ち止まってしまいますね。橋を渡ると江戸の町や大名屋敷、幕末の江戸城を再現したミニチュア、町の中には、商店や長屋、歩いている人人、獅子舞 etc.、いったい何人のひとがこの中にいるのでしょうか？



また、実際に火消しの纏（まとい）をもってみたり、棒手振りの道具をかついでみたり、駕籠に乗ってみたりと体験もできます。

棟割長屋の再現では寺子屋や大工の部屋、芝居小屋では「助六」の再現。面白いなと思ったのは、「大名かるた」表に大名の名前、裏に領地や石高、かるたをしながら覚えたのでしょうか

江戸城の各控えの間に、どの大名が控えているか小さな紙にぎっしり書いてあるメモ。懐に忍ばせて名前や顔を確認していたんでしょうね。東京ゾーンはもっと駆け足になってしまいました。明治時代の人力車、ガス灯、和洋折衷の家、近代の団地の内部の再現、東京オリンピック etc.。

江戸東京博物館のシンボルマークは写楽の「市川蝦蔵の竹村定之進」の左目をもとにデザインされたそうです。見得を切った瞬間の目が来館者の驚きや好奇心を表した、江戸時代から未来まで見守っているようなこと。折しも隣の国技館では大相撲場所中、力士さんが街中を歩いていました。今ウォーキングコースがいろいろありますが、博物館や美術館の中を見て歩くだけでも結構なウォーキングになりそうです。初夏の候、博物館や美術館にも、でかけてみてはいかがでしょうか。



(市原)

〒103-0025

東京都中央区日本橋茅場町2-14-7

日本橋ティュービル 3階

安藤社会保険労務士法人

03-6206-2320 03-6206-2321

URL <http://www.ando-sr.jp/>

e-mail [ando@ando-sr.jp](mailto:ando@ando-sr.jp)

