



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-14-4 エグゼ丸の内 907

「労働時間等設定改善指針」「育児・介護休業指針」が改正されました

◆10月1日より適用

年次有給休暇や子の看護休暇・介護休暇を取得しやすい環境整備を推進するため、「労働時間等設定改善指針」および「育児・介護休業指針」が改正され、10月1日より適用されています。

いずれも企業に対して義務を課すものではありませんが、「配慮」等が求められていますので、それぞれのポイントをご紹介します。

◆「労働時間等設定改善指針」の改正点

<ポイント1>

「地域の実情に応じ、労働者が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせて年次有給休暇を取得できるよう配慮すること」が盛り込まれました。

<ポイント2>

「公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者について、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討すること」が盛り込まれました。

<ポイント3>

「仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間を短縮すること、年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討すること」が盛り込まれました。

◆「育児・介護休業指針」の改正点

「子の看護休暇及び介護休暇について、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること」が盛り込まれました。

知っていますか？ 新卒採用に役立つ「ユースエール認定制度」

◆2018年卒業予定者の内定率は80%超

9月中旬に株式会社マイナビが公表した調査結果で、2018年卒業予定の大学生・大学院生の8月時点の内々定率は82.7%と、前年同月比で5.2ポイント上回りました。中でも、理系院生の内々定率は94.5%、理系男子で89.6%、理系女子で87.6%と、非常に高い結果となりました。

しかし、未内定者も含めて約3割が「就職活動を継続する」と回答しており、多くの企業が内定式を行う10月を過ぎた今も、就職活動を続けている学生がいます。

◆学生は「個人の生活と仕事を両立させたい」

株式会社ディスコが行った「大学生就職意識調査」の結果によれば、「楽しく働きたい」(29.7%)、「個人の生活と仕事を両立させたい」(26.2%)、「人のためになる仕事をしたい」(16.1%)と答えた学生が多く、特に「個人の生活と仕事を両立させたい」は、他の2つと異なり前年比でポイントを伸ばしています。

また、例年より大手志向の学生が多く、中小企業では予定採用数に達していないところが多くあると見られています。

◆中小企業のための「ユースエール認定制度」

この制度は、大手企業より不利とされる中小企業の採用活動を支援するため、2015年10月に施行された若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業を、国が認定するものです。

認定企業のメリットとして、(1) ハローワークで重点的にPRしてもらえる、(2) 若者雇用促進総合サイトで紹介される、(3) 認定企業限定の就職面接会に参加できる、(4) キャリアアップ助成金・人材開発支援助成金・トライアル雇用助成金の助成額がアップされる、(5) 日本政策金融公庫の低利融資が受けられる、などがあります。

◆他企業との差別化に有効？

今年8月末時点の認定企業数は全国で232社とまだまだ少ないことから、今のうちに認定を受ければ、他社よりも「ワークライフバランス重視の企業」と学生に感じてもらえるかもしれません。ただし、認定を受けるには所定外労働時間数や有給取得率で一定の要件を満たしていること、人材育成の仕組みが整っていること等が求められます。

若手の採用や定着率アップに取り組みたいと考えている場合は、認定を受けることも検討してみてもいかがでしょうか？

押さえておきたい 企業向けの「障害者雇用」支援策

◆高まる障害者雇用に対するニーズ

近年、障害を持っている方に対する就労支援が各方面から進められているところです。また、来年4月からは、障害者雇用率の算定基礎対象に精神障害者が含まれるようになり、法定雇用率が引き上げられます。そのため、精神障害者の雇用をはじめとして、企業の障害者の雇用に対するニーズはますます高まってくるのが予想されています。

◆国による雇用支援も

国も障害者雇用支援については、様々な施策を講じています。

例えば、障害者を新たに雇い入れ場合、障害者が働き続けられるように支援する場合には各種助成金が用意されており、企業の障害者雇用促進のために利用されています。

また、税制面からも、障害者を多数雇用する企業に対しては、機械等の割増償却措置（法人税・所得税）、助成金の非課税措置（法人税・所得税）、事業所税の軽減措置、不動産取得税の軽減措置、固定資産税の軽減措置など税制優遇制度が設けられています。

◆精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

労働局・ハローワークでは、今秋から一般の従業員を対象として、精神障害や発達障害について正しく理解し、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となってもらうための講座を開講しています。

精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間（90分～120分）で学ぶもので、企業で働いている方であれば誰でも受講可能となっています（今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問われません）。また、ハローワークから講師が事業所に出向く出前講座も行っているようです。

◆様々な支援を活用する

雇用される障害者数は年々増加しています。ただ、一度も障害者を雇用したことがないという企業にとっては、まだまだハードルが高いところでしょう。また、すでに雇用している企業であっても、スムーズに対応できていないという面もあるかもしれません。

今後は、上記のような様々な支援を活用することで、企業、従業員双方にとって、より良い形の障害者雇用を進めていくことが考えられるところです。

冬を元気に乗り切るために… インフルエンザ、今年は早めに対策を！

◆早くも流行の兆し

今冬は寒さが厳しくなると言われる中、例年は12月から始まるインフルエンザの流行が、今年はずでに10月上旬から意識され始めています。

インフルエンザで会社を休む従業員が続出して困った…という経験を持つ企業は少なくありません。納期を守れず顧客に迷惑をかけてしまったり、営業活動に支障が出て業績が落ちてしまったりするなど、深刻な問題となることもあります。

インフルエンザはいったん流行すると爆発的に広がるため、流行前からの注意が必要です。

◆早めに対策を講じることが重要

流行期が例年よりも早いため、今年には特に、早めの予防対策の徹底など注意が必要なシーズンだと言えます。

予防方法として最も有効で効果が高いのは、インフルエンザワクチンの接種です。しかし、通常、接種の効果が現れるまでには約2週間かかります（その後は、約5カ月程度は効果が持続します）。

本格的な流行が始まる前に予防接種を受けておくよう、アナウンスすることが望ましいでしょう。

◆職場でできる予防方法

空気が乾燥すると、気道粘膜の防御機能が低下し、インフルエンザにかかりやすくなると言われています。加湿器などを使って職場を湿度50～60%に保つことも効果的です。

また、ウイルスは「手」を介して体内に侵入することが多いため、これを遮断するために、手洗いを正しい手順で行うほか、アルコール手指消毒剤を活用することも有効です。職場にアルコール手指消毒剤を備えておけば、それだけでも予防対策の効果は上がります。

なお、インフルエンザの流行動向は、国立感染症研究所のホームページなどでチェックできますので、随時チェックしておきましょう。

オフィス石野よりひとこと

「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」をご存知ですか？

その名の通り、仕事と生活の調和した社会の実現に向けて、愛知県が主体となり、今年度は「いまこそ変わろう、みんなで変えよう、働き方！」をスローガンに活動をしています。

11月30日(木)までは、取り組みの賛同事業所を募集しており、ホームページから申し込むことができます。

下記いずれか1つ以上に取り組めることが要件で、賛同事業所には啓発ポスターが送られ、ホームページに事業所名が掲載されます。

【取組の内容】①11月15日(水)の定時退社(愛知県内一斉ノー残業デー)、②11月中で15日(水)以外の日に定時退社、③特定の日付や曜日に「ノー残業デー」を設定し定時退社、④有給休暇の取得促進、⑤多様で効率的な働き方、⑥育児や介護との両立支援、⑦メンタルヘルス対策、⑧管理職や働く人の意識改革

実績報告等の面倒な手続きはありませんし、従業員の意識改革に繋がったとの声も上がっているようです。上記の取り組みを検討されている事業所様は、ご検討されてみてはいかがでしょうか。

【公式HP】 <https://famifure.pref.aichi.jp/aichi-wlbaction/index.html>

(加藤記)