

6月は「リウマチ月間」です！ 治療と就労の両立支援について考えてみませんか？

6月は「リウマチ月間」です。リウマチ性疾患の中でも、特に関節リウマチは患者数も多いことから、認識を深め、正しい知識を普及・啓発するため、このリウマチ月間には毎年、さまざまな取り組みが実施されています。

関節リウマチの患者数は、厚生労働省の患者調査によると約33万人。年齢別では30～50歳代での発症が多いとされています。リウマチ性疾患は慢性かつ難治性の疾患であり、発症すると長期の治療が必要となりますが、症状が軽い場合には職場の配慮により仕事と治療を両立することも可能です。

関節リウマチは、関節が炎症を起こして、腫れやこわばり、激しい痛みが生じる病気です。症状はさまざまですが、特徴的な症状別に、次のような就業措置を講じることが考えられます。

- 朝の関節のこわばり：早朝作業を行わせない／始業時間を遅くする
- 関節の痛み：重筋作業全般を制限する
- 疲労感：長時間労働を制限する／休憩時間を確保する
- 手指関節の変形：巧緻性が低下するため手指作業を制限する
- 立位保持の難化：立位作業や高所作業、振動作業などを制限する

そのほか、通勤に問題を抱える方は少なくありませんので、通勤しやすい時間帯への就業時間の変更や在宅勤務が、具体的な対応として挙げられます。

現在、関節リウマチの影響で仕事を辞める患者は約3割いるともいわれています。職場での支援が行われることにより、仕事にとどまり能力を維持することができれば、患者（労働者）と会社、双方にメリットがあります。リウマチを患っても働き続けられる職場づくりについて、この機会に考えてみませんか？



週休3日制度について

1週間の休日を3日間にする週休3日制度。社員の育児・介護による離職防止や自己啓発（スキルアップ）時間の確保など、社員が働きやすい環境をつくることは、採用時の制度の魅力アップにもつながります。大手では日本IBM、ヤフー、みずほFG、ユニクロなどが導入しています。

政府も「経済財政運営と改革の基本方針2021」（骨太方針2021、令和3年6月）において「選択的週休3日制度について、育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。」としています。

運用にあたっては、主に①勤務日が減った分、収入が減る、②出勤日の働く時間が増え収入は同じ、③出勤日の働く時間は変わらず収入は同じ、の3つのパターンがあります。①を採用する企業が多いようです。



転職情報サイト「マイナビ転職」の調べでは、週休3日制の導入について、「仕事量が多いから」「人手不足」などの理由から、約6割が「不可能」と回答しています。また、週休3日制は、勤務日が1日減るのに比例して収入も減る場合は「利用したくない」が8割弱を占めています。年代別では、20代は収入が減っても「利用したい」が(3割弱)とほかの年代より高く、収入よりも休みを優先する割合が高くなる傾向があるようです。

週休3日制を導入するための対策としては、「業務の効率化」や「上層部の意識改革」「人手を増やす」などの回答(自由回答)が上がっており、生産性向上と人手不足の解消がポイントになるようです。

【マイナビ転職「週休3日制の意識調査」】

<https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/careertrend/09>

「パラレルキャリア／副業」について ～エン・ジャパン調査結果から

「パラレルキャリア」とは、P・Fドラッカーが提唱したもので、「本業を持ちながら、第二のキャリアを築くこと」と定義されています。スキルアップや自己実現、社会貢献などを目的に、本業を持ちながら別の仕事をすることを指します。一方で「副業」は、金銭的な報酬を目的に本業とは異なる仕事をするものとされています。

エン・ジャパン株式会社は、運営するミドル世代のための転職サイト上で、サイトユーザーを対象に「パラレルキャリア／副業」についてのアンケートを行い(2022年1月5日～同年3月28日)、2,250名の回答をもとに調査結果をまとめています。本記事はその調査結果の注目すべき点を取り上げます。

実際に「パラレルキャリア／副業」を行っている人の割合は34%と、2年前の調査よりも8%上がっています。始めた理由については、「収入の柱を複数持ち経済的に安定するため」が最も多く(58%)、次いで「本業では得られない経験やスキルを得るため」との回答が38%ありました。

具体的な活動内容は、「本業以外の単発の仕事」(39%)、「本業以外の長期(3か月以上)の仕事」(30%)、「株式投資」(22%)となっていて、また得られた年収としては、「20万円未満」が最も多く(36%)、次に「50～100万円未満」(14%)と続き、「30～50万円未満」と「100～200万円未満」が同数の11%となっています。

「パラレルキャリア／副業」を行っていない人に、興味の有無を聞いたところ、87%が「興味がある」と回答しています。そして、今後の働き方として、68%が「本業以外にも第2の仕事・活動」がしたいと考えていることがわかりました。

また、88%が「パラレルキャリア／副業が許可されている企業は転職先として魅力的」だと考えていることも明らかとなりました。

副業を禁止している企業は依然として多いと思いますが、働く側の約9割が副業を許可している企業に魅力を感じています。自由な働き方が求められる今、就労制度の見直しを迫られる日はそう遠くないのかもしれません。



【エン・ジャパン「パラレルキャリア／副業」について(2022年版)】

<https://mid-tenshoku.com/enquete/report-184/>

知得情報！助成金情報

知得情報！助成金情報

～第125回 雇用調整助成金 令和4年6月までの特例措置について～

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、雇用調整助成金の特例措置が講じられているところですが、特例期間がさらに延長されました。

Q. いつまで延長されたの？

A. 令和4年6月30日まで延長されます。

特例措置による上限額の引上げや助成率の拡充は、令和2年4月1日から令和4年6月30日までの期間を1日でも含む賃金締切期間(判定基礎期間)が対象です。

		助成率	上限額
中小企業	原則的な特例措置	4/5(9/10)	9,000円
	地域特例・業況特例	4/5(10/10)	15,000円
大企業	原則的な特例措置	2/3(3/4)	9,000円
	地域特例・業況特例	4/5(10/10)	15,000円

(カッコ書きの助成率は令和3年1月8日以降に解雇等を行わない場合)

Q. その他の変更点は？

A. 判定基礎期間の初日が令和4年4月1日以降の休業等について業況特例の申請を行う場合は、「申請の都度」、最新の業況の確認が行われます。具体的には、売上等の生産指標の提出が必要です。

申請しようとする月(判定基礎期間の初日が属する月から遡って3か月間の生産指標)との比較には、前年同期、前々年同期、3年前同期の生産指標を用いることが出来ます。

6月の主な税務と労務手続き

- 1日 ・労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]
- 10日 ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- ・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- ・特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 30日 ・個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- ・健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- ・外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

**行列のできる
人事労務相談所**

「働き方改革」の効果は？ ～労働政策研究・研修機構の調査結果から

Q. 2018年に法律が成立し進められてきた働き方改革の取組みは、実際にどれくらいの効果があったのでしょうか？

A. 労働政策研究・研修機構が行った「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査」の結果によると、企業の働き方改革による変化に対する質問では、変化は「特にない」との回答が45.7%（業種平均）に上ります。

「企業の働き方改革の取組みと実労働時間との関係については、働き方改革の効果は依然明確にはなっていないと推察される」として、特に中小企業については、効果が明確に表れたとは言えないようです。

また、事業場外労働のみなし労働時間制により、「サービス残業や持ち帰りの仕事が増えた」、「休憩時間が減った／休憩を取れなくなった」という回答も少なくありません。他方で、労働者自身が持つワーク・ライフ・バランス確保に対する意識は変わりつつあり、実労働時間を抑制するようです。自分の自由に使える時間が増えるなど、取り組む改革の内容によっては健康維持や睡眠の充足に貢献するようです。

一方、コロナ禍によって、業務のやり方を変えなくてはならなくなったことで、半ば強制的にDX化が進んだ一面があると思います。新型コロナは、ある意味で、政府による働き方改革の取組みより働く人の意識を変える効果があったのかもしれませんが。

いずれにしても、テレワークをはじめ新型コロナの期間に行った業務改善や、そこで得られた知恵は継続していきたいものです。



【労働政策研究・研修機構「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2022/222.html>

社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー
代表 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門
3-4-5-3F

TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131

URL: www.sr-sophia.com

編集後記 今年は、4月と10月に育児・介護休業法の改正があり、特に10月からは産後パパ育休の創設とあわせて社会保険料の免除制度も変更があります。今まで、パパ育休の場合、賞与月の月末から翌月月初にかけて取得し、給与・賞与の社保料を免除されていましたが、それがなくなります。 **松田 法子**
パパ育休の際は注意が必要です。

～ Microsoft Teams 使えます。～

弊法人との連絡手段として、Teams使用も可能です。詳しくは担当者へご相談下さい。