

今後の社会保障制度改革の工程

8月21日に、「いわゆる社会保障プログラム法案の骨子」が閣議決定されました。

これは、今後の社会保障制度改革の方針や実施時期などの全体像を定めた工程表のようなものです。政府はこのプログラム

法案を今秋の臨時国会に提出し、成立させる方針で、個別の改革法案については、平成26年以降、順次国会に提出する予定です。以下に、その主要な項目を紹介いたします。

①介護保険制度

※平成27年度をめどに実施。必要な法案は平成26年の通常国会に提出

- ・地域包括ケアシステムの構築に向けた基盤整備
- ・地域支援事業の見直しと併せた地域の実情に応じた要支援者への支援の見直し
- ・一定以上の所得を有する者の利用者負担の見直し
- ・特別養護老人ホームに係る施設介護サービス費の支給対象の見直し
- ・低所得の第1号被保険者の介護保険料の負担軽減

②医療制度

※平成26年～29年度までをめどに順次実施。必要な法案は平成27年の通常国会に提出

医療保険制度の財政基盤の安定化

- ・国民健康保険の運営主体を市町村から都道府県に移す

保険料に係る国民の負担に関する公平の確保

- ・国民健康保険及び後期高齢者医療制度の低所得者の保険料負担の軽減
- ・国民健康保険の保険料の賦課限度額及び被用者保険の標準報酬月額の上限額の引上げ
- ・所得水準の高い国民健康保険組合に対する国庫補助の見直し

保険給付の対象となる療養の範囲の適正化等

- ・70歳から74歳までの者の一部負担金の取扱い及び高額療養費の見直し（70～74歳の医療費窓口負担を1割から本来の2割に戻す、1か月の窓口負担に上限額を設ける高額療養費制度を拡充）
- ・医療提供施設相互間の機能の分担や在宅療養との公平の観点からの外来・入院に関する給付の見直し

③公的年金制度

※次に掲げる事項について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる（実施時期、法案提出時期とも記述なし）

- ・マクロ経済スライドに基づく年金給付の額の改定の在り方
- ・短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大
- ・高齢期における職業生活の多様性、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方
- ・高所得者の年金給付の在り方及び公的年金等控除を含めた年金課税の在り方

年金については、具体的な工程は示されませんでした。それ以外の改革はじわじわと行われていきそうです。実際に具体的な改正内容とその施行日が決まりましたら、改めてお伝えしていきます。

Pick Up 行政の監督指導強化

法違反の割合が90%

過労死等が発生させた事業場では「労働関係法令違反」の割合が90%と高く、被災労働者に対する健康管理体制の不備のある事業場も高い割合であることがわかりました。違反の状況としては、不適切な労働時間管理（労働時間の違反、未払残業など）によるものが

多くなっており、特に「三六協定」の取扱いが厳しく監督指導されているようです。

また、違反のあった事業場のうち半数以上で、1か月の時間外労働が100時間を超えるか、2か月の平均して月80時間を超えること認められたとのことです。

健康管理体制指導強化

近年では、過重労働による健康障害を防止するためとして、衛生管理体制の不備についても重点的に指導が行われています。

内容は、健康診断の受診、有所見者への対応（医師等からの意見聴取、勤務軽減措置、保健指導）や、時間外・休日労働が多い労働者に対する医師による面接指導です。

これらの中には努力義務のものもありますが、適切に取り組んでいない場合、いざ過労死や精神疾患の発症等が起きた際には、訴訟等において企業は不利な立場に置かれることとなります。

ブラック企業の取締り

その他、社員が過重労働により亡くなったり、まったり精神疾患等で業務に就けなくなったりすれば、その影響は社員の

家族や他の社員に多大な負担を強いることとなります。ひいては企業の社会的評価が低下するなど、経営自体にマイナスとなります。

また、いわゆる「ブラック企業」に対する集中的な指導監督も進められていますので、今後も行政による指導監督は強化されていくことと思われます。この機会に、健康的に働くことができ、会社経営にもプラスとなる労働時間管理について検討

してみたいかがでしうか。



アルバイトの非行！就業規則で対策

飲食店や小売店で被害が続出

コンビニのアルバイト店員がアイス用の冷凍庫の中に入っているところを写真に撮って SNS に掲載した事件を皮切りに、最近、飲食店や小売店で類似の事件が相次いで起こっています。

中には事件をきっかけに閉店することとなった店舗もあることから、経営者がこの問題を軽く考えてアルバイトに対する教育や労務管理をおざなりにすることは、経営の存続をも危うくする大きなリスクをはらんでいると言えます。



被害を未然に防止するには？

こうした非行を未然に防止するためには、就業時間中は業務に集中することとして携帯電話（スマホ）の操作や SNS 等へのアクセスを禁じたり、休憩時間中や就業時間外であっても勤務先の不利益につながるような行為は厳に慎むべきことを教育したりする必要があります。

さらに、これらのことを職場におけるルールとして徹底するとともに、就業規則や店舗に備付けの業務マニュアル等にも明記しておく必要があるでしょう。

万が一に備えて就業規則等を確認

就業規則は、労働基準法により常時 10 人以上の労働者を使用する使用者に作成が義務付けられているものですが、正社員用の就業規則だけでアルバイト用のものは作成されていなかったり、アルバイト用の就業規則はあるが規定内容に不備があったりするケースもあります。

また、使用する労働者数が 10 人未満であることを理由として、そもそも就業規則が作成されていないこともあります。就業規則が作成されていない、または規定内容に不備があるという場合、万が一従業員に非行があってもそれを事由とする懲戒処分に付したり懲戒解雇にしたりすることができなくなるおそれがあります。

こうした問題を抱える会社では、自社の就業規則をチェックし、作成の仕方や見直しの可否等について検討してみると良いでしょう。

近年、労働問題の増加に伴い、企業防衛型の就業規則の作成を依頼されるお客さまが増えております。この規則を定めることは非常に大事ですが、一度作ったからといって、安心して思わぬところで足元を救われることがあります。当社では増加する問題に対応できるように就業規則の見直し、変更案を随時ご提案しております。至急対応したい等のご要望がございましたら、弊社までご連絡ください。

社会保険の適用拡大

調査の内容

社会保険の適用拡大が短時間労働者の雇用管理に及ぼす影響や、適用拡大が実施された場合の短時間労働者の対応の意向に関する調査の結果が公表されました。

この調査は、独立行政法人労働政策研究・研修機構が、常用労働者 5 人以上の事業所（1 万 5 千社）に対するアンケート

調査の結果、短時間労働者が多いとされる業種の企業および労働組合にインタビュー調査を行ったものです。

調査と、短時間労働者が多いとされる業種の企業および労働組合にインタビュー調査を行ったものです。

企業の意向は

短時間労働者の雇用管理について見直す（と思）企業が半数超、所定

労働時間の長時間化を図る事業所が約 3 割、短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制するという企業が 3 割、所定労働時間の短時間化を図る事業所が約 3 割、適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用するという企業が 3 割超ありました。

従業員の意向は

社会保険が適用拡大されたら働き方を「変える」と思う「短時間労働者は約 6 割おり、具体的には、次のような意向が多くなっています。

適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす（27%）
適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える（16%）
適用にならないよう働く時

間を減らす（15%）
正社員として働く（9%）
社会保険適用を希望しているが、会社から労働時間の短時間化を求められた場合の対応として、「他の会社を探す」「分からない・何とも言えない」「受け容れる」がそれぞれ約 3 割となっています。

短時間労働者の二極化

社会保険の適用拡大に伴い、「短時間労働者」という雇用形態では、長時

間化する層と短時間化する層への二極化が進むと予測されます。また、基幹となる短時間労働者については、業務上の高度な役割を担う割合が高くなっていくでしょう。

その際、処遇や労働条件を適切に確保しなければ、貴重な人材の流出につながることが高まります。自社の状況を踏まえながら、今後の対応を検討してみたいかが良いでしょう。

特養入居「要介護3以上」に限定 厚労省提案

厚生労働省は9月18

日、厚生労働省は9月18

日、厚生労働省は9月18

日、厚生労働省は9月18

日の社会保障審議会（厚労相の諮問機関）介護保険部会で、特別養護老人ホーム（特養）の入居要件について、介護の必要度が高い中重度の要介護者に限定する案を示しました。厚労省が示したのは、特養の入居要件を現行の要介護1以上から症状が重い要介護3～5に限る案で、異論を唱える委員が続出しました。

特養は要介護認定された65歳以上が入る施設で全国に約7千5百あり、入所者は約48万人。特養に入所したくてもできない待機者は都市部を中心に約42万人います。そのうち要介護4や5の人が、約6万7千人いるとされています。一方、平成23年段階では特養の全入所者の12%が、軽度の要介護者（要介護1か2）で占められています。

こうした状況を受け、厚労省は、特養に対して、要介護度や家族の状況などを踏まえ、必要性が高い申込者を優先するよう求めており、

新たに入所する人については要介護度が3以上の人に限定すべきとしました。来年の通常国会に介護保険法改正案を提出し、平成27年度に実施する方針です。



お仕事カレンダー

10/1

- ・（1日～7日）全国労働衛生週間
- ・高齢者雇用支援月間
- ・定時決定により、9月に改定された社会保険料を10月給与から控除

10/10

- ・一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- ・9月分の源泉所得税・住民税特別徴収税額の納付

10/31

- ・9月分健康保険・厚生年金保険料の納付
- ・労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の7月から9月分の労災事故について報告）
- ・労働保険料の納付<延納第2期分>
- ・有期事業概算保険料延納額の納付（納付対象：8月～11月分）
- ・8月決算法人の確定申告・翌年2月決算法人の中間申告
- ・11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告

鹿児島県保育園 園長研修

日時：8月28日（土）14：30～18：00

参加者：保育連盟加盟園 管理職 28名

テーマ：職員の人材育成について

講師：上田正順

鹿児島県内にある保育園の管理職員を対象にした研修を昨年度より年3回に渡り実施しておりますが、今回はその第2回目を行わせて頂きました。



今回の研修テーマは、「職員の人材育成について」です。保育園では日頃から「保育の質」についてよく話し合われることが多いようですが、職員の育成ということについては、なかなか学ぶ機会がないように思われます。「保育の質」を向上させるために職員の人材育成はかかせない大きな課題ではないでしょうか。

では、その職員の人材育成とは一体どのように行っていけばいいのか、それは大きく3つの制度導入が挙げられます。その1つは教育制度です。教育制度といっても日々忙しい業務をこなしていくなかで、時間が取れないのが現実です。そこで、コンピテンシーをつかった育成方法を紹介させていただきました。コンピテンシーとは、「仕事のできる人の行動」ということですが、普段の業務の中で、職員の皆様はそれぞれとてもいい行動をとられています。その行動をみんなで洗い出し実践行動していくことで、全体の質をあげていくという育成方法をとります。この方法を使えばわざわざ業務外に時間をとって教育研修をする必要がなく、自分達や管理職の方が望む「保育の質」が向上します。

2つ目は、人事考課制度です。教育制度だけがあってもそれを評価する制度がなければ、定着しません。月ごとや半年ごとにはそれぞれ自分の業務を振り返り、コンピテンシーの実践行動や自分の目標にしていることができているか、これを自己評価したり、また上司との確認をとったりとこれが非常に大切な作業になります。

また、しっかりとした評価・処遇制度を作成することで、職員のやる気を引き出し、これが「保育の質」の向上につながると考えています。

今回は、ご参加いただいた管理職の先生方にコンピテンシーをつかった実践行動の作成を少しだけ体験していただき、また実際保育園で行っている2つの制度をつかった人材育成の方法をご紹介させていただきました。

今後少子化が進むなかで、選ばれる保育園になるためには、「保育の質」を高めなければならないでしょう。

（担当：池田）



社員研修実施の現状と企業が抱える問題点

社員研修の現状と課題に関する調査

株式会社ディスコでは、企業の社員研修・教育担当者を対象に、自社で実施している社員研修についての現状等を調査しました。

それによると、新入社員を含めた若手社員への研修は非常に手厚いものの、管理者以上の研修は比較的手薄であることがわかったそうです。



社員研修の対象層は？

企業における社員研修の対象層（複数回答）は、次の通りでした。

- | | |
|-----------|---------|
| ①新入社員研修 | (95.9%) |
| ②若手社員研修 | (81.1%) |
| ③管理職研修 | (62.1%) |
| ④管理職前研修 | (55.6%) |
| ⑤次世代経営層研修 | (22.6%) |
| ⑥経営者研修 | (11.5%) |

社員研修の問題点は？

社員研修の問題点として、一般的に以下のようなことが挙げられます。

- ・通常業務で忙しく社員研修に充てる時間がない
- ・社員研修の予算が低く効果的に実施できない
- ・社内に教育・指導を行うことのできる人材がない
- ・会社全体として計画的に社員研修ができていない
- ・社員研修を実施したとしても効果が見られない

時間・予算は限られている

上記のような問題点を克服し、いかにして効果的な社員研修を実施できるかが、社内人材の育成、ひいては会社の成長に影響してきます。

限られた「時間・予算」の中で、どのような研修を実施することができるのかを一度考えてみることも必要でしょう。

管理職研修を行ないませんか？

長時間労働やメンタルヘルス、セクハラ・パワハラや非正規社員をめぐるトラブルなど、職場における労働問題はますます増加し、かつ複雑化しております。

これらの労働問題を未然に防止、軽減するには、現場の管理者が労働関連の法律を広く理解し、適切な初動対応をすることが不可欠と言えます。

判断の難しいケースについて、判断基準を知るとともに、曖昧なグレーゾーンについての対処方法、管理職として、セクハラ・パワハラを発生させない組織体制作りや、部下・後輩から相談を受けたときのアドバイス方法についてご説明いたします。

※必要に応じた研修を実施いたします
ご相談ください

☎ 096-211-6055



甲佐町やな場 (毎年6月～10月末)



情緒豊かな葎茸き屋根のあずま屋で味わう鮎料理はまた格別です。新鮮な刺身に食欲をそそる塩焼き、そして大人の味の鮎うるか。

竹で編んだ簀(す)に落ちてくる鮎を捕る梁漁ですが、甲佐のやな場は寛永10年に肥後藩主の細川忠利侯の命によって造られた水田用水調節の場でした。代々の藩主が毎年とれたての落ち鮎を楽しみにご来遊される場所として、広く知られるようになりました。江戸時代に殿様に愛された「お梁」の風流を、豊かな緑川は現代に伝えているのです。



BrainStar

株式会社ブレインスター

代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL : 096-211-6055 FAX : 096-211-6065
URL : <http://brainstar.jp>