

連載トピックス

ストレスチェック制度のスタートに備えて②

平成27年12月1日から「ストレスチェック制度」がスタートします。

ストレスチェック（心理的な負担の程度を把握するための医師等による検査）は、1年以内ごとに1回行うこととされているので、行う義務がある企業では、平成27年12月1日から平成28年11月30日までの間に、対象となる労働者のすべてについて、1回目のストレスチェックを行う必要があります。導入の手順を確認し、準備しておきましょう。

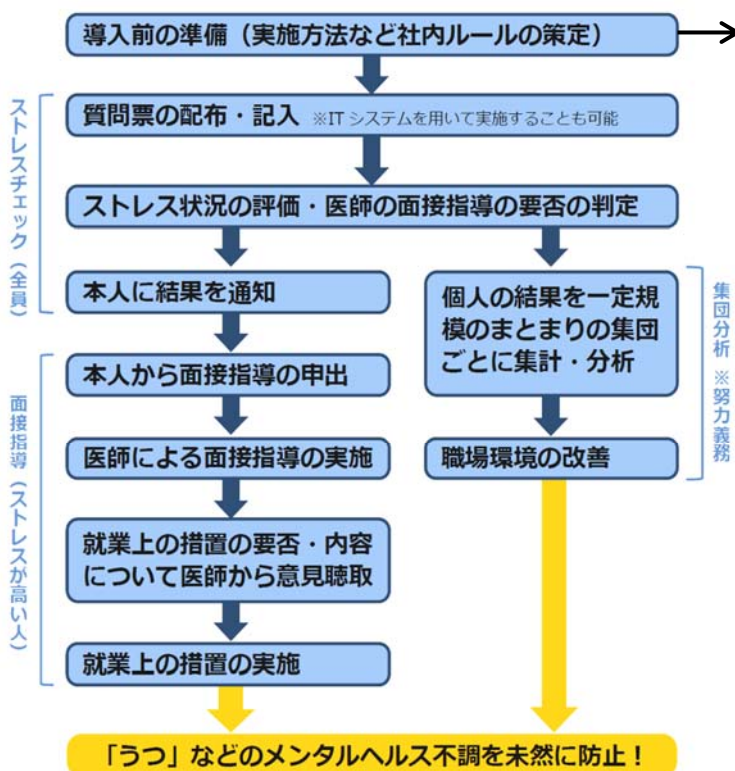
なお、ストレスチェックを行うことが努力義務とされている事業場（従業員数50人未満）において導入しようとする際にも、以下の手順を参考に準備を進めるとよいでしょう。



ストレスチェック制度の導入の手順など

<導入の手順（準備から事後措置まで）>

次の手順を進めていきます。〔厚生労働省が推奨する手順〕



導入前の準備

まず、会社として「メンタルヘルス不調の未然防止のためにストレスチェック制度を行う」旨の方針を示しましょう。

次に、事業所の衛生委員会などで、実施方法などを話し合しましょう。

話し合う必要がある事項（主なもの）

- ① ストレスチェックは誰に実施させるのか。
- ② ストレスチェックはいつ実施するのか。
- ③ どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか。
- ④ どんな方法でストレスの高い人を選ぶのか。
- ⑤ 面接指導の申出は誰にすれば良いのか。
- ⑥ 面接指導はどの医師に依頼して実施するのか。
- ⑦ 集団分析はどんな方法で行うのか。
- ⑧ ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか。



ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要があります。

ストレスチェックの導入に当たっては、ストレスチェックを実施する医師等を選定するなど、取り決めることが多々あります。衛生委員会などでの話し合いの中で、「実施体制」を整え、スムーズに運用できるようにしたいですね。



高齢者雇用安定法では、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「高齢者雇用確保措置*」を講じるよう義務付け、毎年6月1日現在の高齢者の雇用状況を報告することを求めています。厚生労働省は、平成27年6月1日現在の雇用状況報告を提出した「31人以上規模」の企業約15万社の状況をまとめ、公表しました。

* 高齢者雇用確保措置……事業主は、①定年の定め廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度の導入、のいずれかの措置を講じなければならないこととされています。

■ ■ 高齢者の雇用状況のポイント ■ ■

◎ 高齢者雇用確保措置の実施状況

高齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は99.2%（対前年差1.1ポイント増加）

- ・ 中小企業（従業員31人～300人規模。以下同じ）では99.1%（同1.1ポイント増加）
- ・ 大企業（従業員301人以上規模。以下同じ）では99.9%（同0.4ポイント増加）

◎ 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

① 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は72.5%（同1.5ポイント増加）

- ・ 中小企業では74.8%（同1.6ポイント増加）
- ・ 大企業では52.7%（同0.8ポイント増加）

② 70歳以上まで働ける企業の割合は20.1%（同1.1ポイント増加）

- ・ 中小企業では21.0%（同1.2ポイント増加）
- ・ 大企業では12.7%（同0.9ポイント増加）

※ 中小企業の取り組みの方が進んでいる。

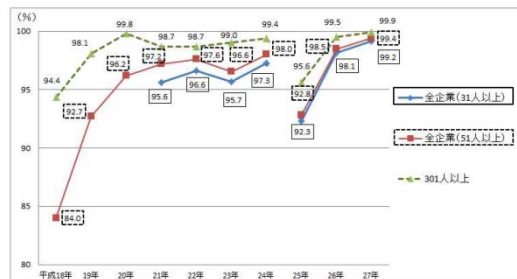
◎ 定年到達者に占める継続雇用者の割合

過去1年間の60歳定年企業における定年到達者（350,785人）のうち、

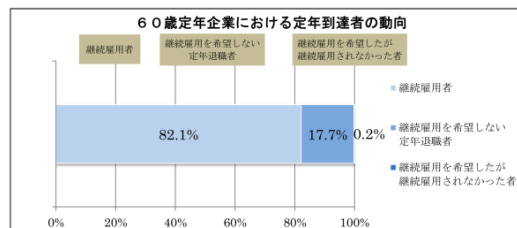
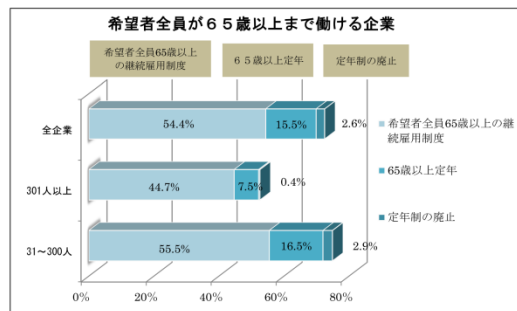
継続雇用された人は287,938人（82.1%）

継続雇用を希望しない定年退職者は62,102人（17.7%）

継続雇用を希望したが継続雇用されなかった人は745人（0.2%）となっている。



※ 平成25年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できない。



この統計の結果をみる限り、厚生労働省が掲げている“高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現”に向けて、各企業の取り組みが徐々に進んでいることが分かります。

今後は、ただ働いてもらうだけではなく、高齢者の方の能力（知識や経験など）を経営に活かしていくことが重要になりそうです。

そのためにも、企業においては、人件費を抑えつつ、高齢者の方が能力を発揮できる職場環境を整えていく必要があるでしょう。

365日の誕生花・花言葉

12月 1日



サフラン
花言葉：節度の美

古くから薬用や染料、香料を得るために栽培されてきました。紀元前15世紀のギリシャ・クレタ島の壁画には、すでにサフランが描かれています。

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

厚労省から発表された本人確認（番号確認・身元確認）のポイント

雇用保険関係の様式

平成28年1月以降、事業主が従業員から個人番号を収集したうえで記入し、ハローワークへの提出が必要となる雇用保険関係の主な様式は次の通りです。

- ・雇用保険 被保険者資格取得届
- ・雇用保険 被保険者資格喪失届
- ・高年齢雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高年齢雇用継続給付支給申請書（※）
- ・育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書（※）
- ・介護休業給付金支給申請書（※）

（※）事業主が提出することについて労使間で協定を締結したうえで、できる限り事業主が提出することになっています。

本人確認（個人番号・身元（実在）確認）の方法とポイント

事業主（個人番号関係事務実施者）による本人確認（個人番号・身元（実在）確認）には、「対面・郵送」、「オンライン」、「電話」の3つの方法があります。

本人確認のポイントは、次の通りです。

（1）雇入れ時などに運転免許証等により本人であることの確認をしている場合であって、本人から直接対面で個人番号の提出を受ける場合は、身元確認のための書類の提出は不要。この場合には、次のいずれかの書類による個人番号の確認が必要。

- ・個人番号カード
- ・通知カード
- ・個人番号の記載がある住民票の写し・住民票記載事項証明書 等

（2）（1）に該当しない場合は、①または②の方法で個人番号の確認と身元確認が必要。

- ①個人番号カード
- ②通知カードまたは個人番号の記載がある住民票の写し・住民票記載事項証明書＋各種証明書

最新情報をチェック！

なお、マイナンバー制度関係の情報は以下のサイトで確認することができます。

- マイナンバー制度（雇用保険関係）（厚生労働省ホームページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000087941.html>

- 社会保障・税番号制度について（国税庁ホームページ）

<https://www.nta.go.jp/mynumberinfo/>

- 内閣官房ホームページ

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/>

- 特定個人情報保護委員会ホームページ

<http://www.ppc.go.jp/>

バースデーパーティー♪

10月30日に、8月～11月生まれの職員（3名）のバースデーパーティーをしました♪



7月以来なかなか全員揃う日がなく、お祝いができず、8月生まれの職員からの催促もあり、やっとの開催です。
秋！！ということで、ケーキはおいすぎるモンブラン！
みんなご機嫌で、午後からの仕事に励むことができました。

講演のご案内

- 講演 <福岡市保育協会園長会>
- 期 日：12月10日（木） 福岡市
- 内 容：マイナンバー制度とその他法改正のポイント

セミナー「延期」のご案内

先月号にてお知らせしました以下のセミナーは延期となりました。実施が決まりましたら、またご案内させていただきます。

- 延期 ■
<障がい者支援施設及び保育園の経営者セミナー>
期 日：1月16日（土） 西鉄イン福岡
内 容：退職金制度設計とその他法改正のポイント

お仕事カレンダー

12/10

- ・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1億8,000万円未満の工事
- ・11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

12/31

- ・11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- ・所得税の予定納税額の修正申告固定資産税（都市計画税）の納付 納付対象：第3期分
- ・10月決算法人の確定申告・翌年4月決算法人の中間申告
- ・翌年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告
- ・年末調整による源泉徴収所得税の不足税額徴収繰延承認申請書、保険料控除申告書（生命保険等）の提出（会社）

熊本県医療法人協会事務長会の病院運営勉強会で特別講演を実施しました

日時：平成27年11月27日（金）
会場：桜十字病院内研修室
講師：上田 正順、川内 恵理

熊本県医療法人協会事務長会の病院運営勉強会で特別講演として当社代表上田と川内が講師を勤めさせて頂きました。

こちらの病院運営勉強会では、各医療法人から職員が集まり、それぞれの法人での業務改善や新しい取り組みなどを代表者が発表し、共有を図っていこうというものです。自分たちが挑戦していることやその成果などを公開して、熊本の医療の発展を目指すということがとてもすばらしいと毎回感じております。

さて、今回はブレインスターでも2名の講師で講演させて頂きました。

内容は、今特に注目されている「ストレスチェック制度」と「アンガーマネジメント」です。職場でのメンタルヘルス対策やハラスメントの防止など、医療法人の職場でも総務や人事などの部署での負担が増えてきています。「知らなかった」や「対策が遅れている」では現に問題が起こってからでは、取り返しのつかないことになる場合もあります。そこで今回は、ストレスチェック制度の概要や導入の流れ、それに対応した休職制度の設計について、またアンガーマネジメントに関しては、考え方や活用方法など限られた時間内でしたので端的に説明致しました。

実際に当社への相談が多いのもこのメンタルヘルス問題やセクハラ・パワハラなどのハラスメントの問題です。法人側の担当者が少しでも勉強していると早めに相談があり、問題が小さいうちに解決するということが度々あります。しかし、どう対応していいのかわからないからといって、そのまま放置しているうちに問題が大きくなり、相談してこられたときにはその職員様が深い傷をおっていて、取り返しがつかないようなことが多々あります。



このように皆様が病院運営で挑戦されていることや社会情勢の変化にともしない各法人でも様々な課題が山積みになっていると思います。ブレインスターでもこのような勉強会で機会を頂き、人の専門家としてすこしでもお役に立てるよう努めていきます。



「ストレスチェック」義務化で注目される産業医の役割

今年12月から義務化

改正労働安全衛生法で定められた「ストレスチェックの義務化」が、今年12月1日より施行されます。

労働者数50人以上の事業場では来年11月末までに、最低1回はストレスチェックを実施する必要があります（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）が、義務化を前に、大きな役割を担う「産業医」に注目が集まっています。

その理由は、法律でストレスチェックの実施者は「医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者」でなければならぬとされているからです。

実施者を誰にするか？

東京経営者協会が今年9月に行った「ストレスチェック制度に関するアンケート」の結果によると、ストレスチェック制度の実施体制について、回答した企業の約29%が「産業医が実施者を兼務」、約26%が「産業医が共同実施者（外部委託）」と回答していることから、産業医に大きな期待が寄せられていることがうかがえます。

なお、半数以上の企業がストレスチェック制度実施の課題として「産業医・外部機関との連携」を挙げています。

厚生労働省がリーフレットを公開

厚生労働省は、11月上旬に、産業医に関するリーフレット「産業医を選任していますか？ 代表者が産業医を兼務していませんか？」を公開しました。

このリーフレットでは、「常時50人以上の労働者を使用する事業場においては産業医を選任しなければならない」こと、「産業医の選任・変更の際には労働基準監督署に届け出なければならない」こと、「産業医として法人や事業場の代表者が選任されている場合は早期に改善すべきである」こと等が示されています。

産業医を適正に選任していない、または産業医制度が機能していないケースは非常に多く、ストレスチェック制度を契機に見直しを図る企業が増えるものと思われれます。

産業医制度自体の見直しも検討

なお、厚生労働省は、産業医の位置付けや役割について見直す必要性が出てきていることから、9月下旬より「産業医制度の在り方に関する検討会」を開催し、必要に応じて法令の改正も念頭に置いた検討を行う方針を示しています。

将来的に何らかの法改正が行われる可能性が高いため、今後の動きに注目しておきましょう。