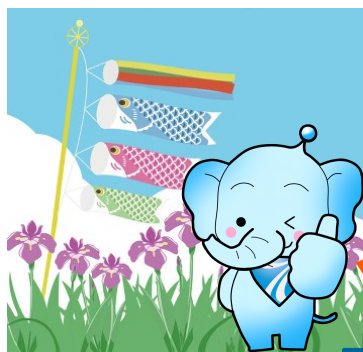




社会保険労務士法人つむぎ

つむぎだより No.49

＝新しい期の始まり＝

当法人は5月が新しい期の始まりです。3月ごろから代表二人で、来期（今期）の計画を考えていました。大きな変化はありませんが、毎年少しずつ積み重ねていき、発展につながればと思っています。

また毎年、スローガンを掲げていますが、今期もやります！！タイトルは『自らを省みる』です！！

簡単に内容をご紹介しますと、経営理念の3つ目である「誇りと感謝を大切にし、常に自己を磨き続けます」の『誇り』は「専門性を高める」、『感謝』は「人間性を高める」ですが、これらを大切に、「自己を磨き続ける」というのは、日々努力し、少しずつ成長し続けるということです。

そのために、『自分自身の言葉遣い、行動を振り返り、考えてみる』。これからの言動をより良い方向に変えていくには、まず『省みる』。その一つ一つで、研鑽し、それが飛躍につながる、ということです。

今期も引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

（川東）

1、仕事と介護の両立支援に関するガイドライン

経済産業省から「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」が公表されましたので、ご紹介します。

◆背景と概要

わが国においては、超高齢化が進行し、社会・経済の担い手である生産年齢人口が減少しています。そうしたなか、仕事に就きながら家族の介護にも従事する、いわゆる「ビジネスケアラー」の問題が顕在化・深刻化しており、2030年時点で約318万人にもなると予想されています。

従業員の仕事と介護の両立が困難になると、介護離職や生産性の低下につながります。個々の企業への影響も大きく、中小企業における1社あたりの喪失は、年間で700万円以上と試算されています。

そのため経済産業省は、現状の改善には全ての企業の協力が必要として、企業経営層を対象に、仕事と介護の両立支援の意義や進め方などをまとめたガイドラインを、3月26日に公表しました。

◆主なポイント

ガイドラインでは、各企業が法律により義務付けられた措置を講ずることを前提とした、三部構成での全体像を示しています。

1. 全企業が取り組むべき事項としての『3つのステップ』
2. 企業独自の取組
3. 外部との対話・接続を通じた両立支援の促進

なお、「全企業が取り組むべき事項としての『3つのステップ』」は、

- ①「経営層のコミットメント」（経営者によるメッセージ発信や推進体制の整備等）
- ②「実態の把握と対応」（社内の状況把握や指標の設定等）
- ③「情報発信」（従業員に向けた「プッシュ型」での情報提供や相談先の明示等）となっています。

詳しくは、下記ホームページをご覧ください。

【経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を公表します】<https://www.meti.go.jp/press/2023/03/20240326003/20240326003.html>

★労働保険 年度更新のお知らせ★

令和6年度の申告納付期間は、

6月3日(月)～7月10日(水)

です。

令和6年4月1日より、業種によっては、労災保険率が改定されています。

労働局から届く資料にてご確認ください。
なお、雇用保険料率は変更ありません。

★2024年5月号



＝季節のコラム＝

5月は京都の三大祭りの一つ、葵祭(あおいまつり)が催されます。

正式には賀茂祭(かもまつり)と言い、聖徳太子の祖父、欽明天皇の時代に飢餓・疫病が流行したので占わせたところ、これが賀茂大神の祟りであるとわかったため、盛大に祭りを行ったことが起源とか。

今年話題の『源氏物語』でも、斎王列に供奉(ぐぶ)するため参列している光源氏を見物しようとした、光源氏の妻、葵の上と六条御息所の一行が車争いを演じた場面や、数年後に光源氏と紫の上が、棧敷席から祭り見物する場面が描かれています。

御所車(ごしよぐるま)や衣冠(いかん)、牛馬にまで葵の葉で飾られた清々しい行列は、さわやかな5月に相応しいですね。(鹿島)



社会保険労務士法人つむぎ

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目1番22号

フェアステージ大手前ビル7階

電話: 06-4397-3358

FAX: 06-4397-3359

Email: info@sr-tsumugi.or.jp

営業時間

平日 9:00～18:00

HP: <https://sr-tsumugi.or.jp/>

2、求人票記載に関するポイント

令和6年4月1日の改正により、ハローワークの求人票に記載すべき労働条件が、3つ追加されました。具体的な記載方法をご紹介しますので、ご参考ください。

◆従事すべき業務の変更の範囲

採用後、業務内容の変更予定がない場合は、「仕事の内容」欄に「変更範囲:変更なし」と明示します。異なる業務に配置する見込みがある場合は、同欄に変更後の業務を明示します。

◆就業場所の変更の範囲

異なる就業場所に配置する見込みがある場合は、「転勤の可能性」欄で「1. あり」を○で囲み、転勤となる範囲を明示します。

◆有期労働契約を更新する場合の基準

原則として更新する場合は、「契約更新の可能性」欄は「1. あり」、で「原則更新」を選択して○で囲みます。

通算契約期間または更新回数に上限がある場合は「求人に関する特記事項」欄に「更新上限:有(通算契約期間○年/更新回数○回)」と明示してください。

更新の可能性はあるもののそれが確実ではない場合、「契約更新の可能性」欄は「1. あり」、で「条件付きで更新あり」を選択して○で囲みます。併せて「契約更新の条件」欄に具体的な更新条件を記載します。

通算契約期間または更新回数に上限がある場合は、「契約更新の条件」欄にその旨を記載します。

◆記載欄に書き切れない場合

上記の労働条件を指定された記載欄に書き切れない場合は、求人申込書の「求人に関する特記事項」欄に記載します。

求人票を出す前に、行政ホームページをご参照下さい。

【「事業主の皆さまへ 求人票に明示する労働条件が新たに3点追加されるのでご注意ください」】

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/anteihoukaisei.pdf>



3、今月のおすすめ本

今月は「活の入れ方」(著者;工藤公康 九重龍二 藤平信一 出版;幻冬舎新書)をご紹介します。

タイトルは「活」ですが、主旨は『部下をどう育てるか』です。工藤さんや、九重親方は皆様ご存じの方々なので説明はいらないですね。厳しい勝負の世界でどう人を育てていくか、ということをあらゆる観点から語ってくださっています。優しい言葉をかけたからといって、厳しい世界では通用する訳でもありません。これは会社組織にも当てはまることだと思います。

お二人のお話から合気道(藤平さんは合気道の会長をされている方です)に通じ

るお話もできます。

実は、私も高校時代に合気道をやっていました。それを懐かしく感じながら、そして、自分自身の社員教育を意識しながら読んでみました。

職場の変化を真剣に考えている方には必読の一冊です!! (川東)

