



つむぎだより No.58

＝年始の所感＝

今年には阪神淡路大震災が起きてから、30年という節目にあたります。

大きな被害にあわれた方々には何年経とうと「節目」などないのかもしれませんが、率直に「もうそんなに経ったんだなあ。」と感じずにはられません。

私自身は震災当時も大阪在住で、すでに社会人でした。有難いことに大きな被害にはあいませんでしたが、親戚が宝塚に住んでおり、物資などを持って行った記憶があります。また単発でボランティア活動にも参加したりしていました。

その後、大きな地震や災害が次々と起こっています。昨年二重災害を受けた能登半島では、復興が進んでいないことも報道で伝えられています。

2025年は大きな災害もなく新年を迎えることができ本当に良かったなとしみじみと感じています。新たな自然災害で苦しむ人がでないようお願いしたいものです。(川東)

1、死傷病報告等一部手続きの電子申請が義務化されました

労働安全衛生規則の改正により、令和7年1月1日以降、労働者死傷病報告ほか一部手続きについて、電子申請が義務化されました。

◆義務化された手続き

電子申請が義務化された手続きは以下の通りです。

- ・総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
- ・定期健康診断結果報告
- ・心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- ・有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- ・労働者死傷病報告
- ・有機溶剤等健康診断結果報告
- ・じん肺健康管理実施状況報告

◆従来の様式の廃止

令和7年1月1日以降は、従前の労働安全衛生規則様式は使用できなくなりました。ただし、パソコン端末を所持していない等の事情により電子申請が困難な場合には、当分の間、書面による報告も可能です。書面により報告する場合は、厚生労働省のwebページから様式のダウンロードを行い、所轄の労働基準監督署へ提出してください。

◆入力支援サービス

厚生労働省の「労働安全衛生法関係

の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」(<https://www.chohyo-shien.mhlw.go.jp>)というページを利用すると、届出様式(帳票)を作成・印刷することができます。e-Govを介して直接電子申請することもできますので、ご活用下さい。

また、入力した情報は使用した端末に保存できるので、作業の一時中断や、再申請などの場合に再利用することも可能です。

既に多くの手続きが電子申請可能となっていますが、新たに義務となったものについては、今一度確認しておきましょう。

【厚生労働省「労働者死傷病報告の報告事項が改正され、電子申請が義務化されます(令和7年1月1日施行)】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei_00002.html

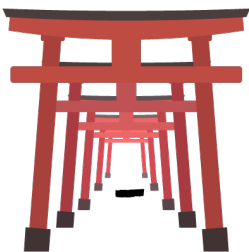


＝季節のコラム＝

今では世界中で人気の伏見稲荷大社。2月の初めの午の日には、「初午大祭」が行われます。

初午に催されるようになったのは、主祭神である宇迦御霊神(うけのみたまがみ)が伊奈利山へ降りた日が和銅4年(711年)2月の午の日であったことから。古くから参拝者で賑わったようで、平安時代には清少納言の『枕草子』や『蜻蛉日記』など古典にも登場しました。江戸時代頃からは、商いの成功を祈る商人たちが、結願の礼として赤い鳥居を奉納する習慣が広まり、あの有名な千本鳥居となりました。

お稲荷さんという「おキツネ様」ですが、実は『招き猫』の発祥の地の一つでもあり、境内には神具としてたくさんの招き猫が並んでいます。(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、障害者の雇用状況と法定雇用率引上げ

令和6年12月20日厚生労働省は令和6年の「障害者雇用状況」集計結果を公表しました。障害者雇用促進法では、常時雇用する従業員の一定割合(法定雇用率。民間企業においては2.5%)以上の障害者を雇うことを事業主に義務付けています。

◆民間企業における状況

常用労働者数が40.0人以上の民間企業で雇用されている障害者の数は67.7万人(対前年比5.5%、3.5万人増)、実雇用率も2.41%(対前年比0.08ポイント上昇)となり、雇用障害者数、実雇用率いずれも過去最高を更新しました。ただ、法定雇用率達成企業の割合は46.0%(対前年比4.1ポイント低下)となっています。

◆雇用者の内訳

雇用者のうち、身体障害者は36.8万人(対前年比2.4%増)、知的障害者は15.7万人(同4.0%増)、精神障害者は15万人(同15.7%増)と、いずれも前年より増加しています。特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。

◆法定雇用率未達成企業の状況

法定雇用率の未達成企業数は約6.3万社でした。障害者不足数が0.5人または1人である企業が64.1%と過半数を占めているものの、全体の57.6%にあたる3万6,485社は、障害者を1人も雇用していないいわゆる0人雇用企業でした。

障害者の雇用義務は、常用雇用労働者数(原則として週所定労働時間が20時間以上の従業員数)に法定雇用率をかけて算出します。段階的に引き上げられており、令和8年度は2.7%になることが決定していますので、企業の事業主は継続して障害者雇用の推進に取り組む必要があります。

【厚生労働省「令和6年 障害者雇用状況の集計結果」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001357856.pdf>



3、今月のおすすめ本

今月は「リーダーの言語化」木暮太一著/ダイヤモンド社)をご紹介します。

自分の言いたいことをうまく伝えられなかったり、あいまいになったりすることはありませんか?仕事を依頼する立場の人なら一度は悩まれたことがあると思います。

僕も悩むことが多かったのですが、タイトルに惹かれて読んでみました。言語化とは「明確化」です。「明確化」の目的は、メンバーから正しい行動を引き出すことです。数字にできない定性的な目標は「〇〇できる状態」と言い換えて定義したり、目標達成に必要な条件を自分の中で明確になるまで繰り返し問うたり、目標を小分けにして

考えたりすることでやるべきことが明確になります。仕事を依頼するときは、つい指示があいまいになってしまいがちですが、「(目的のためには)何をする必要がある?」を繰り返し、具体的なアクションに落とし込んでいく方法等、参考になることがたくさん紹介されていましたので、ぜひ読んでみて下さい。(川端)

