

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 72 Mar' 16

Contents

- 【お知らせ】 健康保険料率等の改定について
- 【法改正への対応】 ストレスチェック制度が昨年12月に施行されました②
- 【人事課題の考察】 シニア活用 ～現在の活用状況～

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【お知らせ】 健康保険料率等の改定について

2016(平成28)年3月分(4月納付分)より、健康保険料率に変更となりますので、お知らせ致します。

先日、健康保険料及び介護保険料が、全国健康保険協会より発表され、関東一都六県における保険料率(変更前・変更後)は、それぞれ右の表の通りとなっております。また、介護保険料率につきましては、現在の1.58%からの変更はございませんでした(※ 右表の保険料率は、従業員負担分及び会社負担分の合計となっております。)

なお、健康保険組合に加入されております事業所様の健康保険料率につきましては、各健康保険組合にお問い合わせください。

次に、労災保険料率及び雇用保険料率についてですが、両保険料率につきましては、現時点で発表されておりませんので、発表されましたら、改めてお知らせさせていただきます。

なお、雇用保険料率につきましては、現在国会にて審議されており、右の表に記載された料率への変更が予定されております。

【健康保険料率】

	保険料率			
	(介護保険第2号 被保険者非該当)		(介護保険第2号 被保険者該当)	
	変更前	変更後	変更前	変更後
茨城県	9.92%	9.92%	11.50%	11.50%
栃木県	9.95%	9.94%	11.53%	11.52%
群馬県	9.92%	9.94%	11.50%	11.52%
埼玉県	9.93%	9.91%	11.51%	11.49%
千葉県	9.97%	9.93%	11.55%	11.51%
東京都	9.97%	9.96%	11.55%	11.54%
神奈川県	9.98%	9.97%	11.56%	11.55%

【雇用保険料率(予定)】

事業の種類	負担者	①+② 雇用保険 料率	① 労働者 負担	② 事業主 負担		
				失業等 給付	介護保険 二事業	
一般の事業		1.10%	0.40%	0.70%	0.40%	0.30%
農林水産・清酒製造		1.30%	0.50%	0.80%	0.50%	0.30%
建設業		1.40%	0.50%	0.90%	0.50%	0.40%

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

▶【法改正への対応】 ストレスチェック制度が昨年12月に施行されました②

今月も、先月に引き続き、昨年12月に始まった改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、ご説明させていただきます。

【ストレスチェックの実施方法】

各企業において、どのような形式でストレスチェックを実施するべきか等についてご相談を受けることがございますが、概ね、以下の1又は2の方法を選択される企業が比較的多いように感じられます。

下記では、その内容を簡単にご説明させていただきますので、実施方法を検討されている方はご参考になさってください。

1. 一部をEAP企業に委託する

EAPとは、Employee Assistance Programの略で従業員支援プログラムのことです。

この「一部をEAP企業に委託する」場合のメリットは、産業医が多数登録しているEAP企業も多いため、ストレスチェックの実施だけでなく、面接指導を行う産業医の選任も含めたパッケージを提案してくれるところです。

産業医を選任していなかったり、現在の産業医ではストレスチェックの事業者になってもらえない、又は、面接指導を行ってもらえない場合、その選任も含めて請負ってくれるところはメリットと言えます。また、高ストレス該当者へ面接指導を希望するように勧奨を行ったり、データを5年間保存するサービスを提供する企業もあるようです。

ただし、EAP企業を活用される場合には、コストは当然かかりますので、企業の規模や実施事務従事者の対応可能な範囲などにより必要とするサービス項目は異なるかと思いますので細かい料金体系をご確認の上、実情にあったEAP企業を選ばれることが望ましいかと思われます。

2. 厚生労働省が公表したストレスチェックプログラムを利用する

厚生労働省では、平成27年11月24日より、事業者にストレスチェック制度を円滑に導入・実施してもらうため、ストレスチェックの受検、結果の出力等を簡便に実施できるプログラムを無料配布しています。

URL: <http://stresscheck.mhlw.go.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

この「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」の機能は以下のとおりです。

「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」の機能

- 1 労働者が画面でストレスチェックを受けることができる機能
 - * 職業性ストレス簡易調査票の57項目によるものと、より簡易な23項目によるものの2パターンを利用可能
 - * 紙の調査票で実施しデータ化されたものをインポートすることも可能
- 2 労働者の受検の有無を把握する機能
- 3 労働者が入力した情報に基づき、あらかじめ設定した判定基準により、自動的に高ストレス者を判定する機能
- 4 個人のストレスチェック結果を出力する機能
- 5 あらかじめ設定した集団ごとに、ストレスチェック結果を集計・分析(仕事のストレス判定図の作成)する機能
- 6 集団ごとの集計・分析結果を出力する機能
- 7 労働基準監督署へ報告する情報を表示する機能

プログラムの設定・設置は企業ごと行うこととなりますが、分からないことがあれば、コールセンターに聞くこともできます。

【実施プログラム利用に関するコールセンター】

電話番号: 0120-65-3167(フリーダイヤル)

ストレスチェックの対象となる従業員にインターネットにアクセスできる環境があれば、回答作業は比較的に簡単のようです。ただし、従業員の方に当プログラムを受けさせる場合、ストレスチェック制度の趣旨や流れはもちろんですが、回答方法などのシステムの利用方法の説明が必要となりますので、公表されているマニュアルをご活用ください。

システムを持っているEAP企業に委託する場合に比べて、事業者および実施事務従事者(衛生管理者又は人事担当者)の負担は増えますが、実施事務従事者がデータ入力・出力、実施管理を行なうことができ、自社にこの制度による面接指導が対応可能な産業医や健診機関の医師が既にいる場合、ストレスチェック制度を低コストで必要最小限で行おうと考えられている企業にとってはこの厚生労働省のストレスチェックシステムは一つの選択肢だと思われます。

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【人事課題の考察】 シニア活用 ～現在の活用状況～

前回号では、女性の現在の活用状況を一般データを元に確認し、女性活用の課題について共有しました。

そのうえで今回号では、女性と同様にダイバーシティマネジメントで括られるシニア(高齢者)について、その活用状況に関するいくつかのデータを紹介しながら、シニアに関する取り組むべき課題について考察していきます。

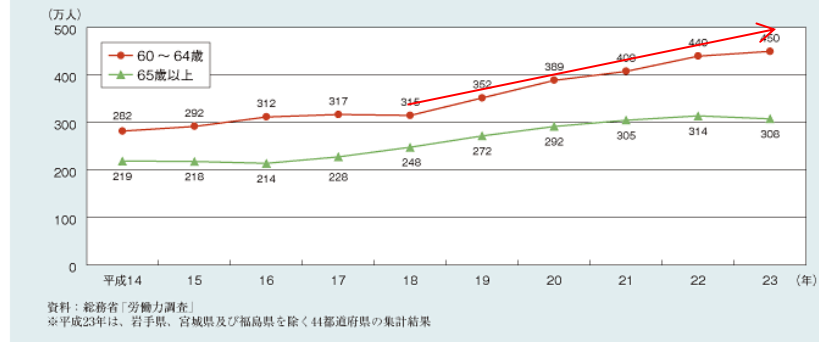
図①が60歳以上の雇用者の推移を表しています。平成18年に改正高年齢者雇用安定法が施行されたのを契機に60歳以上の就業者数は年々増加傾向にあります。一方で、シニアの活用状況はどのようになっているのか、その状況について、ここでは定年後の継続雇用者に関する2つのデータを確認したいと思います。

まず図②の定年後の継続雇用制度におけるコース設定状況について確認します。このデータから読み取れる状況としては、7割の企業で単一コースのみという結果です。これまでの会社に対する様々な功績に差があるシニアのキャリアの中で、一律的な取り扱いが多くなってしまっている状況が見て取れます。そして、図③は、再雇用者に対する人事評価の実施状況の統計です。このデータからもわかるように、1,000人未満規模の企業では、半数近くが人事評価を実施していません。つまり、シニアに対しての評価のフィードバックが多く企業で実施されていないということがわかります。このことから、シニアが働くうえでのモチベーションが十分でないことが懸念されます。

こうしてみると、個人ごとに能力・体力・意欲に差があるシニアの多様な活用方法や、シニアが働くうえでのモチベーションを高める施策については、まだまだ充実しているとは言えない状況です。

では、前回号で紹介した女性、今回号で紹介したシニア活用における今後の改善策について、次回号以降で解説していきます。

図① シニアの就労者数の推移



図② 継続雇用制度のコース選択の自由度

継続雇用制度のコース	%
継続雇用制度のコースは一つ	71.1
複数ある選択肢から従業員が自由に選択できる	7.9
継続雇用のコースは複数あるが従業員は自由選択不可能	5.9
複数コースのうち従業員が選択できる種類が限定	3.0

出所：JEED 高業績・活動的高齢者の職業経歴と活動状況に関する調査研究報告書(平成21年度)

図③ 再雇用者に対する評価の実施状況

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業	
	規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満			
合 計	(204) 100.0	(84) 100.0	(69) 100.0	(51) 100.0	(111) 100.0	(93) 100.0	
実 施 する	65.7	81.0	55.1	54.9	65.8	65.6	
実 施 し ない	32.4	17.9	43.5	41.2	32.4	32.3	
そ の 他	2.0	1.2	1.4	3.9	1.8	2.2	
合 計	(134) 100.0	(68) 100.0	(38) 100.0	(28) 100.0	(73) 100.0	(61) 100.0	
実 施 する 場合の内容 (複数回答)	昇給に反映	23.9	20.6	21.1	35.7	19.2	29.5
	賞与・一時金に反映	58.2	67.6	60.5	32.1	64.4	50.8
	担当職務の配分・決定に反映	9.0	7.4	10.5	10.7	2.7	16.4
	契約更新の判断	12.7	7.4	15.8	21.4	13.7	11.5
	処遇には反映させない	9.7	7.4	7.9	17.9	12.3	6.6
	そ の 他	9.0	13.2	5.3	3.6	9.6	8.2

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシング サービス Webサイト :

<http://www.epcsoutsourcing.com/>