

トピックス

知っていますか？ 社会保険労務士診断認証マーク制度


 優良人材へのアピール
企業の信頼性向上
社労士による「経営労務診断[®]」の認証マーク制度

社労士診断認証制度

「職場環境改善宣言」から社労士が行なう「経営労務診断」へ

貴社の働きやすさをPRしませんか？

社労士診断認証制度とは!?



貴社の労働社会保険諸法令の遵守状況や職場環境改善の積極的な取り組み、企業経営の健全化の取り組みを社労士が毎年確認・診断し、その認証結果を全国社会保険労務士会連合会が運営するウェブサイトに掲載します。貴社が「人を大切にする企業」であることをPRできるとともに、認証マークにより自社サイトや名刺でもPRできます。

全国社会保険労務士会連合会では2020年4月より職場環境の改善に積極的に取り組み、企業経営の健全化を進める企業を社労士が診断・認証し、認証マークを発行する制度を開始しました。

まだ始まったばかりの制度ではありますが、これから認知度・必要性共に高まっていくことが予想されます。

【経営労務診断実施企業】・【経営労務診断適合企業】のマークを発行するには**社労士の診断が必要**となります。発行された認証マークは企業の信頼度アップや優良人材のリクルートなど様々なシーンで活用が可能になります。そして何より、近年ますます多様化・複雑化してきている労務問題に対応するためにも適切な経営労務管理は必要です。“人を大切にする企業と社会の実現に向けて”、私達は専門家であることを自覚し誠実に業務を行っていきたいと考えています。ご興味のある企業様まずは一度ご相談ください。

お仕事
カレンダー
4月

お知らせ

ゴールデンウィークはカレンダー通り営業いたします。
月末、月始は申請が混み合いますので、早めの対応をお願いします。

4/10

● 2023年3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

4/17

● 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出期限

5/1

● 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
● 3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
● 労働者死傷病報告書(1~3月分)の提出期限



決定済み・
施行前の改正

障害者雇用促進法に関する政省令が改正され、障害者雇用率の引き上げなどや支援策の強化が実施されることが決まりました。

.....障害者雇用促進法に関する政省令の改正のポイント.....

その1 障害者雇用率（障害者の法定雇用率）が段階的に引き上げられます。〔令和6年4月から段階的に施行〕

◆障害者の法定雇用率の段階的な引き上げについて（厚労省の資料より）◆

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	2.5%	⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上		40.0人以上		37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

その2 除外率が引き下げられます。〔令和7年4月施行〕

その3 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

- ・精神障害者の算定特例の延長〔令和5年4月施行〕
- ・一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定〔令和6年4月施行〕

その4 障害者雇用のための事業主支援の強化（助成金の新設*・拡充）を行います。

*雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金の新設を予定
〔令和6年4月施行〕



★非常に重要な改正です。詳しく内容を知りたいときは、気軽にお声掛けください。

特に、新たに「障害者を雇用しなければならない対象事業主」となる可能性がある場合（常時使用する労働者数が40人前後である場合）には、無視することができない改正です。

雇用関係助成金ポータルで電子申請可能に

厚生労働省の雇用関係助成金の電子申請を行うページです。

ステップ1 2023(令和5)年4月から、キャリアアップ助成金正社員化コース・トライアル雇用助成金一般トライアルコースの電子申請が開始します。

ステップ2 2023(令和5)年6月から、その他の雇用関係助成金の電子申請が開始します。

雇用関係助成金ポータルで電子申請が可能な助成金

- 1 再就職支援関係の助成金
 - ・労働移動支援助成金
- 2 転職・再就職拡大支援関係の助成金
 - ・中途採用等支援助成金
- 3 雇入れ関係の助成金
 - ・トライアル雇用助成金（一般トライアルコースは4月から）
 - ・地域雇用開発助成金
- 4 雇用環境の整備関係等の助成金
 - ・人材確保等支援助成金
 - ・通年雇用助成金
 - ・キャリアアップ助成金（正社員化コースは4月から）
- 5 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金
 - ・両立支援等助成金
- 6 人材開発関係の助成金
 - ・人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コースを除く）

⑨ 電子申請には「GビズID」の申請・取得が必要です。（事業主が社会保険労務士や弁護士等の代理人に電子申請を依頼する場合も「GビズID」の申請・取得が必要です。）

〈補足〉紙での申請や、既に実施されている他の電子申請（雇用調整助成金・産業雇用安定助成金の電子申請、特定求職者雇用開発助成金の電子申請）も引き続き利用できます。

★今回の「電子申請できる雇用関係助成金の対象の拡大」は、社会保険労務士による申請にも対応しています。

七十二候の暦(こよみ)

4月25日～4月29日頃



霜止出苗（しもやみてなえいずる）温くなるにつれて霜も降りなくなり、苗がすくすくと育つ頃。早いところでは田植えも始まり、水を張った田んぼに小さな苗がキラキラと眩しく映ります。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 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

1年単位の変形労働時間制に関する協定届の本社一括届出がスタート

「1年単位の変形労働時間制に関する協定届」について、令和5年2月下旬から、本社一括届出ができるようになりました。

……………1年単位の変形労働時間制に関する協定届の本社一括届出のポイント……………

1年単位の変形労働時間制に関する協定届は、基本的には、事業場単位でそれぞれの所在地を管轄する労働基準監督署に届け出る必要があります。

この協定届について、一定の条件を満たす場合には、36協定届や就業規則届と同様に、本社において各事業場の協定届を一括して本社を管轄する労働基準監督署に届け出ることが可能となりました。

(令和5年2月27日～)

<本社一括届出が可能な要件>

- 電子申請による届出であること
- 一定の項目（次の項目など）の記載内容が同一であること
 - 対象期間及び特定期間（起算日）
 - 対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日
 - 対象期間中の1週間の平均労働時間数
 - 協定の有効期間 など
- 事業場ごとに記載内容が異なる一定の項目（次の項目など）については、厚生労働省 HP 又は e-Gov の申請ページから Excel ファイル「一括届出事業場一覧作成ツール」をダウンロードし、内容を記入して添付すること
 - 事業の種類 ▪ 事業の名称 ▪ 事業の所在地 ▪ 常時使用する労働者数 など



—令和5年3月13日以降のマスク着用の考え方を再確認—

厚生労働省から、マスク着用について、新たなお知らせがあり、令和5年3月13日以降、個人の主体的な選択を尊重し、マスクの着用は個人の判断に委ねることになりました。（厚労省リーフレット）

これまで屋外では原則不要、屋内では原則着用としていましたが
令和5年3月13日から
マスク着用は個人の判断が基本となります

★ただし、以下のような場合には注意しましょう

周囲の方に、感染を広げないために

マスクを着用しましょう



受診時や医療機関・
高齢者施設などを訪問する時



通勤ラッシュ時など混雑した
電車・バスに乗車する時

ご自身を感染から守るために

マスク着用が効果的です



高齢者



慢性肝臓病
がん
心血管疾患 など

基礎疾患を有する方



妊婦

重症化リスクの高い方が感染拡大時に混雑した場所に行く時

本人の意思に反してマスクの着脱を強いることがないよう、
個人の主体的な判断が尊重されるよう、ご配慮をお願いします

※事業者の判断でマスク着用を求められる場合や従業員がマスクを着用している場合があります

ハラスメントの潜在化、防ぐには

ないように思えても、実際はハラスメントによる退職者が発生しているという可能性を示唆する調査があります（パーソル総合研究所「職場のハラスメントについての定量調査」）。

◆離職理由の潜在化

ハラスメントによる離職は年間約 87 万人いて（2021 年）、そのうち約 7 割の人が、ハラスメントが離職理由であることを会社に伝えていないそうです。また、ハラスメントのなかで会社が実際に対応を行ったのは 17.6% しかないとのこと。

労働力不足が続く状況の中で、あるいは会社が認知しない、あるいは未対応のハラスメントが存在することは、社会にとっても会社の経営にとっても良いことはありません。

◆「回避型マネジメント」

ハラスメントが問題となるようになり、上司がハラスメントを回避しようと、部下を飲み会やランチに誘わない、ミスをしてあまり厳しく叱咤しないといった「回避型マネジメント」を行うようになり、部下は上司との距離感を感じるようになってきているようです。

上司との距離感を感じている部下ほど、成長実感を得られていないため、人材の成長・定着に悪影響があるようです。

◆ハラスメント防止と人材の成長を両立させる「傾聴行動」

一方、ハラスメントを回避しながら部下を成長させている上司もいて、その特徴は、部下の意見や話について「傾聴行動」をとり、マネジメントに公平性があるとの結果が出ています。ハラスメントの防止と部下の成長を両立させるには、抑止策と共に職場での対話的コミュニケーションが重要なようです。

相談窓口や防止規定の整備とあわせて、こうした視点で管理職に対する研修を行うと、自社のハラスメント対策に役立つのではないのでしょうか。

これらについてお困りのことがあれば、ぜひプレイヤーにご相談ください。外部相談窓口の設置はとも有効です。またハラスメント防止研修・規程作成も承っております。詳しくは担当者まで。

常態化する企業の人手不足

～人手不足に対する企業の動向調査(帝国データバンク)より

◆人手不足企業 5 か月連続で 5 割超

採用活動に苦戦する企業が多くみられるなか、人手不足が常態化している企業は少なくありません。株式会社帝国データバンクが実施した「人手不足に対する企業の動向調査（2023 年 1 月）」（調査期間：2023 年 1 月 18 日～1 月 31 日。調査対象：全国 2 万 7,362 社、有効回答企業数：1 万 1,719 社（回答率 42.8%））によれば、正社員の人手不足企業の割合は 51.7%、非正社員では 31.0% の高水準となっています。

◆「旅館・ホテル」「情報サービス」「飲食店」が高水準

業種別にみると、正社員、非正社員いずれも「旅館・ホテル」がトップで、7～8 割の高水準となっています。次いで、正社員では、IT 人材の不足が深刻な「情報サービス」が 73.1%、非正社員では、「飲食店」が 80.4% と高くなっています。その他、「人材派遣・紹介」（正社員 63.2%、非正社員 60.5%）も高く、人材の取り合いとなっている状況がみてとれ、外国人も視野に入れるなどの策を講じる会社もあるようです。

◆人材の確保・定着への対応を迫られる

企業の人手不足の割合は、コロナの影響で一時的に上がった業界はあるものの確実に上がり続けています。2022 年には人手不足による倒産件数が 2019 年以来増加、なかでも「従業員退職型」が全体の 4 割を超えるなど、人材確保が切実な課題となってきている実態が各所で確認されています。

人材確保・定着の施策に真剣に取り組まざるを得ない状況が続いていくことが予想されるなか、今後、自社の現況を把握し対応を検討していく必要性はますます高まりそうです。

人材開発室では、新人研修はもちろんですが中堅期のステップアップについてもご相談ください。詳しくは「[人材開発室便り](#)」をご覧ください。