

決定済み

令和8年9月から生活道路における 自動車の法定速度が引き下げられます(警視庁)

令和8年9月1日から、改正道路交通法施行令が施行され、生活道路における自動車の法定速度が60キロメートル毎時から30キロメートル毎時に引き下げられます。

事業で自動車を利用している場合は、運転者に周知しておく必要があるでしょう。

.....生活道路における自動車の法定速度が引き下げられます(警視庁の広報啓発ポスター).....



★必要であれば、上記のポスターやこの改正に関するリーフレットなどをダウンロードできる web サイトの URL をお伝えします。

*ここでいう「生活道路」とは主に地域住民の生活に利用されるような、中央線などがない道路のことです。
〔参考〕上記のほか、令和8年7月21日から、「自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律及び道路交通法の一部を改正する法律（令和8年法律第52号）」による改正規定が施行され、危険運転致死傷罪の対象の拡大が図られています。

～～令和8年熊本地震～～



令和8年7月28日16時27分震度7の地震が八代を中心として宇城・宇土に発生しました。

発生後、たくさんの心配の電話やメールをいただきました。お水を頂いたこと、「いつでも避難して来ていいよ!」と声をかけて頂いたことは、一生忘れないことでしょう。熊本地震からちょうど10年。日常が戻るにはまだまだですが、日ごろの備えと感謝の気持ちを忘れずに頑張ります。

お仕事
カレンダー
9月



9/10

● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

● 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 7月決算法人の確定申告と納税・2027年1月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

熊本県 医療法人様 参加数：60 名

今回は、管理職の皆さまを対象に「アンガーマネジメント研修～応用編～」を2回に分けて実施させていただきました。

応用編ということもあり、事前に「研修で取り上げてほしい」内容についてアンケートのご協力をいただきましたところ、最もご要望の多かったテーマが「相手のタイプに合わせた育成力の向上」でした。

そこで今回は、育成の場面で実践できるアンガーマネジメントを中心にお伝えしました。

管理職の皆さまが日々の育成で直面する場面として、例えば次のようなケースがあります。

- ・ 何度指導しても改善しない
- ・ 不機嫌そうで話しかけにくい
- ・ 言い訳が多い
- ・ 批判的、否定的なことばかり言う
- ・ 指導したことを素直に受け入れない



このような状況では、誰でもイラッとしたり、カチンときたりすることがあります。しかし、その場の怒りに任せて対応してしまうと、相手の成長につながりにくいだけでなく、場合によってはハラスメントと受け止められてしまう可能性もあります。

そのため、まず大切なのは、指導する側が冷静に落ち着いて対応できる状態をつくることです。

今回はそのための考え方と、相手の状況やタイプに応じて実践できる「3ステップ」をご紹介します。

グループワークでは初対面のメンバー同士とは思えないほど、和やかで活発な意見交換が行われました。

発表では、講師自身も「その視点は思いつかなかった」と感じるような、解答も数多く共有され、大変学びの多い時間となりました。

怒りは、人から人へと連鎖をしていく感情です。しかし、その連鎖は誰か一人が止めることもできます。

一人ひとりの行動は決して小さなものではありません。アンガーマネジメントを少しずつ実践することが、職場の良好なコミュニケーションにつながり、ハラスメントのない風通しのよい組織づくりへとつながっていきます。

今回の研修が、皆さまの日々の部下育成やマネジメントの一助となれば幸いです。

「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版が公表されました

厚労省が7月16日、「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版を公表しました。

事業主の対策が義務となっているパワハラ・セクハラ・マタハラ（妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント）と、カスタマーハラスメント、求職者等セクシュアルハラスメントについて、ハラスメントに当たる行為を解説するとともに、「事業主の方針の明確化」「相談体制整備」「事後対応」「再発防止」など、事業主が講ずべき措置が具体的に整理され、各種資料も収録されています。

◆活用にあたって

就業規則・ハラスメント規程の規定例や社内掲示・社内周知の文例なども、収録されています。

管理職・人事担当者向けの研修資料や相談窓口担当者の対応マニュアルの作成、従業員説明会での周知などに活用するとよいでしょう。

ブレインスターでは、外部相談窓口の委託や各種研修も承ります。詳しくは担当まで。

誕生石 365日

9月2日の誕生石



グレーセミバロックパール

宝石言葉：勝ち取る愛
落ち着いたグレーの色味をしているパールです。またセミバロックとはやや丸みをくずした真珠をいいます
かしこまらずに、カジュアルに着けるところがいいですね!!



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: <https://brainstar.jp>

「健康保険法施行令等の一部を改正する政令（令和8年政令第240号）」などにより、高額療養費制度の見直し（高額療養費算定基準額の引上げ、年間上限の創設、所得区分の細分化など）が図られ、令和8年8月1日、令和9年8月1日に、段階的に施行されます。

令和8年8月1日からの見直しについて、厚生労働省からリーフレットが公表されていますので、確認しておきましょう。

………令和8年8月から高額療養費制度が見直されます（厚生労働省のリーフレットから抜粋）………

高額療養費制度とは？

ひと月に医療機関に支払った額が高額になった場合に、定められた上限額を超えて支払った額を払い戻す制度です。上限額は、個人や世帯の所得に応じて決まっています。

公的医療保険制度の持続可能性の確保

高額療養費の上限額が変わります

月単位の自己負担について、将来にわたり制度を維持するため、医療費の伸びや所得に応じてご負担いただきます。ご理解をお願いいたします。

長期にわたり治療が必要な方のセーフティネット機能の強化

新たに年間の上限額が新設されました

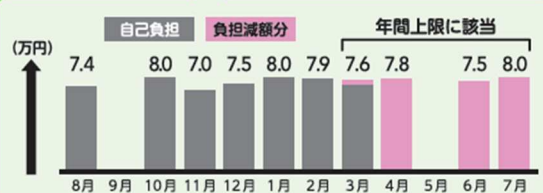
月ごとの自己負担額が積み上がっても、年間の上限額に達した後は、それ以上の医療費については、**保険者から還付を受けることができます。**

※年間とは8月から翌年の7月までをさします

年間上限額の新設により、
以下の方は医療費負担が軽くなる場合があります。

- これまで「**多数回該当**」に該当しなかった方
- 見直しにより「**多数回該当**」の対象から外れる方
- 現在、**毎月高額療養費**を利用している方
- 極めて**高額な医療**を受けた方

例：これまで多数回該当に該当しなかった方
(区分：年収約370万円～約770万円)の場合



★がんなどで、長期療養が必要となっても、このようなセーフティネットがあることは、従業員の方々に伝えておくとういかもしれません。

以下。厚生労働省のHPより

今回の高額療養費制度の見直しでは、制度全体の持続可能性の確保の観点から、低所得の方の負担に配慮しつつ、主に療養期間が短期の方に追加のご負担をお願いする一方で、「多数回該当」の金額を維持（※1）した上で、新たに「年間上限」を設ける（※2）とともに、年収200万円未満の方の「多数回該当」の金額を引き下げるなど、長期療養者や低所得者へのセーフティネット機能を強化しています。

長期療養者への配慮の観点から、「多数回該当」の金額を維持するとともに、長期にわたり治療を継続されている方がご不安に感じる「将来の医療費負担」に見通しを立てやすくなるよう、新たに年単位の上限額（「年間上限」）を設けます。（令和8年8月から）

また、低所得者への配慮の観点から、「年収200万円未満の課税世帯」の多数回該当の金額を引き下げます（▲同25%）。（令和9年8月から）

（※1）「多数回該当」とは、直近12か月の間に高額療養費に該当した月が3か月以上ある場合は、4か月目以降は自己負担限度額が更に軽減される仕組みです。今回の見直しでは、長期に継続して治療を受けている方の経済的負担を増加させないために、「多数回該当」の金額を据え置くこととしています。

（※2）月ごとの自己負担額が積み上がっても、年間の上限額に達した後は、それ以上の医療費については、保険者から還付を受けることができます。（年間とは、8月から翌年7月までを指します。）

適用済み改正

高年齢雇用継続給付・介護休業給付・育児休業給付の 支給限度額等の変更(令和8年8月～)

令和8年8月から、雇用保険の給付である高年齢雇用継続給付・介護休業給付・育児休業給付の支給限度額等が変更されています。

これらの給付は、雇用保険の被保険者である従業員に支給されるものですが、企業としても、以下で紹介する変更の内容は把握しておきたいところです。

高年齢雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金・高年齢再就職給付金）

●**支給限度額**： R8.7.31 まで 386,922 円 → R8.8.1 から 397,369 円

支給対象月に支払いを受けた賃金の額が支給限度額（397,369 円）以上であるときには、高年齢雇用継続給付は支給されません。また、支給対象月に支払いを受けた賃金額と高年齢雇用継続給付として算定された額の合計が支給限度額を超えるときは、397,369 円－（支給対象月に支払われた賃金額）が支給額となります。

●**最低限度額**： R8.7.31 まで 2,411 円 → R8.8.1 から 2,562 円

高年齢雇用継続給付として算定された額がこの額を超えない場合は、支給されません。
〈補足〉60 歳到達時の賃金が上限額超又は下限額未満の場合、賃金日額ではなく、上限額又は下限額を用いて支給額を算定しますが、その上限額又は下限額も変更されています。

介護休業給付（介護休業給付金）

上限額： R8.7.31 まで 356,574 円 → R8.8.1 から 366,222 円

育児休業給付（出生時育児休業給付金・育児休業給付金）

出生時育児休業給付金

上限額（支給率 67%）： R8.7.31 まで 302,223 円 → R8.8.1 から 310,290 円

育児休業給付金

上限額（支給率 67%）： R8.7.31 まで 323,811 円 → R8.8.1 から 332,454 円

上限額（支給率 50%）： R8.7.31 まで 241,650 円 → R8.8.1 から 248,100 円

出生後休業支援給付（出生後休業支援給付金）

上限額（支給率 13%）： R8.7.31 まで 58,640 円 → R8.8.1 から 60,205 円

育児時短就業給付（育児時短就業給付金）

●**支給限度額**： R8.7.31 まで 471,393 円 → R8.8.1 から 484,121 円

支給対象月に支払いを受けた賃金の額が支給限度額（484,121 円）以上であるときには、育児時短就業給付は支給されません。また、支給対象月に支払いを受けた賃金額と育児時短就業給付として算定された額の合計が支給限度額を超えるときは、484,121 円－（支給対象月に支払われた賃金額）が支給額となります。

●**最低限度額**： R8.7.31 まで 2,411 円 → R8.8.1 から 2,562 円

育児時短就業給付として算定された額がこの額を超えない場合は、支給されません。

疲労測定アプリ「疲労 checker 簡易版」をご存知ですか？

◆ゲーム形式で眠気や疲労の計測ができます

このアプリは、過労死や過重労働による健康障害の予防に関する調査研究を目的に 2014 年に設立された過労死等防止調査研究センター（RECORDs：Research Center for Overwork-Related Disorders）によって開発された、ゲーム形式で疲労のセルフチェックを行うことができる無料の Web アプリです。企業が組織の疲労状態を計測するために利用することもでき、スマートフォンでの利用が推奨されています。

◆疲労と過労の違い

日常生活で感じる疲労は、基本的に睡眠など休むことによって回復に向かうと考えられており、無理をし過ぎないようにするためのブレーキ役として疲労を感じます。

しかし、疲労が大きくなると過労にシフトし、休日や睡眠をとっても、なかなか回復しなくなってしまいます。ですから、疲労が過労になる前に回復できるような働き方や休み方が重要です。

暑い日が続き体力を消耗しがちな季節ですので、負担がかかり過ぎていないか、チェックしてみたいかどうか。

