



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 7F
 TEL: 078-361-2031 FAX: 078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
 TEL: 079-286-5030 FAX: 079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp
 発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

<代表 庄司 茂 より一言>



帝国データバンクが行った調査(※)の結果によると、BCP(事業継続計画)を策定していなかった企業のうち28.7%で、新型コロナのオミクロン株拡大を機に策定を検討しているそうです。一方、策定予定のない企業も24.3%となっています。策定済みの企業は38.0%ありましたが、うち20.6%は見直しの予定はないとのこと、対応にはバラツキも見られるようです。オミクロン株については、これまでに比べて持病のある高齢者等以外では重症化する割合は少ないともみられており、これまでの対応のまま様子見という企業も多いようです。ただ、BCPは感染症対策だけでなく、災害、システム障害や不祥事といった危機的状況にも備えるものです。コロナ対応が一段落しているのであれば、次の対策にも取り組みましょう。地震・火山噴火等、災厄はまさかというタイミングにこそ起きがちです。平時において危難のときを思う、の心掛けで備えておくべきでしょう。BCPは、会社が被る甚大な影響を防ぐ目的もありますが、社員の安全配慮義務がある会社の責任として取り組み、状況に合わせて継続的に見直していく必要があります。見直しの過程で、業務の非効率な部分や無駄なものも発見できるかもしれません。取引先からの信頼が向上したり、補助金や税制上の優遇につながったりする場合がありますので、この機会に策定に取り組んでみてはいかがでしょうか。(※)「オミクロン株の感染拡大を踏まえた事業継続計画(BCP)に関する企業の動向アンケート」

事業復活支援金の申請受付がスタート

◆事業復活支援金とは？

事業復活支援金の申請受付が開始されました。**新型コロナウイルス感染症により大きな影響**を受ける中堅・中小・小規模事業者、フリーランスを含む個人事業者に対して、**事業規模に応じた給付金が支給**されるものです。**申請期間は5月31日まで**とされ、給付上限額は、中小企業で最大250万円、個人事業者で最大50万円です。

以下の①②を満たす事業者が、業種や所在地を問わず給付対象となり得ます。

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業者
- ② 令和3年11月～令和4年3月のいずれかの月の売上高が、平成30年11月～令和3年3月までの間の任意の同じ月の売上高と比較して**50%以上または30%以上50%未満減少した事業者**

◆給付対象外の例

「①新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業者」ではないと判断される例として、以下のものが挙げられています。

- ・実際に事業収入が減少したわけではないにもかかわらず、通常事業収入を得られない時期(事業活動に季節性があるケース(例:夏場の海水浴場)における繁忙期や農産物の出荷時期以外など)を対象月とすることにより、算定上の売上が減少している場合

- ・売上計上基準の変更や顧客との取引時期の調整により売上が減少している場合 等

そのほか、持続化給付金等で不正受給を行った者、公法人、風営法上の性風俗関連特殊営業として届出義務のある者、政治団体、宗教法人は給付対象外としています。

◆申請方法

登録確認機関による事前確認の後、事業復活支援金事務局が設置する申請用のWEBページから申請できます。なお、一時支援金または月次支援金の既受給者は、原則として改めて事前確認を受ける必要はありません。また、オンラインでの申請が困難な方向けに、申請のサポートを行う会場が全国に設置されています。

コロナ禍にこそ活用したいストレスチェック制度

◆実施目的

ストレスチェック制度は、定期的に従業員のストレスの状況について検査を行い、従業員にその結果を通知することで、**自らのストレスの状況についての気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させることを目的**として実施されるものです。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は社会生活に様々な影響を及ぼし、従業員の働き方も大きく変化しました。歓迎会や新年会・忘年会といった飲食を伴った従業員同士の交流は大きく制限され、**在宅勤務の導入によりリアルなコミュニケーションが減るケースも見られます**。このようなコミュニケーションの問題を解消する取り組みを行っている企業もありますが、**コロナ禍が長引く**



ことで、従業員に少なからずストレスがかかっていることでしょう。その対策としてストレスチェック制度が期待されます。

◆実施方法

実施方法はストレスチェックができる用紙を従業員に配布したり、WEBで行ったりと様々ですが、常時使用する労働者が50人以上の事業所は、**1年に1回、行うことが義務になっています**。チェックする項目は、「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」「周囲のサポート」、の3領域を含むことになっています。具体的なチェック項目が法令で定められているわけではなく、厚生労働省は57項目ある「職業性ストレス簡易調査票」により実施することを推奨しています。このような調査票を用いるほか、実施に関してサポートする外部サービスを利用することも多いかと思われます。

◆実施後の対応

ストレスチェックを実施した後は、**従業員に結果を通知するとともに、高ストレスと評価された従業員について、本人から申出があったときには医師による面接指導を行うことが義務付けられています**。さらに、その面接指導での医師の意見を勘案し、必要があるときは、従業員に対して就業上の措置を講ずることが求められます。

会社主導の異動には十分な情報提供が活躍のカギ

新年度も間近となり、人事異動の検討・実施がされる頃かと思えます。今回は、パーソル総合研究所が実施した「一般社員層（非管理職層）における異動配置に関する定量調査」（実施期間令和3年7月21日～8月1日）より、会社主導による異動配置を行う際に、会社に求められる点を紹介します。

◆会社主導異動をネガティブに受け取った層は25.4%

調査結果では、**会社主導の異動について、納得していない、かつネガティブに受け取っている層は25.4%**でした。また、上司から「異動の理由について、十分な説明があった」とした層は40%に留まっています。

◆異動後の活躍・適合を促進する配置前後の要因

しかしながら、同調査・分析では、**上司・組織による異動理由の十分な説明や、異動後の役割・期待感を伝えるなどのコミュニケーション、異動後の部門間による連携・協働の期待が**、本人の異動に対する肯定的な受け止め方（ポジティブに受け取った・納得していた）や異動

後の活躍適合の見通し（今までの経験を活かして活躍できそうなど）を高め、**異動後の活躍・適合度を促進することが示唆されています**。

また、異動後の上司からのコミュニケーション、例えば、新しいポジションでの役割や期待感を伝えてくれた（役割・期待感の通知）、今後のキャリアについて相談ができた（キャリア相談）、本人のスキルや経験・知識を把握してくれた、本人の強みや弱みを理解しようとしてくれた（部下理解）などが、本人の異動後の活躍・適合度を促進していることも示唆されており、**異動前後の十分な情報提供、コミュニケーションの促進が、その後の活躍のカギ**となるようです。

3月からの協会けんぽの健康保険料率

協会けんぽの健康保険料率は例年、3月分（4月納付分）より見直しが行われており、**令和4年度の保険料率が公表**されました。佐賀県が最高の11%、新潟県が最低の9.51%となります。**兵庫県は10.13%**と前年度の10.24%から引き下げられ、**大阪府は10.22%**と前年の10.29%から引き下げられます。

自社で給与計算をされている会社様は、**3月分（4月納付分より）健康保険料の控除についてご注意ください**。

※**40歳から64歳**までの方（介護保険第2号被保険者）は、上記保険料率に**全国一律の介護保険料（1.64%）**が加わります。

<事務所からのご案内>

■パワハラ対策セミナー（経営者・管理者向け）

4月よりパワハラ防止法が改正され、これまで中小企業には努力義務であったパワハラ防止措置が義務付けされます。パワハラとは何かという基本から職場での具体的な対応まで、快適な職場環境作りをスムーズに行えるようにオンラインにてセミナーを実施いたします。

自身が業務でしていることや職場で見聞きすることは、パワハラにあたるのではないかと、あたるとして解決に向けてどのように対応をすればよいのか等、気になることがある方はぜひセミナーにご参加ください。

【日時】 3月29日（火） 10:30～12:00
15:30～17:00

【場所】 オンライン（ZOOM）

【対象】 経営者・管理者

【参加費】 1名2,000円（顧問先様 無料）