



# いとう労務経営事務所 便り 【157】

## 企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041 FAX:0568-95-0044

Email: itotaeko@aqua.ocn.ne.jp

HP: <http://www.ito-roumu.jp/>

特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

### 4月から出産育児一時金が増額されます

#### ◆出産育児一時金とは？

出産育児一時金とは、健康保険等の被保険者が出産したとき(妊娠 85 日以後の生産(早産)、死産(流産)、人工妊娠中絶)、出産に要する経済的負担を軽減するため、一定の金額が支給される制度です。

#### ◆42万円から50万円に増額へ

出産育児一時金の支給額は、公的病院における出産費用等を勘案して定められており、現在は原則 42 万円(本人支給分 40.8 万円+産科医療補償制度の掛金分 1.2 万円)ですが、この4月 1 日から1児につき 50 万円が支給されます。

産科医療補償制度とは、医療機関等が加入する制度で、加入医療機関で制度対象となる出産をされ、万一、分娩時の何らかの理由により重度の脳性まひとなった場合、子どもとご家族の経済的負担を補償するものです。

#### ◆出産費用の状況等

厚生労働省の令和4年 10 月 13 日第 155 回社会保障審議会医療保険部会資料によると、出産費用(正常分娩)は年間平均1%前後で増加しています。

令和3年度における出産費用(公的病院・正常分娩)の状況を都道府県別にみると、一番高いところで東京都の 56 万 5,092 円(平均値)、一番低いところで鳥取県の 35 万 7,443 円(平均値)、全国では 45 万 4,994 円(平均値)です。

出産費用の増加要因や地域差の要因として、医療費水準や物価水準、私的病院の割合、妊婦の年齢等がありますが、最も大きい要因は地域の所得水準となっています。

#### ◆出産育児一時金の支給方法(直接支払制度・受取代理制度)

出産にかかる費用に出産育児一時金を充てることがで

きるよう、協会けんぽまたは健保組合から出産育児一時金を医療機関等に直接支払う仕組み(直接支払制度)があります。出産費用としてまとまった額を事前に用意する必要がないので、被保険者の負担は軽減されます。

また、直接支払制度では、事務的負担や資金繰りへの影響が大きいと考えられる施設(年間の分娩件数が 100 件以下または収入に占める正常分娩にかかる収入の割合が 50%以上で、厚生労働省へ届け出た診療所・助産所)については、医療機関等が被保険者に代わって出産育児一時金を受け取る「受取代理」制度を利用することができます。

### 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化

#### ◆法定雇用率が令和8年に2.7%に

令和5年度より、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令(令和5年政令第 44 号)」などの公布により、障害者の法定雇用率が引き上げられることになりました。

民間企業の法定雇用率は、令和5年度は現行の 2.3%のまま据え置きとなり、令和6年4月に 2.5%、令和8年7月に 2.7%に段階的に引き上げられることとなります。つまり、現在、従業員を 43.5 人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用しなければなりません。令和6年4月からは 40 人以上、令和8年7月からは 37.5 人以上に1人の割合で障害者の雇用が義務付けられることとなります。

また、障害者を雇用しなければならない事業主は、毎年6月1日時点での障害者雇用状況をハローワークへ報告、障害者雇用推進者を選任(努力義務)する必要があります。

### ◆除外率は10%引下げに

障害者の雇用が一般的に難しい業種について、雇用義務の軽減を認める「除外率制度」は、令和7年4月からはそれぞれ10ポイント引き下げられます。除外率設定業種としては、貨物運送取扱業、道路貨物運送業、道路旅客運送業、警備業、建設業・湾港運送業、医療業、高等教育機関、鉄鋼業、金属鉱業、児童福祉事業、特別支援学校、小学校、幼稚園、幼保連携型認定こども園等があります。

### ◆障害者の算定方法が変更

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間で働く精神障害者については、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。また、令和6年4月からは、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者および重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

その他、障害者雇用のための事業主支援の強化のために、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や、既存の障害者雇用関係の助成金の拡充が予定されています。

### 【厚生労働省リーフレット「障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

### 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

でも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いくようです。

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、ぜひ弊所にご相談ください。

### 【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」】

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/harassment.html>

### 黒柴 夢ちゃんから一言



みなさん、こんにちは。

すっかり春ですね。

桜の開花も間近です。今年はお花見に繰り出す人も多いのではないのでしょうか？

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症対策として、令和5年3月13日よりマスク着用のルールを見直しました。

今後は個人の主体的な選択を尊重し、着用は個人の判断に委ねることを基本としました。

ただし、事業所が感染対策上または事業上の理由により利用者や従業員にマスクの着用を求めることは許容されています。

政府が公表したガイドラインなど参考にしながら、自社の対応を考えていきましょう。