

最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援策を公表します

「未来への投資を実現する経済対策」（平成28年8月2日閣議決定）においては、「最低賃金引上げの環境整備として、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を推進・拡充する」とされています。

これを踏まえ、業務改善助成金及びキャリアアップ助成金等について、助成額等の拡充などを盛り込んだ平成28年度第二次補正予算案が8月24日に閣議決定されましたので、その内容について公表します。

○拡充のポイント（助成金の支給にあたっては補正予算が成立することが前提となります。）

【業務改善助成金】

支給対象を事業場内最低賃金が800円未満の事業場から1,000円未満の事業場に拡充するほか、引上げ額に応じた助成コースを追加し、助成率も拡充します。

【キャリアアップ助成金（賃金規

定等改定（処遇改善コース）】

中小企業が有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、昇給した場合に助成額を加算します。

また、特例的に、平成28年8月24日以降に上記のとおり取り組んだ事業主を加算措置の対象とします。

申請のあった企業において、生産性の向上が認められる場合は、さらに増額します。具体的な生産性要件については、追って厚生労働省のホームページに掲載されま

す。

◎詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。

生活習慣病とは

「食習慣、運動習慣、休養、喫煙、飲酒等の生活習慣がその発症、進行に関与する疾患群」と定義されています。代表的なものとしては、がん、高血圧、糖尿病、脳血管疾患、虚血性心疾患などがあります。日本人の約6割の方が、がん、脳血管疾患、虚血性心疾患で亡く

なっており、元気で長生きのためには、生活習慣病にかからないことが基本になります。

高血圧や糖尿病などは、一度かかると長期にわたって治療を続ける必要があります。十分に治療がされないで重症化し、さまざまな合併症を引き起こす原因になります。

予防のためには、普段から食べ過ぎやお酒の飲み過ぎに注意し、体を良く動かすこと、十分な睡眠とストレスの解消を図ることなどが大切です。

肥満気味の方は、肥満を解消することが大切です。

食事の取り方

1. 腹八分を守って食べ過ぎない。肥満している方は、油（脂）を多く使用した料理や菓子類や砂糖の入った飲み物の取り過ぎに注意しましょう。
2. いろいろな食品をバランス良く食べる。
3. 食事は、主食・主菜・副菜、汁物などを揃え、いろいろな食品をバランス良く食べましょう。
3. 朝、昼、夕の3食を欠かさずに食べる。

朝食は1日の始まりのエネルギー

ギン源になります。立ち食いそば1杯、おにぎり1個でも食べないよりましです。

4. 味付けは、薄味を心掛ける。普段から薄味を心掛けましょう。

血圧の高い方は、漬け物や佃煮、練り製品、干物、肉類の加工品、めん類、汁物など塩分を多く含む食品を1日にいろいろ食べないようしましょう。

5. 果物や牛乳・ヨーグルトなどを毎日取る

（公益社団法人千葉県栄養士会 会長 長谷川 克己）



会員組合構成員事業主の皆さまへ

次世代育成支援対策推進センター（千葉県中央会）からのお知らせ

○少子化や共働きの増加に対応した働き方を整備

本会では、厚生労働大臣より「次世代育成支援対策推進センター」の指定を受け、一般事業主行動計画策定のためのご相談をお受けしております。

☆一般事業主行動計画の策定・届出について

一般事業主行動計画（以下「行動計画」）とは、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

☆行動計画策定の流れ

①自社の現状・ニーズ等を把握

- ◎行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、従業員のニーズを把握します。
- ◎例えば、過去5年程度を遡って以下のような事項を調べます。自社の課題が見えてくるはずですよ。▽妊娠・出産を機に退職する従業員がどれくらいいるか。▽子育て中の従業員がどれくらいいるか。▽育児休業、子の看護休暇、育児のための柔軟な働き方などの、性別や年齢別の利用者数はどうなっているのか。平均的な利用期間はどのくらいか。休業者が行っていた業務は、どのように処理されているか。
- ◎また、従業員のニーズを把握するにあたっては、以下のような項目を調べます。
▽ワーク・ライフ・バランス支援制度の認知度、利用意向▽現在の支援制度に対する満足度▽仕事と子育ての両立で苦労している点▽労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望▽今後、会社で検討・実施してほしい支援制度 など

②行動計画内容を決定

- ◎課題の優先順位づけ…ある程度課題が見えてきたら、各課題に優先順位をつけます。雇用環境の改善には一定の期間を要します。経営層の判断も仰ぎながら、優先順位を決定することも必要となるでしょう。
- ◎目標を決める…次に行動計画として盛り込むのにふさわしい目標を決定します。現状分析により得られた情報から、「行動計画策定指針」の「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項」に掲載されている項目を、行動計画の目標としましょう。目標はいくつでも設定できます。
- ◎目標は可能な限り、定量的な数値目標としましょう（例 平成〇〇年までに育児休業取得率を男性〇%、女性〇%とする）。
- ◎自社の両立支援の取組をチェックできる両立指標も活用してみましょう。
- ◎目標の計画期間を決める…計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定します。

③行動計画を公表し、従業員に周知を図る。

- ◎一般への公表…行動計画を策定したら、策定の日から概ね3ヶ月以内に、その計画を一般に公表します。公表の方法として、自社のHPへの掲載、厚生労働省が運営するサイトである「両立支援ひろば」への掲載、県の広報紙・日刊紙への掲載などがあります。インターネットが使用できない企業では、事業所の見やすい場所への掲示や備え付けでも差し支えありません。
- ◎従業員への周知…行動計画を策定したら、策定の日から概ね3ヶ月以内に、その計画を従業員に周知します。周知の方法として、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、従業員への配布、電子メールでの送付・イントラネットへの掲載などがあります。

④行動計画を策定した旨を千葉労働局へ届け出る

- ◎行動計画を策定したら、策定の日から概ね3ヶ月以内に、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）を郵送、持参、電子申請により、千葉労働局雇用均等室に届け出て下さい。なお、行動計画そのものを添付する必要はありません。

⑤行動計画を実施。

- ◎行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みます。

お問合せ

ご相談は本会経営支援部 渡邊（推進員）、堀江まで（☎ 043-306-3282）