

事務所だより

第201号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

治療と就労の両立支援(その2)

改正労働施策総合推進法(令和7年法律第63号)により、令和8年4月1日から、

職場における治療と就業の両立支援の取組が、事業主の努力義務になりました。事業者に対して、病気等の治療をしながら働くことを希望する人が働き続けられる職場の環境整備が必要な両立支援の措置を講ずることが求められています。

どのような取組みを行えば治療と仕事の両立を支援できるのか、前月に引き続き、厚生労働省関連のホームページ『治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト 治療と仕事の両立支援ナビ』を基にご紹介します。

両立支援に向けた環境整備を行う

次に、治療と仕事の両立支援に向けた環境整備のための

事前準備について、疑問を解消していきましょう。

【Q1】治療と仕事の両立支援実務担当者として具体的な取組方法を知りたいです。
【A1】「治療と就業の両立支援指針」に示されている次の(1)から(5)までの取組方法を理解し、進めていきましょう。各項ごとに事例が掲載されていますので、参考にしてください。

(1) 事業主による基本方針の表明等と労働者への周知
基本方針や事業場内ルールは、全ての労働者に行きわたるようリーフレット

の作成・配布や社内報への掲載など、事業場に応じた効果的な方法で周知してください。
(2) 研修等による意識啓発
すでに多くの研修を行っている場合、メンタルヘルス等

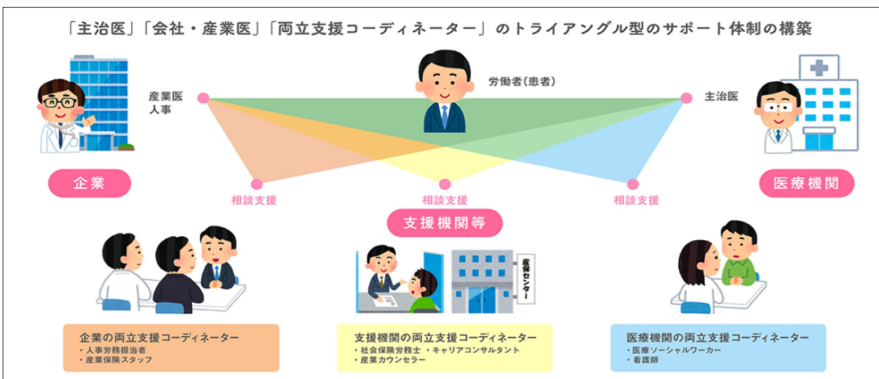
既存の研修に追加することも考えられます。また、厚生労働省が作成している研修資料も活用してください。

(3) 相談窓口などの明確化
治療と仕事の両立支援は、基本的には労働者本人からの申し出をもとに進めることとなります。既存の相談窓口に設置し、メール・電話・対面等での相談・申し出を受けることも可能です。ただし申し出があった場合の情報取り扱いは、あらかじめ明確にしておいてください。

(4) 治療と就業の両立支援に関する制度、体制等の整備
利用しやすい休暇制度として、時間単位の年次有給休暇、病気休暇、傷病休暇などです。また、勤務制度として、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度、試し出勤制度などです。

(5) 事業場内外の連携
治療と仕事の両立支援の取組に当たっては、事業場内外の連携が重要です。

事業場内の専門職としては主に産業保健スタッフが挙げられます。



事業場外では、主治医との連携や、必要に応じて、主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等や、都道府県労働局、都道府県の産業保健総合支援センター、保健所等の保健師、社会保険労務士等の支援を受けることも考えられます。

アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

給与計算代行 + 社会保険関係手続

給与計算には欠かせない入退社手続等に関連手続もサポートいたします。

給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

人材確保等支援助成金

(外国人労働者就労環境整備助成コース)

この助成金は、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組み事業主に対して、助成するものです。雇用保険被保険者となる外国人労働者(特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」を除く)を雇用している事業主が支給対象となります。

☆給付金の概要

主な受給要件

- ① 外国人労働者を雇用している事業主であること
- ② 認定を受けた就労環境整備計画に基づき、外国人労働者に対する就労環境整備措置(1及び2の措置は必須、3～5のいずれかを選択)を新たに導入し、外国人労働者に対して実施すること

1. 雇用労務責任者の選任
 2. 就業規則等の多言語化
 3. 苦情・相談体制の整備
 4. 一時帰国のための休暇制度の整備
 5. 社内マニュアル・標識類等の多言語化
- ③ 就労環境整備計画期間終了後

の一定期間経過後における外国人労働者の離職率が15%以下であること(外国人労働者数が2人以上10人以下の場合は、6ヶ月経過後の外国人労働者離職者数が1人以下であること。)

※このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

受給額

受給要件をすべて満たした場合に、1制度導入につき20万円(上限80万円)が支給されます。

Q 同月内に2回目の賞与(一時金)を支給することになりました。社会保険料の計算上の注意点を教えてください。

同月内で2回支給する賞与の社保料

A 社会保険料の算出について、以下のとおり行ってください。

1 回目の賞与では、通常どおり社会保険料率を用いて計算します。

2 回目の賞与では、以下の手順で計算します。

- ① 1回目と2回目の賞与を合計する。
- ② ①の合計額に健康保険料率、介護保険料率(※)子ども・子育て支援金率、厚生年金保険料率(※)を乗じて社会保険料を算出する。(※)＝該当者のみ
- ③ ②の算出額から1回目の賞与で徴収した社会保険料を控除する。

③で算出された額が2回目の社会保険料となりますが、実際に支払われた賞与額(税引き前の総支給額)から1,000円未満を切り捨てた額(標準賞与額)が健康保険は年度累計573万、厚生年金は月150万の上限がありますので、①の合計時に注意が必要です。

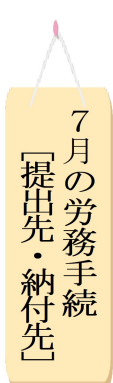
事業主から外部の機関又は専門家等(以下「外部機関等」という)に委託した場合は、支払が完了した次の経費等が支給対象経費として考えられます。

- ・ 通訳費、通訳機器導入費(雇用労務責任者と外国人労働者の面談に必要な通訳機器の導入に限る)
- ・ 翻訳料、弁護士、社会保険労務士等への委託料(外国人労働者の就労環境整備措置に要するもの)
- ・ 社内標識類の設置・改修費(多言語の標識類に限る)

☆給付金受給までの流れ

受給の流れは次のとおりです。

- ① 計画期間を3か月以上1年以内に設定した就労環境整備計画を作成し、本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出します。
- ② 就労環境整備措置を導入します。前掲の「3. 苦情・相談体制の整備」と「4. 一時帰国のための休暇制度の整備」を選択したときは、労働協約または就業規則に明文化してください。
- ③ 就労環境整備措置を計画どおりに実施します。
- ④ 就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月経過した翌日(例外あり)から2か月以内に
- ⑤ 助成金決定後に受給



- 10日
 - 健保・厚年の算定基礎届の提出期限
 - 「年金事務所または健保組合」
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出(前月以降に採用した労働者がいる場合)
 - 「公共職業安定所」
- 労働保険年度更新の提出期限
- 「労働基準監督署」

- 労働保険料の納付(延納第1期分)
- 「郵便局または銀行」
- 15日
 - 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出「公共職業安定所」
- 31日
 - 労働者死傷病報告の提出(休業4日未満、4月～6月分)
 - 「労働基準監督署」

○ 健保・厚年保険料の納付

「郵便局または銀行」

編集後記

先日、某医療機関での再診受付時の出来事です。係の方が「マイナンバーカードが無いと受付できません。」と大声でアナウンスをしていました。いやいや、そのアナウンスでは誤解を招きませんか?!

(ぎん)

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-503
TEL・075-611-5300
FAX・075-644-6922
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL https://k-fujita-sr.com