

特定社会保険労務士

# 高田馬場労務事務所

〒169-0075  
東京都新宿区高田馬場 4-29-30  
ビレッジ・N502号  
TEL&FAX 03-6780-0894  
メール onosato@kyuyo.biz



## 「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本計画」が変更されました

「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」は、「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（「建設職人基本法」）」に基づき、少なくとも5年ごとに検討を加え、変更しなければならないとされています。今年6月変更の主な内容は以下の通りです。

### 1 安全衛生経費に関する記載の充実

安全衛生対策項目の確認表、安全衛生経費を内訳明示するための標準見積書の作成・普及／発注者、建設業者及び国民一般に対する安全衛生経費の戦略的広報の実施

### 2 一人親方に関する記載の充実

一人親方との取引の適正化等の周知

### 3 建設工事の現場の安全性の点検等に関する記載の充実

建設機械施工の自動化・遠隔化やロボットの活用等インフラ分野のDXにおいて、安全な工法等の研究開発・普及

### 4 建設工事従事者の処遇の改善及び地位の向上に関する記載の充実

新・担い手3法や労働基準法を踏まえた「働き方改革」の推進、処遇の改善、インフラ分野のDXの推進／職業訓練の実施による事業主への支援等

### 5 墜落・転落災害の防止対策の充実強化に関する記載の充実

屋根・屋上等の端、低所（はしご・脚立）からの墜落・転落災害防止対策のためのマニュアルの作成・普及／足場点検の確実な実施のための措置の充実、一側足場の使用範囲の明確化／足場の組立・解体中の墜落・転落防止対策の充実強化

### 6 健康確保対策の強化に関する記載の追記

熱中症、騒音による健康障害防止対策／解体・改修工事における石綿ばく露防止対策等／新興・再興感染症への対応

### 7 人材の多様化に対応した建設現場の安全健康確保、職場環境改善に関する記載の追記

女性の活躍促進のための取組み／増加する外国人労働者の労働災害への対応方法等／高齢労働者の安全と健康の確保につながる取組み

働き方改革の推進や労災の防止については、当事務所がサポートできる面も多くあるかと思えます。課題を共有し、対策を進めましょう。

【厚生労働省「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」が変更されました】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_33559.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33559.html)

## ジェンダーギャップ指数(2023年) 日本は125位

### ◆昨年とほぼ横ばい、過去最低順位

世界経済フォーラム(WEF)は、6月に2023年の各国における男女格差を数値化したジェンダーギャップ指数を発表、日本の総合スコアは0.647で昨年とほぼ横ばい、146カ国中125位(G7では最下位)でした。昨年より9つランクを落とし過去最低の順位となりました。なお、1位はアイスランドで総合スコアは0.912でした。

ジェンダーギャップ指数は、男性に対する女性の割合を示しており、経済、教育、健康、政治の4つの分野のスコアをそれぞれ算出し、その平均値として0(完全不平等)から1(完全平等)で評価されます。

### ◆経済・政治分野で低水準

分野別でみると、教育(識字率や就学率の男女比)は0.997(47位)、健康(出生時性比・健康寿命の男女比)は0.973(59位)と高水準でした。しかし、経済(労働参加率の男女比、同一労働における賃金の男女格差、管理職の男女比など)は0.561(123位)、政治(国会議員・閣僚の男女比など)は0.057(138位)で他の国に比べて低い水準となっており、男女の格差があることがわかります。

### ◆2030年までに女性役員を30%に

政府は6月、経済分野でのジェンダーギャップ解消のために、「女性版骨太の方針(女性活躍・男女共同参画の重点方針)」を発表しました。そこで岸田首相は、東証プライム市場に上場する企業を対象に、2025年をめぐりに女性役員を1人以上選任し、2030年までに女性役員の比率を30%にする目標を示しました。また、女性起業家の育成・支援、女性のデジタル人材の育成やリスキリングの推進なども掲げています。

【内閣府男女共同参画局「男女共同参画に関する国際的な指数」】

[https://www.gender.go.jp/international/int\\_syogaikoku/int\\_shihyo/index.html](https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html)

【内閣府男女共同参画局「女性版骨太の方針(女性活躍・男女共同参画の重点方針)」】

<https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>

## 仕事と育児の両立支援、企業の半数が「業務に支障あり」～ 東京商工リサーチの調査より

東京商工リサーチは、全国の企業を対象に「少子化対策」に関するアンケート調査を実施し、結果を公表しました。政府が進める少子化対策のうち、仕事と育児の両立支援について、企業の半数が「業務に支障が出る」と回答する結果となっています。調査はインターネットにより実施し、有効回答5,283社を集計、分析したものです。

※調査期間は令和5年6月1日～8日。資本金1億円以上を大企業、1億円未満(個人企業等を含む)を中小企業と定義。

### ◆少子化対策の導入で「業務に支障が出る」と回答した企業は約半数

「少子化対策として、3歳までの子どもを持つ従業員の在宅勤務やフレックスタイム制の適用、就学前までの残業免除権の拡大などが検討されています。導入した場合、貴社の業務に支障が出そうなものは次のどれですか?(複数回答)」の質問に対し、「3つの選択肢のうち1つ以上支障が出る」との回答が、全企業の49.9%でした。

「支障あり」と回答した企業を規模別に見ると、「資本金1億円以上(大企業)」が51.9%、「同1億円未満(中小企業)」が49.6%と、大企業が2.3ポイント程度上回っています。

### ◆従業員が少ないほど「業務に支障あり」が低い傾向

従業員数別では、「支障あり」と答えたのは「300人以上」(59.7%)が最多でした。一方「5人未満」は25.7%で、「300人以上」と34.0ポイントもの差が見られました。従業員数が少ないほど「支障あり」と回答した企業の割合が低い結果となっています。

この結果について東京商工リサーチは、「中小・零細企業は、従業員の高齢化や採用難などで少子化対策の両立支援策が必要な年代が少ないことも要因と思われる。支援策が広がると従業員が育児に取り組みやすくなる一方、中小・零細企業では出産・育児を行う世代の雇用をさらに抑制することが危惧される」と分析しています。

### ◆産業別の最多は「製造業」、業種別の最多は「学校教育」

産業別では、「支障あり」と答えた企業は「製造業」(55.3%)が最多で、次いで「建設業」が52.8%、「小売業」が52.4%と、これら3産業では過半数を占めています。

また、業種別(母数10社以上)では、「支障あり」が最も高かったのは「学校教育」の81.8%でした。

【株式会社東京商工リサーチ「2023年「少子化対策」に関するアンケート調査】

[https://www.tsr-](https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1197745_1527.html)

[net.co.jp/data/detail/1197745\\_1527.html](https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1197745_1527.html)

### 8月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

#### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 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]

#### 31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]