

連絡先：〒160-0023

東京都新宿区西新宿1-5-11新宿三葉ビル7F
社会保険労務士事務所NKサポート

電話：03-5322-4505 FAX：03-5322-4503

e-mail：info@e-606.net

む方針を明らかにした。うつ病や認知症などの患者が増えているため、病院や診療所の整備、訪問診療の充実などを図っていく考え。

●高額療養費の月額上限引下げを検討(7月13日)

厚生労働省は、高額療養費の自己負担の月額上限を引き下げる検討に入った。所得を問わず治療が10カ月以上の長期に及ぶ場合の軽減などを実施する見込み。健康保険法などの改正案を2012年の通常国会に提出し、2015年度の実施を目指すとしている。

●災害時の行動計画「ない」会社が77%(7月20日)

東京商工会議所は、東京都内在勤者を対象にした震災に関するアンケート結果をまとめ、会社に災害時の適切な行動計画があったかとの質問に「なかった」「計画自体知らなかった」「あったが機能しなかった」と回答した人が合わせて77%に上ったことがわかった。

●被災者雇用の中小企業に職業訓練費を支給(7月25日)

厚生労働省は、「成長分野等人材育成支援事業」を拡充し、東日本大震災による被災者を新規雇用・再雇用した中小企業とその労働者に職業訓練を行った

場合、業種を問わず訓練費を助成すると発表した。「Off-JT」だけでなく「OJT」も助成対象とする。

8月の税務と労務の手續 [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]
○労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31日

○個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
○健康保険・厚生年金保険料の納付 [郵便局または銀行]
○日雇健康保険印紙保険料受払報告書の提出 [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]

当事務所より一言

体内時計というもの、ここまで研究されているのを見るとその仕組みが納得できるような気がします。

食事や睡眠のバランスを充実させることが大切なようです。是非実践されてみてはいかがでしょうか。

サマータイム制と体内時計の関係

◆サマータイム制の導入が増加

始業と終業時刻を1~2時間前倒しするなどの日本版サマータイム制を導入する企業や自治体が、関東地方を中心に増えています。

節電対策が目的ですが、生活のリズムが崩れ健康へ悪影響が出ないかと心配する声も上がっています。

◆体内時計には2種類ある

人は生まれながらにして備わる「体内時計」を持っています。この体内時計により、人は夜眠くなり、朝目覚めるというリズムを生み出します。

体内時計には2種類あり、1つは脳の神経にある「主時計」、もう1つは全身の細胞にある「末梢時計」です。この正体は酵素やホルモンなどのたんぱく質の生成を調節する遺伝子で、一定の周期で活動して体内の代謝などを停滞せずに進めています。

主時計の周期は約25時間と、人が生活する1日より長いので、自然のままでは後ろにずれていきます。このため、遅く寝るのは簡単ですが、早く寝るのが難

しくなります。

主時計は光に反応して早まる性質を持っているため、早く起きる習慣をつけるなら起床後すぐに太陽光を浴びることが効果的のようです。

◆食事の量と時間で調整

末梢時計の調整には、食事の量と時間が重要です。専門家によれば、人は9~11時間空けた後の食事によって末梢時計がリセットされるため、主時計と同調する可能性が高いと予測されます。

このため、夕食を遅くとした場合は朝食までの時間が短くなり、遺伝子の活動がリセットされにくくなります。また、朝食の献立も重要で、米やパンのほかたんぱく質も十分にとり、夕食はむしろ軽めにした方が、末梢時計の調整には効果的とされます。

中小企業の育休取得促進に向けて

◆中小企業で育休取得は難しい?

育児休業の取得は大企業ではかなり浸透してきたものの、中小企業の中には「そんな余裕はない」という経営者も少なくありません。

育休取得には職場環境の整備等、いろいろと高いハードルがありますが、取り組みを進めている中小企業もあります。

◆職場環境が大きく影響

各都道府県の労働局雇用均等室に寄せられる育児休業に関する相談は、2010年度の法改正で倍増したそうです。労働者からの相談で多いのが「育休取得による不利益な扱い」で、次いで「取得が認められない」です。

育児休業を取って復帰しようと思えるか否かは、職場環境が大きいと言えます。従業員の「残業が多いと育休を取りにくく復帰しにくい」という声を反映し、残業は事前に「会社からの指示」「自らの判断」などと申請して許可を得る仕組みを導入したことで、取得率が30%以上になった会社もあるそうです。

また、子育て支援を図る「時差出勤」や「短時間勤務」などの柔軟な働き方は、中小企業のほうが臨機応変に導入できる利点もあります。

◆国も助成金を拡充して支援

近年、ワークライフバランス(仕事と生活の調和)を実現する環境作りを中小

企業に求める動きが強まっています。

国でも中小企業の支援に力を入れており、社員100人以下の企業を対象として育休取得者1人目に70万円を支給する「中小企業子育て支援助成金」の予算は、2011年度は前年度比約13%増の36億円に増額されています。

中小企業での育休取得促進には、業務の見直しと働き方の改革がカギとなるのではないのでしょうか。

□■ 最近の動き

□■□■□■□■□■

●完全失業率が4.5%に改善(7月1日)

総務省が5月の完全失業率を発表し、4.5%(前月比0.2ポイント改善)となったことがわかった。厚生労働省が発表した同月の有効求人倍率は0.61倍で、前月から横ばいだった。

●「4大疾病」に精神疾患を追加して「5大疾病」に(7月7日)

厚生労働省は、これまで「4大疾病」として位置付けてきたがん、脳卒中、心臓病、糖尿病に新たに精神疾患を加えて「5大疾病」とし、重点的に対策に取り組