



# ソラーレ通信 >>>

>>> 2024.7

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <https://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889

Fax > 03-6712-8885

Mail > info1web3@solare-sr.com

CONTENTS >>>

1. 女性活躍 > 女性活躍の現状と政府の動向
2. 労働災害 > 忘れがちな「労働者死傷病報告」
3. 提 供 > 経営に役立つリポート
4. コ ラ ム > ソラーレスタッフより

## 1. 女性活躍

### 女性活躍の現状と政府の動向

人口減少に伴い労働力不足が懸念される中で、その対策の一つとして女性の活躍推進が注目されています。また人材確保の面だけでなく、女性の感性や能力を活かすことは、多様化するニーズにこたえる商品・サービスづくりにも寄与するとされています。本稿では、企業における女性活躍の現状と政府の動向についてお伝えします。

#### 1. 女性活躍の現状

厚生労働省が今年5月に公表した「女性活躍に関する調査」の結果で、基本的な女性活躍指標について最新データ（2023年調査）が示されました。基本的な女性活躍指標とは、①常用労働者に占める女性の比率、②管理職に占める女性の比率、③女性の管理職昇進（直近年度）——です。

まず常用労働者に占める女性の比率について、女性比率「50%以上」と回答した割合を、前回調査（2018年）と2023年調査で比較すると、常用労働者数300人以上の企業では増加、300人未満の企業では減少しています。

次に、②管理職に占める女性の比率については、2018年調査と比べ、常用労働者数にかかわらず、「0%」と答えた企業が大幅に減りました。

<常用労働者に占める女性の比率>

		常用労働者数 30～99人		常用労働者数 100～299人		常用労働者数 300人以上	
		2018年	2023年	2018年	2023年	2018年	2023年
		常用労働者に占める女性の比率	25%未満	39.9%	42.4%	33.4%	37.3%
25～50%未満	21.9%		24.2%	27.3%	25.5%	30.4%	28.4%
50%以上	38.1%		33.4%	39.3%	37.3%	37.5%	40.9%

<管理職に占める女性の比率>

		常用労働者数 30～99人		常用労働者数 100～299人		常用労働者数 300人以上	
		2018年	2023年	2018年	2023年	2018年	2023年
		管理職に占める女性の比率	0%	42.5%	23.1%	35.6%	19.7%
0.1～10%未満	5.0%		3.5%	15.8%	17.1%	37.2%	34.7%
10～30%未満	14.9%		17.9%	15.7%	20.5%	19.1%	24.6%
30%以上	22.8%		23.7%	25.0%	25.1%	18.1%	20.8%
役職なし/不明	12.1%		31.8%	8.0%	17.6%	4.8%	9.3%

※「管理職」は、課長、課長相当職、部長、部長相当職を指す

③女性の管理職昇進（直近年度）については、2018年調査と比べ、常用労働者数にかかわらず、

女性の管理職昇進「なし」と答えた企業が減りました。

#### <女性の管理職昇進（直近年度）>

		常用労働者数 30～99人		常用労働者数 100～299人		常用労働者数 300人以上	
		2018年	2023年	2018年	2023年	2018年	2023年
女性の管理 職昇進（直 近年度）	なし	28.2%	14.9%	37.6%	28.1%	39.3%	30.5%
	あり	17.6%	17.0%	26.4%	27.7%	40.7%	47.4%
	男女とも昇進 なし／不明	54.2%	68.0%	36.0%	44.2%	20.1%	22.1%

※「管理職」は、課長、課長相当職、部長、部長相当職を指す

※「昇進」は、管理職への昇進を指す

## 2. 政府の動き

これら三つの基本的な女性活躍指標について、調査報告書では「全体として、女性活躍の状況は劇的に変化していないが、少しずつ改善している状態であるといえ、道半ばである」と厳しめに評価しています。

政府は、2015年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、女性活躍推進に熱心な企業に「えるぼし」の認定を与えるなど、積極的に後押ししてきました。しかし、依然として、欧米主要国と比べて男女間の賃金格差は大きく、女性管理職の比率も国際的に低い水準にとどまっています。

このため政府は今年4月、省庁横断の「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」を設置し、男女間の賃金格差や女性の出産後の離職など、課

題の解決に向け議論を進めています。

## 3. さいごに

女性が活躍しやすい環境を整えることで、採用で人材が集まるようになったり、企業全体で仕事の進め方が効率的になったりと、プラスの効果が出た中小企業もあります。「えるぼし」の認定基準を参考に、継続就業支援、労働時間の管理、管理職比率の向上、多様なキャリアコースの提供といった取り組みを進めてみてはいかがでしょうか。

※表はすべて、令和5年度 厚生労働省委託事業  
「女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業」  
『女性活躍に関する調査』報告書より

## 2. 労働災害

### 忘れがちな「労働者死傷病報告」

雇用している労働者が工作中的けがで休業した場合、会社は所轄の労働基準監督署に「労働者死傷病報告」を提出しなくてはなりません。しかし、労災保険の給付申請は行っても、労働者死傷病報告の提出を忘れる中小・零細企業が少なくありません。本稿では、労働者死傷病報告にまつわる注意点をお伝えします。

#### 1. 提出対象となる事故

労働者死傷病報告は、災害の発生状況や原因、けがの状況などを記載する書類です。提出が義務付けられているのは、次の①または②のケースで、労働者が死亡・休業した場合です。休業が0日の場合には、提出する必要はありません。

#### 提出が義務付けられているケース

- ①労働災害（事業場外で発生した場合を含む）  
または
- ②事業場内で発生したけがや病気（勤務時間外を含む）  
により死亡または休業した場合

気をつけなければならないのは、②です。つまり、労働基準監督署に「労働災害（労災）」と認定されたケースに限らない、という点です。労災と認定されるかわからない場合、労災と認定されなかった場合、労災保険を使わなかった場合でも、②に該当すれば、労働者死傷病報告を提出しなければなりません。もちろん、①のケース（労災認定されたケース）では、うつ病などメンタル疾患で休業した際にも、提出が必要です。

例えば「会議中に心筋梗塞を発症し入院した」「会社外で営業活動中に熱中症で倒れた」「会社の寄宿舎内でけがをした」などのケースも、提出が必要なので、注意してください。

提出書類の様式や提出期限は、次のようになっています。

休業日数	提出様式	提出期限	
休業4日以上 または死亡	様式第23号	事故後、遅滞なく	
休業1～3日	様式第24号	1月～3月分	4月30日
		4月～6月分	7月31日
		7月～9月分	10月31日
		10月～12月分	1月31日

休業4日以上や死亡のケースでは、遅滞なく様式第23号を提出しなければなりません。「遅滞なく」の定義は厳密には決まっていますが、合理的な理由がない限り2週間以内、少なくとも1か月以内には提出すべきです。

この様式は、被災した労働者1人につき1枚提出します。被災労働者が複数いる場合には、人数分の枚数を提出することになります。

休業が1～3日のケースでは、四半期ごとに集計して様式第24号を提出します。

この休業日数は、災害によるけがや病気で働く事ができない期間です。所定休日であっても、働く事ができない期間であれば日数に含まれます。被災当日は、休業日数に含まずに数えます。

なお、通勤災害では通常、労働者死傷病報告を提出する必要はありません。ただし、社有車や会社が提供するバスなどでの通勤中の事故では、提出が必要になります。

## 2. 労災かくし

労働者死傷病報告を意図的に提出しない場合や、虚偽の記載をして提出した場合には、「労災かくし」と判断され、最悪の場合、刑罰（50万円以下の罰金）が科されます。

「労災かくし」が行われると、労働基準監督署による災害原因の究明ができず、抜本的な対策も講じられません。このため、厚生労働省や労働基準監督署は、労災かくしには厳しく対応しています。

送検・起訴されて、裁判で罰金刑が確定すれば、「犯罪者」になってしまいます。「交通違反の反則金と同じ」と誤った認識を持っている中小・零細企業の経営者もいますが、「労災かくし=犯罪」であることを忘れてはなりません。

## 3. さいごに

労災かくしをする意図はなくても、労働者死傷病報告のことを知らずに提出しなかったり、うっかり提出し忘れたりというケースは意外と多いものです。労働者死傷病報告を提出すべきかどうか迷うケースでは、弊事務所にご相談ください。

## Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「女性活躍の現状と政府の動向」に関連する豆知識をお伝えします。



**Q.** 「えるぼし」認定について教えてください。

**A.** 女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした事業主を認定する制度です。

認定は、「女性の採用」、「継続就業」、「労働時間」、「管理職比率」、「職場環境」の5つの評価項目について行われ、各項目の達成状況に応じて3段階の認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める「えるぼし」認定マークを使用して、女性活躍推進の取り組みを対外的にアピールできます。この認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどといったメリットがあります。

### 3. 提供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



#### 今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
#48121 (全 11 ページ)	先輩社員の本音「Z世代の部下、ここが困った……」 第 1 位はコミュニケーションの 基本といえることだった！	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Z世代の新入社員とのコミュニケーションに悩む人たちへ</li> <li>・ 新入社員の行動や態度について、思うところがあるか</li> <li>・ 具体的にどのような行動や態度が気になったか</li> <li>・ 実際に新入社員を注意したことがあるか</li> <li>・ 注意した/しなかった理由は何か</li> </ul>
#48122 (全 5 ページ)	我が社をよく知る「OB・OG 社員」を 再雇用するには？	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ OB・OG 社員の再雇用でミスマッチが減る？</li> <li>・ OB・OG 社員を再雇用する際のポイント</li> <li>・ 経営者が心得るべき注意点</li> </ul>
#48123 (全 10 ページ)	自社の成長に役立つ「補助金選び」と 採択される事業計画づくりのポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 補助金は申請すれば必ずもらえるとは限りません</li> <li>・ 目的・対象者・要件に合致したものを選ぶ</li> <li>・ 採択される事業計画づくりのポイント</li> <li>・ こんな事業計画は採択されにくい！</li> </ul>
#48124 (全 7 ページ)	【事業承継】提出期限延長。贈与税・相続税が 猶予・免除される「事業承継税制」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特例承継計画の提出期限は 2026 年 3 月 31 日</li> <li>・ 特例措置を受けるための手続きと、主な要件は？</li> <li>・ 特例措置を受けた後の諸手続きも肝心！</li> <li>・ 事業の継続が困難な場合の納税猶予税額の免除 等</li> </ul>
#48125 (全 4 ページ)	【業務効率化】郵便料金値上げに備える 効果的な対応策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対応が急務 2024 年 10 月 1 日から郵便料金が大幅値上げ！</li> <li>・ 効果的な対応策は「郵便物を減らす」「価格転嫁する」</li> <li>・ そもそもなぜ？ 郵便料金値上げの背景</li> </ul>

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889  
FAX >>> 03-6712-8885

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。



竹中 幹夫

皆さま、夏休みはどうお過ごしになる予定でしょうか。私は、母の実家がある長野県へ家族旅行を計画しています。子供の頃は年2回、お盆と冬休みに帰省していて、バーベキュー・カブトムシ採り・川遊び・雪合戦など、母の実家へ行くのが待ち遠しかったのを覚えています。今回の帰省は十数年ぶりになるので、久しぶりに再会する親戚と子ども時代の思い出話や近況報告などをして、心身ともにリフレッシュしたいと思います。



野々山 環

今年も夏休みの韓国旅行を予定しているのですが、何度も行ってるし、別に細かくスケジュール立てなくても行けるんじゃない？と行き当たりばったり系の自分とは違い、主人はきちんと計画を立てたい派なので、予定表作成はもっぱらお任せしています。

先日、スプレッドシートの計画表を共有され、「仕事じゃないんだから、家族間でスプレッドシートってどうなの…？」と思っていたのですが、これが意外に便利！

電車に乗っている時に行きたいお店の情報を見つけたら、その場で iPad から書き込んで共有できるので、家に帰ってから伝えるの忘れた（汗）ということもありません。

主人のおかげで旅行がますます楽しみになってきました！

来月は旅行の感想をお届けします。



佐々木 良

異常な暑さの日が続いていますね。室内で事務仕事をする自分としては、外で仕事をする方々は本当にすごいなと夏の時期になると強く思います。この猛暑の中での労働は、普段以上に体を疲労させていきます。こまめに水分を補給し疲労が溜まってきたら休憩をとるようにしてこの夏を乗り切ってもらいたいです！



関根 智樹

小学3年生の娘が近所の書道教室に通い始めました！1年生の時に学校の学年代表として書写展に作品を出されたことがあり、「また学年代表として書写展に出たい！」という理由も含め、「もっと字がうまくなりたい」という動機からです。他にも書道を習っている同級生もいると思うので、また選ばれるかはわかりませんが、モチベーションを保って、上達してもらえればいいなと思います。頑張れー！！



堀内 和希

ありがたいことに最近毎日忙しい日々を送っております。忙しいときはついつい気持ちも焦ってしまい、不安な気持ちになりがちです。そんな時、私が最近意識していることはまず落ち着くこと。そして冷静に優先順位をつけてスケジューリングすること。スケジューリングしたら現時点の自分に足りないものは何か？その為には誰に相談するべきか？等々考えていきます。そのように過程を分解していくと心理的負荷も少なくなり、気持ちも前向きになります。あとは有休をきちんと取得することでしょうか、リフレッシュ大事です！



大谷 裕美

短い梅雨も終わりこれから暑い毎日になりすね。自分が思っている以上の水分を摂取したほうがいいそうです。

7月からといえばお札が変わりました。1万円札は渋沢栄一様に。先日ATMでお金を下ろしたときにピカピカのピン札で出会ったときはテンションが上がりました。

新千円札の北里柴三郎様は、破傷風の治療法を開発した細菌学者です。だいぶ昭和の映画ですが『震える舌』は破傷風に感染してしまった5歳くらいの女の子と看病する家族(父、母)の闘病の日々を描いた過酷の場面の多い作品です。映画は『八つ墓村』を手掛けた野村芳太郎監督なこともあってホラー作品となっております。しかし実話との事で北里柴三郎様の高度な研究のおかげで救われた命が多々あることに感謝の気持ちに堪えませんでした。

父親役は渡瀬恒彦、母親役は十朱幸枝、子供役の方の迫真の演技が素晴らしい!



樋田 美奈子

「本当の夏が来た～、生きている眩しさ。本当の夏が来た～、真っ直ぐな目をした君がいる。」昔、西武球場で渡辺美里のコンサートに良く行った樋田です!

もう夏が来た～、って感じですね。

先月は、彬子王女著の「赤と青のガウン」をご紹介しますとお伝えしましたが、時期が都知事選と重なり、立候補した、石丸伸二氏が気に入り、彼の本を一気に読了してしまったので、こちら、石丸伸二著の「覚悟の論理」をご紹介しますと思います。覚悟を決める時は、感情ではなく戦略(理性)を基に決断するべきであると言っています。「覚悟」って、私は、情熱的なイメージを抱くのですが、彼が考える「覚悟」は、情熱や使命感とは異なります。何かをしたいと思うときには、まず理性が必要であり、自分はどうありたいか、何に自分という存在を使うか。その目的に向かって、戦略を立てる。リスクとリターンを分析し、「やったほうが得だ」と判断したことをする。情熱とはむしろ逆。極めて冷静に、醒めた状態で思考した結果、おのずと決まってくるもの。それが「覚悟」です。と言っていました。彼の思考法は、とても勉強になりました。都知事選後に書いていますので、その後のインタビューには賛否両論はありますが、彼が言っていた、「政治屋」と「政治家」の違いについてこの本を読めば納得でした。

次回、ご紹介する本は、彬子王女著の「赤と青のガウン」にしたいのですが、気になる本があるので、どちらにするかはまた来月としたいと思います!

それでは、アディオス!



伊藤 紀代美

3連休に富士山に登ってきました。登山はほぼ未経験の中年。周囲からの心配の声もあり、ガイド付きツアーに申し込みました。山小屋に泊まり、翌朝山頂を目指す1泊2日の行程で挑戦することに。初日は嵐のような悪天候。ずぶ濡れになりながらも何とか8合目まで到達。山小屋では高山病の症状も出始め、雲行きは不穏。明けた2日目、山頂に近づくにつれ天気も体調も回復に向かい、青空の下、無事登頂を果たすことができました。高地の歩き方、呼吸の仕方といった初心者への的確なアドバイスはもとより、苦しい状況をも笑いに変え、気力を与え続けてくれたガイドさんの存在は大きく、間違いなく、ここ数年でナンバー1と言える素晴らしい体験ができました。でも、「また登りたい?」と聞かれたら、答えは「NO!」。あんなに苦しくて心許ない思いは、一生に一度で十分かな。



**渡辺 健太郎**

先日チャット GPT のヘビーユーザーからの投稿記事を読みました。その方は分からないことがあるとすぐにチャット GPT で検索するようで、説明も端的で分かりやすく使い勝手がいいとのことでした。ただ、チャット GPT に慣れてしまうと、人との会話がとても曖昧な表現や言い回しが多く、強くストレスを感じるようになったそうです。

AI の普及で専門職の存在意義に危機感を感じていましたが、相手に伝える力の精度も高めなければ新たな危機感を感じました。



**佐藤 裕太**

先日、仕事を途中中抜けさせて頂き、東京都社労士の登録研修に行ってきました。合格率 2% 台の年から約 9 年間、一度は諦めてしまって撤退する事もありましたが、その後復活して何とか 6 回目でやっと成し遂げられた私としては、ずっと夢見たスタートラインです。感慨深いものがあります。これからはより気を引き締めて頑張りたいと思いました。



**大谷 雄二**

新入社員教育のための動画を制作したいと思っています。

手始めにトイレ掃除の動画を撮影してみました。

撮影の前に構成を考えます。4 本の動画に分けました。

- ①道具の説明
- ②洗面台と床などの掃除の仕方
- ③便器と鏡の掃除の仕方
- ④モップの使い方

1 つ 1 ～ 3 分程度の動画ですが、やってみると思った以上に簡単でした。

自分のスマホに自撮り棒をつけて撮影しました。

再生してみるとボソボソとしゃべっているので聞き取りやすくはありませんが、何をどうすればいいかは伝わると思います。

トイレ掃除は、人によってバラツキがあって気になっていたのですが、やっと解消されそうです。

次はエレベーターホールとキッチンの床掃除の動画を作成します。

人気ユーチューバーみたいに明るく楽しい動画に出来るといいのだけれど。