

# 災害対策 としてのBCP

## 注目トピックス

### 01 | 災害対策としてのBCP

2024年元旦の能登半島沖の震災によって、改めて日本における災害対策の重要性を思い知らされることとなりました。緊急時の企業活動を支えるBCPについて解説します。

## 特集

### 02 | 労災保険料率の改定予定について

2024年4月から労災保険料率が改定される予定です。その内容について解説します。

### 03 | 「加速化プラン」による

#### 育児給付の拡充案について

政府の「加速化プラン」なる集中的子育て支援策として、育児休業給付の拡充や育児時短休業給付（仮称）の創設等が検討されています。現段階の情報を紹介します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 失敗の科学 (ディスカヴァー・トゥエンティワン)

オックスフォード大を首席で卒業した異才のジャーナリストが、医療業界、航空業界、グローバル企業などあらゆる業界を横断し、失敗の構造を解き明かしています。失敗を糧にする方法とはどのようなものなのでしょうか。

# 災害対策 としての BCP

2024 年元旦の能登半島沖の震災によって、改めて日本における災害対策の重要性を思い知らされることとなりました。緊急時の企業活動を支える BCP について解説します。

## はじめに

2024 年元旦に起こった能登半島沖の震災により多くの方が被災し、現在も復旧に向けた各種支援が続いています。地震の多い日本において、天災地変の際に企業活動をどのように復旧・維持していくかの計画を立てておくことの重要性を今回改めて思い知らされることとなりました。以下緊急時に有効な BCP について解説します。

## BCP とは

BCP (Business Continuity Plan : 事業継続計画) とは、企業が自然災害、大火災、テロ攻撃などの緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画のことです。BCP は 2001 年のアメリカ同時多発テロを契機として注目されるようになりました。

実効性の高い BCP を策定することで、顧客からの信用アップに寄与するだけでなく、公的な認定を受けることで税制優遇や融資上の優遇などのメリットにも繋がります。緊急時に慌てて対応せずに済むように、災害を具体的に想定し、災害毎の対策や命令系統、安否確認などを体系的に計画することは、企業価値の維持・向上にもつながるでしょう。

## BCP の内容

BCP は主に次のような項目で構成されます。

1. 目的・基本方針
2. 緊急事態の定義
3. 緊急事態下における重要商品提供方法
4. 連絡系統
5. その他の情報

### 【1. 目的・基本方針】

「緊急時において関係者の安全を確保しながら事業活動を継続するため」「従業員の安全を第一に考える」「顧客の緊急事態下における事業活動を支援する」など、**計画が何のためにあるかを記述**します。

### 【2. 緊急事態の定義】

「震度 6 以上の地震」「大規模火災」などといった天災地変の定義、またそれらの災害に付随して「水道とガスが停止した状態」「通信インフラが使えない状態」「物流インフラが使えない状態」など、**どんな場面を BCP の対象とするかを定義**します。

### 【3. 緊急事態下における重要商品提供方法】

什器や設備、通信機器の保全や代替設備の確保、データバックアップを復旧するためのワークフロー、緊急事態下における従業員の労働環境確保、協力企業との連携などについて定めます。

ポイントとしては①不足するリソース（人・モノ・金・情報等）を補完・代替する方法について定めること、②「誰が、何を、いつ」行うかについて具体的に定めることでしょう。

### 【4. 連絡系統、権限】

安否確認の時期と方法、統括責任者や統括代理者の明示、災害対策本部の設置基準、設置の場所候補地などについて策定します。安否確認については通常の電話・インターネット通信網が使えない可能性もありますので、代替的なサービスの導入を検討しても良いでしょう。

### 【5. その他の情報】

緊急時に役立つハザードマップや地域の避難場所、警察や消防署など緊急連絡先の情報を盛り込んでみましょう。

# 労災保険率の改定について

2024年4月から労災保険料率が改定される予定です。改定内容について解説するほか、労災保険料計算方法や保険料負担についても紹介します。

## はじめに

労災保険料は原則としてその全額を事業主が負担するもので、労働者を1日でも雇用する事業主は労災保険に加入しなければなりません。また、労災保険料率は危険度に応じて業種ごとに定められていますが、それぞれの業種の過去3年間の災害発生状況などを考慮し、原則3年ごとに改定しています。2024年4月から労災保険料率が一部改定となる予定のため、その変更予定内容と保険料の計算方法について解説します。

## 2024年4月からの労災保険料率

2024年度からの主な労災保険料率は以下の表のとおりです。

業種	現行	改定(案)
林業	6%	5.2%
水力発電施設等新設業	6.2%	3.4%
食料品製造業	0.6%	0.55%
金属製品製造・加工業	1%	0.9%
ビルメンテナンス業	0.55%	0.6%
建築事業	0.95%	0.95%
その他の各種事業	0.3%	0.3%

工業系の業種17業種について労災保険料率が下がる予定となっておりますが、パルプまたは紙製造業、ビルメンテナンス業、電気機械器具製造業において保険料率が微増する見通しとなっております。

## 労災保険料の計算方法

労災保険料は、労災保険の対象となる労働者に支払った賃金の年度合計額(=賃金総額)に上記の保険料率を乗じて求められます。

この賃金について、労働の対償として支払われるもの全てが対象となりますが、次の表の通り、臨時的なものや

実費弁償的なものについては対象外となります。

### 【労災保険対象となる賃金/ならない賃金】

労災対象賃金	労災対象外賃金
・ 基本給、各種手当	・ 休業補償費
・ 残業手当	・ 祝金・見舞金
・ 管理職手当等	・ 解雇予告手当
・ 賞与	・ 出張旅費 / 宿泊費
・ 通勤手当・定期券	・ チップ
・ 休業手当	・ 退職金

## 具体的な金額イメージ

前述した通り労災保険料は原則として全額を会社が負担しますが、一般的な事務系職種(その他の各種事業)の場合年収の0.3%程度であるため、それほど大きな金額ではありません。なお、雇用保険料率は現在一般の業種で1.55%(事業主負担0.95%、本人負担0.6%)であり、労災保険料と比較すると負担割合が大きいものになります。

また、社会保険料率は事業主負担だけで年収の15%程度であるため、事業主負担はさらに大きいものになります。

### ※年収別労働社会保険料の事業主負担額比較表

(その他の各種事業の場合)

年収	労災保険	雇用保険	社会保険
300万円	0.9万円	2.85万円	45万円
400万円	1.2万円	3.8万円	60万円
500万円	1.5万円	4.75万円	75万円

今年10月から51人以上の中小企業についてパート・アルバイトに対しても社保適用拡大がなされます。全体的な保険料負担を見越した上で必要な対策を講じましょう。

# 「加速化プラン」による育児給付の拡充案について

政府の「加速化プラン」なる集中的子育て支援策として、育児休業給付の拡充や育児時短休業給付(仮称)の創設が検討されています。現段階の情報を紹介します。

## はじめに

さらなる子育て支援政策が議論される中で、「加速化プラン」と称する3年間の集中的な取り組みが行われようとしています。具体的には、男性育児休業(産後パパ育休)を念頭とした産後一定期間の給付率の引き上げや、育児時短休業給付(仮称)の創設などが検討されているため、現段階の情報を紹介します。

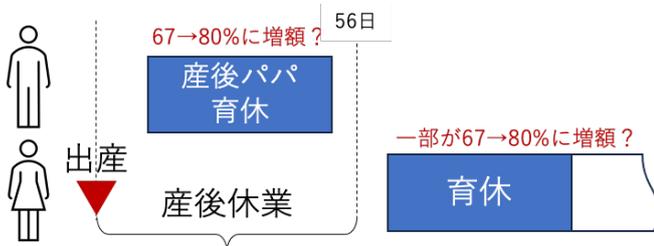
## 目標

男性の育児休業取得率について、公務員、民間の双方について、以下のように**男性の育児休業取得率の目標を引き上げる**こととされています。

(男性の育児休業取得率の目標)	
2025年	公務員 85% (1週間以上の取得率)、民間 50%
2030年	公務員 85% (2週間以上の取得率)、民間 85%

## 産後パパ育休等の拡充

「産後パパ育休」(出産後最大 28 日間)の期間を念頭に、出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合には、給付率を現行の 67% (手取りで 8 割相当) から、8 割程度 (手取りで 10 割相当) へと引き上げることが予定されています。2025 年度からの実施を目指して検討が進められています。

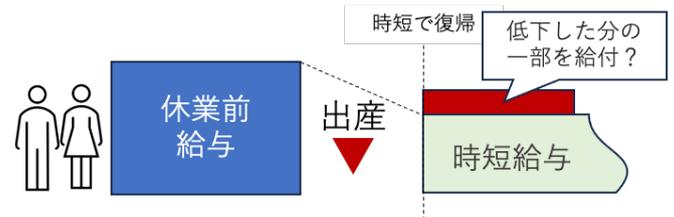


## 育児時短就業給付(仮称)の創設

柔軟な働き方として、男女ともに、一定時間以上の短時間勤務をした場合に、手取りが変わることなく育児・家

事を分担できるよう、子どもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付(「**育児時短就業給付(仮称)**」)を創設することが検討されています。給付水準については、男女ともに、時短勤務を活用した育児とキャリア形成の両立を支援するとの考え方に立ち、引き続き具体的な検討を進め、2025年度からの実施を目指すとしています。

具体的な給付内容については未定ですが、休業前賃金の1割程度の給付になるとの案が出ているようです。



## 週 20 時間未満の雇用保険

多様な働き方と子育ての両立支援策として、子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築が議論されています。例えば、雇用保険が適用されていない**週所定労働時間 20 時間未満の労働者**についても、失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進めるとされています。

社会保険適用拡大の影響等により、一部のパートタイマーが労働時間を週 20 時間未満に抑制する可能性があります。それらの時短勤務者に対しても失業保険の保護対象とすることで、育児などのライフステージに合わせて多様な働き方をしやすくする狙いでしょう。

施行時期については適用対象者数や事業主の準備期間等を勘案して 2028 年度までを目途に施行することとされています。

# 失敗の科学

マシュー・サイド (著)、有枝 春 (翻訳)

単行本：343 ページ

出版：ディスカヴァー・トゥエンティワン

価格：2,090 円 (税込)

## はじめに

本書はオックスフォード大を首席で卒業したジャーナリストである著者が、医療業界、航空業界、グローバル企業、プロスポーツリーグなど、ありとあらゆる業界を横断して失敗の構造を解き明かし、失敗を成功に生かすためにはどうすればいいかを解説する書籍です。

## 「完璧な集中」が事故を招く

ユナイテッド航空 173 便燃料切れ墜落事故は 1978 年に起きました。経緯としては着陸時に車輪の出すレバーを引いた所、異音と車輪が出ていることを示すランプが点灯しないという状況が発生します。

その後、機長は飛行時間の延長を管制へ伝えるのですが、車輪が出ているか確認する方法を模索している間に燃料不足となります。再三に渡り副操縦士たちが注意を促していますが結果的に事故が起きました。この件も含めて米国の調査チームが似た航空トラブルを調査した所、このような結論に至ったのです。

調査によれば、どのケースでもクルーは時間の感覚を失っていた。集中力は、ある意味恐ろしい能力だ。一つのことに集中すると、他のことには一切気づけなくなる。

このような状況では当事者に対する聞き取りは正確性を欠きます。そのため音声による客観的データや事故の徹底した原因追及と世界中での共有の末、安全性を高め続ける努力をし続けています。

失敗に対するアプローチとして、外部に隠そうとするのではなく、学習チャンスと捉え客観的なデータで分析し、改善できるシステムをつくるということが重要だと筆者は解説しています。

## 人はウソを隠すのではなく信じ込む

刑事司法制度の話では「冤罪」を取り上げています。ある事例では被害者が「行方不明」の時点で被告に有罪判決が下され、後に被害者が元気に生きていたということもあったようです。1984 年に DNA 鑑定が発明され決定的な証拠となりました。

13 年服役していたある受刑者は DNA 鑑定によって被害者から検出されたものの一致しないと結果が出ました。しかし無罪とはならなかったのです。

あの警察が、自分たちのミスを認めるだろうか？あの検察が「自分たちが間違っていました」と謝るだろうか？刑事司法制度全体ではどうだろう？システムに数々の欠陥があったことを公に認めるだろうか？

認知的不協和という言葉があります。これは自分の信念と事実が矛盾している状態、あるいはその矛盾によって生じる不快感やストレス状態のことです。

このストレスから解放されるために、自分の過ちを認めるよりも、事実の解釈を変えてしまう状況になれば、失敗が表に出てくることもなく、学習チャンスにはなりません。しかも、とても恐ろしい事実として失敗を正当化してしまう状況では、自分が認知的不協和に陥っていることに滅多に気づかないということなのです。

後半では実際に紹介された数々の失敗を受けて、現実的にどのようなマインドや取り組みをするべきかについて解説されており、失敗を認め学習することで利益となるという前提で話されているため、自分自身のこれまでの結果やこれからの行動についてヒントになるおすすめの一冊だといえます。

# 「日々お役立ち、お付き合い末永く」 を理念に、トータルサポートに 邁進いたします。



## 柏ろうむサポート「働き方改革」支援ツール

### 1. クラウド管理システム（セルズドライブ） の提供

顧問のお客様との連絡ツールです。社員各人のマイナンバーも安全に管理できます。

### 2. セルズ「有給カレンダー」の提供 [無料]

2019年4月より年次有給休暇の取得義務化がスタートしました。「有給カレンダー」はExcelベースなので使いやすいと法改正に沿った管理ができます。資料あり。

### 3. クラウドシステム「ジョブカン」割引

勤怠管理から給与計算までの連動したシステムです。「認定アドバイザー」としてお客様には特別価格にてご案内可能です。パンフレットあり。



### 4. 採用応援サイト

IndeedやGoogle™おしごと検索で上位表示を目指した自社採用サイトを作成します。求職者が応募したくなる求人情報の作成を御社を良く知る担当スタッフが行います。

### 5. デライト式カード研修

承認力を身につけ実践する『承認カード』、社員の持ち味が見える化する『持ち味カード』、社会人基礎力を身につける『ビジネスマナーカード』を使いエース社員を育てる研修を「デライト式認定講師」のろうサポスタッフがいたします。

### 6. 4回でオリジナル人事制度が作れます

社長の想いをとことんお聴きしてオリジナルの評価制度・賃金制度を作ります。深刻な人手不足の時代なので社員を育てて定着する組織を目指しましょう。（50名までの会社向けです）



### 7. 「社労士診断認証マーク」の取得を お手伝いします

年に一度の企業の”健康診断”として人事労務のチェックをすることで「人を大切に  
する企業」を掲げます。  
まずは「職場環境改善宣言」から始めましょう！



※4、5、6は現在説明会実施中です。

お気軽にお申込みください。



# ろうさぽ☆タイム



所長の川村です。今年も『ろうさぽ☆タイム』繁忙期を除く年間10号発行予定です。ご感想やコメントをいただくと編集チームの励みになります。内容についてのご質問もいつでも遠慮なくどうぞ。

さて年末年始は、念願だった船旅「さんふらわあ号」に乗り苫小牧から車で約4時間。北海道の「最後の秘境?!」へ出かけてきました。大自然のなかスノーシューや温泉もよかったです。さすがに来年は暖かいところがいいな…！(笑)

## 今月のピックアップ写真



～「おせっかい?! 人事コンサル」の元気な職場作りのために！～

## 公開します！弊所の行動指針はこちら！

さて、去年は数回にわたって、経営理念や行動指針についてお伝えしました。若干恥ずかしいのですが(笑)年始ということもあり、私どもの事務所の「THE行動指針」を公開いたします！

「仕事は楽しい！」  
まず私たちが実践します

まず、経営理念はこちらです。この「楽しい」というのは、表面的に「楽しい」というより仕事に打ち込むことによって得られる心から感じる「楽しさ」のことで定義は3つあります。3つの楽しさを得るための「行動指針」は全部で9項目あります。

### 一. お客様のお役に立てて「楽しい！」

1. お客様にこころ寄り添い
2. 「もう一步！」の行動で
3. お役に立ちましょう

まずお客様に共感すること。そして期待を「もう一步！」を超えるような行動をすること。それを日々積み重ねてお役に立つことを目指します。

### 二. 自分自身が成長できて「楽しい！」

4. 誰かの幸せのために、知識を身につけよう
5. 誰かを助けるために、経験を活かそう
6. そして信頼されるひとになろう

自己満足的な勉強よりも、誰かのために知識や経験を活かすこと。さらに知識や経験を増やしていくこと。“自信”など必要なくて誰かのために「チャレンジする人」が成長できるのだと思います。そして私も「信頼に足る」ひとになれるようチャレンジを続けたい！

### 三. 事務所が「楽しい！」

7. 仲間と、仕事も遊びも！
8. どんなときも
9. とともに乗り越えていくチームになろう

最後の楽しさは、単純に事務所が楽しいこと。仕事なので当然ですが大変なことや凹むことも多々ありますが、どんなときも皆で乗り越えていく“部活動”のチームのような事務所を目指しています。

以上、9つの行動指針でした。スタッフさん方にどのように仕事をしてほしいか、夜な夜な考えて文言化しました。

少しでも参考になれば幸いです。

特定社会保険労務士 組織心理士 川村由里子





# ひろこ先生の Cafe Break

## カスタマー・ハラスメント ～行き過ぎたクレームへの対応～



『カスタマー・ハラスメント(カスハラ)』という言葉をご存知でしょうか。わかりやすく言い換えると「顧客からの行き過ぎた迷惑行為」です。国土交通省が鉄道カスハラの調査をしたところ、全国の鉄道で2022年に発生した駅員や乗務員に対するカスハラは1124件にも昇ったとのこと。人身事故でダイヤが乱れ、予定していた映画を見られなかった客が「チケット代を払え！」と窓口に着座った例、切符の払い戻しの対応が遅いことを「SNSに載せるぞ！」と脅す例なども増えているようです。カスハラは業種を問わず深刻化しており、**離職の原因**となる場合もあります。さらには、**精神障害を発症**するケースも増えており、厚生労働省は2023年9月に精神障害による労災認定基準を改正し、カスハラが具体的出来事として追加されました。業種や業態などによってカスハラ判断基準は会社ごとに異なることから、各社でカスハラ判断基準を明確にしておき、現場と共有しておくことが重要です。その上で、「従業員を守ります！」という事業主の基本方針の周知、被害者(従業員)への相談体制の整備、カスハラ対応手順のルール化、教育などが必要です。従業員を守るためにも会社を守るためにもカスハラ対策は必須の時代となりました。

具体的対応については、柏ろうむサポートまでご相談ください。

今年から1つのテーマ  
45分に拡大して  
キョキョツとお届け★

## バージョンアップ!? 実況★ろうむプラス!

講師陣も、限られた時間の中で分かりやすくお伝えできるよう、準備して挑んでおります！  
1月は、「どうする？こうする！『ファン化面接』を社労士でもあり、採用定着士でもある池田が講師で解説しました！



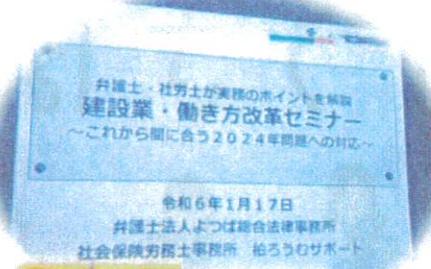
ご参加頂いた方、  
「自社の面接を見直すきっかけに、  
「わー」と嬉しいお声を頂きました！  
採用には絶対的的正解がないから、  
色々工夫できます。お役に立ち、楽しい情報もお届けしていきます！」

## 柏商工会議所主催

# 『建設業・働き方改革セミナー』

行政書士の高山が講師を務めました！

先月17日、柏商工会議所にて、セミナーを行った時の様子です。セミナー終了後には個別相談も行いました。



2024年4月～建設業にも時間外労働の上限規制が適用されます！



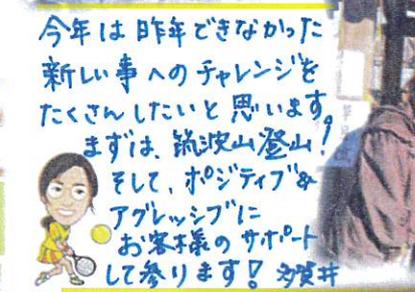
行政書士業務の中心が建設業のため、建設業の皆様のお役に立ちたい気持ちもとても強いです。2024年間最長と魅力がある会社、業界にすぐためのチャンスと捉えてほしいです！高山



## スタッフより★今年の一言



年明け、神社にお参りに行ってきました。顧問のお客様の事業経営が難なく、更に発展するよう、また、そのお祈りが元気に出来るよう願ってきました。パワー!! (by 広報担当)



今年は昨年できなかった新しい事へのチャレンジをたくさんしたいと思っております。まずは、筑波山登山！そして、ポジティブなアグレッシブにお客様のサポートして参ります！(by 広報)



箱根駅伝で母校の青学が優勝し、新年に活気をやわらぐました!! 今年は社労士はたくさんと、行政書士業務ももっと伸ばしていきましょう!! (by 広報)



社会保険労務士事務所  
柏ろうむサポート



士業専門シェアオフィス シナジア

〒277-0005 柏市柏2-7-23コササビル2F  
Tel: 04-7192-8391 Fax :04-7192-8392  
E-mail : kawamura@gogo4864.jp  
HP : http://www.gogo4864.jp/  
所長 特定社会保険労務士 川村由里子



鬼は外～  
福は内～

## 今月の同封物



ろうむプラス 2月号  
ニュースレター  
災害対策でできてますか?





45分で分かるオンラインセミナー

# 「新☆労働条件通知書」のポイント解説

～R6年労基法改正対応～

日 時/2024年2月15日（木）

14:00～14:45

参加方法/zoom

①開催日3日前までに お申込み

②2日前に弊所よりZOOM URLをお知らせします

※個別相談会ご希望の場合、お申し込みの際、  
簡単に相談内容もお伝えください

(担当者へメールorお電話04-7192-8391)



『ぷち個別相談会』はじめました！【予約制・先着順】

14:45～15:00（10分程度）

ちょっとしたお悩み、気になっている懸案事項をお気軽にご相談ください。  
(この日のテーマについてでも、テーマ以外でもどちらでも可)  
ご相談内容はご予約時にお知らせください。

## 概要

- ① どこがどう変わるの？（改正によって追加される明示事項があります）
- ② 有期契約労働者の「無期契約転換申込権」の明示は義務に！？
- ③ 労働条件通知書や就業規則はどのように改定すべきか解説します！

こんな方に  
おすすめ！

- 労働条件通知書（雇用契約書）を整えたい全ての会社様
- 有期契約労働者を雇用している会社様
- 無期転換ルールについて、再確認したい会社様



講師：社会保険労務士  
高山 博子



社会保険労務士事務所

柏ろうむサポート



パソコンでも！



スマホでも！

『ろうむプラス』は、ZOOMを利用したミニセミナーです。  
経営者、ご担当者へ向けて人事労務情報やホンのアドバイス、  
ご提案をいたします。気軽に学んで御社の事業発展にお役立てください。  
(顧問のお客様はセミナー、個別相談会ともに無料でご参加いただけます)