

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解説しています。

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。

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です。

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면을 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。

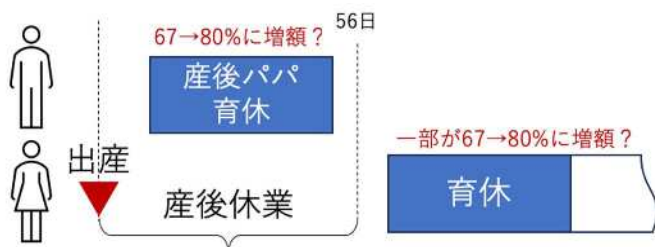
(男性の育児休業取得率の目標)

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。

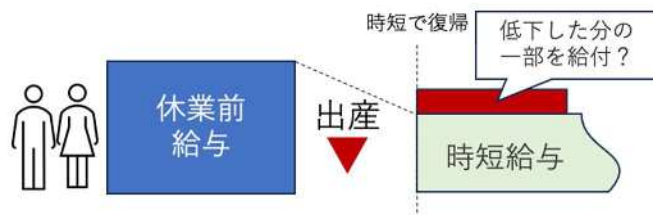


育児時短就業給付(仮称)の創設

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。