



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

「仕事」と「介護」を両立する社員が増加する時代へ

◆労使双方にとって非常に重大な問題

「仕事と介護を両立する社員が増加する時代」が近々到来すると言われています。これは、企業にとっても社員にとっても、非常に重大な問題です。東京大学社会科学研究所は、「従業員の介護ニーズに関する調査」を実施し、報告書をまとめました。

◆社員の介護の状況

この調査では、主に40歳以上の社員を対象に、仕事と介護の両立に関する不安などについて調査しています（大企業に勤務している人が対象）

「現在、介護をしている」という人は全体の13.9%（男性12.3%・女性16.7%）でした。そして、「将来の介護に対する不安の内容」（複数回答）については、次の通りです。

- (1) 介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくい (50.0%)
- (2) 適切な介護サービスが受けられるかどうかわからない (43.5%)
- (3) 公的介護保険制度の仕組みがわからない (39.1%)
- (4) 仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからない (29.9%)
- (5) 介護休業などを職場で取得している人がいない (27.3%)

◆勤務先の支援制度に不満！

また、株式会社第一生命経済研究所が、20歳から69歳までの正社員として働いている人で、現在または過去に親（配偶者の親を含む）の介護経験がある人（953名）を対象に行ったアンケート調査では、「介護で仕事を辞めたい」と思うことがある人のうち69.0%が、「勤務先の両立支援制度に不満がある」と回答しています。

社員の「育児支援」のみならず、「介護支援」にまで配慮することのできる余裕のある企業は多くないかもしれませんが、そのような配慮が必要となる時代が近い将来やってくるかもしれません。

主婦に聞いた「夏のボーナス」の使い道

◆「主婦目線」による回答

損保ジャパン・ディー・アイ・ワイ生命保険株式会社では、全国の20～50代のサラリーマン世帯の主婦500名（各年代毎125名）を対象に、「2012年夏のボーナスと家計の実態」に関するアンケート調査を実施しました。夏季賞与の使い道などに関して、「主婦目線」での考え方がわかります。

◆調査開始以来、最低の手取額

今年の夏季賞与額について尋ねたところ、「25～50万円未満」（31.0%）が最も多く、「50～75万円未満」（27.0%）が続いています。平均手取額は61万1,000円で、昨夏よりも6万5,000万円減少しており、本調査開始以来、最低の額となっています。

今後の夏季賞与の見通しに関しては、全体の約3割の人が「減る」「なくなると思う」と回答しており、家計の現状に関しては約6割の主婦が「苦しい」と回答しています。

昨今の不景気を反映し、家計に対して悲観ムードが広がっているようです。

◆賞与の使い道は？

「ボーナスの使い道」に関して尋ねたところ、例年通り「預貯金」がダントツトップとなり、「堅実派」「安定志向」の主婦が多いことがわかります。

ベスト10（複数回答）は次の通りです。

- (1) 預貯金 (72.8%)
- (2) 生活費の補填 (38.2%)
- (3) ローンの支払い (32.6%)
- (4) 国内旅行 (26.6%)
- (5) 家電製品の購入 (19.0%)
- (6) プチ贅沢 (18.6%)
- (7) 子供の教育関連 (18.2%)
- (8) 衣料品・服飾費 (16.4%)
- (9) クレジットの支払い (13.2%)
- (10) 住宅関連資金 (6.8%)

なお、夏季賞与の中から夫に小遣いを渡す主婦は51.2%と約半数で、渡した人の平均金額は10.8万円だったそうです。

「パワハラ」が発生する背景・原因を探る

◆企業・労働組合にヒアリング調査を実施

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、「職場のいじめ・嫌がらせ」、「パワー・ハラスメント」対策の参考となるよう、企業や労働組合が行っている取組み等についてヒアリング調査を実施。各社・各組合による取組事例が紹介され、企業と労働組合は「パワー・ハラスメントが発生する背景・原因」についても推測しています。

◆パワハラが発生する背景・原因はこれだ！

企業と労働組合は、パワハラが発生する背景・原因として次の項目を挙げています。

- ・ 人員削減・人材不足による過重労働とストレス
- ・ 職場のコミュニケーション不足
- ・ 会社からの業績向上圧力、成果主義
- ・ 管理職の多忙、余裕のなさ
- ・ 就労形態の多様化
- ・ 業界特有の徒弟制度的関係
- ・ 事業構造の変化（に伴う人事異動）、職場環境の変化
- ・ 業界の低賃金構造
- ・ 上司部下間あるいは同僚間の人間関係の希薄化と信頼関係の欠如
- ・ 行為者の資質やハラスメント意識の欠如
- ・ 管理職に対する教育不足
- ・ 人権意識や個人の尊重の希薄化
- ・ 職場内に相談に乗ったり仲裁したりする人材がいなくなったこと
- ・ コミュニケーション能力の低下
- ・ 管理職のマネジメント能力の低下
- ・ お金を払っているという権利意識（ハラスメント行為者が顧客の場合）

◆パワハラによる企業リスク削減を

上記の項目は、それぞれが単独でハラスメントの原因となるのではなく、相互に密接に関連してパワハラ発生の可能性を高めていることが推察されています。これらの要因が存在する職場においては、パワハラにより訴えられる等の企業リスクを削減するために、一つひとつを無くしていく努力が必要でしょう。

障害者雇用率の引上げと精神障害者への対象拡大

◆企業の障害者雇用率が2.0%に引上げ

2013年4月1日より、民間企業に義務付けられている障害者雇用率が15年ぶりに引き上げられ、現行の1.8%から2.0%となります。また、国や地方公共団体では現行の2.1%から2.3%に、都道府県等の教育委員会では2.0%から2.2%に引き上げられます。

厚生労働省のまとめによると、2011年度にハローワークを通じて就職した障害者は5万9,367人で1970年度の調査開始以降、過去最多となっており、企業の障害者雇用は全体として増加傾向にあるようです。

◆従業員50人以上56人未満の事業主は要注意

今回の法定雇用率の引上げと同時に、障害者の雇用を義務付けられる企業の規模も従業員56人以上から50人以上に広がられます。対象となる事業主には以下の義務があります。

- (1) 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければならない
- (2) 障害者雇用推進者を選任するよう努めなければならない

◆未達成の場合は…

雇用率が未達成の場合、「障害者雇用納付金制度」において、従業員数が201人以上の企業は、法定雇用障害者数に不足する1人につき月5万円を国に納めなければなりません。

一方で、雇用率を上回っている企業へは、上回る1人につき月2万1,000円～2万7,000円の報奨金などが支給される仕組みとなっています。なお、今回これらの金額に変更はありません。

◆精神障害者も雇用義務の対象に

厚生労働省は、障害者雇用促進法に基づく雇用義務の対象に、新たに「精神障害者」を追加すべきとの報告書案をまとめました。報告書によると、精神障害者の定義は「精神障害者保険福祉手帳を持つ人」とする案が有力となっています。この改正で精神障害者を含めた障害者の雇用が義務化された際には、雇用率が新たに算定され、最終的な雇用率は少なくとも2.2%になるようです。今秋より審議が始まり、法案の国会提出は来年となる見通しですが、今後の様子に注目したいところです。

《暑中お見舞い申し上げます！》

8月に入り、夏本番の季節となりました。

節電の夏も2年目となり、今ではクールビズ姿も全く普通の光景になりましたね。

軽装のおかげで、冷房のかけすぎもなく、以前よりも夏の体調管理がしやすくなった気がするのですが、皆様はいかがでしょう。私は夏バテどころか、ビール太りに気を付けたいと思います（笑）。

皆様もどうぞ（それぞれのご事情にあわせて）ご自愛ください。

《夏季休暇のお知らせ》

H24. 8月11日（土）～8月16日（木）まで夏季休暇とさせていただきます。

この間、皆様にはご不便をおかけいたしますが、何卒よろしくお願いたします。