



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

心臓病？脳卒中？腰痛？うつ病？ 苦しみが大きい病気は何か

◆心臓病がトップ、うつ病も上昇

世界保健機関（WHO）や東京大学などの国際研究グループが2010年に実施した調査（7機関、2007年から世界187カ国で実施）によると、「世界の人々が死亡や長期の闘病で苦しむ原因」のトップが、心筋梗塞などの心臓病であることがわかりました。

脳卒中やうつ病も20年前の調査に比べて順位が上昇しています。感染症などでの死亡は減った一方で、途上国でも慢性疾患や精神疾患が増えているようです。

◆20年前から増加した項目

20年前の調査と比較すると、心臓病が4位→1位、脳卒中が5位→3位となり、慢性疾患の患者が世界的に増えていることがうかがえます。他には、腰痛が11位→6位、交通事故が12位→10位、エイズが33位→5位と上昇しています。経済成長や生活スタイルの変化によって、世界の疾病構造は激変しているようです。

◆うつ病患者の世界的増加

WHOは2012年の発表で、「世界で少なくとも3億5,000万人が精神疾患であるうつ病の患者とみられる」との統計を発表しています。また、毎年100万人近く発生している自殺者のうち、うつ病患者の占める割合はその過半数に上ると推定されています。

精神疾患の患者は、ストレスの多い先進国だけでなく発展途上国でも目立ってきているようです。

また、WHOはうつ病の原因には体調の悪化も関係しており、女性10人のうち1～2人が出産後にうつ状態になっていると指摘しています。

企業でも精神疾患を抱える従業員の増加が見られますが、世界的にも精神疾患の患者は増加傾向にあるようです。

「追い出し部屋」(退職強要)問題と退職勧奨の注意点

◆「追い出し部屋」問題の帰趨は如何に？

社員から「追い出し部屋」などと呼ばれる部署の設置が相次いでいるとの報道が、一部でなされ、厚生労働省が実態調査に乗り出すことになりました。違法な退職強要につながるおそれがあり、企業からの聞き取りを中心に調査を行うようです。

調査の中身は、どの程度の数の企業で設置され、どんな仕事を命じているのかについて把握し、退職強要について注意を促すとのこと。

また、調査の際に「賃金未払い」や「解雇手続」に関する違反が見つければ、併せて是正指導がなされるそうです。

◆「退職勧奨」と「退職強要」の違い

会社が、社員の自由意思による退職を勧めるのが「退職勧奨」であり、これ自体は、会社と社員間の労働契約について社員の自由意思による解約を会社から申し出るもので、法的な規制はありません。

しかし、あまりに執拗に行ったり、詐欺・脅迫などにより行ったりすれば、違法な「退職強要」とみなされてしまいます。実際に、そうした裁判例も多々あり、損害賠償のリスクや雇用契約の解消が無効とされるリスクがあります。

今回の追い出し部屋問題では、企業側としては「新たな技能を身につけたりして、他部署の応援や再配置の役に立つように」との意図からそうした部署を設置しているとしていますが、社員側は「社内失業者を退職に追い込むのが狙い」と反発しています。

◆退職勧奨実施時の注意点

退職勧奨は解雇規制の厳しい日本においてはよく用いられる方法ですが、実際に退職勧奨を行う場合は、前述のように裁判となるリスクがあります。

裁判とならないためには、退職勧奨の行い方に注意が必要です。退職勧奨の実施回数・場所・時間、社員に伝えるべき事項とその伝え方、退職届の受理方法、必要となる書類の作成などに注意して、適切に行わなければなりません。

もっとも、退職勧奨を行う以前に、問題のある社員に対する日頃の注意・指導や労務管理のあり方のほうが重要であり、仮に裁判等になった際にも会社の有利に働くものであることは知っておいていただきたいものです。

「中高年従業員の戦略的活用」に向けた研修・再教育の実施

◆悩みの種は「モチベーションの低下」

高齢者雇用安定法の改正等により 60 歳以降も働く人が増えています。企業においても、業種や職種によっては、「中高年者を積極的に活用していきたい」と考えているところもあるようです。

ところが、こうした企業に共通する悩みがあることが、研修会社等が実施した調査により、わかっています（エム・アイ・アソシエイツ株式会社実施アンケート等）。

その悩みとは、「モチベーションの低下」です。現役世代においても、昇進の可能性がなくなったり、役職定年制により肩書きがなくなったりした後はモチベーションが下がる傾向にあることがわかっていますが、継続雇用後は、手取り賃金が少なくなったり、担当する業務が変更になったりすることから、一層モチベーションが低下してしまう傾向にあるようです。

◆どのような研修メニューが有効か？

継続雇用後のモチベーションの維持・向上には、次のような流れで研修を実施すると効果的なようです。

- (1) 継続雇用後の環境の変化を受け止め、自らのものの見方や考え方の転換を促す
- (2) これまでの自分を振り返り、強みを再確認することで自信を持ってもらう
- (3) 理想の将来を実現するために効果的な選択は何かを考えてもらう
- (4) これから会社でどのようなことに取り組んでいくかを決めてもらう

研修スタイルとしては、いわゆる「座学」で一方向的に講義するスタイルよりも、ゲームやグループディスカッションを交えた、五感に訴えるスタイルのほうが効果的なようです。

◆今後必要なことは？

これまで、企業が行う研修費用の多くは、新入社員研修や幹部候補育成研修等に充てられており、中高年者活用のための研修を実施しているところは少数にとどまっています。

しかしながら、継続雇用や再雇用により中高年者を雇用し続けるとなれば、企業はそれに見合う労務提供を受けるためにも、モチベーションの維持・向上を図りながら、中高年者に求める技能・能力を具体的に示し、自社に貢献する従業員となってもらうことを求めていく必要があるでしょう。

出産後も働く女性が増えています

◆出産後も仕事を続ける女性の割合

第1子を出産した後も仕事を続ける母親は4割を超えたこと、また、育児休業を取得する母親も9割を超えたことが、厚生労働省が発表した「2010年生まれの子供に関する継続調査」で明らかになりました。

◆第1子出産半年後の母親の就業状況

同省によれば、子供が第1子である母親のうち、パートなども含めて出産1年前に仕事をしていた人は78.8%で、そのうち、出産半年後の時点で仕事をしていた人は45.7%（育児休業中含む）に上ったそうです。

2001年生まれの子供を対象にした9年前の調査では、第1子出産から半年後に仕事をしていた母親は32.2%でしたので、かなり増えていることがわかります。

また、出産半年後にフルタイム（常勤）の仕事をしている母親で、育児休業を取得している割合は93.5%（取得済みや予定含む）となり、こちらも前回調査の80.2%を上回っています。

◆2人に1人が出産を機に仕事を辞めている

一方、第1子の出産を機に仕事を辞めた人の割合は54.1%（前回調査時67.4%）で、2人に1人が出産を機に仕事を辞めていたことがわかりました。

フルタイムで働いていた母親が仕事を辞めた理由としては、「育児に専念したいため」が40.7%と最多で、「仕事を続けたかったが両立が難しい」（35.3%）。「解雇・退職勧奨された」（10.5%）と続いています。

◆厚労省による分析

厚生労働省では、出産後も働く女性が増えたことについて、「育児休業制度の対象がパート社員や派遣社員の一部に拡大したことや短時間勤務制度が企業に浸透したことが要因である」と分析するとともに、「希望する人が働きながら子育てできる環境作りをさらに進めたい」としています。

オフィス石野よりひとこと

1年で一番寒い時期ですね！ 寒さが苦手な私には、春が待ち遠しくてたまらない今日この頃ですが、皆様はいかがでしょう。

さて、今月の最後のテーマで取り上げた出産後も働く母の増加ですが、「早く育休から復帰したいのに保育園に預かってもらえない・・・」との理由で、育児休業の延長をされるケースも増加しています。

子が1歳半までであれば、雇用保険の育児休業給付を延長することもできますが、延長給付に際しては、「保育園への入園申請書」や「保育園からの不承諾通知書」の添付が必要です。また、これらの書類の日付によっては、不支給となることもありますので、必ず事前に確認をしておきましょう！

《育児休業給付の申請についてご不明な点は、お気軽に当事務所にご相談ください。》