



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2-14-4 エグゼ丸の内 907

調査結果にみる「育児と介護のダブルケア」を行う者の就労実態

◆ダブルケア世帯の問題

昨今の晩婚化・晩産化等を背景に、育児と親の介護を同時に担う、いわゆる「ダブルケア」世帯の問題が注目されています。特に仕事との両立が難しく、仕事を辞めざるを得なくなるなど、深刻な問題を抱えています。このたび、内閣府男女共同参画局から「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査報告書」が発表され、ダブルケアを行う者の就労の実態が明らかになりました。

◆ダブルケアの推計人口、年齢構成

ダブルケアを行う者の人口は約 25 万人（うち女性は約 17 万人、男性は約 8 万人）で、年齢構成としては 30 歳～40 歳代が多く、男女ともに全体の約 8 割を占めています。

◆ダブルケアに直面する前後の業務量や労働時間の変化

ダブルケアに直面したことで、「業務量や労働時間を減らした」人は、男性で約 2 割、女性では約 4 割で、そのうち離職して無職となった人は男性で 2.6%、女性で 17.5%となりました。

主な理由として、男性では「介護者を施設に入所させることができなかった（31.4%）」、「勤め先の勤務状況では両立が難しかった（26.3%）」ことが挙げられ、女性では、「家族の支援が得られなかった（27.9%）」、「子育て・介護は自分でやるべき（25.7%）」、「勤め先の勤務状況では両立が難しかった（22.1%）」となっています。

◆勤め先に望む支援策とは？

勤め先に望む支援策として男女とも「最も充実してほしい」と回答したのは、「子育てのために一定期間休める仕組み」が一番多く、次いで「特にない」となりました。

女性で望む声が多かったものとしては、1 位：休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備、2 位：制度を利用する際の上司や同僚の理解、3 位：テレワークや在宅勤務等の導入、4 位：柔軟な労働時間制（フレックスタイム制等）です。男性では、1 位：残業をなくす／減らす仕組み、2 位：介護のために一定期間休める仕組み、3 位：介護サービスに関する情報提供、4 位：介護のために一日単位で休める仕組み、5 位：所定労働日数を短くする仕組みとなっています。

平成 28 年度「年度更新」手続のポイント

◆雇用保険料率は「引下げ」

労働保険の保険料は、年度当初に概算で申告・納付をし、翌年度の当初に確定申告のうえ精算します。つまり、年度更新手続は、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を併せて申告・納付する手続きです。

この保険料とは「労災保険料」と「雇用保険料」ですが、保険料算出に使用する保険料率が、労災保険料率は前年度から変更ないものの、雇用保険料率は引き下げられ、一般の事業 1000 分の 11（前年度 1000 分の 13.5）、農林水産・清酒製造の事業 1000 分の 13（前年度 1000 分の 15.5）、建設の事業 1000 分の 14（前年度 1000 分の 16.5）となっています。

◆手続に必要な様式等の入手方法

必要な様式やツール等は、厚生労働省のホームページに随時アップされます。

今年度は、申告書の送付は 5 月末からスタートし、提出は 6 月 1 日から 7 月 11 日までの間に行いますが、事前に準備できるものは早めに取り掛かっておきましょう。

◆「法人番号」の記載が必要に

申告書の様式が変更され、「法人番号欄」が追加されています。

法人番号とは、国税庁から通知された 13 桁の番号で、この番号を記入します（1 法人につき 1 つ割り当てられるので、支店や事業所においても同じ番号を記入します）。個人事業主の行う事業については、法人番号欄の 13 桁すべてに「0」を記入します。

◆建設の事業は消費税の取扱いに注意

建設の事業で労務費率により保険料の算定基礎となる賃金総額を算出する場合、前年度中に終了した事業については、事業の開始時期により消費税率等に係る暫定措置の適用の有無が異なります。

詳細は厚生労働省ホームページ等で確認しておきましょう。

◆熊本・大分における地震の被害に伴い労働保険料等の納付猶予を受ける場合

今年 4 月に熊本県・大分県を中心に発生した地震により、事業の経営のために直接必要な財産（事業財産）に相当の損失（おおむね 20% 以上）を受けた事業主は、「納付猶予申請書」および「被災証明書」を提出することにより、一定期間その納付の猶予を受けることができます。

この申請は、年度更新申告書の提出とともに行うことも可能ですが、被害額が申告書の提出までに確定しない場合は、災害が止んだ日から 2 月以内に行います。

「介護職員の精神疾患」急増で求められる対策の見直し

◆労災申請は5年で2倍、認定は3倍に

厚生労働省の調べで、仕事上のストレスが原因でうつ病などの精神疾患を発症したとして、労災を申請した介護職員が2014年度までの5年で2倍以上に増えたことがわかりました。

労災認定された人も約3倍に増加し、業種別の順位でもトップなどに上昇しています。

◆申請件数は業種別ではトップ

上記集計によると、2014年度の精神障害の労災請求件数は1,456件、支給決定件数は497件で、ともに過去最多となりました。

このうち、業種別の中分類で、介護を含む「社会保険・社会福祉・介護事業」の精神疾患の労災申請は、2009年度の66人が2014年度には140人となり、業種別のトップに増加しました。

ここ5年の増加率は約2.1倍で、全業種の約1.3倍を大きく上回りました。

◆認定件数は「道路貨物運送業」に次ぐ2位

また、労災認定も2009年度の10人が2014年度には32人に増え、全業種の認定数（2014年度は497人）の増加率（2.1倍）を大きく上回りました。

業種別の順位でも、2014年度は「道路貨物運送業」（41人）に次ぐ2位でした（2009年度は5位）。

◆精神疾患の労災認定の基準は

中分類の「社会保険・社会福祉・介護事業」には福祉施設などで働く人も含まれますが、厚生労働省によると、多くは介護の労働者だそうです。

精神疾患の労災は、労災認定基準に基づいて仕事の負荷との因果関係を判断します。長時間残業や仕事の内容・量の大きな変化、長期の連続勤務、パワハラやセクハラなどがあった場合などにストレスの程度を評価し、強いストレスがあれば認定されます。

◆労災対策の見直しが急務

労災申請と認定の時期は年度がずれるケースもあり、2015年度の認定はさらに増える可能性があります。

厚生労働省は個別の事例は公表していませんが、今回の結果は、慢性的な人手不足が続く介護業界の長時間残業や不規則な交代制勤務など、深刻な事情を反映しているものと考えられ、これまでは腰痛対策などの肉体的な労災対策を中心にしてきた介護分野での労災対策は、早急な見直しが必要になりそうです。

人材不足問題は依然深刻… 採用すべき人材を確保するために

◆2016年は「人材不足問題」が企業経営を圧迫する？

2016年の業績見通しについて、中小企業経営者はどのように考えているのかを尋ねた、学校法人産業能率大学の調査結果が公表されています。

これによると、多くの経営者が業績は2015年と同様か良くなるとの見方を示しましたが、一方で「人材の不足」が経営活動に影響を与えると想定しており、業績を上げる機会を人材不足によって逸することのない対策を講じることが急務となっています。

人材不足問題は依然深刻であり、人材の確保はまさに優先度の高い経営課題となっていると言えるでしょう。

◆厳しいのは新卒採用

中小企業にとっては、特に新卒採用活動が厳しい状況です。同調査では、2016年入社の新卒採用について、およそ4割が当初の採用予定数を下回るという結果となりました。

代わって活発化しているのが中途採用です。恒常的な人員不足の解消や欠員の補充、即戦力となる人員の確保をねらい、半数以上が中途採用の予定があると回答しました。

◆これからの採用活動に求められること

新卒採用にせよ中途採用にせよ、人材不足が深刻化している状況にあって、現在、採用選考を行うにあたり「いかに良質な母集団を形成するか」に関心が集まっています。

採用すべき人材と接点を持つためのアプローチ方法の確立が望まれます。Facebook等のSNSを有効活用しようとする企業も多くなりましたが、一歩進んで、SNSなどのデータベースから人材を探し、直接連絡を取って採用するというダイレクトリクルーティングもよく見られるようになってきました。

「従来の踏襲では確実に競合に負ける」と言われています。様々な手法を積極的に検討しながら、自社の風土等も踏まえた採用活動を行うことが求められています。

オフィス石野よりひとこと

■介護離職

今回のマンスリーに取り上げた「育児と介護のダブルケア」。

育児もさることながら、介護は先が見えない不安や経済的負担等、仕事との両立が難しく退職を考えざるを得ない方もいらっしゃると思います。

しかし、退職という選択をする前に介護休業を利用し、雇用保険の介護休業給付金を受給しながらその後の生活を考える方法もあります。現在の介護休業給付金は最大でも93日分ですが、来年以降、法改正により制度が拡充される予定です。

介護による退職は企業にとっても優秀な人材を失うことになり、大きな損失となります。

介護による退職をよぎなくされる社員の方からご相談があった時は、一度、介護休業をお考えいただけたいと思います。