



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](mailto: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

## 育児休業取得者の割合と男性の育休取得で受給できる新設助成金

### ◆男女別の育児休業取得率は？

厚生労働省から「平成 27 年度 雇用均等基本調査」の結果が公表され、育児休業の取得者割合（取得率）が明らかになりました。

これによると、平成 27 年度に育児休業を取得した女性の割合（平成 25 年 10 月 1 日から平成 26 年 9 月 30 日までに在職中に出産した女性のうち、平成 27 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合）は 81.5%（前年度 86.6%）、同じく男性の割合（同期間中に配偶者が出産した男性のうち、育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合）は 2.65%（同 2.30%）となり、男性の取得率は平成 8 年度の調査開始以来過去最高となったそうです。

女性の取得率は平成 20 年（90.6%）をピークに伸び悩んでおり、ここ 9 年では最低の割合となりました。

### ◆男性の取得率は過去最高。しかし…

男性の取得率は調査開始以来「過去最高」となりましたが、政府が目標として掲げる「2020 年度に 13%」には程遠い数字となっています。何らかの抜本的な対策が講じられない限り、2020 年までに取得率を 13%に引き上げることは不可能と言えるでしょう。

### ◆今年度から新設された助成金

そんな状況の中、「両立支援等助成金」の 1 つとして、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成を行う「出生時両立支援助成金」が今年度から新設されました。

支給対象となるのは、子の出生後 8 週間以内に開始する連続 14 日以上（中小企業は連続 5 日以上）の育児休業（1 年度につき 1 人まで）であり、過去 3 年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は対象外となります。

支給額は、中小企業では 1 人目が 60 万円（2 人目以降 15 万円）、大企業では 1 人目が 30 万円（2 人目以降 15 万円）となっています。

男性従業員のご家庭にお子さんが産まれる予定がある場合、申請を検討してみてもいいかもしれません。

## 雇用均等基本調査にみる「女性管理職」登用の実態

### ◆厚生省が実施する「雇用均等基本調査」

「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に、厚生労働省が実施しています。

平成 27 年度の調査では、全国の企業と事業所を対象に「管理職に占める女性の割合」や「育児休業制度の利用状況」などについて、昨年 10 月 1 日現在の状況がまとめられています。

ここでは「女性管理職」についてスポットを当ててみます。

### ◆企業調査の結果から

#### (1) 女性管理職を有する企業の割合

課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同）を有する企業の割合は 59.1%（平成 25 年度調査では 51.4%）、係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合は 65.9%（同 59.2%）で、役職別にみると、部長相当職は 9.6%（同 9.2%）、課長相当職は 17.4%（同 16.8%）、係長相当職は 20.1%（同 21.5%）となっています。

企業規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど各役職とも女性管理職を有する企業割合が高くなり、5,000 人以上規模では部長相当職が 61.0%（同 63.5%）、課長相当職が 89.7%（同 93.5%）、1,000～4,999 人規模では部長相当職が 37.5%（同 35.9%）、課長相当職が 67.5%（同 70.6%）との結果になっています。

#### (2) 管理職に占める女性の割合

課長相当職以上の管理職に占める女性割合は 11.9%（平成 25 年度調査では 9.1%）で、前回調査に比べ 2.8 ポイント上昇しており、係長相当職以上の割合は 12.8%（同 10.8%）で、同じく 2.0 ポイント上昇しています。

役職別にみると、部長相当職では 5.8%（同 4.9%）、課長相当職では 8.4%（同 6.9%）、係長相当職では 14.7%（同 13.8%）といずれも前回調査から上昇しています。

なお、課長相当職以上の女性管理職割合を産業別にみると、「医療・福祉」（46.7%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（28.0%）、「宿泊業・飲食サービス業」（25.1%）の順で高くなっています。

### ◆「女性活躍推進法」が施行

女性活躍推進法が施行され、企業は女性が活躍できる職場をどのようにつくっていくのかを考え、具体的な取組みを進めていくことが求められています。

## 平成 27 年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました

### ◆過労死等の労災請求件数が増加

厚生労働省から 2015 年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。

脳・心臓疾患の労災請求件数は 795 件（前年度比 32 件増）、業務上と認定された支給決定件数は 251 件（同 26 件減）で、このうち死亡件数は 96 件（同 25 件減）となりました。

なお、ここで言う「過労死等」とは、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」と定義されています（過労死等防止対策推進法第 2 条）。

### ◆精神障害の労災請求件数も増加

また、精神障害の労災認定については、請求件数は 1,515 件（前年度比 59 件増）となり、このうち自殺件数（未遂を含む）は 199 件（同 14 件減）でした。

支給決定件数は 472 件（同 25 件減）となり、このうち未遂を含む自殺の件数は 93 件（同 6 件減）でした。

### ◆「時間外労働 80 時間」で立入調査の対象に

過労死等の労災認定については、「死亡・発症前における長時間労働の有無」が判断材料の 1 つとなります。

脳・心臓疾患については、発症前 1 カ月間におおむね 100 時間の時間外労働があると業務災害であると判断されやすくなります。また、精神障害については、発病直前の 1 カ月におおむね 160 時間の時間外労働があると業務による心理的負荷が「強」と判断され、業務災害であると判断されやすくなります。

労災認定についてはこの他にも細かい基準はありますが、長時間労働が長ければ長いほど「業務上である」と判断されやすくなると考えてよいでしょう。

なお、今年度から、労働基準監督署が企業に立入調査に入る際の基準が引き下げられました。これまでは「100 時間」の時間外労働が基準でしたが、これが「80 時間」に引き下げられており、対象が大幅に拡大されています。

### ◆長時間労働のリスク

長時間労働は従業員も会社も疲弊させてしまい、どちらにとっても好ましくない結果につながるリスクが増大します。

恒常的に長時間労働となっていると問題解決の視点が見えにくくなりますので、早期の改善が必要です。

## 人手不足が進む介護事業所における職員の不満の内容は？

### ◆介護職員も家族の介護に追われている

8月上旬に公益財団法人介護労働安定センターが公表した平成27年度「介護労働実態調査」により、両親ら家族の介護のために離職した従業員がいた介護事業所が約4分の1に上ることがわかりました。

調査は昨年10月、介護に関わる1万7,643事業所と介護現場で働く5万2,929人を対象に実施され、事業所の51%、従業員の41.3%が回答しました。

### ◆事業所の回答では「従業員不足」が6割超

事業所へのアンケートでは、従業員が不足していると回答したのは61.3%で、前年より2%増えました。その原因は「採用が困難」が70.8%でトップ、さらにその理由として多かったのが「賃金が低い」(57.4%)、「仕事がきつい」(48.3%)、「社会的評価が低い」(40.8%)の順でした。

労働者の平均賃金(月給の者)は21万7,753円で、前年より2,676円のアップとなりました。また、「過去3年間に介護を理由に退職した従業員がいた」と答えた事業所は23.5%に上り、介護事業所においても「介護離職」が進んでいる現状が明らかになっています

### ◆従業員の不満は「人手が足りない」「賃金が低い」が多数

従業員に対する調査では、仕事を選んだ理由として「働きがいのある仕事だから」が52.2%(前年比マイナス0.4%)、「資格・技能を活かせるから」が35.8%(同マイナス0.4%)でした。

労働条件等に対する不満では、「人手が足りない」が前年より2.6%増えて50.9%で最も多く、次いで「仕事内容の割に賃金が低い」が42.3%、「有給休暇が取りにくい」が34.6%と、介護労働の現状を如実に示す数字となりました。

一方、仕事や勤務先に対する希望では「今の仕事を続けたい」が65.5%、「今の勤務先で働き続けたい」が57.5%という結果でした。

### ◆政府の取組みは？

政府は、「一億総活躍プラン」の中で「介護離職ゼロ」に向けた取組みとして、介護人材の処遇改善や人材育成、介護休業の取得促進などを掲げていますが、上記の調査実態からも、より具体的で明確な対策が求められると言えるでしょう。

## オフィス石野よりひとこと

### ■男性の育児休業取得

男性の育児休業取得率は、調査開始以来過去最高となったとのことですが、当事務所でも男性の育児休業のお手続きをさせていただいたのは、過去に数えるほどしかありません。

今回取り上げた記事の中にある「出生時両立支援助成金」は、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主様に助成されるものです。

「イクメン」はかなり浸透してきましたが、育児休業はまだまだ男性社員に根付いていないのが現実です。この助成金が、労使双方が男性の育児参加への理解を深めるきっかけになれば、と思います。