

社会保険労務士事務所

ソーシャルブライトマネジメント

154.0001 東京都世田谷区池尻3-28-5 COLUMN82-3F

tel 03.3413.8822 fax 03.3413.8833 <http://www.s-b-m.jp/>

SBM NEWS

人事労務管理に関するお便り

平成28年10月号

増加する「介護離職」の防止を 支援するための助成金

◆「介護離職」が増加しています！

近年、親族などの介護を理由に離職を余儀なくされる労働者が増えています。

このいわゆる「介護離職」は、企業にとっては重要な働き手を失ってしまうというマイナス面、労働者にとっては収入を失ってしまう（転職しても年収がダウンしてしまうケースが多い）というマイナス面があり、国や厚生労働省でも「いかに介護離職を減らすか」ということに力を入れています。

◆2つの助成金の概要

今年度より、介護離職の防止を支援するための施策として、両立支援等助成金のメニューに『介護支援取組助成金』が加えられました。

この助成金は、労働者の仕事と介護の両立に関する取組みを行った事業主に対して助成を行うもので、具体的には、厚生労働省が作成している「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく取組み（仕事と介護の両立に関するアンケート調査実施、制度設計・見直し、介護に直面する前の労働者に対する社内研修・制度周知、介護に直面した労働者のための相談窓口の設置・周知、働き方改革など）を行った企業に60万円が支給されるものです（1企業1回のみ）

さらに、仕事と介護の両立に資する職場環境整備に加え、労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰や介護のための時差出勤制度などを実現した事業主に対して助成を行う『介護離職防止支援助成金（仮称）』が創設される予定です（9月下旬に召集される臨時国会で二次補正予算が成立した場合）。

◆「ダブルケア」の問題も発生

最近では介護を行うだけでなく、介護と同時に育児も行わなければならない「ダブルケア」の問題も発生しており、約25万人（女性約17万人、男性約8万人）がダブルケアを行っているとの調査結果が出ています（4月に発表された内閣府男女共同参画局「育児と介護のダブルケアの実態に関する調

査」）。

現在、人手不足・人材不足が経営上の大きな課題となっており、企業としては、育児・介護等、プライベートで様々な問題を抱えている労働者をいかに辞めさせないかについて、真剣に考えなければならない時期に来ていると言えるでしょう。

「働く人の約8%がLGBT」との 調査結果から考える企業の対応

◆「LGBT等当事者」は8%

日本労働組合総連合会（連合）が、職場における性的マイノリティに対する意識を把握するために「LGBT」に関するインターネット調査（調査対象：全国で仕事をしている20歳～59歳の男女1,000人）を行ったところ、働く人の約8%がLGBTの当事者であることが明らかになりました。

連合は、LGBTに対する職場での差別禁止やハラスメント防止についての法制化を目指す方針を示しています。

◆調査結果のポイント

本調査では、①「LGBT等当事者」は約8%、②職場における「LGBT」に関する差別を「なくすべき」8割強、③職場におけるLGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人は2割強（当事者が身近にいる人では約6割）、④ハラスメントの原因について約6割が「差別や偏見」と回答、さらに、管理職では認知度や受容度が高い反面、抵抗感等もやや高い傾向にあることがわかりました。また、認知率は47%で、若い世代ほど認知率が高い傾向にあります。

一方で上司・同僚・部下がLGBだったとしたら、「嫌でない」が6割半ばとするも、3割半ばは「嫌だ」という結果になっています。

◆求められる企業の対応

企業に LGBT への対応が求められている理由としては、「人材不足対応」や「ダイバーシティへの取組み」が考えられます。また、職場における LGBT の問題点としては、福利厚生が利用できないことや、不当な扱いを受けていることなどが挙げられ、特に差別や偏見を原因とするハラスメントが多くあるようです。

法整備は確実に進んでおり、来年 1 月には、LGBT に対する差別的な発言がセクハラになることが、男女雇用機会均等法の「セクハラ指針」に明記されます。

◆カミングアウトがなくても働ける環境に

働く人の約 8% が LGBT であると聞いて、意外に多いと感じた方もいらっしゃるかもしれません。多くの当事者は差別や偏見をおそれ、カミングアウトできずにいるのです。

また、LGBT 対応について、企業としての明確な方針が出されないまま現場の担当者個人の判断に任されているという現状があり、当事者が不当な扱いを受けている可能性もあります。

現状、LGBT 対応は大企業を中心に進んでいますが、中小企業でも取り組む企業が増えつつあります。まずは正しい知識を持ち、カミングアウトがなくても全員が気持ちよく働くことができるような体制・環境を整えておくことが必要だと言えるでしょう。

今月の税務と労務の手続

11 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出
＜前月以降に一括有期事業を開始している場合＞
[労働基準監督署]

31 日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第 3 期分＞
[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出
＜休業 4 日未満、7 月～9 月分＞[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料の納付＜延納第 2 期分＞
[郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞[公共職業安定所]