

チコ労務管理事務所通信

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、「LGBT等当事者」は約8%、職場における「LGBT」に関する差別を「なくすべき」8割強、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）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。

「職場の全面禁煙化」を検討してみませんか？

タバコは「確実」に病気のもと

9月初めに厚生労働省から「喫煙の健康影響に関する検討会報告書」が公表されました

この報告書によると、喫煙者本人について、がん・虚血性心疾患・脳卒中など22の病気について、タバコが原因であることが「確実」(下記の「レベル1」)だと判定されるとのことです。

また、受動喫煙については、肺がん・虚血性心疾患・脳卒中など7種類の病気で影響が「確実」だとされました。

この調査は、「喫煙の健康影響に関する検討会」がまとめたもので、国内外の論文約1,600を分析し、喫煙と病気の関係度合いについて次の4段階で判定したのですが、国の検討会がタバコの健康影響を総合的に

判定したのは初めてのことです。

- ・レベル1：科学的証拠は、因果関係を推定するのに十分である
- ・レベル2：科学的証拠は、因果関係を示唆しているが十分ではない
- ・レベル3：科学的証拠は、因果関係の有無を推定するのに不十分である
- ・レベル4：科学的証拠は、因果関係がないことを示唆している

オリンピックと禁煙の関係

4年後に東京でオリンピックが開催されますが、IOC(国際オリンピック委員会)は1988年以来、オリンピック大会での禁煙方針を採択しており、これ以降オリンピック開催都市はすべて罰則付きの受動喫煙防止法または条例を制定しています。

また、2010年には、WHO(世界保健機関)との間で、オリンピックをたばこの煙のない環境で実施する合意文書に調印しているそうです。

厚生労働省では、今回の報告書を受け、2020年の東京オリンピックに向けてたばこ対策を推進したい考えです。

職場の全面禁煙化のチャンス

報告書では、職場のたばこ対策に関して禁煙と分煙を比較した研究でも、禁煙によるメリットが分煙のそれを上回っているとのこと。喫煙のため度々離席する社員を苦々しく思っている経営者・管理職の方も多はずです。

また、サービス業全般(レストラン、バー・居酒屋、宿泊業など)について検討した結果、全面禁煙化によるマイナスの経済影響は認められなかったとのことで、「タバコを吸えないと店の売上げが減る」という心配はなさそうです。

最近では「スメハラ」(スメルハラスメント)といって、ヒト本来の体臭さえ悪者にされるような風潮があります。また、健康経営など、社員の健康を重視した取り組みが評価される時代です。

タバコは臭いだけではなく、様々な悪影響がこれだけ明らかになっているのですから、職場の喫煙でお困りの企業はこれを機に職場の全面禁煙化を検討してみたいかがででしょうか。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは... チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3-502
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185
e-mail：info@chiko-jimusho.com