

FULFILL TIMES

2016年10月月

社会保険労務士法人 f u l f i l l

TEL : 06-6718-4596 / FAX : 06-6718-4598

労働保険事務組合大阪中小企業経営者協会

TEL : 06-6809-3755 / FAX : 06-678-4598

〒530-0041 大阪市北区天神橋 3-3-3 南森町イシカワビル

小池百合子東京都知事と

蓮舫民進党代表

皆さん忘れていきますよね、女性が代表だということ。

もしかしたら、もうすぐアメリカも初の女性大統領誕生かもしれません。

いまや、女性が! ?などという言葉は耳にはしません。

ただ、やはりまだ日本の社会は女性が“家庭をもって、子どもを育て” 易い社会ではないことは事実です。私の周りにも、子育ての重さ、介護のきつさ、そして理解はしてくれて、制度も整ってきて、しかしやりにくい。

ダイバーシティ、「多様性」

日本は島国で、ヒトと違うことを嫌って生きてきた社会だから余計です。ダイバーシティの本当の認容の意味は、国籍を指しているが、それにとどまらず、生活スタイル、宗教、価値観なども多様である事を指している。いまや教育の過程でも、多様な価値観の中で考え、学ぶというダイバーシティは重要なキーワードです。

「いろいろな人」を受け入れること。いまはL B G T問題も耳にすることも多くなりました。

L B G T : 性的少数者を限定的に指す言葉。

本当のダイバーシティ、を日本に広がるとき、本当に女性が働くことが普通にできやすい国になっているとき、今この多様性を受け入れないと、10年後の労働力は確実に落ちていると思う。

中小企業も勉強していきましょ。

社会保険労務士 中田 圭子

今月の Topics

- ◎ 三六協定の運用を見直し 残業時間の上限設定へ（9月7日）
- ◎ 過労自殺の賠償責任 株主代表訴訟へ（9月3日）
- ◎ 事業承継時の設備投資に最大 1,000 万円を補助
- ◎ 「年金受給資格期間の短縮」は来年 9 月分支給から（9月2日）
- ◎ 配偶者控除見直しで「税額控除方式」を検討（9月16日）
- ◎ 育児休業 2 年への延長を検討（9月14日）
- ◎ 今年度就活「解禁前に選考」が 5 割超（9月22日）
- ◎ 国民年金保険料強制徴収対象を拡大（9月20日）
- ◎ 過労死の業務委託建築士に「実質的に労働者」の判決～宇都宮地裁（9月17日）

●三六協定の運用を見直し 残業時間の上限設定へ

政府は、三六協定の運用を見直し、労働者に事実上無制限の時間外労働を課することができる現状を改めるため、1カ月の残業時間に上限を設定する検討に入った。罰則規定の新設など、残業規制の実効性を担保する方策についても協議したうえで、来年3月までに実行計画をまとめるとしている。

〔関連リンク〕

仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou.html?tid=379468>

●過労自殺の賠償責任 株主代表訴訟へ

過重労働のためうつ病になり自殺した銀行の男性行員の妻が、役員が過労死を防ぐ有効な体制作りを怠り会社に損害を負わせた

として、株主の立場で株主代表訴訟を提起した。過労死・過労自殺問題をめぐる株主代表訴訟は全国でも初めて。銀行側は、男性が周囲にわからないように残業していたことや午後 11 時以降の勤務を原則禁じるなどの措置を講じていたことを挙げ、当時の役員に義務違反や賠償責任はなかったとしている。

●「年金受給資格期間の短縮」は来年 9 月分支給から

厚生労働省が自民党の厚生労働部会に年金受給資格期間の 25 年から 10 年への短縮を盛り込んだ法案を提示し、了承された。秋の臨時国会で法案が成立すれば新たに約 40 万人が基礎年金の受給権を得ら

れる見込み。来年の9月分からの支給で、初回の支払いは10月となる。

●配偶者控除見直して「税額控除方式」を検討

政府税制調査会は、15日の総会で、配偶者控除の見直しに向けて本格的な議論を開始した。政府・与党は、所得控除方式で高所得者ほど恩恵の大きい現在の配偶者控除から、妻の働き方や年収を問わず夫婦であれば減税対象とする「夫婦控除」に転換する案を軸に議論を進める見通し。委員からは、所得の大きさに関係なく、一律に同額の減税が受けられる税額控除へ移すべきとの意見が相次いだ。

●出産後も仕事を続けている女性の割合初の5割超え

国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査」で、2010～14年に第1子を生み、出産後も仕事を続けている女性の割合が、前回（05～09年）の調査から12.7ポイント増加した53.1%となり、初めて5割を超えたことがわかった。その他、第1子出産時に育児休業制度を利用している女性の割合は39.2%

（前回比12.1ポイント増）、15歳未満の子供がいる夫婦で現在無職の女性が就職を希望する割合は8割を超えたこともわかった。

●育児休業2年への延長を検討

厚生労働省は、14日から始まる雇用均等部会で、最長1年半だった育児休業を延長することを議論する。保育所に入れない場合などに、子どもが2歳になる時まで休める案を軸に検討し、年内に結論をまとめ、来年の通常国会に育児・介護休業法の改正案を提出する見通し。

●今年度就活「解禁前に選考」が5割超

全国の大学でつくる就職問題懇談会と内閣府が実施した、今年度の就職活動についての調査によると、半数超の企業が、経団連が定めた選考開始時期（6月1日）より前に選考を開始したと回答したことがわかった。経団連は今年度、採用選考の開始時期を前年度の8月から6月に前倒ししたが、大企業の56.7%、中小企業の57.7%が6月より前に選考を始め、いずれも3割超は内々定を出していたという。

●国民年金保険料強制徴収対象を拡大

厚生労働省と日本年金機構は、2017年度から、国民年金保険料の強制徴収の対象を、現在の年間所得350万円以上（かつ未納月数7カ月以上）の滞納者から300万円以上（かつ未納月数13カ月以上）

に広げる。拡大により約9万人が対象に加わる見込み。保険料納付率は低迷が続いており、2015年度は63.4%。納付免除・納付猶予になっている人を含めた実質的な納付率では40%程度にとどまっており、制度の持続性に懸念が生じている。

●過労死の業務委託建築士に「実質的に労働者」の判決～宇都宮地裁

準大手ゼネコンの戸田建設と業務委託の準委任契約を結んで施工図作製を任せられ、現場事務所で倒れて脳幹出血で死亡した1級建築士の男性について、宇都宮地裁が同社の安全配慮義務違反を認めて、遺族への約5,140万円の支払いを命じた。判決では、男性の業務実態を「実質的に労働者だった」と認定。遺族は2005年に宇都宮労働基準監督署に労災請求して不支給処分になっていたが、2006年に再審査請求を行い、不支給処分が取り消され、さいたま労働基準

➤ 今月の読み物

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。

女性活躍推進の一環で「ミニ保育所」の設置・利用要件を緩和へ

◆都知事の要望で、政府が規制緩和へ

政府と東京都が、待機児童ゼロの実現に向け、保育所に関する規制を緩和する方向です。

これまで原則2歳までに限っていた小規模保育所（ミニ保育所）の年齢制限を撤廃したり、保育所の設置基準を緩めて既存の建物の活用を容易にしたりするのが柱で、小池百合子東京都知事が女性の活躍促進策の1つとして要望し、政府が関連法の改正に着手するようです。

政府が地方自治体に保育所の整備を促し、共働きでも子育てをしやすくするのが目的です。

◆「3歳児の壁」の解消へ

小池知事が国家戦略特区諮問会議で政府に要望した規制緩和の柱の1つが「ミニ保育所」への入園要件緩和です。ミニ保育所はビルの空きスペースなどを有効活用し、都市部でも機動的に対応できるのが利点ですが、2歳児以下が対象のため、3歳になると卒園しなければならず、通常の認可保育所などに移る必要がありました。

その段階で新たな保育所を探す「保活」を迫られる保護者は多く、3歳から保育所に入れなくなる「3歳児の壁」が指摘されていました。

◆設置要件も緩和、まずは特区で

東京都内では、ミニ保育所を使う児童は4月時点で前年比5割増の4,496人。このため小池知事は、ミニ保育所の利用を進めて待機児童を減らすため、3歳になってもミニ保育所を利用できるように政府に求めました。

また、企業内保育所に対する固定資産税などの非課税措置の拡充なども要求し、政府はこれを受け、特区内での規制緩和を検討し、年内にも具体策を詰めて、来年の通常国会に国家戦略特区法の改正案が提出される見込みです。

◆依然残る課題は施設数と人材確保

待機児童は首都圏など都市部での解消がなかなか進まないのが現状です。共働き世帯は増えているのに、施設整備は追いついていません。

ミニ保育所は、大規模な施設がいらす既存の建物を転用しやすいのが利点です。都市部で待機児童を減らすのに有効な策とは言えそうであり、今後はさらに、保育施設の数を増やすとともに保育士などの人材確保策も求められます。

「仕事と子育ての両立支援」に積極的な企業の認定制度とは？

◆「くるみん制度・プラチナくるみん制度」

くるみん制度は、昨年4月1日施行の「改正次世代育成支援対策推進法」によって創設され、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けられる制度です。

プラチナくるみん認定制度は、くるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業が、認定を受けられる制度です。

この認定を受けた企業は、認定マークを広告、商品、求人広告などに付けて“子育てサポート企業”であることをPRすることができ、一定の要件を満たした場合は、税制上の優遇措置を受けることもできます。

今年7月時点におけるくるみん認定企業は2,597社、プラチナくるみん認定企業は102社に上っています。

◆制度認定取得までの流れ

くるみん制度・プラチナくるみん制度の認定取得までの流れは次の通りです。

- (1) 自社の現状や従業員のニーズの把握
- (2) (1) を踏まえて行動計画を策定（計画期間・目標を定め、実施時期を定める）
- (3) 行動計画を公表し、従業員に周知（(2) から概ね3カ月以内）
- (4) 行動計画を策定した旨を都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ届出（(2) から概ね3カ月以内）
- (5) 行動計画の実施

＜以下、「子育てサポート企業」としてくるみん認定を申請する場合＞

- (6) 行動計画期間の終了後、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へくるみん認定の申請
- (7) 「子育てサポート企業」として認定 → くるみんマークの付与 → くるみん認定

＜以下、さらに高い水準の取組みを行い、プラチナくるみん認定を申請する場合＞

- (8) くるみん認定後の行動計画の期間終了後、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へプラチナくるみん認定の申請
- (9) 優良な「子育てサポート企業」として認定 → プラチナくるみんマークの付与 → プラチナくるみん認定
- (10) プラチナくるみん認定企業は毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表

「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」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・管理職の方も多いはず。

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。 「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「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組みが評価される時代です。

タバコは臭いだけでなく、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てもいいのではないでしょうか。

「業務改善助成金」「キャリアアップ助成金」が拡充されます！

◆第二次補正予算による措置

平成28年度の第二次補正予算案が8月下旬に閣議決定されました。

最低賃金引上げのための環境整備として、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を推進・拡充する国の方針を踏まえ、予算案には「業務改善助成金」および「キャリアアップ助成金」等の助成額等の拡充などが盛り込まれています。

◆「業務改善助成金」の拡充内容

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者が生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するというものです。

これまでは事業場内最低賃金が800円未満の事業場を対象としていましたが、1,000円未満の事業場にも対象が拡充されました。また、大幅な事業場内最低賃金の引上げ（90円以上）を行う事業場に対する助成措置が新たに新設されます。

なお、拡充後の本助成金の支給は、第二次補正予算の成立が条件となりますが、申請自体は予算成立前でも可能となっています

◆キャリアアップ助成金の拡充内容

キャリアアップ助成金のうちの「賃金規定等改定（処遇改善コース）」は、有期契約労働者、短時間労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した場合に助成する制度です。

今回、中小企業が基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、昇給した場合、助成額が加算されることになりました。

なお、本助成金の加算措置は第二次補正予算の成立と厚生労働省令の改正等が必要となるため、現時点ではあくまでも予定となっています。

◆平成28年度の最低賃金について（参考）

平成28年度の地域別最低賃金の改定の目安が厚生労働省より公表されました。

それによると、今年度の全国加重平均の時給は823円（昨年度798円）で、25円増（昨年度18円増）と過去最大の上げ幅となっています。

最高額は932円（東京都）、最低額は714円（沖縄県、宮崎県）で、各都道府県において、10月1日から10月中旬にかけて、順次改定されます。

活用を考えてみませんか？

節税と福利厚生に使える「確定拠出年金制度」

◆人手不足に悩んでいませんか？

6月下旬に発表された日本商工会議所の調査結果によると、中小企業の55.6%が人手不足を訴えており、その割合は昨年比約5ポイント増と深刻化しています。

特に「宿泊・飲食業」が79.8%、「介護・看護業」が77.5%、「運輸業」が72.3%と、サービス業の人手不足が目立つ結果となっています。

新卒採用についても、8月上旬に株式会社マイナビが発表した7月末時点における内々定率が72.7%と前年8月の69.1%を超える結果となっており、学生側の「売り手市場」となっています。

◆求職者が「働きたい」と思える会社ですか？

一方、労働者が企業を選ぶ際のポイントの1つとなる退職給付制度に着目すると、常用労働者30~99人の企業では制度を導入している割合が72.0%（厚生労働省「平成25年就労条件総合調査結果の概況」）と、4社に1社は退職給付制度がないのが実態です。

公的年金の支給開始年齢も引き上げられ、退職後の生活に不安を感じている人が増えていることを考えると、退職給付制度のある企業は求職者にとって魅力的に映るのではないのでしょうか？

◆確定拠出年金制度の改正を味方につけましょう

今年の通常国会で確定拠出年金（以下、「DC」という）法の改正案が成立し、2017年1月から施行予定となっています。

DCには「企業型」と「個人型」とがありますが、今回の改正によりどちらの制度も中小企業が導入しやすい仕組みとなりました。

まず、企業型では、従業員数100人以下の中小企業を対象に「簡易型DC制度」が創設され、従来に比べ設立手続等の事務負担が大幅に軽減されることとなりました。

個人型では、加入できる者の範囲が大きく拡大され、「自営業者等」「企業年金のない会社員」だけでなく「公務員等」「企業年金のある会社員」「専業主婦等」も加入できることとなり、「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」が創設されることとなりました。

◆なぜ節税になるのでしょうか？

事業主が拠出した掛金は、「企業型」でも「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」でも、会計上、損金として計上することができます。

従業員にとっても掛金は全額所得控除の対象となり、運用益が非課税、受給時に退職所得控除が使える等のメリットがあります。

福利厚生の充実と節税の両方が実現できるDCの活用を検討してみたいはいかがでしょうか？

問題発生を防ぎ、生産性を高めるには？

「コミュニケーション力」強化のススメ

◆問題の多くは「コミュニケーション」が原因で発生

打合せや商談、報告・連絡・相談、プレゼンテーション、交渉など、ビジネスでは多くの場面でコミュニケーション力が求められます。

こうした場合にうまくコミュニケーションが取れないと、きちんと伝えたつもりが伝わっていなかったり、トラブルやクレームが発生したり、行き違いのために余計な手間が発生したり…、多くの問題が生じてしまいます。

こうしたことから、コミュニケーション力を、「仕事をしていくうえで最も重要なスキルの1つ」と位置付ける人もいます。職場全体のコミュニケーション力が上がれば、これに起因する問題の発生を防ぐことができるだけでなく、円滑に仕事を進めることができるようになって生産性も向上すると言われています。

上司がコミュニケーション能力を持っていれば、部下の能力を十二分に発揮させ成長させることも可能となります。

◆コミュニケーションに必要な能力

コミュニケーション力には、「相手の話を聞くヒアリング能力」「相手を説得したり納得させたりする説得・交渉力」「相手の長所や特長を見極め、得意な分野で能力を活かすマネジメント力」など、様々なものがあります。

これらは、一朝一夕に身に付くものではありません。日頃から意識して、スキルを磨いていくように働きかける必要があります。そうした中で、徐々にコミュニケーションの質も高まっていきます。

◆まずは職場に「信頼関係」を築こう

とはいえ早期に結果を出すことを目指すなら、職場に「信頼関係」を築くことが一番です。

信頼関係がある相手に対しては意見も伝わりやすいため、依頼や交渉もスムーズに行うことができ、これが成果につながります。

女性社員が考える結婚・出産後の「キャリア意識」

◆「結婚・出産後も働きたい」女性が9割近く

女性の場合、結婚・出産などのライフイベントが、キャリアプランに影響を与えることが多いものです。妊娠・出産となると、産休・育休など会社を離れる期間が生じますし、その後の女性のキャリア意識は、それぞれの事情によって様々です。

「これからの転職。」（運営会社：株式会社 Shift（ピーススタイル・グループ））の研究機関である「これからの転職。研究所」が、首都圏に勤務するキャリア女性（27才～33才）を対象に実施した『結婚・出産後のキャリア意識』についてのアンケート調査では、「結婚・出産後に、どのような働き方をしたいと考えていますか？」との質問に対して、「結婚・出産後も働きたい」と回答した女性が86.7%という結果となったそうです。

これは「ずっと働かずに専業主婦として過ごしたい」と回答した8.5%を大きく上回る結果となっています。

◆「専業主婦になってもいいが、また働きたい」は5割超

上記の「結婚・出産後も働きたい」との回答の内訳は、「キャリアを途切らせることなく継続的に働きたい」が33.0%、「一時的に専業主婦（無業）になってもいいが、また働きたい」が53.7%となっています。

キャリアを一旦中断してもよいと考えている層のほうが、まだ多い結果となっています。

以上のことから、子育てにはしっかり時間をかけたいという意識と、まだまだ企業の両立支援の制度が整っていない現状が見て取れます。

これは、同調査で、産後に育休を取りたい期間についての質問に対して、約半数が「1年以上、3年未満」（46.3%）と長めに回答したことからわかります。

◆仕事と育児を両立できる職場が求められている

育休を長く取得することを希望している女性が多い一方、なかなかそこまでの制度は整っていない職場が多いというのが現状です。

中小企業では人員の関係もあり、対応が難しいところですが、女性の活躍が社会的にも進んでいく中で、「キャリア継続」と「子育て」のいずれかを選択しなければならないという職場環境では、さらに深刻な人手不足の問題に直面しかねません。

できるところから、今後の対応を考えみてはいかがでしょうか。

「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 LGBT 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。

2017年度から「外国人介護福祉士の訪問介護」を解禁へ

◆来年度から実施予定

厚生労働省は「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」において、EPA（経済連携協定）に基づいて来日した外国人の介護福祉士による訪問介護サービスを解禁することを決定しました。

年内に条件等をまとめ、ガイドラインを作成し、来年度からの実施が予定されています。

外国人の介護人材の受入れは2008年から始まり、これまでにインドネシア、フィリピン、ベトナムから2,000人超が来日し、約350人が介護福祉士の資格を取得しています。しかし、EPAでは現在、介護施設内でしか働くことができませんでした。

条件付きで認めるも課題が…

そこで、この検討会では外国人の介護福祉士の制度を見直し、それぞれの母国語に対応した相談窓口の充実に取り組むとともに以下のような条件で訪問介護を認める方針を示しました。

- 指導にあたる介護福祉士が同行して一定の経験を積む
- 日本の生活様式や習慣を含む訪問サービスの研修の実施
- 緊急時の対応マニュアルの整備
- 記録や報告事項を定型化する工夫

外国人が訪問介護を行うにあたり、課題となるのが職員や利用者、利用者の家族との日本語でのコミュニケーションです。

訪問介護では、介護が必要な高齢者が自宅に訪問し、食事やトイレ、入浴などの介護のほか、掃除や洗濯などの援助を行います。そのため、高度なコミュニケーションが求められることとなります。

◆人手不足の解消となるか？

今回の解禁は、外国人の介護福祉士の活躍の場を拡げるとともに、介護現場の深刻な人手不足の解消につながるかねらいでもあります。

介護職員や利用者が外国人を受け入れる体制を整え、利用者の安心できる介護サービスが提供されることが期待されます。

社会保険労務士法人 fulfill

〒530-0041

大阪市北区天神橋 3-3-3 南森町イシカワビル

TEL : 06-6718-4596 / FAX : 06-6718-4598