

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！ <http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

平成 25 年 7 月号

D プロニュース

ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F

電話：045-226-5482

FAX：045-226-5483

e-mail：info@d-produce.com

ホームページ：<http://www.d-produce.com/>



会社の 30 年後は？ 重要性を増す「介護休業制度」

◆働き手は 23%減、高齢者は5割増

国土交通省が発表した「首都圏白書」よれば、2040 年時点における東京圏（東京、千葉、埼玉、神奈川）の生産年齢人口（15～64 歳）が、2010 年と比較して 23%減少し、高齢者人口は5割増になる見通しだということです。

また、この変化に伴い、空き家の増加や介護施設の不足、郊外住宅地の高齢化、公共交通網の維持などが社会的には大きな問題になると予想されています。

実際に、近畿や中京圏ではその影響が出始めているようです。

◆会社の 30 年後は？

働き手の減少や高齢化に伴って、会社の経営上も様々な問題が生じてくるでしょう。

高齢化に伴い、若手の人材難となり、高齢社員や子育て等で一旦職を離れた主婦層をなんとかして戦力に取り込む必要が出てくるでしょう。

また、高齢化する社員のモチベーション維持・アップ、介護による離職を防ぐための介護休業制度の整備・実施、短時間勤務等の労働時間の見直しなどが、高い確率で必要となってきます。また、業種によっては外国人雇用について今以上に検討する必要が出てくるかもしれません。

◆重要性を増す介護休業制度

2025 年には、団塊の世代のすべての人が 75

歳以上となります。「いつまでも元気でいてほしい」とは思うものの、これからより多くの方が介護を必要とする状況になっていくことは避けられません。

そうすると、介護を行う人は子ども世代に当たる 50 代であることが多く、管理職や業務のスペシャリストの立場にある基幹社員である場合が多いこととなります。そうした社員が親の介護に伴っていきなり離職してしまうという事態は、会社にとってリスクとなってしまいます。

介護休業の規定は作ったけれども、実際の運用はきちんとできていない会社が多いそうです。会社経営のこととして、「人財」の確保策として、自社の制度の見直しに着手してみてはいかがでしょうか。

職場での「熱中症予防対策」は お済みですか？

◆職場での熱中症により 21 人が死亡

厚生労働省がまとめた昨年（平成 24 年）の「職場での熱中症による死亡災害の発生状況」によると、職場での熱中症による死亡者は 21 人で、依然として多くの方が亡くなっています。また、死亡した 21 人のうち 18 人については、WBGT 値（暑さ指数）の測定を行っていなかったことが明らかとなったそうです。

業種別にみると、「建設業」「製造業」で、前年より死者数が増えています。また、昨年は「7月」と「8月」に集中的に発生し、死亡災害の 57%が

「高温多湿な環境での作業開始から2日以内」という短期間で発生していたとのこと。

◆3人に1人が“熱中症予備軍”

上記は、“職場での熱中症”によって亡くなられた方についてまとめたものですが、労働者以外も含めると、昨年(6～9月)の熱中症による死亡者数は、685人となっています。

また、株式会社ウェザーニューズ社の調査によると、昨年の夏季には日本人の3人に1人が“熱中症予備軍”だったそうです。熱中症に至らないまでも、予備軍としての数はかなりの割合に上るようです。

◆押さえておくべきポイント

熱中症について押さえておくべきポイントとしては、次のようなことが挙げられます。

- ◎建設、製造、運輸交通、貨物で発生割合が高い
- ◎熱中症になると半数は4～7日の休業
- ◎40歳代の割合がもっとも高く、次いで50歳代、60歳代
- ◎経験年数が1年未満の労働者の被災が多い
- ◎全体の約3分の2が労働者数50人未満の事業場で発生
- ◎どの時間帯でも発生するがピークは15時
- ◎気温30℃以上での被災が多い
- ◎WBGT値(暑さ指数)が25度以上31度未満での発生が大半

◆対策グッズの活用や労働環境の見直しを

熱中症の危険性がわかる簡易な熱中症計、内部の温度が上がりにくいヘルメット、冷却材を入れられるベストなど、熱中症対策グッズもいろいろと出そろってきたようです。

今年の夏は、平年より気温が高くなることが見込まれています。こうした対策グッズの活用と併せて、作業環境の見直し、従業員の健康管理の指導、管理監督者による巡視の強化などの労務管理を徹底し、この夏を乗り切りましょう。

「報われている感」が若手・中堅社員のメンタルヘルス不全を予防する

◆職場における「報われない感」とメンタルヘルスの関連性

株式会社富士ゼロックス総合教育研究所の竹内理恵さんによると、職場における「報われない」とは「期待役割以上の仕事量や責任が与えられて果たせた、あるいは目標設定以上の仕事を達成できたにもかかわらず、それ相応の評価がされなかったり、頑張りが認められないなど」「使用者、つまり企業・組織側の求める期待役割に対する成果等を労働契約に沿って労働者が提供しても報われない場合」としています。

そして、「少数精鋭で業務を遂行する企業・組織が増えている中、周囲に聞きづらい場合があるかもしれません。しかし、1人で抱え込み、アウトプットが出せず、会社の期待役割に応えることができない結果、『報われない感』を積み重ね、健康障害に至ることを考えれば、周りに配慮しつつも、自ら意識的に相談すること」「同時に、個人が意識的に周囲とコミュニケーションが取れるような、企業・組織または職場単位での“かかわり”をデザインする工夫も大切」と指摘しています。

◆メンタル不全を発生させない“かかわり”のデザインとは？

同社の「人材開発白書」によれば、若手・中堅社員は「業務支援」「内省支援」「精神的支援」の3つの“かかわり”を得ているときに成長感やモチベーションを抱くそうです。

業務に必要な知識やスキルを与えてもらったり、仕事の手助けをしてくれる等が「業務支援」、自分自身を振り返る機会を与えてくれたり、自己を変容するきっかけを与えてくれる等が「内省支援」で、精神的な安らぎを与えてくれる等が「精神的支援」です。

特に、高い成長を実感している若手・中堅社員は「内省支援」を多く得ているそうです。

◆マネジャーの支援がカギを握る

マネジャーや職場で影響力のある人物からの

フィードバックの際に、言葉や態度・表情などがキツイと、受ける側が落ち込み、自信を失い、自分の居場所がなくなると感じる等の悪影響があるだけでなく、周囲の人間にも波紋が広がるおそれがあります。

そのため、成果が出せなかつたり失敗したりしても、努力や懸命さ、背景や状況などを考慮したり、今後に目を向けたりする「内省支援」を意識した“かかわり”によって支援する姿勢が求められます。

また、若手・中堅社員のためになりそうな他部門の上位者を引き合わせてあげたり、意図的に社内での“かかわり先”をデザインしたりすることで、孤立・孤独感の解消や軽減、相談相手や情報入手先の仲介役などの創出にもつながり、心身の健康面だけでなく、成果にも結び付くことが期待できます。マネジャーの、職場内での相互学習を促す場や雰囲気づくり、多様な人材を経由して間接的に支援する“かかわり方”も、有効である可能性が高いと言えます。

7月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 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]
- 外国人雇用状況報告(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]

10日

- 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限<7月1日現在>[年金事務所または健保組合]
- 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]

- 特例による源泉徴収税額の納付<1月~6月分>[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]
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新>[労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分>[郵便局または銀行]

16日

- 所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出[税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出[公共職業安定所]

31日

- 所得税予定納税額の納付<第1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、4月~6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]
- 外国人雇用状況報告(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]

編集後記

皆様、おはようございます。社会保険労務士法人 D・プロデュース 志賀です。

今年は2010年並みの猛暑になると報じられています。熱中症患者も増え、高温注意報も度々発令されています。私が子供の頃は、自然環境だけではなく、学校の様子も随分変わっ

てきたように感じます。

先日小学校の授業参観がありました。最近の先生はとにかく子供たちを褒めます。「入学してから、休まず学校に来ていてすごい！」「授業中静かに椅子に座り、話をきちんと聞けてすごい！！」といった具合です。確かに、みんな静かに座って話を聞いていてすごいとは思いましたが、こんなに褒めちぎる必要はあるのかな・・・と思いました。

いざ、授業が始まると先生の褒めながら皆を制していく手段がパワーアップしていきました。授業中、先生が「ブロックを出して、机の左端に置いてください。」と言いました。その指示を受けて、当然のようにすぐに準備できる子となかなか準備できない子がいました。私が子供の頃は「××さん早くブロック準備しなさい！」とできない子が叱られていましたが、今の先生は、「○○さんはもう準備ができました。カッコいいですね。◎◎さんも準備ができました。」とできた子をどんどん褒めていきます。できない子を名指して叱ることはせず、「さあ、左端に置けましたか？早くできた人がずっと待ってますよ～」と声を掛けていました。先生の褒めて育てる姿を見た時、感心させられました。「今どきの先生は怒らないんだよね。」という話を耳にします。

しかし、怒らずともできた子を褒めることで全員ができるのであれば、その方がどれだけ子どもたちは自主的に、気持ちよく行動できることだろうと思いました。

仕事でも家庭でもその人の良いところを伸ばしてあげることが大切ですが、その人の苦手とする分野を伸ばしてあげる事が本人の気付きからできたら良いなと思いました。