

事務所だより

第176号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

仕事と介護の両立支援ガイドライン

今年3月に経済産業省は、企業経営における仕事と介護の両立支援が必要となる背景や両立支援の進め方などをまとめた企業経営層向けのガイドラインを公表しました。

検討の背景

仕事をしながら家族の介護に従事する、いわゆる「ビジネスケアラー」は年々増加し、6年後の2030年時点では約318万人、経済損失額は約9兆円と試算されています。特に従業員が40～60代が多い企業の場合、企業活動への影響は大きくなります。

企業が仕事と介護を両立できる環境を整備することは、従業員のキャリア継続だけではなく、経営面からは人的資本経営（※）の実現や、人材不足に対するリスクマネジメントとして有効です。

そこで、経済産業省では、

昨年11月から「企業経営と介護両立支援に関する検討会」を開催し、「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を策定しました。

ガイドラインのポイント

仕事と介護の両立を巡る問題解決には、全ての企業の協力が必要です。本ガイドラインは、企業における仕事と介護の両立支援を先導していくことが期待される経営層を対象にしたもので、企業が取り組むべき事項を3つのステップ・プラスとして次のとおり示しています。

【ステップ1 経営層の「コミットメント」】

仕事と介護の両立支援において全社的に取り組む意向を示す

- ☑ 経営者自身が知る
- ☑ 経営者からのメッセージ発信

- ☑ 推進体制の整備
- ☑ 【ステップ2 実態の把握と対応】

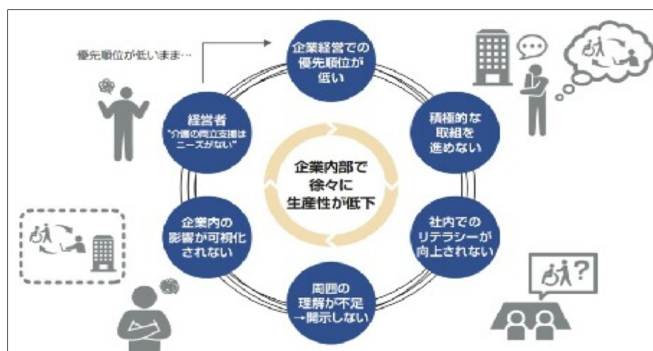
- 組織内での仕事と介護の両立における影響・リスクを把握
- ☑ アンケート・聴取
- ☑ 人材戦略の具体化
- ☑ 適切な指標の設定
- ☑ 【ステップ3 情報発信】
- 企業がブッシュ型の情報発信を行うことで、従業員個人の将来的なリスクを低減
- ☑ 基礎情報の提供
- ☑ 研修の実施
- ☑ 相談先の明示

【プラス 企業独自の取組の充実】

- 企業の実情・リソースに応じて検討・実施
 - ☑ 人事労務制度の充実
 - ☑ 個別相談の充実
 - ☑ コミュニティ形成
 - ☑ 効果検証
- また、こうした会社内の取組に加えて、外部との対話・接続により、両立支援を促進することも示されています。
- （※）人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方（経済産業省ホームページより）



企業で生じている介護両立支援を巡る負のサイクル



アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

給与計算代行 + 社会保険関係手続

給与計算には欠かせない入退社手続等に関連手続きもサポートいたします。

給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

「過労死等の防止のための 対策に関する大綱(素案)」

大綱とは

大綱は、「過労死等防止対策推進法」に基づいて、おおむね今後3年間に於ける取組について定めるものです。

平成27年7月に報告された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ「」から始まり、今回の変更は3回目となります。

働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が建設業と運送業、医師の職種にも適用されることを受けて、令和6年3月19日開催の過労死等防止対策推進協議会において「過労死等の防止のための対策に関する大綱(素案)」が示されました。

今回の見直しのポイントは次のとおりです。

見直しのポイント1

過労死等の再発防止対策、フリーランスへの取組等を推進

①令和6年4月に全面適用となつた時間外労働の上限規制の遵守を徹底する。

②繰り返し過労死等が発生させた企業に対し、労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求めるなど原因究明及び再発防止の指導を強化する。

③勤務間インターバル制度の企業における取組を波及させるため産業医に周知を図るとともに、同制度の導入の必要性を感じていない企業に対する周知を行う。

④フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は履行確保を行うとともに、個人事業者等自身による定期的な健康診断の受診等の健康管理及び個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう、注文

者等による期日設定等に関する配慮等の取組を促進する。

見直しのポイント2

労災事案分析、労働・社会分野の調査研究内容を充実
①芸術・芸能分野を重点業種等に位置付ける。

②フリーランス、高齢者、労働時間把握が自己申告制である労働者など、働き方や就業環境、属性等に焦点を当てた調査を実施する。

③過労死等の危険因子や疾患との関連の解明等の研究や、過労死等事案の分析から得られる成果および国内外の最新知見に基づき、事業場における過労死等防止対策を支援するツール開発と効果検証等を一体的に実施する。

④過労死等事案についてハラスメント防止措置状況を可能な範囲で分析する。

⑤調査研究の成果やその他の過労死等に関する国内外の最新情報について、専用ポータルサイトを通じて公表する。

見直しのポイント3

実効ある対策に資する数値

目標を追加設定

①労働時間について重点業種等に着目した重点的な取組みを明記する。

②勤務間インターバル制度について導入効果が高いと考えられる企業等に着目した数値目標を設定する。

③公務員についても目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組みを推進する。

厚生労働省では、今年7月ごろを目途に、新たな大綱を閣議決定させたいとしている。



5月の労務手続
「提出先・納付先」

10日

○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」

31日

○健保・厚生保険料の納付
「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」

○外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)
「雇入れ・離職の翌末日」
「公共職業安定所」

編集後記

まだ4月なのに30℃を超えました。5月の連休中に冬物を仕舞う予定でしたが、その前に夏物を出すことになりました。(ぎん)

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-503
TEL・075-611-5300
FAX・075-644-6922
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL <http://k-fujita-sr.com>