

大滝・馬場人事労務研究所便り

要介護認定 600 万人突破で
「介護離職者対策」がますます重要に！

◆認定が初めて 600 万人超える

厚生労働省の調べによると、2015 年 3 月時点で要支援・要介護の認定を受けた人は 606 万人と、前年同月に比べ 22 万人の増加となることがわかりました。

600 万人を超えたのは年度末ベースでは初めてのことで、国民のほぼ 20 人に 1 人に当たります。

◆過去 10 年では 5 割増

認定者の数はこの 10 年で約 5 割増えました。

男女の内訳では、認定された約 606 万人のうち、女性が 419 万人、男性は 187 万人。特に 75 歳以上の年齢層では女性の利用者が男性を大きく上回っています。

女性のほうが長生きで 65 歳以上の人に占める比率が 57% と多いのに加え、女性は介護を受けることへの抵抗感が男性に比べて小さいとの見方もあるようです。

◆介護従事者不足が深刻に

このため、介護施設や職員の不足が一段と深刻になっています。

2014 年度で利用者の伸びが特に目立つのは在宅サービスで、訪問介護やデイサービスを中心に 322 万人と 3.7% 増えました。

一方、特別養護老人ホームなど、介護施設の利用者は 121 万人と 1.6% の伸びにとどまりました。これは、特別養護老人ホームの入居待ちが全国で約 50 万人いるなど、施設の不足が深刻化しているためです。

◆介護離職者の増加にも大きな懸念

公的な介護サービスを十分に受けられなければ、家族がしわ寄せを受けることになります。

厚生労働省の調査によると、家族の介護のために離職



した人は 2013 年には 9.3 万人と、前年から 41% も増えました。これは 5 年前の約 2 倍の数字です。このうち 4 分の 3 は女性で、40 代後半～50 代が多くなっています。

家族の介護離職が増えれば経済全体を下押しする可能性もあり、日本の経済成長の足かせになる可能性もあります。

◆厚生労働省の対策は

厚生労働省は、介護離職者の増加に歯止めをかけるため、介護休業制度を複数回に分けて取れるように制度を見直す方針です。一方で、介護保険制度の維持のため給付を抑制していくことも急務で、介護給付を減らすための改革も必要とされています。

介護の認定者はさらに増え続ける見込みで、今回の調査結果から、政府はもとより、社会全体での取り組みがさらに喫緊の課題となっていることがわかります。

「健康経営」－健康な従業員が
収益性の高い会社をつくる

◆「健康経営」とは？

最近、よく見聞きする「健康経営」とはどのようなもののでしょうか？

「健康経営」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標であり、同研究会のホームページには次のようにあります。

『健康経営とは、「企業が従業員の健康に配慮するこ

とによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しています。従業員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費という経費の節減のみならず、生産性の向上、従業員の創造性の向上、企業イメージの向上等の効果が得られ、かつ、企業におけるリスクマネジメントとしても重要です。』

健康な従業員が収益性の高い会社をつくる、という考え方自体はすでに数十年前から提唱されているようですが、日本においても労働人口の減少を目の当たりにして、ようやく健康経営の考え方が広まってきているようです。

◆政府の取組み

経済産業省では、平成26年に「日本再興戦略」による取組みの一環として、東京証券取引所と共同で「健康経営銘柄」を初めて選定し、公表しました。「健康経営銘柄」は、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業を紹介するものとされており、今後、多くの企業が「健康経営」の取組を促進するインセンティブとなることを目指すとされています。

また、経済産業省、厚生労働省、東京商工会議所では、「健康経営アドバイザー」の資格創設に向けた協議会を7月に設置しました。今後はこのアドバイザーの資格を持った中小企業診断士や社会保険労務士を企業に派遣して健康経営を広めていくようです。

◆製造業で進む取組み

帝国データバンクが6月に公表した「従業員の健康管理に対する企業の意識調査」（1万664社が回答）によると、従業員の健康保持・増進策を実施している企業は84.2%で、「従業員の生産性の向上」や「従業員満足度の向上」等の健康経営を目的としている会社が約3割あったそうです。

外的・内的な企業環境、労働環境、長時間労働、雇用形態、高齢化、生活習慣病、メンタルヘルス不調等に対する経営者の取組み姿勢によって、健康経営が形だけのものに終わるか、企業の業績向上につながるかが分かります。いまこそ、注目を集める健康経営に取り組んでみてはいかがでしょうか。

～当事務所よりひと言～

会社の経営する飲食店で店長として勤務していた従業員が、長時間労働及び上司からのいじめ・暴行等のパワハラにより急性のうつ病を発症し自殺した事件で、従業員の両親が上司、会社、代表取締役の三者に対して、それぞれ、損害賠償を請求した事件で東京地裁判決（平成26年11月4日）は、上司には不法行為責任（民法第709条）、会社には安全配慮義務違反の債務不履行責任（民法第415条）、そして代表取締役個人に対しては、従業員の長時間労働や上司によるパワハラ等の事実を認識し、又は容易に認識することができたにもかかわらず何ら有効な対策をとらなかったとして会社法第429条第1項（「役員等がその職務を行うことについて悪意又は重大な過失があったときは、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う」）の責任を認めました。パワハラ等の違法行為に直接関係しなくても、代表取締役等の役員は、上司の部下に対する指導監督の在り方・パワハラ行為について指導・研修等を行っていなければ、事故が起きたときは、安全配慮義務を順守する体制を整えるべき注意義務を怠ったとして会社法により代表取締役個人の責任を認めたことが今までにない判決でした。会社役員の方は十分注意しておかなければなりません。（大滝）

12月から義務化されるストレスチェックですが、社員の高ストレス状態が職場の問題などに起因していて、それがメンタル不調に陥るリスクがある従業員については、就業環境の調整が求められます。そのためには本人が産業医と面談することが必須となり、面談した産業医はアドバイスを会社に行きます。それを基に会社は、その社員の高ストレス状態が緩和されるような措置をとる必要があります。この場合労働者に対して、法律上、不利益な取り扱い、面接指導の結果を理由とした解雇や退職勧奨、不当な動機による配転など、法令に反する措置をとることを禁止しています。また、医師が会社にアドバイスをする際にも必要最低限の情報に限るという規定があり、会社が医師の意見と異なる就業上の措置（労働者の不利となるもの）をとることも禁止しています。労働者のストレスの多くは職場で発生することから、その解決のためには職場と連携する必要があります。一方で労働者のプライバシーの問題やストレスチェックの内容が不利益取り扱いにつながりかねないという懸念が強く、そうした点が払拭できなければ制度は形骸化してしまいます。制度を実効的にするには、会社側としてきちんとした体制を整えて、安心して従業員に利用してもらえるように丁寧な説明が必要となります。「健康経営」の取組みの一つとして丁寧な説明を早速実施しましょう。（馬場）