

平成 26 年 7 月～8 月開催の講習会での受講者からの質問

【第 I 種（育児者雇用）の講師への質問・回答】

【1】ワークライフバランスがしっかりしている会社（イクメン企業アワード受賞企業）などの出生率は上がっているのですか？（2 人目以降の出生率、子育てをする職員の増加率を教えてください）

質問者：公益財団法人人材育成担当

【回答】

グランプリ受賞企業へ直接電話にて確認したところ、企業としては、両立支援を目的とした取り組みをしているので、個人のプライバシーにかかわる 2 人目 3 人目の出生などといった事は自社の統計の対象としていないとの回答でした。私もそのように思いますし、厚生労働省雇用機会均等室でも受賞企業のその後の統計調査等は実施していないとのことでした。

講習内でも触れましたが、夫が育児に参加できる家庭は第 2 子以降の出生率が高くなっています。具体的な数値ではありませんが、イクメン企業アワード受賞企業などは男性の育児参加を支援しているわけですから、第 2 子以降の出生率や子育てをする育児者も増加傾向にあると考えてよいのではないかと思います。

【2】少子化の対応の重要性は、非常に理解できる。しかし、その支援のためには、会社のバックボーンがしっかりしていて、十分な支援をできる会社の経営状況が必要になると思います。助成金以外にも会社として育児に対してフォローできるような制度はありますか？

質問者：公益財団法人人材育成担当

【回答】

ご質問者が書かれている通り、支援のできる会社の経営状態がある程度必要だと思いますが、まずお金をかけずに、企業風土の改善から実施（育児者が育児をしながら働くことができる、職場環境をみんなで作り上げていく）していくことが良いと思います。

助成金以外で会社に対する施策の一例として、平成 26 年 4 月 24 日（木）～7 月 14 日（月）まで「東京ワークライフバランス認定企業」と題して東京都がワークライフバランスに取り組む企業を募集しました。応募企業の中から、書類審査を通過した認定企業には、無料でコンサルタントが派遣され、自社の取り組み内容に関してのコンサルティングをしても

らえる企画です。このようなワークバランスに関するコンサルティングを受けて自社の育児者に対するフォローの制度を確立していくのも一つの方法かと思います。

【3】 育休後の労働者が「保育園の送迎に関しては 8 時間労働で勤務できるが、夕食の準備のため、及び自分の気持ちに余裕を持ちたいので短時間勤務にしてほしい」と申し出た場合、理由は何であれ必ず申出には許可しなければいけないのでしょうか。

「短時間勤務の制度があるのだから、必要性はないけど短時間勤務にしてほしい」という申し出はどうなのでしょう。

質問者：一般財団法人総務部総務課

【回答】

下記は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の所定時間の短縮措置に関する条文です。下線の通り、条文は申し出があれば措置を講じなければならないとしていますので、申し出であれば措置を講じることになります。「必要がないけど申し出をする」ということに関しては、3歳に満たない子を育てている労働者が、必要がないのに時間短縮の申し出をするという行為は現実的には考えにくいのですが、短時間で働くことにより、当然その時間の給与は支払われないことになり、それこそ、その労働者がなぜ子を育てながら仕事をするのか？といった視点から、ワークライフバランスと自分のキャリアに関する考え方を含めた助言や相談に乗ることを、雇用環境整備士として実施されてみたらどうでしょうか。

(所定労働時間の短縮措置等)

第二十三条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であつて育児休業をしていないもの（一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（以下「所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならない。

【第Ⅱ種（障害者雇用）の講師への質問】

【4】現在メンタル不調を理由に、長期にわたり休職している社員がいます。また、今は落ち着いて勤務となっていますが、メンタル不調により通院している社員は複数います。先般、障害者雇用枠で一名雇用しましたが、障害としては「うつ病」でした。当社では障害者雇用率を達成していないため、引き続き募集・採用に向けた努力を行っていますが、現在すでに社員として勤務しているメンタル不調者が、手帳を取得してくれれば非常にありがたいと思っています。とはいえ、「手帳を取得してください」とは切り出せずにいます。もしいい対策方法があればお願いいたします。

質問者：匿名

【回答】

多くの企業から同様のご質問をいただく内容です。企業として障害者雇用に取り組む、障害のある社員が働きやすい環境の用意に努めるというメッセージを発信するところからスタートします。自社の障害者雇用への取り組みを社員全員に知ってもらい、その中で手帳を持っていると障害者雇用の対象となり、必要な配慮が可能となること、手帳を持つことにより人事上の不利益はないことなどを説明します。どこの起業も共通のご苦勞されている事項だと思いますが、時間をかけて取り組んでいく必要があると思います。雇用環境整備士を中心に自社の意識統一へ取り組む等もその一環です。

【5】テキスト P41 の上段の囲み（職場でできる対応）

4行目の漠然とした質問より具体的な質問を――の部分。具体的な質問をすることはとても良いと思うが、「はい」で結末する質問は良くないのではないかと思います。その方とのコミュニケーションを構築するためにも…。「はい」以外の言葉を促すように誘導してはどうかと考えます。

質問者：国立大学総務部

【回答】

ご質問ありがとうございます。質問者の方のおっしゃるとおりです。雇用環境整備士の皆様には障害のある方の答えやすさを考慮し、始まりは Yes/No で答えやすい質問をしていただくことと、そこから会話を続けて、コミュニケーションをとっていただくことを期待いたします。

【6】障がい者の就業状況について。テキスト P17

就業というのは、一日勤めても就労なのでしょう。例えば三か月定着でできたのが何人いるかといったデータも欲しいのですが。

質問者：国立大学総務部

【回答】

参考サンプルになりますが、埼玉県「障害者離職状況調査報告書（平成 23 年 3 月）」によれば、県内の障害者全体では 3 ヶ月未満の離職は 25.8%ですが、障害別にみると身体障害者：22.7%、知的障害者：16.1%、精神障害者：35.2%となっています。離職理由は上位から「人間関係がうまくいかなかった」22.1%、「労働意欲減退」18.1%、「能力不足」15.1%、「病気・けが」14.4%、「仕事が合わなかった」14.0%、「事業の廃止・終了」13.7%、「勤務態度がよくなかった」12.4%、「障害の進行」10.7%、「労働条件の不满」10.0%、「契約期間の満了」9.4%等となります。（回答は3つまで）

この調査は支援機関 299、企業 181 の訪問による聞き取り調査です。障害の種類や状況で個々の障害者の課題が異なりますので、この結果の読み取り方には慎重を期す必要があると思いますが、ご参考までにご案内させていただきました。

【7】障害者→障がい者 ※害ではありません。（個人の思いですが…）

質問者：国立大学総務部

【回答】

本質的な部分に関わるご質問ありがとうございます。近年「障がい者」という表記を使用する自治体が増えてきています。本来は「障害者」と表記されていたのですが、常用漢字の改訂で「碍」という字が使用されなくなったという背景があります。「障」は「差し障り」という意味合いがあるので「しょうがい者」という表記を使う人もいます。いろいろな意見がありますが、実際の当事者の方々には「名称だけ変更しても何も変わらない」という意見があり、現状ではさまざまな主体がそれぞれの考えに基づき『障害』についてさまざまな表記を用いているというのが現状です。

本機構のテキストには公的機関出典の資料を掲載しておりますので、表記統一のため『障害者』を使用させていただきました。

なお参考までに、「障害を持つ方」と「障害のある方」という表現では、「障害のある方」という表現が使われる傾向にあります。

【第Ⅲ種（エイジレス雇用）の講師への質問】

【8】テキスト6-5 65歳までの雇用継続を円滑に進めるための環境整備

(5) 福祉の視点ではなく経営の視点

③「…→手作業のマッチングから仕組みによるマッチングへ」は具体的にどのような方策になるか、お示し願います。

質問者：行政庁担当官

【回答】

「手作業のマッチングから仕組みによるマッチング」とは、高齢者が存在したときにその時どきの事情で対処するのではなく、また、管理者の主観・直観によるマッチングではなく、マッチングの仕組みをあらかじめ制度として整備しておくことを意味します。担当する管理者の誰が担当しても適正な結果が生じるような仕組みをあらかじめ整備しておくことを意味します。その上で、会社のどの部分に高齢者を生かせる職場あるか職務があるか、ないとすればどのような職務を開拓していく必要があるか、高齢者の賃金制度の整備、個々の高齢者のスキル・体力等の情報の把握、個々の高齢者の職務・賃金等の就業条件に対する希望などを把握し、高齢者 A さんには会社の a 職場に α という就業条件で、高齢者 B さんには会社の b 職場に β という就業条件で働いてもらうということを、管理者の誰が担当しても結果は異ならないということを仕組みとして整備しておくことです。仕組みによるマッチングは、管理者の主観・直観に任せてはミスマッチを生じる可能性があり、マッチング能力の低い管理者であれば、ミスマッチする可能性が高くなります。仕組みによるマッチングとはミスマッチを防ぐという意味で有効な方策です。

【9】平成25年3月31日までの労使協定を結ぶことにつき解説がありましたが、その際労働基準監督署に届出との話でした。が、本労使協定の届け出義務はないと思料します。

質問者：匿名

【回答】

高年法第9条の旧規定の経過措置については、平成25年3月31日までに労使協定を締結し、労使協定そのものの届出は必要ありませんが、その協定に基づく改定就業規則の変更について平成25年3月31日までに届け出なければなりませんということです。不正確な説明となり大変失礼しました。（講師：大滝岳光）

【10】 在職老齢年金の60歳～65歳までの28万円枠の根拠を教えてください。

質問者：匿名

【回答】

厚生年金保険法附則第11条第1項によると、厚生年金保険法附則第8条に規定する老齢厚生年金（特別支給の老齢厚生年金）の受給権者が、被保険者である日が属する月において、その者の総報酬月額相当額と老齢厚生年金の額を12で除して得た額（基本月額といいます）の合計額が、支給停止調整開始額を超えるとき、その月分の当該老齢厚生年金については、例えば、基本月額が支給停止調整開始額以下であり、かつ、総報酬月額相当額が支給停止調整変更額以下であるとき、総報酬月額相当額と基本月額との合計額から支給停止調整開始額を控除して得た額の2分の1を乗じて得た額が支給停止するとされています。同附則第2項で支給停止調整開始額が28万円と、同附則第3項で支給停止調整変更額が48万円と規定されております。なぜ28万円になるかは、年金世代の平均月収額が基準となっているからであると思われます。

【その他の質問】

質問ではなく要望です。開催会場を、大阪、名古屋でも開催していただけたらと思います。

質問者：匿名

【回答】

雇用環境整備士資格講習会の開催について全国各地より開催をご希望される意見が多くありがたく思っております。できるだけ地方会場での開催も検討しておりますが、ご期待に添えない部分もあり恐縮でございます。

今後の開催につきましても東京会場以外にも関西会場・九州会場・四国会場・東北会場等を検討中です。地方開催も視野にご要望に応えられるよう努めます。（本機構事務局）