



Bee通信

NOVEMBER



介護とワーク・ライフ・バランス

貴重な人材を手放さないために会社ができること

去る10月17日、経営者・人事担当者向けに研修を行いました。超高齢社会の日本の現状を知り、先進企業の事例を知り、自分達の会社で“今すぐ行動できることはどのようなことなのか？”“すぐ行動はできないが、やらねばならないことはどのようなことなのか？”を参加者同士で考えてもらいました。

平均寿命(*)が、日本同様高い国はありますが、他国では見られない現象が日本に起こっています。*日本人の平均寿命 男:世界5位、女:世界1位

右の表を見てください。日本の人口のうち、65歳以上の国民が占める割合は、1970年は7%でしたが1994年で14%、2013年は25%になっています。「**高齢化社会**」だった1970年から24年で「**高齢社会**」になり、9年で「**超高齢社会**」となっています。

年齢階級別労働力人口 総数

年次	総数	年齢階級 (単位: 万人)										
		15~19歳	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65歳以上
昭和60年平均	5,963	151	582	588	672	838	759	679	618	488	288	300
平成2年	6,384	181	653	641	584	731	884	765	653	560	372	360
7	6,666	146	740	717	610	619	759	885	731	593	421	445
12	6,766	132	629	827	681	643	653	764	853	666	426	493
17	6,650	108	526	721	782	700	676	662	730	776	465	504
23	6,261	83	430	601	629	754	730	654	605	616	603	556
		1.33%	6.87%	9.60%	10.05%	12.04%	11.66%	10.45%	9.66%	9.84%	9.63%	8.88%
												38.01%

◆高齢化速度の国際比較

国別	高齢人口の到達年		所要年数
	7%(年)	14%(年)	
日本	1970	1994	24
フランス	1865	1979	114
スウェーデン	1890	1972	82
ドイツ	1930	1972	42
イギリス	1930	1976	46
イタリア	1935	1990	55
アメリカ	1945	2014	69

※高齢人口が21%以上の国を超高齢社会といいます

上の表でわかるように、働く社員の年齢も高くなりつつあります。皆さんの会社の平均年齢は何歳ですか？年齢別人数を棒グラフで表してみましょう。どの年齢層が多いかがわかるだけでも意識を変えなければならないことや、会社のやるべきことが見えてきます。

親子・介護のことは家族問題。その通りです。会社がこのテーマに関わらなければならない理由をよく聞かれます。親世代が祖父母世代を見守っていた時代と、私達が親世代を見守る今の時代は違うのです。例えば①子供の数が少ない ②国内・国外等地元を離れて仕事する子世代が多い ③子世代は共稼ぎも多い ④子世代は男女(特に男性)の独身者が多い 等々です。家族問題というより日本の問題だと思いませんか？



※当日は、椋山女学園の学生たちも聴講しました

いつまでも親には元気でいてほしいし、老いても尊厳を護ってあげたい。

日本は4人に1人が65歳以上の国です。何かあっても慌てないよう、仕事にも影響を及ぼさぬよう、社内でのこのような話しが気軽にできる組織風土であってほしいのです。

吉岡 規子

～お知らせ①～

正規労働者の給与は 非正規労働者の2.8倍

国税庁より公表された「民間給与実態統計調査」によると、給与所得者数は平成24年の時点で4,556万人でした。

うち**正規労働者の平均給与は468万円**、**非正規労働者は168万円**となっており、正規・非正規の平均差が**約2.8倍**という結果になりました。

非正規労働者の比率は年々高まりを続け、全労働者の35%を占めるほどになりました。今後は、こういった非正規労働者を踏まえた法改正の整備が進んでいくと考えられます。

～お知らせ②～

非正規労働者の人材育成、 正規雇用転換、処遇改善 取組事例

他社の取組事例には思いがけないヒントが沢山。中小企業は非正規労働者が我が社の主力です！という企業も少なくないはず。取組事例の中で「**130万円の壁補助制度**」という文字が。気になります！

<http://www.hiseikikyou.jp/>



～お知らせ③～

愛知労働局 需給調整事業等指導 監督強化期間(10-12月)

愛知労働局は、10～12月の3ヶ月間を「**需給調整事業等指導監督強化期間**」と定め、労働者派遣事業に係る集中的な指導・監督を実施すると発表しました。

改正労働者派遣法の遵守のため、今後も**派遣関係の調査増加**が見込まれています。派遣社員を活用している場合は運用上の問題がないかチェックしておきましょう。



落ち葉が風に舞い
寒さが深まる季節となりましたね

Beeパートナーズ 社労士事務所

本紙作成編集 : 加藤 知美
発行責任者 : 吉岡 規子

〒460-0026

名古屋市中区伊勢山2-11-15
A.Sビル金山 6階

TEL : 052-265-8612

FAX : 052-265-8610

Email : office@bee-partners.com

ホームページはコチラ
<http://bee-partners.jp/>

Beeパートナーズ社労士事務所

お名刺等をいただいた皆様にお送りさせていただいておりますが、不要な場合はご連絡いただけると助かります。



☆☆お知らせです☆☆

当事務所スタッフの加藤知美が
11月22日付で退職いたします。

この度、11月22日で退職することになりました。

Beeパートナーズでお世話になり約2年2ヶ月、当時1歳だった娘も4歳になり、時の流れを感じます。

現在妊娠9ヶ月、年末に第2子を出産予定です。毎日お腹の中で元気に動き回っています。

今後は、しばし育児に専念し、少しずつ自分のペースで事業を始めていこうと思っています。この「Bee通信」作成の経験を活かし、事務所通信のお仕事も手がける予定です。

在職中には色々とお世話になりました。本当にありがとうございました。

加藤知美



あなたの会社は大丈夫？

『マイカー通勤規程』整備が急務!!



皆さまの会社の従業員は、どんな方法で通勤していますか？愛知県は特に車文化が深く根付いており、マイカー通勤者も多数います。ひょっとしたら、バスや電車で通勤していると会社に申し出ておきながら、こっそり車に乗っている従業員もいるかもしれませんね。でも、この「マイカー通勤」、実は**とんでもないリスク**が潜んでいます。

本当は怖い！マイカー通勤あれこれ

- ①車通勤の従業員に「銀行寄ってよ」「郵便局行ってくれない？」などのお使いを頼む
⇒もし、そのお使いの最中に事故にあったとしたら、かなりの確率で会社に使用者責任が問われることとなります。
- ②夜中の通勤帰りに、ついウトウト…
⇒事故にあった場合、「こんなに遅くまで働かせて、会社の管理はどうなっているんですか!?!」と責められるケースがあります。
- ③通勤中の従業員が人身事故を起こしたが、車の保険に入っていなかったためお金が下りない
⇒事故の相手やその家族からしたら「会社に請求しよう」という心情になる可能性が高いです。

こういった事態を防ぐには、マイカー通勤を「許可制」と定めることが最低ラインです。その上で、お手持ちの就業規則やマイカー規程を以下のように変更しましょう！

①自賠責保険に加え、任意保険の加入を条件とする

対人・対物は「無制限」指定としましょう。昨今の状況でいえば、1,000万円の補償でも足りない場合があります。

②「運転免許証」・「車検証」・「任意保険証」の写しの提出を義務付ける

保険などの掛け捨て防止のため、必ず年に一度の提出を義務付けましょう。年末調整書類の提出の時期に、同時に徴収すれば提出もれも防げます。年末調整作業が終了し、時間に余裕ができた時に提出内容チェックをしましょう。

③駐車場を確保する

路上駐車は近隣とのトラブルの元となります。必ず社員の駐車スペースを確保しましょう。

従業員のプライベートも含めた事故歴・違反歴を確認するため「**運転経歴証明書**」を取り寄せることも、安全対策のための有効な手段です。運転経歴証明書は、自動車安全運転センターで取り寄せることができます。

もし、実際に通勤途中で事故にあったら…



慌てなくても大丈夫です。まずは落ち着きましょう！

突然「従業員が通勤途中で事故にあい、病院に搬送された」という一報が入ったとします。まずは、従業員の安否確認が最優先となりますが、労災認定されるかどうかは「通勤手段」によって変わってきます。

①徒歩・公共交通機関中の事故：通勤災害の対象かどうかの判断をすることになります。

病院では健康保険は使わず、自費で賄ってもらいましょう。

※通勤災害は、本来労災保険が対応すべき業務上災害ではないので、認定については厳しく要件が課せられています。事故現場が通勤経路と逸脱していないか、業務中の事故ではないかなど、細かい審査があります。

②自動車での事故：労災か損保会社かの判断になります。

健康保険は使わず、まずは保険会社に連絡をしてもらいましょう。

※自動車事故は、ほとんどの場合は保険料で賄える可能性が高いです。ただし、相手がいる事故の場合は、警察の検分や相互の交渉に時間がかかり保険がおりるまでに時間がかかる場合があるので、先に労災の申請を行うケースもあります。

どのような状況の事故だとしても、申請や認定には時間がかかります。「事故にあったしまった、どうしよう!」と慌てる気持ちもありますが、落ち着いて処理を行っても間に合います。まずは、負傷した従業員への心遣いを第一に考えてあげましょう。



編集後記

先月、名古屋市公立保育園の「市交渉」に出席しました。市交渉とは、各園の代表が事前に提出した要求書をもとに年に一度話し合いをする会です。園の防犯・災害対策など申出内容は様々ですが、高額な場合はまず受理されません。本年度の我が保育園の申し出は「防犯ミラーの設置」。何とか通してもらおうと3つの作戦を立てました。作戦内容は、①とにかく「子供の安全が第一」と訴える ②安価な商品を事前に探して見積書を取る ③設置の手配は園側で行うと伝える の3つです。これを実践したところ、他園に比べスムーズに無事に要求が通りました。市の予算は限られているため、やみくもに、「何故うちの園に駐車場を作ってくれないの!」とすがっても要求は通りません。園児の安全対策が重要だということは周知の事実だし、同じ要求でも具体的なかつ良心的な金額を示し、手配や設置はこちらで行うから、と申し出た方が相手の印象が良いに決まっています。聞き手も心を持った人間である、ということに常に忘れず行動する大切さを改めて感じました。(加藤知美)

