



人事・労務 NEWS

編集・発行：志戸岡社会保険労務士事務所

セミナー講師やメディア対応もたまにやっています！

9月はセミナーや取材が入ったりとお陰様で忙しい1ヶ月となりました。

そんな中でも、久しぶりに宮崎の実家に帰ったり、妻が懸賞で宿泊チケットを当てるといった強運もあり、熱海の星野リゾートへ旅行に行ったりとプライベートも慌ただしい時期でもありました。これから秋～冬にかけて公私ともに繁忙期となりそうな予感です。ありがたかぎりです。感謝申し上げます。



増加する「介護離職」の防止を支援するための助成金

近年、親族などの介護を理由に離職を余儀なくされる労働者が増えています。このいわゆる「介護離職」は、企業にとっては重要な働き手を失ってしまうというマイナス面、労働者にとっては収入を失ってしまう(転職しても年収がダウンしてしまうケースが多い)というマイナス面があり、国や厚生労働省でも「いかに介護離職を減らすか」ということに力を入れています。

◆2つの助成金の概要

今年度より、介護離職の防止を支援するための施策として、両立支援等助成金のメニューに『介護支援取組助成金』が加えられました。

この助成金は、労働者の仕事と介護の両立に関する取組みを行った事業主に対して助成を行うもので、具体的には、厚生労働省が作成している「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく取組み(仕事と介護の両立に関するアンケート調査実施、制度設計・見直し、介護に直面する前の労働者に対する社内研修・制度周知、介護に直面した労働者のための相談窓口の設置・周知、働き方改革など)を行った企業に60万円が支給されるものです(1企業1回のみ)

さらに、仕事と介護の両立に資する職場環境整備に加え、労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰や介護のための時差出勤制度などを実現した事業主に対して助成を行う『介護離職防止支援助成金(仮称)』が創設される予定です(9月下旬に召集される臨時国会で二次補正予算が成立した場合)。

節税と福利厚生に使える「確定拠出年金制度」、中小企業でも活かせる制度か？

今年の通常国会で確定拠出年金(以下、「DC」という)法の改正案が成立し、2017年1月から施行予定となっています。DCには「企業型」と「個人型」とがありますが、今回の改正によりどちらの制度も中小企業が導入しやすい仕組みとなりました。まず、企業型では、従業員数100人以下の中小企業を対象に「簡易型DC制度」が創設され、従来に比べ設立手続等の事務負担が大幅に軽減されることとなりました。

個人型では、加入できる者の範囲が大きく拡大され、「自営業者等」「企業年金のない会社員」だけでなく「公務員等」「企業年金のある会社員」「専業主婦等」も加入できることとなり、「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」が創設されることとなりました。

◆なぜ節税、福利厚生になるのか？

事業主が拠出した掛金は、「企業型」でも「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」でも、**会計上、損金として計上することができます。**

また、**従業員にとっても掛金は全額所得控除の対象となり、運用益が非課税、受給時に退職所得控除が使える等のメリット**があります。とはいえ、この制度は上場企業のような大手企業が導入しているイメージが強く、なかなか中小企業では活かせていないのが実態です。今回の法改正でどのような変化があるか？福利厚生の充実と節税の両方が実現できるDCの活用を検討してみるのもいいかもしれません。

9割近くが結婚・出産後も働きたいと考える最近の女性社員の「キャリア意識」

◆「結婚・出産後も働きたい」女性が9割近く

女性の場合、結婚・出産などのライフイベントが、キャリアプランに影響を与えることが多いものです。妊娠・出産となると、産休・育休など会社を離れる期間が生じますし、その後の女性のキャリア意識は、それぞれの事情によって様々です。

「これからの転職。」(運営会社：株式会社 Shift(ピーススタイル・グループ))の研究機関である「これからの転職。研究所」が、首都圏に勤務するキャリア女性(27才～33才)を対象に実施した『結婚・出産後のキャリア意識』についてのアンケート調査では、「結婚・出産後に、どのような働き方をしたいと考えていますか？」との質問に対して、「結婚・出産後も働きたい」と回答した女性が86.7%という結果となったそうです。これは「ずっと働かずに専業主婦として過ごしたい」と回答した8.5%を大きく上回る結果となっています。

◆「専業主婦になってもいいが、また働きたい」は5割超

上記の「結婚・出産後も働きたい」との回答の内訳は、「キャリアを途切らせることなく継続的に働きたい」が33.0%、「一時的に専業主婦(無業)になってもいいが、また働きたい」が53.7%となっています。**キャリアを一旦中断してもよいと考えている層のほうが、まだ多い結果**となっています。

以上のことから、子育てにはしっかり時間をかけたいという意識と、まだまだ企業の両立支援の制度が整っていない現状が見て取れます。

◆仕事と育児を両立できる職場が求められている

中小企業では人員の関係もあり、対応が難しいところですが、女性の活躍が社会的にも進んでいく中で、「キャリア継続」と「子育て」のいずれかを選択しなければならないという職場環境では、さらに深刻な人手不足の問題に直面しかねません。今年はいよいよ、税制の「配偶者控除」にもついにメスが入るともいわれており、結果によっては女性の労働力がますます高まる転換期になるかもしれません。企業としても、まずはできるところから、今後の対応を考えみてはいかがでしょうか。

◆今月の1冊

『あたえる人があたえられる』ポブ・バーグ(著)、ジョン・デイビッド・マン(著)

ギブなさいという教えをストーリー仕立ての小説で説いた本。数年前に『GIVE & TAKE「与える人」こそ成功する時代』という本を読んだ際にはギブすることの大切さがいまいちピンと来ず共感・納得も少なかったのですが、こちらの本はふむふむ、なるほどと納得。本書の教えの一つが「あなたの本当の価値は、どれだけ多く、受け取る以上のものを与えるかによって決まる」。TAKEが悪いわけではなく、GIVE>TAKEが重要ってことですね。

