



人事・労務に役立つ NEWS LETTER 事務所通信

発行: 井上社労士事務所

〒184-0004 東京都小金井市4-1-38-213

TEL 090-6525-0188 FAX 042-381-3465 e-mail sri@mi-sr.com

6
2017

トピックス 中小企業庁が中小企業白書・小規模企業白書を公表

中小企業庁は、本年4月に、「2017年版中小企業白書・小規模企業白書」を公表しました。

いずれにおいても、中小企業・小規模事業者のライフサイクルと生産性及び中小企業・小規模事業者の雇用環境と人手不足の現状についての分析などが行われています。

最近、“人手不足・人材不足”がクローズアップされることが増えています。中小企業白書等ではどのように分析されているのか？ 概要を紹介します。



中小企業白書・小規模企業白書の要約（人手不足の現状・対応など）

● 人材不足への対応/多様な人材、外部リソース活用への取組

○成長・拡大志向企業は中核・労働人材ともに不足感が強く、中核人材の不足は、成長・拡大を目指す企業の新事業展開に影響（右図参照）。

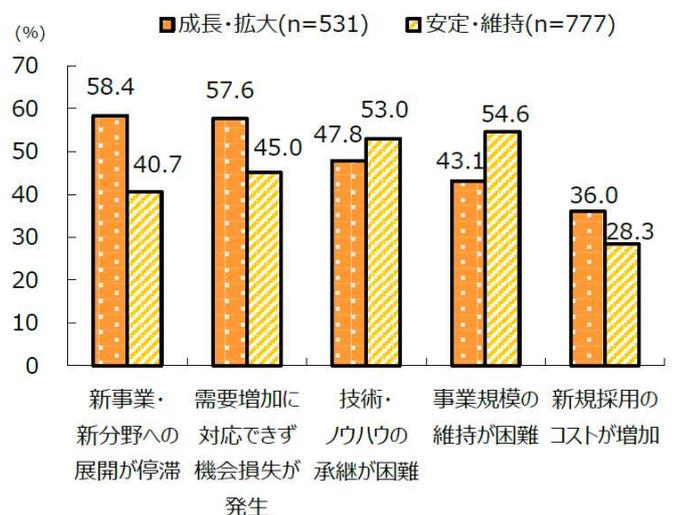
○女性、シニア等多様な人材を活用できている中小企業は、生産性向上にもつながる業務の合理化・標準化に取り組んでおり、収益力を向上。

○機械化・IT化や付加価値向上で人材不足を克服する企業も存在。成長・拡大を目指す企業では、マーケティング、デザインなど高度な人材が求められる業務でも、アウトソーシングのニーズが増大。

なお、同月に公表された「財務局調査による『賃金の動向』について」においても、複数回答で賃金引上げを行う理由を調査対象企業に聞いたところ、「人材の確保」のためと答えた企業の増加が目立ち、前年度の31.6%から38.2%に増加しているとのこと。

この調査結果を受けて、財務省も、「賃金を上げないと人が集まらないという人手不足の傾向が強まっていることが鮮明になった」という見解を示しています。

事業展開の方針別に見た、中核人材の不足による経営への影響



“労働条件・環境を見直して人手を確保する”、そのような経営方針が、大企業のみならず、中小企業・小規模企業にも必要となってきたといえそうです。



厚生労働省がパワハラの実態調査結果を公表



厚生労働省から、平成 28 年に実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の結果が公表されました（調査対象：企業調査＝4,587 社、従業員調査＝男女 10,000 名）。以下に概要を紹介します。各企業の対応やパワハラの実態を把握できると思います。

職場のパワーハラスメントに関する実態調査/調査結果のポイント

(1) パワーハラスメントの発生状況

- ① パワーハラスメントに限らず、従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどを受け付けるための相談窓口（以下「相談窓口」）において相談の多いテーマは、パワーハラスメントが 32.4%と最も多い。
- ② 過去3年間に1件以上のパワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は 36.3%。
- ③ 過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は 32.5%（平成 24 年度実態調査〔前回調査〕では 25.3%）。

(2) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組状況

- ① パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は 52.2%。
- ② 相談窓口を設置している企業は 73.4%。



(3) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な効果

- ① パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を行うことにより、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するという効果が得られるほか、「休職者・離職者の減少」、「メンタル不調者の減少」などの付随効果が得られる。
- ② パワーハラスメントの予防・解決のための効果が高い取組として、相談窓口の設置や管理職向け・従業員向けの研修の実施を挙げている企業の比率が高い。

効果を実感できた取り組み⇒管理職を対象とした研修等の実施が 74.2%と最も高く、次いで一般社員等を対象とした研修等の実施 (69.6%)、相談窓口の設置 (60.6%)となっている。



(4) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な課題

- ① 企業規模が小さくなるにしたがい、相談窓口の設置比率が低くなり、パワーハラスメントを受けた場合に企業とは関係のないところに相談する比率が高くなることから、より大きな規模の企業と比べて、パワーハラスメントの実態が把握されていない。
- ② パワーハラスメントを受けたと感じた者が、「何もしなかった」と回答した比率は 40.9%であり、その理由として「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じると思ったから」と回答した比率が高い。

厚生労働省は、今回の調査結果などを踏まえ、引き続き職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた施策を実施していくとのことです。今後、パワハラの実態が厳しくなるかもしれません。

トピックス 自殺者減の目標を 10 年間で3割減、勤務問題による対策も更に推進

厚生労働省は、「新たな自殺総合対策(大綱)の在り方に関する検討会」を設置し、国の指標となる「自殺総合対策大綱」を見直すための検討を重ねています。

本年 4 月末頃に開催された検討会では、報告書の案が提示されました。

概要は次ページのとおりです。

◆ 新たな自殺総合対策(大綱)の在り方に関する検討会の報告書の案 ◆

大綱見直しのポイント

総論	個別施策	施策の推進体制
① 関連施策の有機的な連携 <ul style="list-style-type: none"> 自殺対策を「対人支援のレベル/地域連携のレベル/法律・大綱・地域計画のレベル」において強力に、かつ総合的に推進する 「我が事・丸ごと」地域共生社会の実現に向けた取組や生活困窮者自立支援制度などと連携し、包括的な生きる支援につなげる 施策の連動性を高めて、適切な精神保健医療福祉サービスを提供 妊産婦支援施策等との連携 ② 地域レベルの実践的な取組 <ul style="list-style-type: none"> 自殺総合対策推進センターが提供する「自殺実態プロフィール」や「政策パッケージ」を地域自殺対策計画の策定に活用 地域自殺対策推進センターが、管内市町村のエリアマネージャーとして、計画の策定・進捗管理・検証等を支援 孤立を防ぐ居場所づくり、支援者への支援 	① 若者の自殺対策の更なる推進 <ul style="list-style-type: none"> 「SOSの出し方教育」の推進 スクールカウンセラー等の配置の推進・資質向上 ICTも活用した若者へのアウトリーチ策強化 居場所づくり、身近な者を含めた支援者への支援 ② 勤務問題による自殺対策の更なる推進 <ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革実行計画」も踏まえて長時間労働の是正やパワーハラスメントの防止等を推進 職場におけるメンタルヘルス対策の推進 産業保健と地域保健の連携を推進 ③ 各種施策の推進 <ul style="list-style-type: none"> 遺族等への情報提供、遺児等支援の推進 	① PDCAサイクルの推進 <ul style="list-style-type: none"> 自殺総合対策推進センターや全国の地域自殺対策推進センターによる強力な支援を通じた地域自殺対策PDCAサイクルの推進 新大綱では施策の担当府省を明記し、補助的な評価指標を盛り込むことを検討 ② 数値目標の設定 <ul style="list-style-type: none"> ・現目標 10年で自殺死亡率を20%以上減少 ・結果 23.6%減少 (平成17年24.2 ⇒ 平成27年18.5) ・今後10年間の目標：先進諸国の現在の水準まで減少することを目指し、自殺死亡率を平成27年比で30%以上減少 (平成27年18.5 ⇒ 13.0以下) <small>(WHO:415.1(2013)、米13.4(2014)、独12.6(2014)、加11.3(2012)、英7.5(2013)、伊7.2(2012))</small>

本報告書の提言内容を踏まえ新大綱を策定し、自殺対策の更なる充実を図る

大綱(自殺総合対策大綱)の見直しの背景には、我が国の自殺死亡率の高さがあります。

自殺者数は、平成22年以降7年連続で減少しています。しかし、それでも、自殺者数が年間2万人を超えており、自殺死亡率は、主要先進7か国でもっと高くなっています。

そこで、今後10年間で、先進諸国の現在の水準まで減少させることを目指して、「自殺死亡率を平成27年比で30%以上減少(平成27年18.5% ⇒ 13.0%以下)」という数値目標を設定することが示されたわけです。

個別施策として気になるのは「勤務問題による自殺対策の更なる推進」ですね。

- ・長時間労働の是正やパワーハラスメントの防止等を推進
- ・職場におけるメンタルヘルス対策の推進
- ・産業保健と地域保健の連携を推進

といった施策が示されていますが、「働き方改革」と連動した施策といえますね。

☆ 厚生労働省は、この報告書を踏まえて、新たな大綱案を策定し、今夏の閣議決定を目指しています。目標達成のため、具体的にどのような施策が講じられることになるのか、今後の動向に注目です。

お仕事 カレンダー 6月



6/10	<ul style="list-style-type: none"> ●一括有期事業開始届の提出(建設業) <li style="padding-left: 20px;">主な対象事業:概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 ●5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
6/30	<ul style="list-style-type: none"> ●5月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付 ●児童手当現況届の提出 ●個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期> ●4月決算法人の確定申告・10月決算法人の中間申告 ●7月・10月・翌年1月決算法人の消費税の中間申告

◆あつがき◆

6月、7月は、社会保険、給与関係の実務が集中します。従業員の地方税の更新、社会保険の算定基礎届、労働保険の年度更新等々、早めに対応したいものです。

国会で審議されていた「地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律」が、5月26日、成立しました。注目は、利用者負担の引き上げ。この改正により、現在2割負担の方のうち、特に所得の高い層の負担割合が「3割」に引き上げられることとなります(平成30年8月～)。また、介護納付金への総報酬割の導入も決定。40～64歳の現役世代の介護保険料は、今年8月から平成32年4月にかけて、収入が多い人が増える仕組みに変更されます。社会保障制度の維持のためには、ある程度やむを得ない改正ですが、無駄のないように使ってほしいものです。