



人事・労務に役立つ NEWS LETTER 事務所通信

6
2017

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2 発行日：2017年6月1日

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp 通巻94号

トビウコス 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）。

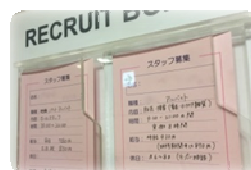
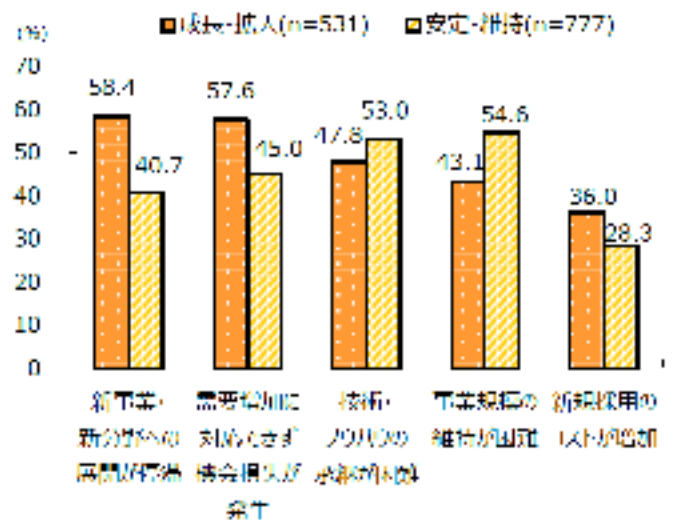
○女性、シニア等多様な人材を活用できている中小企業は、生産性向上にもつながる業務の合理化・標準化に取り組んでおり、収益力を向上。

○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。

テレワークの普及と「テレワーク・デイ」の実施

◆テレワーク制度が「ある」企業は約1割

国も導入を推進しながら、なかなか普及しないと言われてきたテレワーク（ICTを活用した、場所や時間にとられない柔軟な働き方）。連合総研（公益財団法人 連合総合生活開発研究所）が実施した「勤労者の仕事とくらしについてのアンケート調査」（全国の民間企業に勤める男女2,000人を対象にインターネットを通じて実施）によると、自宅などオフィス以外で働く「テレワーク」の制度が勤務先に「ある」と回答した従業員は9.7%だったそうです。従業員1,000人以上の企業では19.1%が「ある」と答えたのに対し、99人以下では5.0%にとどまっており、企業規模による差が出る結果となりました。

◆「テレワークで働きたいと思わない」も約3割

また、今後在宅勤務型テレワークで働きたい（働き続けたい）かについては、「わからない」と回答した割合が最も多く42.4%、「働きたい（働き続けたい）と思う」が27.4%、「働きたい（働き続けたい）と思わない」が30.3%となっています。同調査では、「現在テレワークで働いている」という人の割合が約1%という結果も出ており、テレワーク制度自体がまだまだ広く具体的に認識されていない現状も読み取れます。

◆国が「テレワーク・デイ」を実施予定

このような状況の中、ここ最近では政府が提唱する「働き方改革」の流れで、テレワークの普及が一層叫ばれているところです。厚生労働省では、各省庁や東京都、経済団体などと連携し、2020年の東京オリンピック・パラリンピックを契機として、テレワークを活用した働き方改革の運動を展開するとして、その一環として、2017年は東京大会の開会日となる7月24日を「テレワーク・デイ」と位置付け、多くの企業や団体に一斉実施を呼び掛けています。

◆今後も導入推進は活発に

政府は、「2020年には週1日以上在宅勤務する人の割合を10%以上」とする目標を掲げています。

以前はセキュリティやコミュニケーションの問題、労務管理、コスト面等の問題から導入に躊躇する企業も多かったところ、最近では、これら懸念事項を解消するツールが様々な団体・企業によって用意されており、以前より導入が比較的容易になりつつあると言われていています。今後は中小企業でも導入が期待されていくことでしょう。

6月から見直しが実施される「産業医の役割」

◆報告書の公表と省令改正

近年、メンタルヘルス対策や過重労働対策等、労働者の健康確保対策の重要性が増しているところですが、それに伴い「産業医」に求められる役割が変化し、ストレスチェックをはじめとして対応すべき業務も増加しています。このような状況の中、昨年12月に「産業医制度の在り方に関する検討会報告書」がまとめられ、それを受けて厚生労働省が今年3月に産業医の役割等に関する省令の改正を行い、6月1日より施行されることとなっています。企業の実務にも影響を与えることとなりますので、改正の内容を紹介いたします。

◆改正の内容

（1）健康診断の結果に基づく医師等からの意見聴取に必要となる情報の医師等への提供

事業者は、各種健康診断の有所見者について医師等が就業上の措置等に関する意見具申を行ううえで必要となる労働者の業務に関する情報を当該医師等から求められたときは、これを提供しなければならないこととする。

（2）長時間労働者に関する情報の産業医への提供

事業者は、毎月1回以上、一定の期日を定めて、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、その超えた時間が1月当たり100時間を超えた労働者の氏名および当該労働者に係る超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならないものとする。

（3）産業医の定期巡視の頻度の見直し

少なくとも毎月1回行うこととされている産業医による作業場等の巡視について、事業者から毎月1回以上産業医に所定の情報が提供されている場合であって、事業者の同意がある場合には、産業医による作業場等の巡視の頻度を、少なくとも2月に1回とすることを可能とする。

◆「働き方改革」における位置付けは？

ストレスチェック制度の開始（2015年12月）で改めて注目を集めることとなった産業医。今年3月公表の『働き方改革実行計画』に盛り込まれた「病気の治療と仕事の両立」の項目の中でも、“産業医の役割の重要性と機能強化”や“産業医が効果的な活動を行いやすい環境整備”がポイントとされており、今後ますます「産業医の役割」に注目が集まりそうです。

高齢従業員ドライバーがいる会社は要注意！知っておきたい「道路交通法」の改正内容

◆3月から施行

今年3月より改正道路交通法が施行され、高齢運転者の交通安全対策が強化されました。

加齢による認知機能の低下に着目した「臨時認知機能検査制度」や「臨時高齢者講習制度」の新設、その他制度の見直し等が行われています。これまで以上に免許の取消しや停止につながる可能性が大きくなる改正と言え、業務で運転をする高齢従業員や通勤で車を利用している高齢従業員がいる場合には、会社としても押さえておきたい内容であると思われます。

◆高齢運転者（70歳以上）の運転免許更新手続の改正

免許更新期間が満了する日における年齢が75歳未満の方は、高齢者講習の合理化が図られ、これまでの3時間の講習が2時間となりました。

一方、75歳以上の方に行われる認知機能検査の結果に基づいて、「認知機能が低下しているおそれがある方」「認知症のおそれがある方」は、より高度化または合理化が図られた講習が実施されることになりました（改正前：運転適性検査30分＋講義30分＋実車指導60分＝計2時間→改正後：運転適性検査30分＋双方向型講義30分＋実車指導60分＋個別指導60分＝計3時間）。

◆各種制度の新設

75歳以上の運転免許を持っている方が「認知機能が低下した場合に行われやすい一定の違反行為」をした場合、臨時に認知機能検査を受けることとなりました（免許更新時における認知機能検査と同じ内容）。信号無視や横断歩道等における横断歩行者等妨害、徐行場所違反など18の違反行為が対象となります。

臨時認知機能検査は原則、配達証明による受講の通知を受けた日の翌日から1カ月以内に受検しなければなりません。検査の結果、「認知機能が低下しているおそれがある」と判定されると、臨時高齢者講習（実車指導60分＋個別指導60分）を受けることとなります。

臨時認知症機能検査や臨時高齢者講習を受けないと、運転免許の取消または停止となってしまいます。

◆臨時適正検査制度の見直し

免許更新時および臨時の認知機能検査等で、「認知症のおそれがある」と判定された方は、臨時の適性検査を受

けるか、認知症に関し専門的な知識を有する医師等の診断書の提出が必要となります。その結果、認知症であると診断されれば免許取消し・免許停止となります。

気がゆるみがちなこの時期は特に要注意！職場の「転倒災害」防止対策

◆「転倒災害」への対策は職場の重要課題

「すべる」「つまずく」「踏み外す」…職場の転倒災害が、いま大きな問題となっています。「ころぶ」というと、たいたことではないものと軽視されがちですが、そんなことはありません。

休業4日以上転倒災害は、例年、全労働災害の約20%を占めています。特に高齢者は、加齢により身体強度や運動機能が低下するため転倒しやすくなりますが、重症化することも多く、休業日数が長くなる傾向も見られますので、労働力人口の一層の高齢化が見込まれる中、事業場における転倒災害防止対策の徹底が求められています。

◆転倒災害防止のための対策

転倒災害は、どのような職場でも発生する可能性があります。その危険性は、問題意識を持って原因を見つけ、対策をとることで減らすことができます。災害が多発している場所や環境、行動に着目して原因を洗い出し、順次、対策を講じていきましょう。

【すべらないための対策例】

- ・水や油、粉類などをこぼした場合はすぐに掃除する。
- ・すべりにくさを考えて作業靴を選ぶ。

【つまずかないための対策例】

- ・通路、階段、出入口に物を放置しない。
- ・段差のある箇所には注意を促す標識をつける。
- ・足元が見えにくい箇所は十分な明るさを確保する。

【「踏み外さない」ための対策例】

- ・足元が見えないほど荷物を持ち過ぎない（大きな荷物は台車で運ぶ）。

◆不注意からの災害発生を防ぐために

特に今の時期は、気もゆるみがちで、ちょっとした不注意での転倒事故も発生しやすくなります。

事業場内の安全について改めて意識付けを行うとともに、必要な対策について安全委員会等で検討するなど、リスクの回避に努めましょう。



厚労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）。以下に概要を紹介いたします。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。



6/10

- 一括有期事業開始届の提出(建設業)
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

- 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



◆あとがき◆ 頼られる事務所作りは体力作りから。「健康宣言チャレンジ事業所」の取り組みとして、昼休みにラジオ体操を始めました。数分でも毎日身体を動かすことで、柔軟性が増したように思います。