



人事・労務に役立つ

しくみ作り Letter



発行：株式会社しくみ作りプロデュース

〒231-0062 神奈川県横浜市中区桜木町 2-2 港陽ビル 4 階

TEL 045-550-3629 FAX 045-514-7560 e-mail info@shikumi-pro.jp



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。

この白書では、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紹介されています。

最近、人手不足・人材不足がクローズアップされていますが、この企業白書等で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み

○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）。

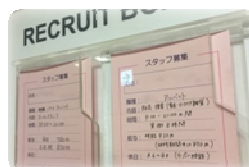
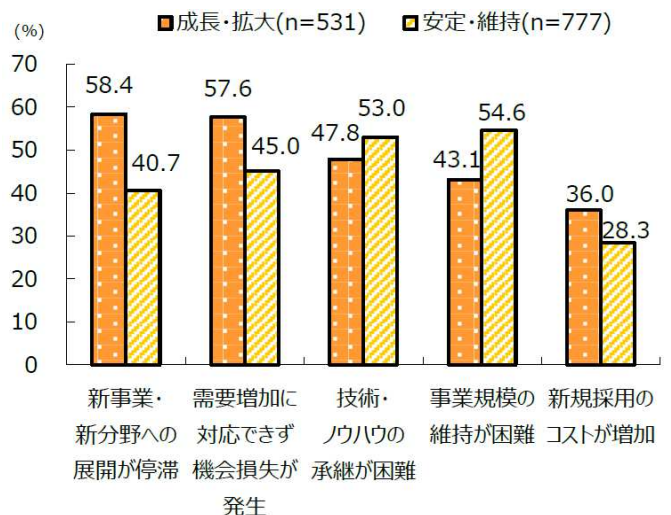
○女性、シニア等多様な人材を活用できている中小企業は、生産性向上にもつながる業務の合理化・標準化に取り組んでおり、収益力を向上。

○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% に増加しています。

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。

事業展開の方針別の中核人材不足による経営への影響





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）。

概要は以下のとおりです。

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」という。）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・解決に向けた取組み状況

- 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・解決に向けた取組みの主な効果

- 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。
- ③ 効果を実感できた取組みについて、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・解決に向けた取組みの主な課題

- 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。



マタニティハラスメント対策への取り組みは進んでいますか？



今年1月から男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの改正により、事業者に対してマタニティハラスメント対策への取り組みが義務付けられました。

マタニティハラスメント（マタハラ）とは？

マタニティハラスメントとは、上司・同僚からの職場における**妊娠・出産・育児休業・介護休業等**に関する以下のハラスメントを指します。

- ① 出産、育児、育児・介護休業法に定める各種措置を利用したことによる嫌がらせ
- ② 出産、育児による解雇その他不利益変更

事業主からの不利益取扱い

「産休・育休は認めない」と言われた。

切迫流産で入院したら「もうこなくていいから退職届を書け」と言われた。

妊娠を報告したら「退職してもらおう」と言われた。

妊娠を伝えたら「次の契約更新はしない」と言われた。

正社員なのに、妊娠したら「パートになれ」と言われた。



新たに加わった事業主の義務とは？

厚生労働省では、2016年度からマタニティハラスメント防止に関するガイドラインやパンフレットを作成し、周知・啓蒙を展開しております。その中で、以下の4点が具体的ポイントとして挙げています。

- 事業主の対応方針の明確化およびその周知・啓発（就業規則など）
- ハラスメントに関する相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるハラスメントが生じた場合の迅速かつ適切な対応（懲戒規定など）
- 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消する措置



社会保険未加入事業所の実態と今年度の加入促進対策



厚生労働省は、今年3月29日に社会保険の加入状況にかかる実態調査の結果を公表しました。

●未加入の事業所の6割が「保険料の負担が困難」

この調査は社会保険の未加入が疑われる約63万事業所を対象に実施し、「未加入」と回答した事業所は21%（135,490事業所）でした。そのうち、以後も加入手続を行っていない事業所は約48%（64,446事業所）でした。未加入の理由として、約60%の事業所が「保険料の負担が困難」であることを挙げています。

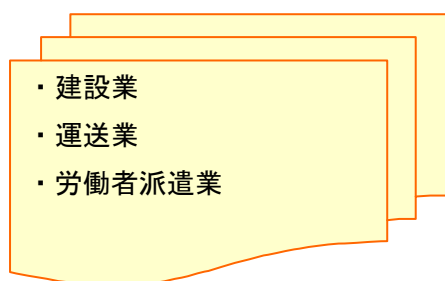
【未加入被保険者が多い業種】

1	不動産業	11.3%
2	建設業	8.5%
3	料理・飲食店業	6.9%
4	飲食料品小売業	6.5%
5	対個人サービス業（理容・美容・クリーニング業）	5.9%

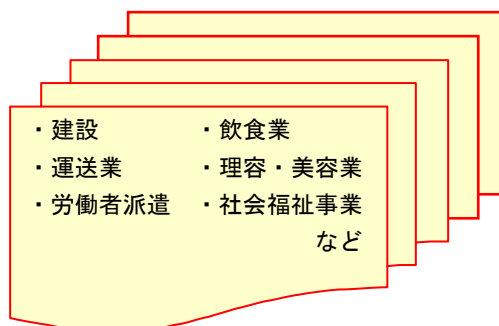
●社会保険加入を各種許可・認可の条件に

厚生労働省はこの調査結果を踏まえ、この4月から社会保険の加入促進をより一層強化することを明らかにしました。具体的な対策として、地方自治体が行う新規営業許可の申請時には社会保険の加入状況を確認し、加入が確認できなかった場合は、地方自治体が日本年金機構や各都道府県の労働局へ通報し、加入勧奨を行います。

従来



2017年度以降



この取組みは今年7月から実施が予定され、今後は厚生労働省の所管以外の業種にも拡大して、取組みの要請をすとしてしています。また、既存の事業所への対策として、一部業務を民間事業者へ委託した上で、加入すべき被保険者数が5人以上の事業所から優先的に加入指導を行い、意図的に届出を行わない事業所には立入検査を実施します。

●マイナンバーの活用

近年の社会保険の加入促進の取組みとして、平成27年度以降、厚生労働省が国税庁から所得税に関する情報提供を受けることになったことで、従業員の給与を支払っている事業所の把握が可能となり、そのデータを活用した加入率の改善につなげています。今後は、行政によるマイナンバーの利用拡大も併せ、より効率的に事業者調査を実施し、加入指導を行うとしています。

お仕事 カレンダー 6月



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