



人事・労務に役立つ NEWS LETTER 事務所通信

発行: 犬飼社会保険労務士事務所
〒252-0233

相模原市中央区鹿沼台 2-24-16 長田第二ビル 201

TEL 042-810-5789 FAX 042-814-3968 E-mail info@sr-inukai.com

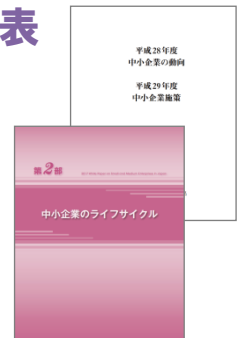


トピックス 中小企業庁が中小企業白書・小規模企業白書を公表

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）。

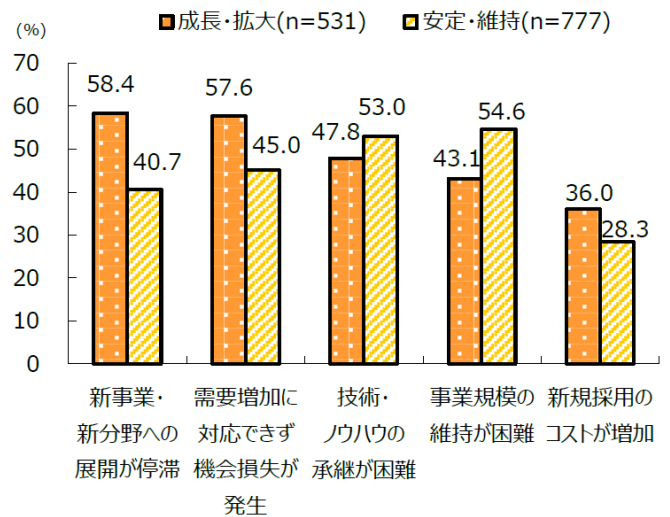
○女性、シニア等多様な人材を活用できている中小企業は、生産性向上にもつながる業務の合理化・標準化に取り組んでおり、収益力を向上。

○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。

トビックス 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。

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

◆あとうがき◆ GWはいかががお過ごしでしたか。先日、大塚商会さん主催のフェアで改正個人情報保護法のセミナー講師を担当してきました。マイナンバーやこの法改正により「要配慮個人情報」という枠組みもできましたので、一度、社内の管理体制をご確認ください（別添チェックリストや事務所通信 2 月～4 月号を参照下さい）。ご不明な点はお問い合わせください。〈犬飼〉