

## トピックス

## 厚労省がパワハラの実態調査の結果を公表

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。

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、パワハラ規制が厳しくなるかもしれません。

## 人事制度支援部便り



熊本の社会医療法人丸田会熊本リハビリテーション病院様（660 名）にて、人事制度メンテナンスの事前説明会を当社代表上田より実施いたしました。

今回の人事制度メンテナンスは、主に「わかりやすい評価基準の設定と納得性・公平性のある評価の実現」「人事考課制度の効率化」「多様な働き方に対応できる制度設計」をテーマにしております。

職員数や部署数、職種数が多い法人様では、部署間での評価基準、評価結果の差や人事考課全体の簡素化などが課題として挙げられます。また、社会問題にもなっている少子高齢化や核家族問題、働く人の高齢化など、昨今では日本人の働き方にも急激に変化が見られます。

その様な課題に対応する制度づくりを法人様と一緒に考え、新しい人事制度を設計します。職員様にも人事制度導入の目的を説明してご理解をいただき、そして徐々に導入を進めていながら職員様が納得のいく評価と処遇への反映、またそれぞれの環境やキャリア形成によって働き方の選択ができる職場環境になるよう、今後当社も人事制度のメンテナンスを支援していきます。 （主任コンサルタント池田）

## ◆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、場所や時間にとらわ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「勤労者の仕事と暮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っています。

## ◆「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。

**お知らせ：昨年11月から福岡支店、熊本本店に次々と7名の  
新入社員が入りました。別紙参照の上今後ともご指導のほどよろしくお願いいたします。**



365日の誕生花・花言葉

6月 24日



バーベナ

言葉：家族愛、忍耐、勤勉  
バーベナの花の形は、桜の花びらに少し似ています。その美しさを美女に例えたことにより、美女桜(びじょざくら)という和名になりました。



代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F  
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065  
URL:http://brainstar.jp

## 中小企業における「働き方改革」の導入状況

### ◆中小企業の人手不足は今後も続く？

来年度の新卒求人倍率は、全体で 1.78 倍、従業員 5,000 人以上の企業での 0.39 倍に対して、300 人未満企業では 6.45 倍になると推計されており（リクルートホールディングスの調査）、来年度も売り手市場となり、中小企業での人材確保は厳しい状況が予想されます。

こうした中、商工中金から『中小企業の「働き方改革」に関する調査』の結果が公表されました。この調査は、人手不足への対応にもなると注目され、「働き方改革」で議論されている各取り組み・制度について、中小企業の導入・実施の状況等を調査したものです（10,022 社が対象、有効回答数 4,828 社）。

調査結果からは、全体的な状況として雇用が不足（「大幅に不足」と「やや不足」の計）しているとする企業が 58.7%を占め、「営業」「販売・サービス」「現業・生産」の職種で不足感が強く、特に「正社員」が不足していることがわかります。

### ◆「働き方改革」について

働き方改革で注目されている 12 の取組みについて、「シニア層の活用」「子育て世代の支援」は過半数がすでに導入・実施していますが、「在宅勤務」「サテライトオフィス」「副業・兼業の容認」の導入・実施は 1 割未満でした。

<注目される 12 の取組み>

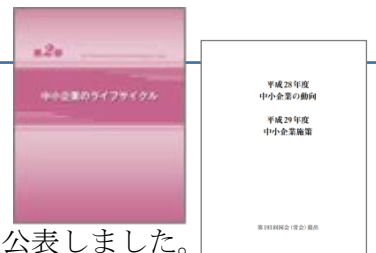
- ① 長時間労働の管理・抑制に向けた取組み
- ② OJT・OFF-JT など、社員教育の制度
- ③ 資格取得・通信教育への補助金など、自己啓発の支援
- ④ 在宅勤務制度
- ⑤ 勤務先や移動中におけるパソコン等を活用した勤務制度（モバイルワーク）
- ⑥ サテライトオフィス勤務制度
- ⑦ 副業・兼業の容認
- ⑧ 定年延長など、シニア層活用の制度
- ⑨ 育児休業や短時間勤務など、子育て世代支援の制度
- ⑩ 妊娠・出産期の女性支援の制度
- ⑪ 介護休業など、介護離職防止の制度
- ⑫ 外国人労働者活用の制度

### ◆どこまで対応すべきか？



当事務所では今年度の取り組みとして働き方改革に関するコンサルティングに力を入れていきます。4 月から改正された助成金制度（キャリアアップ助成金）の中にも「働き方改革」を視野に入れた制度が創出されました。詳細は別紙をご覧ください

## 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。

お仕事  
カレンダー  
6 月



6/10	<ul style="list-style-type: none"><li>●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</li><li>●5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li></ul>
6/30	<ul style="list-style-type: none"><li>●5月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付</li><li>●児童手当現況届の提出</li><li>●個人の道府県民税・市町村民税の納付&lt;第1期&gt;</li><li>●4月決算法人の確定申告・10月決算法人の中間申告</li><li>●7月・10月・翌年1月決算法人の消費税の中間申告</li></ul>



## 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。



## 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、運転免許の取消し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的認知機能検査等で、「認知症のおそれがある」と判定された方は、臨時的適正検査を受けるか、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。