

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

うんがいそうてん 雲外蒼天

2017年 6月号

実態調査にみる「職場のパワーハラスメント」の 現状と予防・解決策

◆調査の概要

平成 24 年 3 月に厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」から「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が公表されて 5 年が経過しました。

同省は、この間におけるパワーハラスメント（以下、「パワハラ」）の発生状況や企業の取組状況などを把握し、今後の施策に反映させることを目的として実態調査を実施しました。

全国の企業と従業員を対象に、平成 28 年 7 月から 10 月にかけて実施した調査結果に基づき、職場のパワハラの現状と予防策、解決策等についてまとめてみました。

◆パワハラの発生状況

従業員向けの相談窓口において従業員からの相談で最も多いテーマは「パワハラ」で、32.4%という結果が出ています。

過去 3 年間に 1 件以上「パワハラに該当する相談を受けた」と回答した企業は 36.3%。

一方で、過去 3 年間に「パワハラを受けたことがある」と回答した従業員は 32.5%と、調査を始めた平成 24 年度から 7.2%増えています。

◆予防・解決に向けた取組状況

パワハラの予防・解決に向けた取組を実施している企業は 52.2%で、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなる傾向にありますが、平成 24 年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっています。

パワハラに限らず、従業員向けの相談窓口を設置している企業は 73.4%あり、企業規模が小さくなると設置比率は相対的に低くなるものの、平成 24 年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっています。

◆予防・解決に向けた取組みの効果

企業がパワハラの予防・解決に向けた取組みを積極的に実施すると、従業員にとってはパワハラに関する相談がしやすくなるとともに、企業にとってもパワハラの実態が把握しやすくなります。

また、パワハラの予防・解決に向けた取組みを行っている企業で働く従業員は、パワハラを受けたと感じる比率やパワハラにより心身への影響があったとする比率が相対的に低くなる傾向にあり、この取組みにより、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「退職者・離職者の減少」や「メンタル不調者の減少」などの付随効果も見られるようです。

パワハラの予防・解決のための効果が高い取組みとして、「相談窓口の設置」や「従業員向けの研修の実施」を挙げている企業の比率が高く、企業がパワハラの予防・解決に向けた取組みを複数実施することが、従業員にとって職場環境の改善などの効果を感じやすいとの結果が出ています。

パワハラ防止研修のご用命はMHR株式会社へ

社員の興味をひく研修を準備しています

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、たいしたこと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が、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、気がゆるみがちで、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。

中小企業における人手不足と働き方改革

◆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？

これからの時代を乗り切るためには、自社でできる対応があるのか、どの程度できるか等の検討をいち早く始めるべきでしょう。

厚生労働省が公表した「外国人の活用好事例集」の概要

◆約 50 社を実態調査

厚生労働省は今年 4 月、外国人労働者の活用事例に関する実態把握の調査結果から、「外国人の活用好事例集 ～外国人と上手に協働していくために～」を公表しました。

外国人を雇用している企業約 50 社を対象としたヒアリング調査をもとに有識者で構成された研究会で結果の分析を行い、好事例となる取組内容を取りまとめたものです。

これによると、「外国人と上手に協働していくための 3 つの要諦」として、以下の点が挙げられています。

(1) 外国人にとっても魅力的な就労環境を整備し、自社が求める人物像を事前にはっきりとさせたいと、効果的な募集・採用経路を選択する。

…日本で就労する外国人は、「評価システムが不透明であること」や「昇進が遅いこと」に不満を感じているため、優秀な外国人を確保するためには、「職務内容の明確化」と「公正な能力評価・処遇の実現」など、外国人にとっても魅力的な就労環境を整備していくことが求められる。これにより、ミスマッチによる早期離職等の防止や、入社後の外国人社員の定着にも資することが期待できる。

(2) 「言語」「能力開発」「メンタルサポート」「安全衛生」「宗教・文化」などについて、ボーダレスな職場環境を目指す

…外国人社員の日本語能力を向上させることで、日本人社員との円滑なコミュニケーションが促進され、生産性の向上につながっていくことが期待できる一方、職場の円滑なコミュニケーションを促進すれば、外国人社員の日本語能力の向上だけではなく、自社の日本人社員の語学力の向上にもつながる。

(3) 外国人社員が生活者として自立できるよう積極的にサポートする

…日本で新たな生活を開始する外国人社員には、行政手続、住居手続、銀行口座の開設手続などは難しく、不安や負担を感じる手続きが多い。このため、居住地にある病院やスーパー等、生活していくために必要な施設等については事前に紹介したり、手続き等にあって日本人社員が同行したりする等、外国人が生活者として自立できるまで、積極的にサポートすることが求められる。

◆外国人の雇用管理の改善の参考に

冊子ではこれらを踏まえて、「募集・採用」「配属・評価」「職場環境の整備」「教育・育成」「生活支援等」などについてのポイントがまとめられており、好事例とされる企業の事例が掲載されています。

厚生労働省では、業種や企業規模にかかわらず、これから外国人の雇用を検討する企業や、雇用している外国人の雇用管理の改善を検討している企業などに参考にしてもらいたいとしています。

6月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>
[労働基準監督署]

12日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分>
[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合)
<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

素敵な場所のご紹介

先日、いつも参加している勉強会が合宿形式で行われ、その会場になった旅館が良いところだったのでご紹介します。

割烹旅館 かねやす岩屋本店 (北九州市若松区有毛2464) TEL 093-741-1131

新しい建物ではありませんが、清潔で窓から見える海の景色が綺麗でした。宴会のお料理は、海の幸がたくさん出てきて大満足。

会議室がありますので、新入社員研修などに利用するのも良いかもしれません。

もちろんご家族やお友達とゆとり過ごすのにもピッタリです。

機会があればお出かけになってみて下さい。

私はちゃんと勉強してきました (笑)

従業員がメンタルヘルス不調になった場合の対処法、義務化されたストレスチェックを1年間実施してみても見えてきた今後の課題などなど。

会社の中でメンタルヘルス不調者が出たとき、対応を誤ると大変なリスクになります。

決して取っ手かいいことではありませんので、すぐにご連絡下さい。

また、私が代表を務めるMHR株式会社では、ストレスチェックシステムを提供しています。

是非ご利用ください

最後 宣伝ですみません

 **MHR.** 崖鳥留

