



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-14-4 エグゼ丸の内 907

企業が実施するメンタル不調対策が的を射ていない？

◆ストレスマネジメントに関する調査

一般社団法人日本経営協会が実施した「組織のストレスマネジメント実態調査」の結果から、メンタルヘルス不調の要因と企業が行う対策がうまくかみ合っていない状況があることがわかりました。

◆要因と対策にズレがある

この調査の中で、「職場環境の改善」について、メンタルヘルス不調者を出さないために企業が行った対策は、1位：「超過勤務（残業）時間の削減（69.4%）、2位：「従業員のハラスメントに対する知識と意識の向上」（44.2%）、3位：「ハラスメント防止・対策の強化」（35.5%）」という結果となっています。

一方、メンタルヘルス不調者が発生する主要因としては、1位：「職場の人間関係」（64.3%）、2位：「本人の性格」（43.7%）、3位：「上司との相性」（40.0%）」となっており、対策のほうで1位となっている「長時間労働」は、要因としては6位となっています。

◆スキル不足と人員不足

また、ストレスマネジメントを実施するうえでの問題として、専門知識やスキルを持つ人材がおらず、マネジメントとの中心となる上司自身も多忙で手が回らないことがあるようです。

こうした状況で、部下のマネジメント対策を行う上司がメンタル不調に陥ってしまっは意味がありません。また、対策がうまくいかなければ、メンタル不調にならずとも他社へ転職してしまう等の人材流出や、他の従業員のストレス増加、士気の低下などにもつながりかねません。

◆経営戦略としてのメンタルヘルスマネジメント

メンタルヘルス不調の主要因が、職場のコミュニケーションや人員構成にあるとすれば、その対策には労働時間等に関する個別の労務管理はもとより、「ストレスなく健康に働くことを尊重する雰囲気・マインドを醸成する」という、企業の経営戦略ともリンクした人事マネジメントの視点での全社的な取り組みが重要となるでしょう。

女性の就業率や管理職割合に関する地域差について

◆女性の就業率が過去最高に

政府は、平成 29 年版「男女共同参画白書」を閣議決定しました。この白書は、男女共同参画基本法に基づき作成している年次報告書で、今年は女性活躍推進法施行後の現状と課題について特集しています。

同白書によると、平成 28 年の 15～64 歳の女性の就業率は 66.0%で、過去最高となりました。これは男女雇用機会均等法が施行された昭和 61 年（1986 年）の 53.1%から約 13 ポイント上昇したことになります。

◆地域別の就業率は？

都道府県別でみると、平成 27 年時点の女性の就業率は、福井県（74.8%）が最も高く、次いで富山県（72.2%）、島根県（71.8%）となっています。北陸地方が高い理由としては、2 世代・3 世代で一緒に住んでいる家庭が多いため、子育ての負担が軽減でき、出産後も仕事に復帰しやすい環境が整っていることなどが挙げられています。

また、就業率が低いのは、奈良県（58.5%）、兵庫県（60.6%）、大阪府（61.4%）となっています。福井県と奈良県の差が 16.3 ポイントもあることから、地域によってばらつきがあることがわかります。

◆海外では北欧が上位

また、海外諸国と比べると、日本は OECD（経済協力開発機構）35 か国中 16 番目（OECD 平均は 58.6%）です。

なお、最も高い国はアイスランドで 81.8%、以下、スイス、スウェーデン、ノルウェーと続いており、北欧諸国は女性が働きやすい環境が整っていると言えます。

◆2020 年までに女性管理職を 30%に！

女性管理職の割合は全国平均で 13.4%となっています。高知県（21.8%）と青森県（20.3%）では 20%を超える一方で、滋賀県、石川県（ともに 8.0%）など 10%未満の地域が 6 県あり、こちらも地域によって大きな差があります。

女性活躍推進法が施行されて 1 年が経ち、政府は 2020 年までに女性管理職の割合を「30%」にするとの目標を掲げていますが、今後は女性活躍に関する目標設定や情報の見える化をさらに進めるよう促していくとしています。

平成 30 年 4 月から障害者の法定雇用率が引き上げられます！

◆企業に課されている義務

従業員を 50 人以上雇用している企業は、従業員に占める障害者の割合を法定雇用率以上にする義務が課されています。

現在の民間企業における法定雇用率は 2.0%ですが、厚生労働省は、平成 30 年 4 月から 2.3%に引き上げる方針を固めました。

これは、来年 4 月から、障害者雇用率の算定式に精神障害者を追加することとなること等を踏まえたものです。

◆障害者雇用率の引上げ率は？

民間企業の障害者雇用率は現行 2.0%ですが、2.3% (当分の間 2.2%、3 年を経過する日より前に 2.3%) に引上げられます。

国および地方公共団体ならびに特殊法人については現行の 2.3%から 2.6% (当分の間 2.5%、3 年を経過する日より前に 2.6%) に、都道府県等の教育委員会については現行の 2.2%から 2.5% (当分の間 2.4%、3 年を経過する日より前に 2.5%) に引上げられます。

いずれも 0.3%の引上げ幅となります。

◆算定式に精神障害者を追加

平成 30 年 4 月より、法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者が追加されます。これにより、身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として法定雇用率を計算することになります。

<算定式>

法定雇用率 = (身体障害者、知的障害者および精神障害者である常用労働者の数 + 失業している身体障害者、知的障害者および精神障害者の数) ÷ (常用労働者数 + 失業者数)

※「障害者」の範囲は、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を
実雇用率の算定対象とします (短時間労働者は 0.5 人としてカウント)。

◆「サポーター」を養成へ

厚生労働省は、今秋から、精神障害者などが働きやすい職場づくりの旗振り役となる「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成を始めるようです。民間企業で働く従業員に障害の特性などを把握してもらい、障害を持つ同僚への声かけなどをしてもらうなど、精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進していくことを目的とするものです。

なお、サポーター養成のため、民間企業の従業員を対象に障害の特性やコミュニケーションの取り方などを学ぶ講習会を全国で開催する予定とのこと。

厚生労働省が労働法令違反による送検企業名を HP で公表

◆全国の労働局の送検企業を一覧で公表

厚生労働省は5月上旬、長時間労働や賃金不払い、労災につながる安全配慮義務違反などの労働関係法令に違反した疑いで書類送検した企業名を、同省ホームページ（HP）に掲載しました。

掲載されたのは334件で、全国の労働局が昨年10月以降に書類送検した企業・事業所名、所在地、公表日、違反した法律、事案概要などを県別に並べたものです。

各労働局の発表内容を一覧表にまとめて公表したのは初めてのことです。

◆安衛法違反の事例が最多

公表されたリストの内訳をみると、企業が安全対策を怠った労働安全衛生法違反が209件で最も多く、次いで賃金未払いなど最低賃金法違反が62件、違法な長時間労働をさせるなどした労働基準法違反が60件、労働者派遣法違反19件などとなっています。

労働基準法違反では、女性社員が過労自殺した電通や、社員に違法な残業をさせた疑いで書類送検されたパナソニック、労災事故を報告しなかった疑いで書類送検された日本郵便などの大企業も含まれています。

また、他にも三六協定で定めた時間を超える違法な残業をさせた疑いで、印刷会社や運送会社などが書類送検されています。

同じ会社が複数回書類送検されたケースもあり、地域別では最も多かったのが愛知労働局の28件、次いで大阪労働局の20件、福岡労働局の19件となっています。

◆一覧は毎月公表、掲載期間は1年

厚生労働省は各労働局に対し、企業を書類送検したら公表するよう通達していますが、これまでは報道機関に資料を配布するだけの労働局が大半で、企業名をHPで公表する労働局は大阪や岩手など7局だけでした。

今回の公表は、昨年末に発表した『『過労死等ゼロ』緊急対策』の一環で、同省は「一覧表にすることで社会に警鐘を鳴らす狙いがある」としています。

なお、今後は月に一度内容を更新する方針とのことであり、公表期間は書類送検した日から約1年ですが、期間中に違法状態を改善した企業名はホームページから削除されるそうです。

オフィス石野よりひとこと

恒例ですが、7月は「算定基礎届」の提出がございます。

9月からの1年間の社会保険料を決定する、算定基礎届ですが、
7月3日 ~ 7月10日 に提出しなくてはなりません。

(毎年のことながら、短い期間ですね。)

6月末ごろに日本年金機構から、事業主様宛に届いている封筒に申請書類一式が入っておりますので、くれぐれも、届け忘れの無いようご注意ください。

もちろん、弊所にご依頼いただいた事業主様は、どうぞ安心してお任せください！ **【加藤記】**