

事務所だより

平成25年10月号

日本橋茅場町

安藤社会保険労務士事務所

TEL 03-6206-2320

こんにちは。ようやく秋らしい季節を感じられるようになってきました。ところで最近「ブラック企業」という言葉をよく聞きます。労働法規にほんの少しでも違反しているだけでもそのようなレッテルを貼られてしまうことすらあります。更にマスコミ等があおることにより、企業にとってはマイナスイメージがついてしまい、事業活動や採用活動に大きな影響を与えることにもつながってしまいます。企業にとっては労基法上違反しているかどうかは非常に気づきにくいことが厄介でもあります。今月より労働基準監督官を主役にしたテレビドラマも始まるようですし、経営者にとっては非常に厳しい環境になりそうです。

安藤

Contents

- 障害者雇用を進めるにあたって
- 社内コミュニケーションの現状と改善へのヒント
- 事務所スタッフより

障害者雇用を進めるにあたって

◇障害者雇用の現状

近年、各企業における障害者雇用の理解と関心が高まっています。また、障害者自身も自立した生活を送るための就労意欲が高まっており、障害者の求職申込みは年々増加傾向にあります。厚生労働省が行った平成24年「障害者雇用状況」の集計結果では、民間企業における障害者雇用数は38万2,363人と前年に比べ4.4%増加、人数にすると16,164人増加しています。また、実雇用率は1.69%（前年比0.04ポイント上昇）と、いずれも過去最高を更新するなど、数字の上からも障害者の雇用を積極的に取り組む企業が増加していることが伺えます。

【民間企業における雇用状況】

※平成24年6月1日における障害者の雇用状況

| 法定雇用障害者数の 算定の基礎となる労働者数 | 障害者の数 | 実雇用率 | 法定雇用率達成企業の数 /企業数 | 達成割合 |
|---------------------------|----------|-------|---------------------|-------|
| 22,577,527人 | 382,363人 | 1.69% | 35,694/76,308 | 46.8% |



その背景には、障害者雇用率制度（※1）や障害者雇用納付金制度（※2）といった国が行う障害者雇用に関する施策のほか、近年その重要性が叫ばれているCSR（企業の社会的責任）の一環として、障害者雇用に積極的に取り組む企業が増加したことが要因として挙げられます。

※1 従業員が50人以上の規模の事業主に対し、雇用する労働者の2.0%（法定雇用率）に相当する障害者を雇用することを義務付けている制度

※2 常用労働者200人超の企業で法定雇用率未達成の場合に、法定障害者数に対し不足する障害者数1人につき月額50,000円の納付、逆に法定雇用率を超えて雇用している場合は1人につき月額27,000円が支給される制度

しかしながら、国が掲げる法定雇用率2.0%（平成24年は1.8%）を達成した企業の割合は46.8%と未だ半分にも満たない状況であり、さらに法定雇用率未達成企業40,614社のうち61.1%が障害者を1人も雇用していない状況にあります。この現状から、障害者雇用への関心の高まりに伴い実際に障害者雇用の取り組みはじめた企業と、そうでない企業の二極化が進みつつあるということが推察されます。

【企業規模別の法定雇用率未達成企業数】

※平成 24 年 6 月 1 日における障害者の雇用状況

| 区分 | 56～99 人 | 100～299 人 | 300～499 人 | 500～999 人 | 1000 人以上 | 計 |
|--------------|-------------|-------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| 企業数 | 29,599 社 | 33,003 社 | 6,436 社 | 4,190 社 | 3,080 社 | 76,308 社 |
| 算定の基礎となる労働者数 | 2,186,941 人 | 5,094,595 人 | 2,292,805.5 人 | 2,709,840.5 人 | 10,293,345 人 | 22,577,527 人 |
| 障害者数 | 30,297.5 人 | 73,422.5 人 | 37,396 人 | 46,055 人 | 195,192.5 人 | 382,363.5 人 |
| 実雇用率 | 1.39% | 1.44% | 1.63% | 1.70% | 1.90% | 1.69% |
| 法定雇用率達成企業数 | 12,928 社 | 16,010 社 | 3,014 社 | 1,972 社 | 1,770 社 | 35,694 社 |
| 法定雇用率達成企業の割合 | 43.7% | 48.5% | 46.8% | 47.1% | 57.5% | 46.8% |

(厚生労働省「平成 24 年 障害者雇用状況の集計結果」)

特に従業員 1000 人以上の企業の法定雇用率達成割合が 57.5%であるのに対し、56～100 人未満の企業では 43.7%と、企業規模が小さくなるにつれ、割合は下がっています。その理由として、今まで障害者を雇ったことがないために会社として受入体制が整っていないことや、作業施設や作業設備の改善、職場環境の整備、そして障害者のための特別の雇用管理等が必要となるために、通常の労働者に比べ経済的負担を伴うことが懸念材料となっていることが挙げられます。

◇障害者雇用納付金制度の対象企業の拡大

平成 27 年 4 月からは、障害者雇用納付金制度の対象企業が「労働者が 200 人を超える企業」から「労働者が 100 人を超える企業」へ大幅に拡大されます。つまり、これまで労働者 200 人以下の企業では、障害者雇用率が未達成であっても障害者雇用納付金を徴収されることはありませんでしたが、平成 27 年 4 月以降は徴収の対象となります。労働者が 100 人を超える場合はもちろんですが、これまで障害者雇用にあまり注力してこられなかった企業様におかれましても、これを機に障害者雇用について一度お考えになってみてはいかがでしょうか。

社内コミュニケーションの
現状と改善へのヒント

企業活動の中では、売上目標や経費削減目標など、設定される様々な目標がありますが、これを達成するための考え方とは何でしょうか。一つの回答として、経営資源「ヒト、モノ、カネ、(情報)」について常に現状分析及び改善活動を繰り返すことが挙げられます。今回は表題にしたがって、ヒト(社員)に着目し、特に社内におけるコミュニケーションの円滑化について述べてまいります。

◇社内コミュニケーションとは

企業内で行われるコミュニケーションのことを言います。社内コミュニケーションの促進は、社員同士の親睦を深めることにとどまらず、情報の共有や意思疎通の潤滑化、業務の効率化、そして業務の正確な遂行につながります。十分な情報のやりとりが行われていない企業では、同じ

失敗が繰り返されたり、無駄な会議が多くなったり、あるいは社員のメンタルヘルスに支障をきたすなど様々な問題が表れます。

◇社内コミュニケーションの動向

◎相手は誰か

社内コミュニケーションを題材にした意識調査は様々な企業が実施しています。調査元により多少のばらつきがありますが、社内コミュニケーションの状況に対し、『十分』もしくは『だいたい取れている』との回答が合わせて半数以上を占めるものが多く見受けられます。しかし、反対に『取れていない』との回答もゼロではないことから、社内では意見が二分されていると捉えた方が良いでしょう。また、コミュニケーション不足の相手は、『部署間』次いで『経営層』の順に多くなっています。これは、企業の多くが部署・部門制を導入しているゆえの結果です。

社内コミュニケーションの課題は、普段一緒に働く部署「以外」の人とコミュニケーションです。さらに、同部署内の上司・部下とのコミュニケーション不足も、もう一つの課題です。日常的に接することが格段に多いこの関係性が、問題点の本質となります。

◎コミュニケーションは取れているか

社内における情報共有については、実に8割以上が『共有できていない』と指摘しています。会社として、電子メールや伝言掲示板を導入するなどの策を講じていたとしても、社員1人1人が確かにその情報を共有しているという実感には至っていないことが分かります。

情報共有ができていない内容については、『業務知識やノウハウ』が74.2%と最も多く、次いで『営業情報、顧客情報』が43.4%となっており、「現場」で有効活用できる知識やノウハウの共有が求められています。加えて、『経営層のビジョンや事業の方向性』が43.1%で続いています。業務の遂行に行き詰まった場合、また社員育成など多くの場面において作用する「企業理念」の共有ができていないのは、問題をより深刻化させていくことが懸念され、危険な状態だと言えます。

◇社内コミュニケーション改善のためのヒント

企業風土は多種多様であり、効果的な改善策は1つとも限らず、また絶対的な回答はありません。ここでは以下に6つのキーワードを示します。既に理解している、あるいは試みている場合でも、より貴社に相応しい方法を模索し、随時改善することをお勧めします。

① ギャップ

- ・情報に対して進行の程度、内容や目的を「把握すべき人」が正確に把握しているか。
- ・担当者の振り分け、分担は明確であるか

② 意識改革

- ・社内コミュニケーションの向上が会社経営上、非常に重要であることを理解する。
- ・コミュニケーションストレスの原因を知る。
- ・社内の階層（地位・役職）ごとに役割は異なり、相応しいコミュニケーションが存在する。

③ 教育

- ・コミュニケーション能力を高めるための教育を行う。
- ・社員には挨拶を徹底し、社内の報・連・相のルール、情報伝達や情報共有のルールを正確に伝える。
- ・対話の基本は、要点をまとめて人に伝える能力と、人の話を正確に聞き取って要点をまとめ、さらに掘り下げるために質問する能力である。

④ 情報の選別

- ・情報の内容と種類を選別し、“誰に・何を・どの程度まで”伝えるか、理解すべきかを明確にする。
- ・全ての事柄において、全社的な情報共有が必要なわけではない。

⑤ 機会

- ・会議の開催、コミュニケーションツールの活用、オフィス空間の見直し。

⑥ 風土

- ・各階層において双方向からのコミュニケーションを認めること。
- ・前例にとらわれず、積極的な意見や提案が交わされることが望ましい。
- ・些細な話題であっても気兼ねなく話せる環境作り。

参考：NTTレゾナント、三菱総合研究所「企業内コミュニケーションの実態」に関する調査 2006年10月



Q. 障害者雇用に関する国のサポートには、どのようなものがありますか？

A. 相談・助言や助成金の支給など、様々なものがあります。

以下に、主なものを挙げますので障害者の方を雇用する際には、参考にして下さい。

●障害者雇用に関する相談・支援

ハローワーク、高齢・障害・求職者雇用支援機構 地域障害者職業センターにおいて実施。

●助成金

障害者を雇い入れたことがない企業が、ハローワークの紹介により一定期間試用雇用を行う場合や、雇い入れによって障害者雇用率を達成する場合などに支給。

●在宅就業障害者に対する支援

在宅就業障害者に仕事を発注する企業、または企業が在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合に特例調整金・特例報奨金を支給。

✿事務所スタッフより✿ …労務とは関係のないコーナーです。

こんにちは。朝晩は、ようやく涼しく過ごしやすい季節になりましたね。
秋は、スポーツに向いている季節ですが暑い夏を過ごした身体は
まだまだ疲労が残っているかと思います。バランスの良い食事
で疲労を回復し、スポーツで汗を流したいものです。

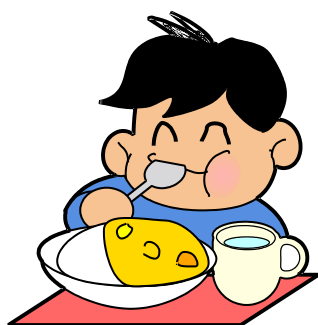
最近ではスポーツと食事の組み合わせについてよく耳にするよう
になりましたね。某サッカー選手は「子どもの頃から炭酸飲料は飲まない！」「揚げ物は食べない！」さらに「オフ以外はお酒も飲まない！」などなど食事に対してかなり気を使っているようです。プロだなあと感心させられます。私も家族がサッカーをしていることもあり、食事について少し考えるようになりました。

食べ物にはそれぞれ栄養価・効果があるので、目的に合わせた食事をするといいかと思います。少し例を挙げてみます。

- ・ 疲労回復・・・クエン酸（お酢）・にんにく・豚肉・うなぎなど
- ・ 足をつりにくく・・・ひじき・大豆・玄米など
- ・ 持久力をつける・・・レバー・ひじき・菜の花・納豆・キウイなど
- ・ 汗をたくさんかいたら・・・みかん・梅・さんまなど
- ・ 筋力アップ・・・鶏ささみ・かつお・たこ・ヨーグルトなど
- ・ 瞬発力をつける・・・羊肉・牛肉・小麦胚芽など

バランスの良い食事、睡眠を取りスポーツでさわやかな汗を流したいですね！私も秋からフットサルを始めようと思っています！

草場



〒103-0025
東京都中央区日本橋茅場町3-13-3
第2ヒロタビル4階
安藤社会保険労務士事務所
TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321
URL <http://www.ando-sr.jp/>
e-mail ando@ando-sr.jp
どうぞお気軽にお問い合わせください