

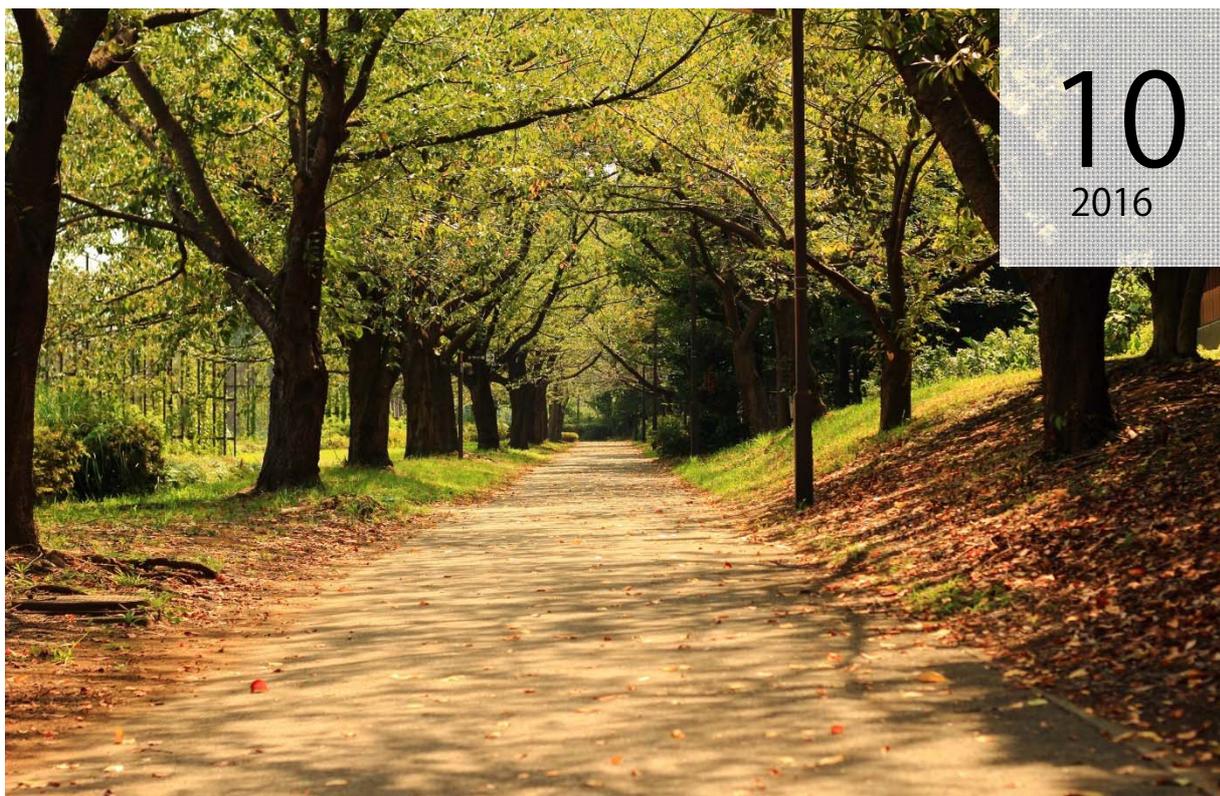
第8号

平成28年10月25日

人材開発協会 会報
経営労務情報

10月の第2月曜日は「体育の日」です。体育の日が制定されたのは、1964年の東京オリンピックの後のことです。リオデジャネイロオリンピックも終わり、次の東京オリンピックが楽しみです。

掲載内容に関して不明点等あれば お気軽に 当協会 までお問い合わせください。



発行人：人材開発協会

理事長 湯瀬 正博

東京都千代田区飯田橋2-11-5人材開発ビル
TEL：03-5215-9778／FAX：03-5215-1734

育休とって30万・復帰して30万⇒最大60万円

女性社員が妊娠してから育児休業に入ってしまった、復帰せずそのままやめてしまうのは会社とその女性社員にとっても、大変もったいないことです。

産休育休に入る前に、復帰支援プランという形で復帰しやすい環境を作り、育休取得時に30万円、職場復帰時に更に30万円の助成金が出るものです。



1. 取得のためのフロー

ポイント

①妊娠の報告を受ける

部長、わたくし、
妊娠しました



②産休・育休制度の整備
(就業規則の作成・整備)



ポイント

③妊娠報告時と産休・育休前の2か月前に面談

出産予定日
はいつです
……



④プランに基づき産休・育休をとってまいります



30万円の助成金

①育休中の社員へ職場の
情報や資料の提供

②育休終了2か月前
と終了後に面談

③原職に復帰後、
6ヶ月以上勤務

ポイント

イントラネット掲示板への
アクセスや、業務データ・
月報などの情報提供のうち
1つ以上行います

ポイント

勤務時間の希望
を教えてください



復帰しました！



昨今 中小企業においては 出産で退職する女性従業員は少数派となっているように見受けられます。是非この助成金を活用して復帰しやすい状況を作りましょう。



来年1月からマタハラの 相談窓口設置等が求められます

約6割の女性が出産・育児により退職しているという統計はあるものの、育児休業制度の普及により産前産後休暇・育児休業を取得し、継続就業する女性が増加しています。また、国をあげて女性の活躍を推進していることもあり、出産・育児というライフイベントを経つつ、キャリアを高めたいと考える女性も増えています。こうした環境を背景に、妊娠・出産・育児休業等に対するハラスメント（以下、「マタハラ」という）が増加していることから、改正男女雇用機会均等法等が平成29年1月に施行され、企業にはマタハラ防止措置が求められるようになります。



1.マタハラ防止措置の 対象となる言動

厚生労働省では、マタハラ防止措置の対象となる言動を、制度等の利用への嫌がらせ型と、状態への嫌がらせ型に分類しています。

①制度等の利用への嫌がらせ型

制度等の利用への嫌がらせ型とは、産前産後休業の取得を申し出たところ、上司に解雇等の不利益な取り扱いをされたり、同僚に繰り返し取得をしないようにいわれたことなどが挙げられます。

②状態への嫌がらせ型

状態への嫌がらせ型とは、妊娠したことにより、労働能率が低下したことに対し、上司から解雇等の不利益な取り扱いをされたり、同僚に繰り返し嫌がらせをされたりすることなどが挙げられます。

この他にも、妊娠による軽易な作業への転換、育児休業、介護休業、所定労働時間の短縮措置等、法律で認められた制度の利用に対し同様の行為が行われることも含まれます。

ここでは、行為者が上司のみではなく、同僚も含まれていることが、一つのポイントであり、マタハラの防止措置を広く行う必要があります。なお、業務上の必要性に基づく言動については、防止措置の対象とはなりません。

2.具体的な防止措置

企業には、マタハラの発生を防止するための対応が求められることとなります。具体的には以下の4項目を行うこととなります。

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②窓口の設置等の相談体制の整備
- ③事案にかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④マタハラの原因や背景となる要因の解消

これに加えプライバシーの確保や、マタハラの相談をしたことや、事実関係の確認に協力したこと、不利益な取り扱いが行われないうことを、周知することなどが求められます。

マタハラはセクハラやその他のハラスメントと共に発生することも想定されます。そのため、相談窓口を設置する場合にはセクハラ等の相談窓口と一本化し、一元的に相談に応じることができるような体制整備が求められます。この機会に、ハラスメント窓口の設置について社内の対応を整理し、個々のハラスメント問題が大きくなる前に相談が寄せられるようにしていきたいものです。



業種別にみる 中小企業の経営課題



企業が抱える経営課題には、さまざまなものがあります。ここでは平成28年7月に発表された調査結果（※）から、中小企業の経営課題に関するデータをみていきます。

新規顧客の獲得が最重要課題に

上述の調査結果から、中小企業の経営課題を業種別にまとめると、下表のとおりです。全体では、新規顧客の獲得を重要な経営課題とする割合が最も高くなりました。次いで、既存顧客との関係強化、人材の確保となっています。

中小企業における人手不足は、さまざまな調査結果や報道でも大きな問題として取り上げられています。ただし、この結果をみる限り、新規顧客の獲得の方が重要だと認識している割合の方が高いことがわかります。

人材の確保が最重要課題の業種も

業種別にみると、新規顧客の獲得の割合が最も高いのは、製造業、飲食以外の小売業、卸売業、宿泊業、その他サービス業となりました。一方、飲食業と建設業、運輸業では、人材の確保の割合が最も高くなりました。こ

の3業種の2番目に割合が高い経営課題をみると、飲食業は新規顧客の獲得ですが、建設業と運輸業は既存顧客との関係強化となっており、違いがみられます。

規模による経営課題の違い

この調査では、回答企業の売上高によって4段階の区分を設けて結果をまとめています。それによると、売上規模の小さな企業では**新規顧客の獲得、既存顧客との関係強化**が重要な課題と認識されており、売上規模の大きな企業ではその他に、**人材の確保や人材育成の強化等**を重要な経営課題に挙げる割合が高いということです。

企業の成長には、経営課題の解決が欠かせません。課題を重要性と緊急性の点から分類し、自社にとって重要性と緊急性の高い課題から解決していくことが大切です。

業種別の重要な経営課題（%）

	全体	製造業	飲食業	飲食以外の小売業	卸売業	建設業	運輸業	宿泊業	その他サービス業
該当企業数	4,320	1,046	319	356	384	436	471	176	710
新規顧客の獲得	24.6	23.0	23.5	32.6	31.3	17.9	13.2	27.8	29.3
既存顧客との関係強化	20.0	19.7	8.8	26.7	23.7	23.2	25.3	11.9	22.0
人材の確保	19.8	12.8	27.6	9.8	9.1	25.0	35.9	25.6	16.5
人材育成の強化	8.2	7.8	11.0	4.5	7.0	10.1	6.8	11.9	8.7

（公財）全国中小企業取引振興協会「規模別・業種別の中小企業の経営課題に関する調査（要旨）」より作成

（※）（公財）全国中小企業取引振興協会「規模別・業種別の中小企業の経営課題に関する調査（要旨）」

中小企業基本法上の定義に基づく中小企業・小規模事業者及び従業員100人以下の医療法人・社会福祉法人2万社を対象に、平成28年1月に行われた調査です。回収率は21.6%となっています。詳細は次のURLのページで確認できます。

http://www.zenkyo.or.jp/it/pdf/houkoku_h27.pdf



2016.10

10月は年の終盤です。やり残しがないように、進捗の確認や計画の見直しを随時行いましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	土	先負	●全国労働衛生週間（～7日（金）まで） ●大学生への採用内定の通知開始 ●高齢者雇用支援月間
2	日	仏滅	
3	月	大安	
4	火	赤口	
5	水	先勝	
6	木	友引	
7	金	先負	
8	土	仏滅	寒露
9	日	大安	
10	月	赤口	体育の日
11	火	先勝	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（9月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
12	水	友引	
13	木	先負	
14	金	仏滅	
15	土	大安	
16	日	赤口	
17	月	先勝	
18	火	友引	
19	水	先負	
20	木	仏滅	
21	金	大安	
22	土	赤口	
23	日	先勝	霜降
24	月	友引	
25	火	先負	
26	水	仏滅	
27	木	大安	
28	金	赤口	
29	土	先勝	
30	日	友引	
31	月	仏滅	●健康保険・厚生年金保険料の支払（9月分） ●労働保険料の納付（第2期分）※口座振替を利用しない場合 ●労働者死傷病（軽度）報告提出（休業日数1～3日の労災事故[7月～9月]について報告） ●個人の県民税・市町村民税の納付（普通徴収・第3期分）※市町村の条例で定める日まで