

事 務 所 ニ ュ ー ス

「職安」を通じた障害者の就職件数が増加

◆就職件数が9年連続で増加

厚生労働省の調査によると、平成29年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は9万7,814件で、対前年度比4.9%の増となったとのことでした。

今年4月の改正障害者雇用促進法の完全施行をにらみ、大企業などを中心に早くから障害者雇用が活発になっており、人材紹介会社や就労移行新事業所などへの問合せも多くなっているようです。調査結果の内容を見てみましょう。

◆精神障害、その他の障害で大幅な伸び

障害者全体での新規求職申込件数は20万2,143件（対前年度比5.4%増）となり、就職件数は9万7,814件（同4.9%増）でした。

このうち、精神障害者の新規求職申込件数は9万3,701件で、就職件数は4万5,064件（同8.9%増）、発達障害等を含む「その他の障害者」は1万2,167件で就職件数5,007件（同4.9%増）と大幅に増加しています。この理由としては、平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として精神障害者が加わったことが大きいでしょう。

なお、「その他の障害者」とは、身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳等を保有しない人であって、発達障害、高次脳機能障害、難治性疾患等により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な人を指します。

◆産業別就職件数

産業別の就職件数では、「医療、福祉」（3万5,566件、

構成比36.4%）、「製造業」（1万3,595件、同13.9%）、「卸売業、小売業」（1万2,412件、同12.7%）、「サービス業」（1万288件、同10.5%）などとなっています。障害種別に若干の違いはありますが、傾向としては同じとなっているようです。

◆ミスマッチを防ぐには

障害者の雇用については、職場環境の整備と障害のある方への適切な対応が必要です。障害者雇用率を達成するためとか、人手不足だからといった消極的な理由だけでは、雇用のミスマッチが生まれ、社内にも混乱を生むだけです。障害者を雇用する場合のほか、既存の社員が障害者となる場合もあるでしょう。労務管理に関してはある程度の障害に対する知識のほか、コミュニケーションが何より重要となります。障害者の雇用を考える場合は、主治医や産業医、社会保険労務士等の専門家相談しながら進めましょう。

社員研修の実施に関するアンケート結果

◆従業員研修を実施する企業が増加

東京商工会議所が研修講座の利用企業1,000社を対象に行った調査結果（有効回答260社、26.0%）によると、2017年度研修費用の前年度比について、約4割の企業が「増加」と回答したそうです。2018年度研修予算の前年度比についても、「変わらない」（50.0%）、「増加」（28.9%）との回答が続き、「減少」と答えた企業は5.1%とわずかでした。2018年度も引き続き、社内、社外研修を実施する企業が増えることが見込まれています。

◆どんな研修を誰に実施するか

今後研修を実施する予定の階層としては、「中堅社員」(67.2%)、「若手社員」(66.4%)、「新入社員」(60.5%)が上位となっており、分野については、「指導・育成」(58.5%)が最も多く、「ビジネススキル」(51.0%)、「コミュニケーションスキル」(44.3%)が続きます。新入社員への研修はよく実施されているところですが、若手・中堅社員など教える立場の社員の指導力を向上させるような研修も多く実施されていることがわかります。

◆受講者本人に選択肢を与えているところも

受講研修の選択方法としては(複数回答可)、「会社(人事部等)が指定」(61.8%)、「受講者の上司が指定」(44.4%)と会社や上司が決めた研修を受講させている企業が多い一方で、「一定の選択肢の中から受講者本人が選択」(31.3%)、「受講者本人が自由に選択」(29.0%)とする企業も約半数となっており、受講者本人に何らかの形で受講研修の選択権を与えている企業も少なくないことがわかります。

◆人手不足時代への対応として

人手不足などへの対応として人材育成に力を入れる企業は増えています。既存の社員のスキルアップ、モチベーションアップはもとより、はじめから経験・技術のある人材を採ることが難しい中小企業にとって、企業内で社員を育て上げるという視点からも、今後は社内研修・社外研修の必要性はますます高まっていくことでしょう。

中小企業の人手不足等への対応

◆人手不足の中小企業が4年連続増加

日本商工会議所は、全国の中小企業4,108社を対象に実施した「人手不足等への対応に関する調査」の結果を発表しました。それによると、回答した2,613社のうち、1,731社(65.1%)が「人手が不足している」と回答しており、4年連続で割合が上昇していることから、中小企業の人手不足が悪化していることが浮き彫りとなりました。

◆人材確保のために取り組んでいることは？

同調査での多様な働き方に関する取組みについての設問では、約5割の企業が「長時間労働の削減」「再雇用制度」を、約3割の企業が「年休取得の促進」「子育て・介護休暇制度」を実施していることがわかりました。それによって得られた効果として、「高齢者の活躍促進」「人材の確保(退職者の減少)、定着」「従業員のモチベーション向上」などが挙げられています。

また、外国人材の受入れについては、「受入れのニーズがある」「雇用するか検討中」と回答した企業は合わせて1,145社(427%)だったことから、外国人の雇用に関する関心が高いことがうかがわれます。しかし、コミュニケーションのとりづらさや文化の違い、雇用する際の手続きの煩雑さなどに課題があるようです。

◆「人手不足対応アドバイザー」を全国に配置

中小企業庁は、昨年「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」を取りまとめ、5月には地域の相談に応じる相談員「人手不足対応アドバイザー」を全国のおよそ支援拠点に配置しました。

各拠点の相談員は、労務管理、業務見直し等による生産性向上、職場環境の改善などの相談に応じ、対応が困難な内容についてはテレビ電話システムや出張を通じて対応するとしています。

7月の主な税務と労働の手続き

10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新>
- 労働保険料の納付<延納第1期分>

17日

- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出

31日

- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、4月~6月分>
- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)
- 固定資産税・都市計画税の納付<第2期>