



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F  
 TEL: 078-361-2031 FAX: 078-361-2035  
 姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F  
 TEL: 079-286-5030 FAX: 079-286-5040  
 URL: <http://www.roumpro.com> メール: [info@sssr.jp](mailto:info@sssr.jp)  
 発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

＜代表 庄司 茂 より一言＞



「在日外国人へのアルバイト意識調査」（株式会社マイナビ）が行われています。「アルバイトを探す際に大変だと思うことは」の問いには、「外国人が勤務可能な求人が少ない、又は限られている」が最も多く（40.1%）、「日本語での履歴書等、書類の準備」（27.9%）、「求められる日本語レベルが高すぎる（日本人と同等など）」（26.5%）、などの声が上がっています。アルバイト探しに利用するものとしては、「インターネットの求人サイト」が最も多く（79.6%）、次いで、「知人からの紹介」（40.8%）となっています。また、「日本で働く際の不安要素は」の問いには、「自分の日本語能力」（56.1%）が最も多く、次いで「職場の人間関係」（40.8%）、「外国人だからという理由で不当な待遇や扱いをされないか」（40.1%）となっています。「働きやすさの理由と働きにくさの理由」で、働きやすさの理由としては、「希望通りの勤務時間で働ける」（31.5%）、「立地が便利である」（29.7%）、「仕事が楽しい」（29.2%）となっており、働きにくさの理由としては、「仕事内容が過酷」（36.0%）、「職場の人間関係が悪い」（26.7%）、「時給（日給）に満足していない」（20.0%）となっています。ストレスを感じるタイミングについて、「職場の人とコミュニケーションがうまくとれないとき」、「外国人に対する偏見を感じたとき」（いずれも 29.6%で最も高い）を挙げています。受け入れる企業側として、皆さんの意識はどうでしょうか。

「有給休暇の取得義務化」企業の反応は

◆有給休暇の取得義務化の認知度は9割以上

4月1日から、10日以上の有給休暇が付与されるすべての労働者に対して「年5日の有給休暇の取得義務化」が始まりました。「有給休暇の取得義務化」について行われたアンケート調査の概要は以下のとおりです。

有給休暇の取得義務化の認知度について、96%が「知っている」（内容も含めて知っている：63%、概要を知っている：33%）と回答しました。

有給休暇の取得義務化についての印象は、「良いと思う」が73%（非常に良いと思う：23%、まあ良いと思う：50%）、「良くないと思う」が26%（あまり良いと思わない：21%、良くないと思う：5%）と、**4社に1社が否定的に感じている**ことがわかりました。

◆7割が「有給休暇の取得を促進している」と回答

「現在、有給取得を促進していますか？」という質問に対しては、「**促進している**」が**70%**でした。取得を促進している業種トップ3は「金融・コンサル関連」（100%）、「商社」（79%）、「IT・情報処理・インターネット関連」（77%）でした。また、企業規模別では他に比べ「100～299名」（28%）が目立ちました。

有給取得を促進する理由としては、「社員の満足度向上のため」（67%）が最多。「**有給取得の義務化の法に準拠するため**」（42%）は第3位でした。

◆有給休暇の取得義務化への課題は、「人手不足」「業務の偏り」

有給の取得義務化にあたり、難しい点や課題としては、「**人員不足**」（65%）、「**業務量が人に偏っている**」（60%）が多く、**人手不足や業務過多の状況にある企業は、義務化への対応を不安視している**ようです。

また「有給休暇の取得義務化に、どう対応するか？」という質問には、多くが「**有給休暇の計画的取得**」（83%）、「有給休暇取得のための周知・啓発」（81%）と回答しました。

会社によっては人員に余裕がなく、もともと有給休暇を取りづらい場合があります。今回の有給休暇の取得義務化のためにサービス残業や仕事の持ち帰りが増えては意味がありません。会社ごとに業務の見直しを行う機会としてみるのもよいかもしれません。

平成30年度の民間企業の障害者雇用状況は

◆雇用障害者数、実雇用率が過去最高を更新

厚生労働省は、平成30年度6月時点の民間企業の障害者雇用状況を公表しました。集計結果によると、民間企業で雇用されている障害者数は53万4,769.5人（短時間労働者は0.5人で計算、前年より3万8,974.5人増加）で、**15年連続で過去最高を更新**しました。

また、実雇用率は2.05%（前年比0.08ポイント増）で、**7年連続で過去最高を更新**しましたが、**法定雇用率（2.2%）を達成した企業の割合は45.9%**（前年比4.1ポイント減）でした。

なお、平成30年4月施行の改正障害者雇用促進法により、民間企業の障害者雇用の対象が**従業員数「50人以上→45.5人以上」、法定雇用率が「2.0%→2.2%」に拡大**され、算定の対象に精神障害者が追加されました。



#### ◆障害種別、企業規模別の状況

障害種別にみると、身体障害者は34万6,208人（前年比3.8%増）、知的障害者は12万1,166.5人（同7.9%増）、精神障害者は6万7,395人（同34.7%増）で、特に**精神障害者の雇用者数が大幅に伸びています**。

しかしながら、企業規模別の実雇用率は、全体の実雇用率（2.05%）に到達している企業は500人～1,000人未満、1,000人以上規模以上の企業規模のみとなっています。**法定雇用率達成企業の割合も、すべての企業規模区分で前年より減少**となりました。

#### ◆法定雇用率未達成企業の状況

法定雇用率の未達成企業は5万4,369社（全体の54.1%）でした。また、そのうちの64.0%は不足数が0.5人または1人である1人不足企業でした。さらに、障害者を1人も雇用していない障害者雇用ゼロ企業は3万1,439社で、未達成企業に占める割合は57.8%と6割近くを占めています。

現在、法定雇用率未達成企業には、**法定雇用率に対し不足する障害者1人につき月5万円の障害者雇用納付金の納付を義務付けています**。また、法定雇用率は、令和3（2021）年4月までにさらに「2.3%」への引上げが予定されています。企業の障害者雇用に関する関心はますます高まっていきそうです。

#### 中途採用者の定着率

##### ◆人手不足の状況が続く中

人手不足の状況が続く中、求人募集しても、「良い人からの応募がない」、「そもそも応募が全然来ない」という企業も多いようです。一方で、たとえ良い人材を採用できたとしても、離職率が高ければ、なかなか企業の人手不足の問題は改善されません。

その中でも、中途採用者については、企業に定着してもらうまでに一定程度の時間や労力もかかりますので、その定着率については気になるところです。

##### ◆約4割が「中途入社者の定着率が低い」と回答

エン・ジャパン株式会社が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』上で、直近3年間で中途入社者（正社員）がいる企業を対象に実施した「中途入社者の定着」についてのアンケート調査（回答：693社）によると、**約4割が「中途入社者の定着率が低い」と回答**しているそうです。業種別に見ると「流通・小売関連」（51%）、企業規模別では「1,000名以上」（48%）

がそれぞれ最も高い割合となっています。なお、同調査では、中途入社者が退職に繋がりやすい期間を聞いていますが、**37%が「1カ月未満～6カ月」と回答**しています。**3社に1社の割合で、入社者が早期に退職の選択をしている**ことがわかります。

##### ◆定着率向上に寄与する企業の取組み

同調査では、企業が**中途入社者の定着率向上のために**行っている取組みとしては、「**定期で行う上司との面談**」（53%）、「**歓迎会での交流**」（50%）との2つの回答が、特に多くなっています。取組みによる定着率の寄与度に関する調査では、**定着率に好影響だったものとして「定期で行う人事との面談」、「定期で行う上司との面談」**が挙がっています。また、実際に実施している企業は1割と少なかったものの、効果があるものとして、「**メンター・ブラザー・シスター制度によるフォロー**」が挙がっています。ちなみに、注目すべきところとして、定着率向上のための取組みとして「**中途入社者コミュニティへの参加**」、「**社内見学**」はむしろ**マイナスの影響につながる**という結果が出ています。

#### ＜事務所からのご案内＞

庄司事務所主催セミナー、5月開催の「採用戦略セミナー」「働き方改革セミナー」はおかげさまで多くのご好評をいただきました。誠にありがとうございました。

##### ■6月のセミナーのお知らせ

6月の庄司事務所主催セミナーは「働き方改革セミナー」と「助成金セミナー」を実施します。

（6月26日(水)に、姫路商工会議所にて開催）

##### 雇用関係助成金セミナー

助成金受給のための基本的な知識から最新の助成金情報、改正内容までわかりやすくお伝えします。

##### 働き方改革対応セミナー

「年次有給休暇取得の義務化」や、今後対応が求められる「残業時間の上限規制」「同一労働同一賃金」の問題等、多くの会社が非常に関心を持っておられるであろう問題について幅広く扱います。

#### ～「ノーネクタイ、ノージャケット」のお知らせ～

職員の服装については、ノーネクタイ、ノージャケットの軽装にて業務をさせていただきますので、お客様、お取引様各位におかれましては、趣旨をご理解の上、ご協力いただきますよう宜しくお願い申し上げます。

弊社にお越しの際は、ぜひ軽装にてお越しください。

（実施期間:2019年6月1日～2019年9月30日）