



社会保険労務士 越智オフィス事務所便り

「障害者の就労支援」に関する取組み

◆厚生省から報告書公表

3月初旬に、厚生労働省「地域の就労支援の在り方に関する研究会」から、障害者の就労支援に関する報告書が公表されました。

同省では、この報告書の方向性を踏まえて、今後の重要な施策の1つである「障害者の就労支援」に向けた取組みを推進していくとしています。

◆雇用が増加している精神障害者への対応

報告書では、「精神障害者の雇用が伸びており、また、障害者の職場定着にあたって、障害者の変化に対する早期かつ確実な対応が重要であるため、地域の就労支援機関における精神障害者への支援能力の向上と定着支援の充実の必要性が高まっており、これらへの対応が必要となっている」としており、次の2点をポイントとして挙げています。

- (1) 「ジョブコーチ」の対応能力の向上
- (2) 「障害者就業・生活支援センター」の強化

◆企業のニーズへの対応

上記報告書の中で、項目の1つとして「企業のニーズへの対応」が挙げられており、次の2点が示されています。

- ・支援要請に迅速かつ的確に対応するためには、経験豊富な「ジョブコーチ」（直接職場に出向いて、仕事の進め方やコミュニケーションなどの職場で生じる様々な課題の改善を図るための支援を行う者）のような十分な知識と経験を持つ者がこれに当たることが適当である。
- ・ハローワークや就労移行支援事業所などの送り出し機関が迅速に支援するとともに、企業がどこに相談すべきかわからない場合の第一次的な相談窓口を「障害者



就業・生活支援センター」が担うことを明確にすることが必要である。

◆一体となった取組みが必要

今後、労働人口が減少していく中、障害者雇用はますます増えていくものと予想されますが、国・自治体と企業が一体となった取組みが必要だと言えます。

「多店舗チェーン」で働く 店長やスタッフの実態は？

◆「スキルレベルのばらつき」が課題

株式会社ライトワークスが、多店舗展開企業で働く人事責任者、店長、店舗スタッフ（パート・アルバイト等の非正規社員）を対象に行った調査では、多くの企業で、店長や店舗スタッフの「スキルレベルやそのばらつき」が課題として挙げられました。

この傾向は、同社が2011年に調査を開始して以来、過去3年間同じだったようです。

◆人事責任者の7割強がスキルレベルの課題を認識

「店長や店舗スタッフのスキルレベルについて課題を感じるか」という問いに対し、人事責任者の7割強が「課題と認識している」と回答し、スキルレベルの低下やばらつきが広がっている要因として、約6割が「社会人と

しての基礎力が低いスタッフが多く入社するようになった」と回答しました。

また、店長や店舗スタッフの不足スキルについて、人事責任者と店長の間、店長と店舗スタッフの間にはそれぞれ認識に違いがあり、特に前者は「労務管理」について、後者は「待遇・マナー」について認識に大きな違いが見られました。

◆トレーニング・評価についての認識の違い

調査結果から、店舗スタッフに対するトレーニングの実施は、スキルレベル向上や仕事の満足度向上と大きな関係があることもわかりましたが、「店長から指導を受ける機会が頻繁にある」と回答した店舗スタッフは僅かでした。

店舗スタッフの評価については、ほとんどの店長が何らかの形で実施しているとしているものの、「定期的なフィードバックを受けている」と回答した店舗スタッフは1割強で、この認識の違いが店舗スタッフに大きな不満を与えている可能性があるとしています。

◆スキルのばらつきが減らすにはOJT等を活用

店長、店舗スタッフのスキルのばらつきが減った要因として、人事責任者の約6割が「現場でのOJTを積極的に実施した」と回答し、「研修等教育機会を拡充した」が4割強で続いています。

また、「採用の基準を上げた」ことを要因とする人事担当者は3年間で減少し続け、今回の調査では0%でした。この1年で「採用が困難になってきた」とする回答が、「容易になってきた」を上回り、人事担当者は、時給を上げたり採用基準を緩めたりして、採用数の確保に必死のようです。

4月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>

[労働基準監督署]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 [市区町村]

30日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

～当事務所よりひと言～

暖かい日が多くなり、春らしさを感じられるようになりました。皆様はいかがお過ごしですか。

今回は、「トライアル雇用奨励金」について変更がありましたので、お知らせ致します。トライアル雇用は、職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則3か月間の試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。

平成26年3月1日から、さらなる早期就職の実現や雇用機会の創出を図るため、次のとおり内容を大幅に拡充しました。

① ハローワークの紹介要件の見直し

一定の要件を満たした民間の職業紹介事業者や大学等の紹介による場合も支給対象とします。

(現行→ハローワークの紹介に限り支給対象)

② 対象者の拡大

現行の対象者に加え、学卒未就職者や育児等でキャリアブランクのある方も対象とします。

(現行→対象者は主にニート・フリーターや母子家庭の母等)

また、奨励金の受給について、審査が厳格化されました。ご不明な点は当事務所までご連絡下さい。