

県内企業の「働き方改革」への取り組みは企業規模や業種による進捗の差が大きい。人手不足が深刻化する中小企業では自助努力が欠かせないが、資金面や人的資源の制約も大きいため、今後の行政等による支援策強化も必要だ。

「働き方改革」の推進が県内でも進みつつある。7月に当社が受託したアンケート調査結果（回答企業 218 社）をみると、「働き方改革」に既に取り組んでいるとした県内企業は全体の 3 割を超え、取り組みを予定又は検討している企業を合わせると 6 割超となった。もっとも企業規模別にみると、「取り組んでいる」とする先は、大企業の 6 割弱に対し、中小企業では 2 割にとどまった（図表 1）。

業種別には、総じて製造業が先行しており、非製造業では、パート等の処遇改善を除き、働き方改革（とくに正社員）で遅れを取っている姿も窺われる。

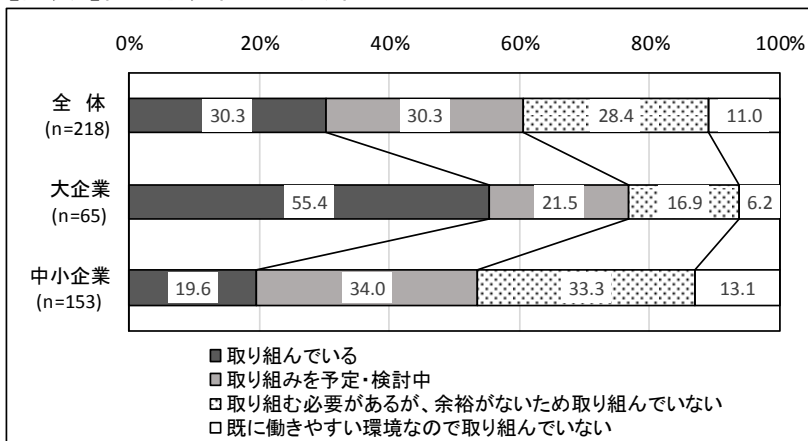
また、取り組み内容を見ると、大企業が「時間外労働の削減」「有給休暇取得率の向上」「仕事の進め方の見直し（手順の改善・IT 活用等）」を挙げる先が相対的に多い一方、中小企業では、「シニア層の活用」「従業員の自己啓発の支援」「外国人労働者の活用」を挙げる先が多く、中小企業では、人手不足から働き方改革に着手する余裕に乏しいうえ、改革に取り組んでいる先も、従業員の待遇改善よりは労働力の確保や即戦力化を優先せざるを得ないという実態が浮き彫りとなった（図表 2）。ちなみに中小非製造業者からは、「人手不足のため新規出店計画を縮小」「時給を上げてアルバイトが集まらない」などの声も聞かれる。

行政も自治体を中心に、資金面や人的資源に制約のある中小企業の働き方改革支援に乗り出している。北海道では「働き方改革支援センター」にて社会保険労務士・中小企業診断士が常駐し無料で相談に応じており、地方への出張相談会や専門家の派遣も行っている。また東京都では、「T O K Y O 働き方改革宣言企業」制度を新設した。この制度は、長時間労働削減や有給休暇取得率の 2 ～ 3 年後の目標を定めて、それを実行する「働き方改革宣言企業」に最大 40 万円の働き方改革助成金を成果に応じて支給するものだ。

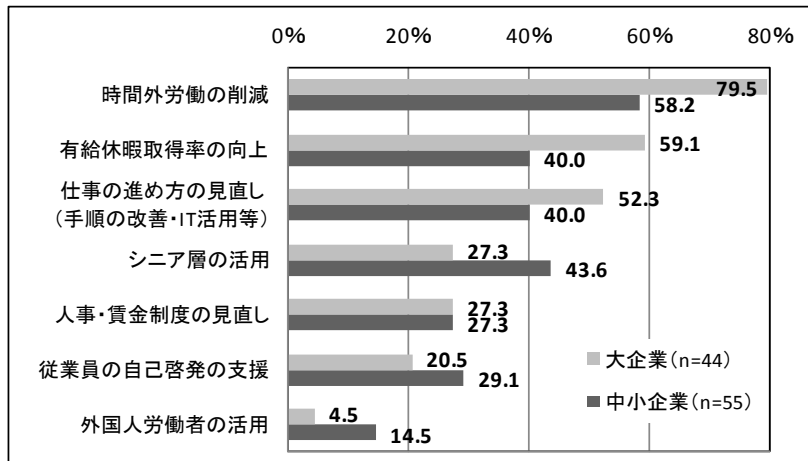
千葉県でも千葉労働局と「働き方改革共同宣言」を行った（16 年）のを受けて、新たな総合計画に女性の能力発揮のための環境整備を主要施策に織り込んだほか、今後実施する事業に「働き方改革セミナー」や「働き方改革アドバイザーの派遣」を盛り込んだ。

国でも経済産業省と厚生労働省が 7 月末に中小企業の働き方改革の支援に向けた検討会を開催し、助成金の拡充など支援の必要経費を来年度予算で確保することを目指しているが、中小企業の働き方改革の支援強化は急務であり、さらにスピード感を持った取り組みを期待したい。（船田）

【図表1】働き方改革への取り組み



【図表2】働き方改革で取り組んでいる項目（複数回答）



(出所) 千葉経済センター「千葉県企業経営動向調査2017年4～6月期」