

働き方改革法が施行。働き方改革に悩む中小企業においては、行政等による支援策を活用したい

4月から、有給休暇取得義務化などの働き方改革関連法の施行が順次始まった(図表1)。県内の「働き方改革」について、1月に当社が受託したアンケート調査結果(回答企業226社)をみると、既に取り組んでいる項目は、「有給休暇取得率の向上」が最も多く、「残業時間の上限規制の厳格化」、「シニア層の活用」が続いた(図表2)。前回調査(17年6月)と比べると取り組みが減少する項目がみられるが、これは前回調査以降の取り組みの結果、改善が定着したことによるものとみられる。

企業規模別にみると、大企業では「仕事の進め方の見直し(手順の改善・IT活用等)」や「従業員の自己啓発の支援」が多くなっている。一方、中小企業では「シニアの活用」や「外国人労働者の活用」と回答する先が大企業より多く、従業員の待遇改善よりも、労働力の確保や即戦力化を優先せざるを得ないという状況が続いている。同時期に実施した2019年の雇用人員の充足見通しに関するアンケート(実施時期、対象企業は同様)でも、「不足感が高まり、企業経営や業績にも影響が及ぶ」と回答した中小企業(27.9%)が大企業(13.5%)を上回る。

法律改正を契機の一つとして、県内企業でも新たなシステム導入によって生産性向上に取り組む動きがみられる。具体的には出退勤管理システムや資料作成システム、セルフレジなどの導入だ。

働き方改革を後押しするため、行政からの支援も手厚くなっている。例えば、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主に対して助成を行う『時間外労働等改善助成金(時間外労働上限設定コース〔上限:200万円〕・職場意識改善コース〔上限:100万円〕など』が用意されている。また、働き方改革の相談窓口として「働き方改革推進支援センター」や「よろず支援拠点」なども充実している。無料のコンサルティング派遣(千葉労働局)やアドバイザー派遣(千葉県、予定)も利用可能だ。県内企業の9割以上を占める中小企業の取り組みが進まなければ真の改革は浸透しない。働き方改革に悩む経営者におかれては、気軽に窓口で相談してみてもどうか。

(船田)

(図表1)「働き方改革」の主な法制化項目

法制化項目	実施時期	内容
残業時間の上限規制	大企業19年4月～ 中小企業20年4月～	時間外の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、特別な事情があっても月100時間未満
有給休暇取得義務化	19年4月～	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を企業に義務づけ
勤務間インターバル制度	19年4月～	過重労働による健康被害防止のため、一定時間の休息を確保
同一労働同一賃金	大企業20年4月～ 中小21年4月～	同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差を解消

(出所)各種資料よりちばぎん総合研究所作成

(図表2)働き方改革で取り組んでいる項目(企業規模別)

	全体(n=183)		大企業(n=88)		中小企業(n=95)	
	前回調査との差異	(%)	前回調査との差異	(%)	前回調査との差異	(%)
有給休暇取得率の向上	▲ 6.4	42.1	▲ 15.9	43.2	▲ 1.1	41.1
残業時間の上限規制の厳格化	▲ 31.1	36.6	▲ 40.9	38.6	▲ 23.5	34.7
シニア層の活用	▲ 3.6	32.8	3.4	30.7	▲ 8.9	34.7
仕事の進め方の見直し(手順の改善・IT活用等)	▲ 15.4	30.1	▲ 14.8	37.5	▲ 16.8	23.2
有給休暇の取得義務化	-	25.1	-	27.3	-	23.2
従業員の自己啓発の支援	▲ 7.3	18.0	3.4	23.9	▲ 16.5	12.6
女性の活躍推進	▲ 2.4	15.8	1.1	21.6	▲ 5.9	10.5
育児支援	▲ 5.4	14.8	▲ 7.9	21.6	▲ 4.3	8.4
人事・賃金制度の見直し	▲ 13.1	14.2	▲ 12.5	14.8	▲ 13.6	13.7
外国人労働者の活用	2.5	12.6	5.7	10.2	0.2	14.7

(注)前回調査:2017年6月調査変化幅 (出所)千葉経済センター

(図表3)雇用人員の充足見通し(企業規模別)

