

2018年10月

経営Q&A

回答者

Be Ambitious 社会保険労務士法人

代表社員 飯野 正明

働き方改革のポイントと助成金の活用

～社会保険労務士の業務と中小企業支援の取組み～

Question

当社は、オフィス用品を製造している企業です。従業員は53名で、うちパートタイマーが12名在籍しています。

昨今、「働き方改革」が注目されていますが、労働時間を減らしたり、年次有給休暇の取得が義務付けられたりと、労働者のメリットばかりが目につき、中小企業にとっては負担となることばかりのように思われます。

中小企業が「働き方改革」に取り組む必要性を、どのように考えたらよいのでしょうか。

Answer

確かに「働き方改革」を推進していくにあたり、中小企業にとっては負担となることも多いでしょう。

しかしながら、労働者にとって働きやすい職場を提供することは、これからの企業経営を考える中で重要な要素となってきます。特に、大企業と同じような賃金等の処遇を提供することが困難な中小企業は、「働き方改革」を推進し、労働者から「選ばれる企業」となる必要があります。

この中小企業の「働き方改革」の推進をお手伝いするのが我々、社会保険労務士の役割です。「労務管理の専門家」である社会保険労務士が、中小企業の「労務管理」をサポートいたします。



日本政策金融公庫
国民生活事業

1 人材確保の鍵は、労務管理の改善

企業経営の3要素である「ヒト、モノ、カネ」のうち、「ヒト」が最も大切です。「ヒトを大切に経営」の実践は、労働者がいきいきと働ける職場環境をつくり、生産性の高い職場、ひいては好業績の企業をつくると考えます。特に、中小企業においては、今後はこの点を重視した経営に取り組む必要があります。

働き方改革は、この「ヒトを大切に経営」を実現するためのものといえます。それには、働く人のそれぞれの事情に応じた「多様で柔軟な働き方」ができる職場環境をつくるのが求められます。

総務省が発表した「労働力調査平成30年4～6月期平均(速報)」によると、非正規従業員数は2,095万人、雇用者に占める非正規従業員の割合は37.6%となり、今年に入って増加傾向にあります。非正規の雇用形態についての主な理由は、男性・女性ともに『自分の都合のよい時間に働きたいから』がトップとなっており、『正規の職員・従業員の仕事がないから』を上回っています。

| | 男性 | 女性 |
|-------------------|--------------|--------------|
| 自分の都合のよい時間に働きたいから | 170万人(27.6%) | 422万人(31.0%) |
| 正規の職員・従業員の仕事がないから | 128万人(20.8%) | 131万人(9.6%) |

また、失業者(186万人)が仕事に就けない理由として、多い順に『希望する種類・内容の仕事がない』49万人(26.6%)、『勤務時間・休日などが希望と合わない』25万人(13.6%)、『求人年齢と自分の年齢とが合わない』21万人(11.4%)となっています。

(出所：総務省労働力調査(詳細集計)平成30年(2018年)4～6月期平均(速報))

http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/pdf/2018_2.pdf

人手不足が深刻化している中小企業においては、「多様で柔軟な働き方がしやすい環境整備」が人材確保の鍵となります。

他方で、これらの課題を解決したいけれど、人手が足りず手を付けることができないといった現状もあるのではないのでしょうか。それをお手伝いするのが、我々「社会保険労務士」(社労士)と言えます。

2 社会保険労務士の業務

社労士は、企業経営の3要素の中でも「ヒト」に関する専門家であり、「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること」を目的として、業務を行っています。

つまり、社労士は企業と労働者及びその家族の双方が「win-winの関係」を築くことを目指しているのです。私は、これが一番大事なことであると考えています。

もちろん、多くの社労士は企業から報酬を受けており、企業側の目線に立って話を
する機会が多くあるのは事実です。しかしながら、経営者にとって耳の痛い話も伝え
なければならぬことも多くあります。そんなとき私は、関西弁で優しく「社長それ
はあきまへん！」と言って、あるべき姿に導くようにしています。

また、ご質問にあるように「働き方改革」は、経営者にとって「負担」が目につき、
企業にとってのメリットが感じられないというご意見もよく聞く話です。こういった
ご意見には、「いち早く、働き方改革に取り組むこと」によって労働者から「選ばれる
企業」となることの必要性をお伝えしています。

企業が長期にわたって継続的に成長していくには、やはり「win-win の関係」を築
く必要があります。「人にやさしく。働きやすく。」こんな企業が理想です。

なお、社労士の具体的な業務は、企業における採用から退職までの「労働・社会保
険に関する各種届出」、「給与計算」や良好な労使関係を維持するための「職場の相談」
など、業務の内容は広範囲にわたります。

人事労務管理の専門家として、適切な労働時間の管理、優秀な人材の採用・育成に
関するコンサルティング、労働者が納得して能力を発揮できるような賃金制度の構築
に関するアドバイスなど、それぞれの職場にあった、きめ細やかなアドバイスを行っ
ています。

3 中小企業支援の取組み事例

中小企業支援の取組みとして、女性の働きやすい職場づくりを実現した結果、従業
員満足が高まり、人材の定着につながった事例をご紹介します。

(1) 課題・背景

地方都市にあるオフィス家具製造業(従業員規模 60 名)は、新卒者や業務繁忙期に
おける臨時従業員の採用が難航したため、これまでの男性をターゲットとしていた
採用を見直し、女性を積極的に採用することとしました。

(2) 取組み内容

工場を見学させてもらおうと、力仕事はほぼなく、女性が働くことは充分可能であ
ると考えられました。しかし、女性専用トイレは事務所内にあるものの、工場内には
設置されていない点、また女性用の更衣室が設置されていない点が、女性が働く
うえでの課題となることを指摘しました。そして、これを改善するために「女性活
躍加速化助成金」を活用しました。

これらの取組みなどにより、県が実施している「男女共同参画推進宣言企業」の
認定を受けることができ、県知事から認定証が授与されました。主な宣言内容は、
①残業時間の削減に向けた取組み(勤務間インターバル制度の導入)、②就業時間中
に外出(中抜け)ができるよう時間単位有給休暇の設定、③女性社員の管理職への積極
登用、④社員がコミュニケーションを図りやすくするためのレクリエーション等の
実施などです。

(3) 成果

高卒女性を 1 名ずつ 2 年連続で採用することができました。送り出し先の高校で
「男女共同参画推進宣言企業」の認定を受けたことを伝えると、安心して生徒を送



りだせますとのコメントをいただくことができました。

また、業務繁忙期には、女性派遣労働者を採用することができ、製造部門で勤務する女性社員が7名となりました。

結果として、社員旅行の参加率が向上し、社員間のコミュニケーションが円滑になり、活気あふれる職場をつくることができました。

4 労務診断ドックの実施

(1) 労務診断ドックとは

未来に向かって、国民一人ひとりが安心して働き暮らすことができる「人を大切に
にする企業」づくりの支援と、「人を大切にする社会」の実現を目指して、各都道府
県の社労士会では、無料で「労務診断ドック」を実施しています。

「労務診断ドック」は、社労士がこれから「働き方改革」に取り組む企業の皆さま
とともに、労働環境の実情を共有し、その改善を目指すことを前提にした取組み
であり、企業の法令違反を指摘するものではありません。自社の労働環境を照らし
合わせながら、「働き方改革」に取り組む必要性と改善ポイントの確認をすることが
できます。

(2) 労務診断ドックの流れ

社労士が働き方改革取り組み宣言シート（以下、「宣言シート」という。）を用い
て、企業の労働環境の実情を無料で診断します。

宣言シートによる診断は、「休日出勤や残業」「賃金」「年次有給休暇制度」「健康
管理についての制度」「育児・介護休業制度」「病気の療養をしながら働くことので
きる制度」「パート等の非正規雇用労働者への対応」「女性が活躍しやすい環境への
取り組み」「定年後の再雇用制度」の基本的な17項目について、取り組んでいるか
若しくは今後取り組む予定があるかを確認するものとなっています。

また、宣言シートにおいて、「働き方改革取り組み宣言」ができます。宣言をした
企業は、希望に応じて、全国社会保険労務士会HP内にある、「働き方改革取り組み
宣言企業一覧」へ企業名を掲載し、今後働き方改革に取り組んでいく企業としてア
ピールすることができます。2018年9月19日現在、889社が掲載されていま
す。

<https://www.shakaihokenroumushi.jp/organization/tabid/578/Default.aspx>

ぜひこの機会に「人を大切にする企業づくり」の第一歩を踏み出してみませんか。

「労務診断ドック」の流れ



※地域によっては、診断社労士リストを都道府県社会保険労務士会HPに掲載しているため、お客様に診断社労士を選んでいただくことになります。

（出所：全国社会保険労務士会連合会HP）

<https://www.shakaihokenroumushi.jp/organization/tabid/576/Default.aspx>

《執筆者紹介》

Be Ambitious 社会保険労務士法人 代表社員 飯野正明

社会人歴 27 年は社労士業界一筋。現在は、東京都中央区日本橋にて Be Ambitious 社労士法人代表として、7 名の職員とともに中小企業の労務管理を支援している。これまで、社長とその母親の 2 名の印刷業から、1 万名超規模の不動産業、その業種は、オフィス製品の製造販売、建設業、警備業、小売業、金融業、飲食業、IT 関連企業や外資系企業など多種多様な企業の労務管理に携わる（関与先企業数 600 社以上）。

ホームページ： <http://www.sr-iino.com/>

メールアドレス： office@sr-iino.com