



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行:井上社労士事務所

〒184-0004 東京都小金井市4-1-38-213

TEL:090-6525-0188 FAX:042-381-3465 e-mail:sri@mi-sr.com

6

2018

トピックス 中小企業庁が中小企業白書・小規模企業白書を公表 (生産性向上に向けた取り組みなどを分析)

中小企業庁から、平成30年4月に、「2018年版中小企業白書・小規模企業白書」が公表されました。深刻化する人手不足の現状を分析した上で、中小企業・小規模企業の生産性向上に向けた取り組みについて、分析が行われています。以下で、概要を紹介します。



中小企業白書・小規模企業白書の要約 (生産性向上など)

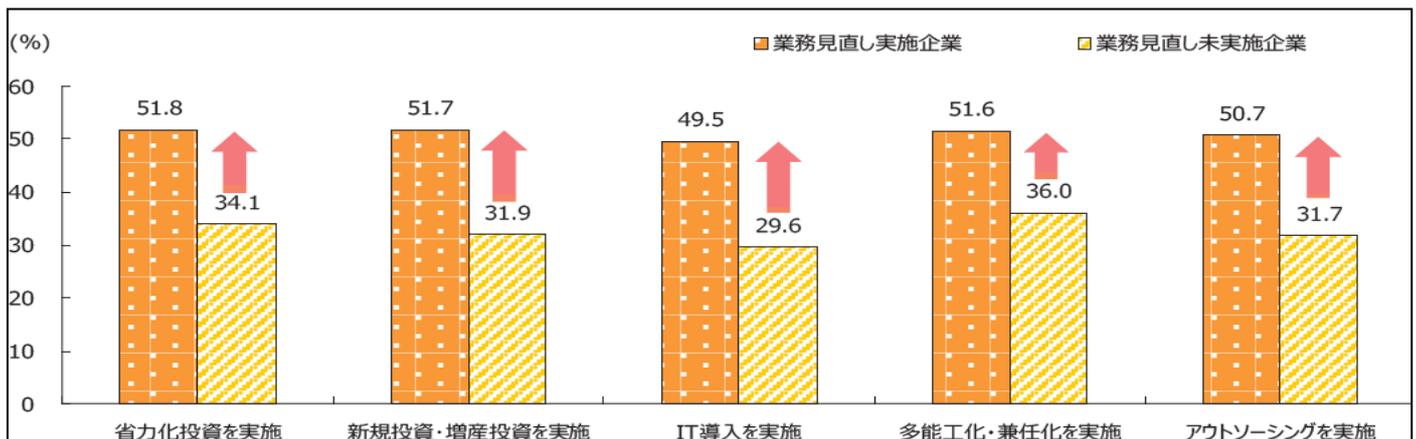
●中小企業白書より

- ★ 中小企業については、景況感は改善傾向にある一方、大企業との生産性格差は拡大しているとして、「生産性の向上が急務」と指摘しています。
- ★ 具体的には、次のような取り組みが重要としています。

- ◎生産性向上の鍵となる業務プロセスの見直し*
- ◎設備投資による労働生産性の向上
- ◎人材活用面での工夫による労働生産性の向上
- ◎M&Aを中心とする事業再編・統合を通じた労働生産性の向上
- ◎IT利活用による労働生産性の向上

*IT導入等を行う上でも業務プロセスの見直しは大前提。下図参照

図 : 業務見直しの実施有無別に見た、他の生産性向上策により労働生産性が向上した企業の割合



●小規模企業白書より

- ★ 中小規模企業においても、次のような取り組みが重要としています。
- ◎業務の見直し
- ◎設備投資による労働生産性の向上
- ◎IT利活用による労働生産性の向上
- ◎企業間連携及び事業承継による労働生産性の向上
- ★ また、小規模企業については、経営者に業務が集中しているという問題もあり、「IT導入等による経営者の業務効率化が急務」と指摘しています。人手不足の現状の中で、いかに生産性の向上を図っていくのが課題といえそうです。白書では、好事例も紹介されています。詳しく知りたいときにはお声かけください。内容を踏まえたアドバイスをさせていただきます。

トピックス 多様な選考・採用機会の拡大に向けた取り組み 厚労省が経済団体に要請

厚生労働省は、平成30年4月、日本経済団体連合会、経済同友会、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会に対して、多様な選考・採用機会の拡大に関する周知啓発への協力を要請しました。

この要請は、本年3月に、いわゆる若者雇用促進法に基づく指針が改正されたことと、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」が策定されたことを受けて行われたものです。これらの指針の概要を確認しておきましょう。



<いわゆる若者雇用促進法に基づく指針の改正>

- 『事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、「地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入」、「キャリア展望に係る情報開示」といった措置を講ずるよう努めること』などの内容を追加。
- これを受けて、指針のポイントを紹介するリーフレットも公表。『新規学卒者等の募集・採用にあたり、「**地域限定正社員制度**」の導入を検討しませんか?』といった呼び掛けが行われています。

<「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」の策定>

- 企業・労働者双方において中途採用・転職・再就職ニーズの高まりを受けて、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立が求められていることから、そのために企業に望まれる取組を示した指針を策定。
- 企業に望まれる基本事項は、主に「募集・採用」、「入社後の活躍支援」、「専門性等をもつ従業員の活躍推進」の3つに関する取組とし、その内容を示しています。
- これを受けて、指針のポイントおよび中途採用の好事例(*)を紹介するリーフレットも公表。『年齢にかかわらず、必要な人材の確保を!!』という呼び掛けが行われています。

*好事例の例

好事例⑤ 公平かつ柔軟な処遇決定

【衣料品販売企業】のケース

背景 高度な専門性を持つ人材が必要になるなど、中途採用者へのニーズが多様化していた。そのため、既存の賃金・処遇制度では処遇決定が難しく、採用を見送ることがあった。

対策

結果

転職市場での賃金水準等に対応するため、中途採用者の処遇決定にあたっては、必要に応じて個別契約を結び、柔軟に処遇を決定することとした。

その結果、**高度な専門性を持つ人材等を確保するとともに、入社後のスムーズな活躍を実現した。**



★詳細については、気軽にお問い合わせください。他の好事例も含めて、紹介させていただきます。

トピックス 治療と職業生活の両立支援に係る「企業・医療関係連携マニュアル」などを改定

厚生労働省では、がん、脳卒中などの疾病を抱える労働者について、治療と職業生活を両立できるようにするため、事業場における取組などをまとめた「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を公表しています。

このガイドラインの内容を補足する資料に「企業・医療関係連携マニュアル」などがありますが、平成30年度に入ってから、その一部が改定されました。

これを機に、治療と職業生活の両立支援およびそのための企業と医療機関との連携について、そのポイントを確認しておきましょう。

——— 治療と職業生活の両立支援のための企業と医療機関の連携のポイント ———

【前提】事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

⇒ 治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなどがないよう、事業場において適切な就業上の

措置を行いつつ、治療に対する配慮が行われるようにするため、関係者の役割、事業場における環境整備、個別の労働者への支援の進め方を含めた事業場における取組をまとめたもの。

対象となる疾病は、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、その他難病など、反復・継続して治療が必要となる疾病です。

＜企業・医療機関の連携の基本＞

- 治療と職業生活の両立支援のためには、医療機関との連携が重要であり、労働者の主治医との情報共有や、労働者の同意のもとでの産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフや人事労務担当者と主治医との連携が必要であること。
- 円滑な連携のためには、まず事業者と医療機関が、お互いの支援における役割や考え方等を理解することが重要。

＜連携等に関する留意点（事業場の関係者について）＞

- 主治医の意見書については、労働者本人にその利用目的を説明し、同意を得た上で取得し、目的の範囲内で利用しなければならない。
- 主治医の意見を求める際には、機微な健康情報を取り扱うこととなることから、産業医等がいる場合には産業医等を通じて情報のやり取りを行うことが望ましい。

〈補足〉産業医の選任義務のない労働者が50人未満の事業場では、医療機関との連携の際、事業者や人事労務担当者、産業保健スタッフが窓口となることが考えられる。

☆労働者が業務によって疾病を増悪させることなく治療と職業生活の両立を図るための事業者による取組は、労働者の健康確保という意義とともに、継続的な人材の確保、労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上、健康経営の実現、多様な人材の活用による組織や事業の活性化、組織としての社会的責任の実現、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もあります。

本格的に取組をお考えの場合は、お声かけください。ガイドラインやマニュアルなどの内容を踏まえたアドバイスをさせていただきます。

 <p>お仕事 カレンダー 6月</p>	6/11	<ul style="list-style-type: none">●一括有期事業開始届の提出（建設業） 主な対象事業：概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事●5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付●納期特例適用の個人住民税特別徴収税額2017年12月から2018年5月分の納付
	6/30	<ul style="list-style-type: none">●5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付●4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）●7月・10月・2018年1月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

◆あとなぎ◆

働き方改革法案が一部の野党の修正合意により、衆議院で可決しました。基本理念は正しくても運用次第で、どのようにでもなるのが法律です。財務省の麻生大臣や福田元事務次官、日大アメフト部の内田監督の発言を聞いていると、時代の流れを理解できていない人が如何に多いか画然とさせられました。中小企業白書では、生産性の向上に向けた取り組みが紹介されています。何のために生産性向上に取り組むのか、是非、働く人の幸せと日本経済の発展が同時に達成できるように運用してもらいたいものです。