

中小企業・小規模事業者の働き方改革・人手不足対応に関する検討会

地方ヒアリング 結果概要

1. 北海道ヒアリング(9月15日 13:30～15:00)
参加者:原正紀委員
2. 三重県ヒアリング(9月27日 14:00～16:00)
参加者:原正紀委員、柴田佐織委員
3. 茨城県ヒアリング(10月26日 14:00～16:00)
参加者:立石裕明委員

1. 北海道ヒアリング

(1) 経済団体・中小企業／小規模事業者等の声

<長時間労働是正>

○残業時間は社員によってばらつきがあり、業務の属人化が課題。業務の平準化やワークライフバランスの向上に向けて、雇用環境の整備やスキルの見える化のためのスキルマップ策定に取り組んでいる。[情報通信業]

<人材確保>

○職場環境を整備し女性採用の強化を実現。定型化できる業務は簡素化できるよう整備し、非正規雇用者でも業務に従事できるよう改善。[製造業]

○昔は道内で就職する大卒が多かったが、現在は3～4割が道外に就職してしまう。道内に大卒者の流出を食い止めることが課題。[経済団体]

○学生が持っている北海道企業の情報量が少なく、就職の選択肢となっていない。このため、企業が大学に出向き、企業PRを行うダイレクトリクルーティングの仕組み作りを行っている。[経済団体]

○道内1,500社に経営上の課題を調査したところ、最も多かったのは「人材不足(質の不足)」。北海道は、官公需の受注変動が大きく経営が不安定のため、人材育成に力を回す余裕がない。[経済団体]

<国への要望>

○道として生産性向上に力を入れているので、財政措置をお願いしたい。[道庁]

○「働き方改革」に対応するために、必要なコストへの助成や相談支援など、総合的な支援をお願いしたい。また、長時間労働の上限規制の導入にあたっては、下請工期の改善など取引条件の改善をお願いしたい。[経済団体]

○人手不足、業務の繁閑の大きさなどにより、道内企業は週休2日制が浸透していない。改善に向けたノウハウや資金力の不足が課題だが、資金力を補う厚労省の助成金の申請手続きが煩雑で、申請書を作成できる人材まで不足している。[経済団体]

(2) 委員からのコメント(原委員)

○中小企業・小規模事業者の「働き方改革」にあたっては、生産性向上が必須であり、コストやノウハウの面での支援が必要。

○働き方改革には、トップの意識改革はもちろんのこと、現場の意識改革も必要。

○小規模事業者においては、1つの取組で多くの結果が出せるかが課題。

○男性と女性ではマネジメントスタイルが異なることを理解すべき。

○ダイレクトリクルーティングは、中小企業ならではの取組み。

2. 三重県ヒアリング

(1) 経済団体・中小企業／小規模事業者等の声

<長時間労働是正>

- 運送業の長時間労働是正が課題。サプライチェーン全体での取組が必要。[経済団体]
- 製造業では急な発注で長時間労働になるケースがある。ある県内企業では、8月に急な受注案件が入り、8月9日と休日を返上して対応。中小企業にとって受注できることは大きなチャンスでもあり、対応が難しい。[経済団体]
- 宿泊業で常時雇用できる人員数は、閑散期に合わせた人員数となるため、繁忙期にはアルバイトなどで多少増員しても長時間労働になってしまう。[経済団体]

<生産性向上>

- 小規模企業では従業員が社長の抱えている仕事を知らない。ITを導入し、社長も含め情報共有を図り、属人化していた業務を見直した。少人数だが従業員の得手不得手を互いに補い合って協力している。[保険業]

<人材確保>

- 人手不足の中で、長時間労働を是正しなくてはならず、中小企業はそれらの両立が難しいのではないかと。[労働局]
- 人を働き方に合わせるのではなく、働き方を人に合わせる。中小企業では個別に雇用管理をして成果を出しているケースも多い。要は1人1人にあった働き方の提供が重要。[労働局]

(2) 委員からのコメント(柴田委員、原委員)

- 働き方改革は、自治体内の関係部署が一体となって進めていただきたい。また、企業側からすると、国・県庁・市役所が働き方改革をどのように連携して進めていこうと考えているのか見えてこない。
- 国主導ばかりでなく、民間企業同士も横の繋がりができる仕掛けがあれば、女性活躍や働き方改革は自然と加速していくのではないかと。
- 働き方改革は「雇用改革」であると同時に「経営改革」でもある。
- 労働集約型産業では、社員に残業させられなくなると管理職や経営者の負担が増える。また、様々な事情で長く働いて稼ぎたい人もいることに配慮が必要。
- 働き方改革への対応の視点は2つ。①採用力の向上。ハローワークなどのマッチング機能を更に強化するとともに、企業は採用対象者(女性、高齢者、外国人)の拡大も検討すべき。②生産性の向上。「いかに採るか」と同時に「いかに採らないか」を考えることも必要。

3. 茨城県での意見交換

(1) 経済団体・中小企業／小規模事業者等の声

<働き方改革への対応>

○中小企業では同一労働同一賃金の仕組みが全くできていない。また、業種の特性もあるが、長時間労働は人手不足が主たる原因。[宿泊業・飲食業]

<人材確保>

○ホテル業は、勤務体系が変則的で長時間労働でキツイというイメージがあり人が集まらない。朝食をバイキングにしてパート対応にするなどを改善した結果、少しずつだが、従業員の定着率が上昇。外国人アルバイトの採用や会計事務のアウトソース等も実施。整理整頓すらできない者も多く、求職者の質の向上も必要。[宿泊業]

○調理人は慢性的に不足。毎月 10 万円超を負担して募集しても、数ヶ月かけて1、2名の応募がある程度。保育所不足等により若いパートが集まらないことに加え、扶養から外れないよう勤務日数・時間も限定した結果、給与のほとんどが保育料に消えてしまうケースもある。バックヤードのIT化や真空調理器の導入など機械化も進めているが、人手不足を補うまでには至っていない。[飲食業]

<国への要望>

○働き方改革に関連して公表されているガイドラインについて、平易にしていきたい。
[経済団体]

○商工会議所や商工会の業務が増大しているため地域での経営サポート体制が十分ではなく、中小企業の実態に即した相談体制の整備や専門家の配置をお願いしたい。[経済団体]

<その他>

○クラウド会計に関するセミナー等を通じて、中小企業のIT化を支援。[経済団体]

○平成21年より大企業の技術者を指導員として製造業実務研修会を開催(サービス業も参加可)。5S、業務効率化、技能伝承など様々なテーマを通じて中小企業をサポート。売上増加などの効果も出てきている。[金融機関]

○労働関係の助成金は数多くあるが、まだ十分に認知されていないのが現状であるので周知・活用サポートを強化していきたい。近年、労使間のトラブルが増加していることに伴い、未然に防ぐためのサポートも行っている。[社労士会]

(3) 委員からのコメント(立石委員)

○商工会・商工会議所では、ものづくり・持続化補助金等の獲得のための相談・アドバイスや近年の伴走型支援の強化に伴い、経営指導員が疲弊している状況。地域において「働き方改革」を推進していくためには、地域の支援機関の機能強化と支援機関そのものの「働き方改革」が必要。働き方改革への対応が課題なのではなく、人手不足解消に向けた取組の一つであることを認識していかなければならない。