

5. 働き方改革を さらに進めるための施策

課題解決のための方向性

【課題1】

人手不足の中で長時間労働是正が困難

【課題2】

業務そのものの合理化・効率化への切り込みが弱い

【課題3】

取引先との関係で長時間労働是正が困難

【課題4】

正規労働者と非正規労働者の待遇の差の理由が曖昧

【方向性①】 生産性の向上

処理すべき業務を、人手不足状況下で残業なしに処理するためには、労働生産性(=労働者1人あたり1時間あたりの付加価値(成果))を高めることが必要。

【方向性②】 人手不足対策

残業の発生を最小限にするために必要な人手を確保することが必要。

【方向性③】 取引条件の改善

中小企業・下請企業の労働者の労働時間にしわ寄せがいかない、適正な取引関係を構築することが必要。

【方向性⑥】 非正規労働者の不合理な待遇格差の解消

【方向性④】 個別支援の拡充

雇用管理や経営の手法に関する指導・ノウハウ提供や助成制度などの個別支援策の拡充が有効。

【方向性⑤】 業界別の取組

長時間労働を発生させている業界の特有事情に対して、業界ごとに対応することが必要。

※ このほか、労働基準法等の
ルールの遵守のための指導
監督や、一般的啓発も強化

① 生産性の向上

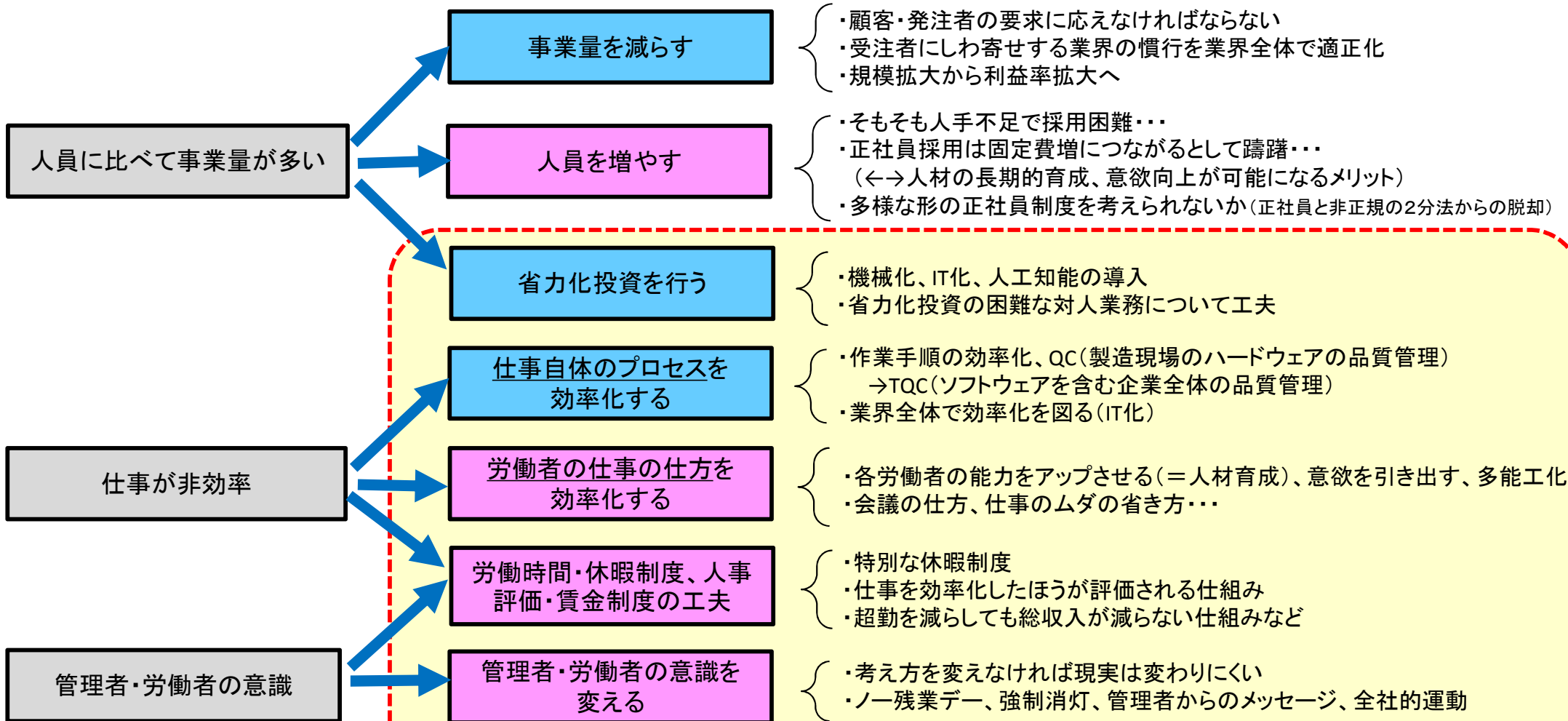
～「長時間労働是正」のための「生産性向上」の基本的考え方～

<長時間労働の原因>

<対応策>

■ =主に職務・作業管理の問題

■ =主に労働者の雇用管理の問題



生産性向上の方法

① 生産性の向上

～生産性向上のための支援策～

<労働局における具体的施策の方向性>

(1) 生産性向上の好事例の提供

- ・生産性を向上させることに成功した業界ごとの好事例を企業に対して提供する
- ・例えば、受付のAI化（ホテル業）、レジのセルフ化（スーパーマーケット）、多能工化（製造業）などがある
- ・建設業における i-Construction(建設技術のIT化)、運輸業における生産性向上の好事例

※ その他生産性向上の好事例集・ノウハウ集については例えば次の資料など各種取りまとめられており、その周知・提供に努める。

「中小サービス事業者の生産性向上のためのガイドライン（経済産業省）」

「サービス産業の生産性向上のための取組事例集（東北経済産業局）」

「日本サービス大賞（経済産業省）」

「企業間連携による生産性向上等について」(中小企業・小規模事業者の活力向上のための関係省庁連絡会議(中小企業・小規模事業者の長時間労働是正・生産性向上と人材確保に関するワーキンググループ))

(2) 生産性向上のための企業指導機能の充実

- ・各企業の実情に応じた、生産性向上のための具体的支援の充実が重要
- ・平成30年度開設予定の「働き方改革推進支援センター」において企業個別相談サービスを提供する予定
- ・そのほか「よろず支援拠点」や商工会議所等の経営指導機能との連携を図る

(3) 生産性向上に対する助成措置の利用促進

- ・企業が生産性向上を図って賃金アップなどを行った場合などに支給される各種労働関係助成金の利用促進を図る（平成30年度に拡充予定）
- ・その他の労働関係助成金においても、企業が生産性向上を図った場合は、割増措置が設けられている。

(4) 金融機関の企業経営指導機能を通じた生産性向上支援

- ・金融機関は、金融施策を進める上で、地域企業に対する「事業性評価（事業展開の将来性評価）」に基づいて企業経営を指導・育成する機能の強化が求められている。
- ・労働局は、金融機関に対して雇用労働関係の施策情報や企業指導ノウハウの提供を行うことなどにより、金融機関による企業の生産性向上を図るための経営指導に対して支援を行う（予定）。
- ・金融機関の事業性評価により一定水準以上の評価を得た企業に対しては、労働関係助成金の割増措置が設けられている。

(5) 「生産性向上支援訓練」の活用促進

- ・ポリテクセンター（高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業訓練施設）において、企業の生産性を高める担当者の育成や、従業員自身の生産性を高めるための在職者訓練（研修）として、「生産性向上支援訓練」を実施している。
- ・これを企業に周知し、利用を促進する。

(6) 雇用管理改善を通じた生産性向上

- ・企業における人事評価制度・賃金制度などを工夫することにより、企業の生産性を向上させることが可能
- ・ハローワークの雇用管理指導業務において、企業に対して生産性を高める雇用管理手法の助言指導を行う

(7) 「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」

- ・生産性向上と、雇用管理改善による働きやすさ向上の両立を実現している企業や職場の表彰（平成28年度より）
- ・<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/>

※ その他、中小企業庁においても、中小企業等経営強化法に基づく施策や、各種補助金等による支援策など、多様な支援策が用意されている。

① 生産性の向上

～「雇用管理改善」を通じた生産性向上～

労働時間・休暇制度、人事評価・賃金制度（＝雇用管理）
の工夫により生産性の向上を図ることができる！

・従業員の働きがい・働きやすさの高い会社は、従業員満足度・定着率や会社の業績が高く生産性が高い



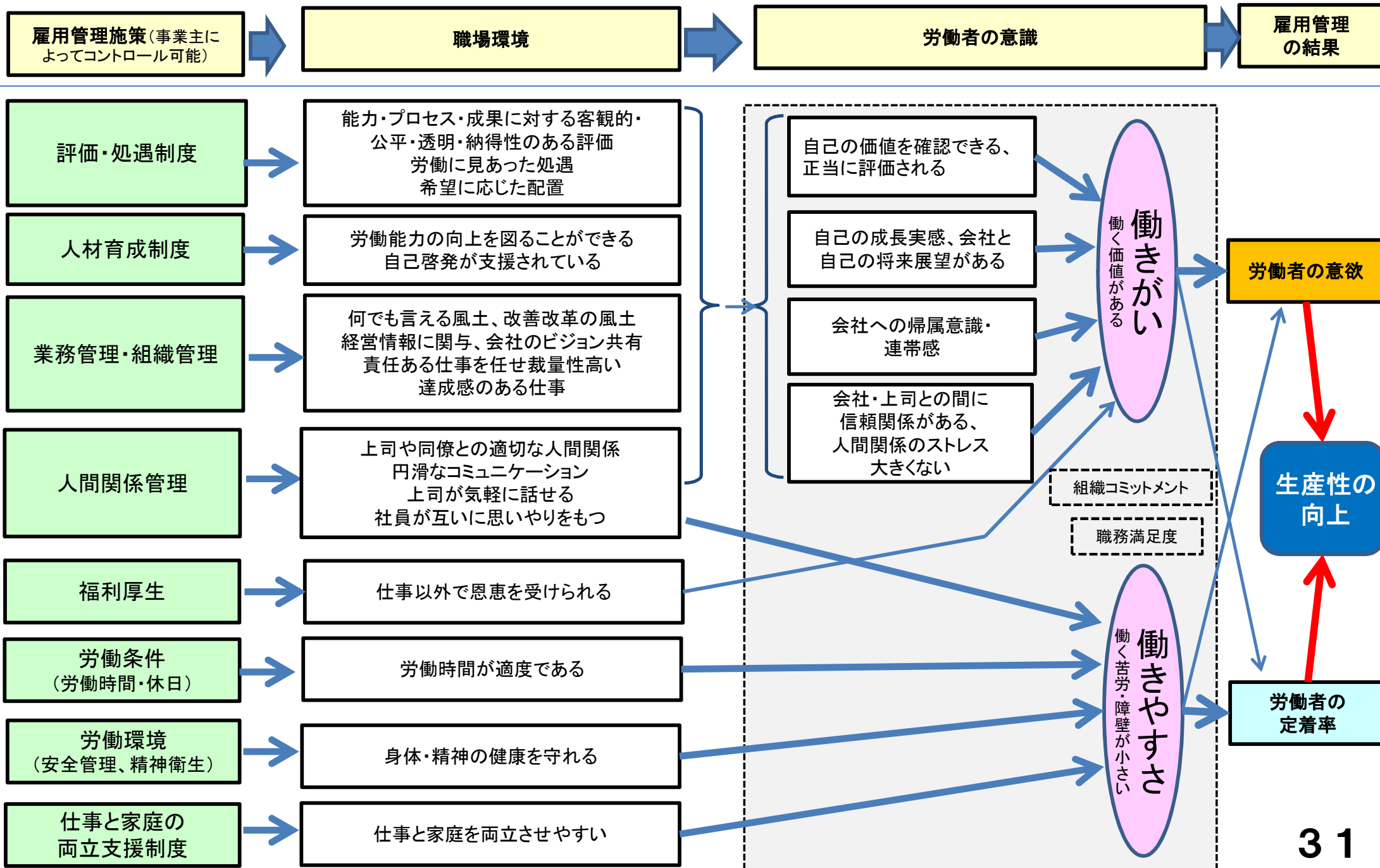
・従業員の働きがい・働きやすさを高める雇用管理が重要



・働きがい・働きやすさを高めるには、従業員の「自己効力感」（自分が活かされている感覚、自分が会社や社会の一部に働きかけている実感、自分が主人公である感覚）を高めることが重要

生産性を高めるためには「従業員の働きがい・働きやすさ」を追求する
雇用管理が重要

雇用管理と働きがい・働きやすさに関するモデル



② 人材確保対策

～宮城労働局（ハローワーク）における人材確保対策の方針～

1. 求人・求職ミスマッチの解消

(1) 求職者への働きかけ

平成29年4月からは、**人材確保対策コーナー**を開設し、福祉分野・建設分野・警備業・運輸業に対して、これらの業界への就職を希望する求職者に対して、担当者制によるきめ細かな職業相談・職種セミナー・ミニ面接会・職場見学会を開催している

また、職種別求人倍率をみると、全体では1.5倍を超える人手不足であるのに対して、事務職では0.3倍台と人余り状況であり職種別ミスマッチが生じている。このためこれらの求職者に対しても、介護などの人手不足職種の魅力を積極的にアピールし、興味がある者に対しては、職業訓練の受講や、職種セミナー・ミニ面接会・職場見学会への参加を促し、それらの就職促進を図る。

(2) 求人者への働きかけ

求人者に対して、求職者の状況や求人条件別の紹介・充足実績のデータを説明しながら、人材を確保するための求人条件の見直し（非正規雇用から正社員雇用への転換を含め）の助言アドバイスを強化する。

(3) 女性・中高齢者・中途採用者の活用の促進

若年労働力人口が構造的に減少することは不可避であり、若年者・学卒採用中心主義では人材確保が立ちゆかなくなることは必至である。このような中で、給源としてのボリュームゾーンは女性・中高年齢者しかなく、その活用を図る必要がある。

また、中途採用は経験者に限るとして制限をかけていることが多いことから、未経験の中途採用を採用して戦力化するしくみをつくっていく必要がある。

このため、事業主に対してこれらの対象層を積極的に採用するよう助言指導を行うとともに、これらの対象層を受け入れるための企業内の雇用管理制度が整備されていない場合は、それに対する助言指導を行う。

(4) マッチング機能の強化

充足件数・充足率を向上させる観点から、求人充足会議の充実とそれに基づく来所勧奨紹介・担当者制の職業紹介、ミニ面接会等を積極的に実施し、求人と求職のマッチングの機能向上を図る。

2. 雇用管理改善の助言指導

(1) 基本的な考え方

① 人材確保の考え方と具体的ノウハウの提供

人材確保を効果的に進めるためには、表面的な求人条件の見栄えを良くするだけでなく、働きやすく働き甲斐のある「魅力ある職場づくり」を進めることが重要であること、職場が魅力あるものになれば、従業員の離職率を低減できるし、SNSなどで事業所の良い評判が広まり採用にも好条件となること・・・などについて、事業主に対して指導啓発する。

事業主に対して、人材確保の考え方とともに、具体的ノウハウを助言することが重要。

まず**募集採用方法を工夫**してみましよう

→ 労働者を**職場定着させるための工夫**をしてみましよう

→ でも人材確保の効果を高めたいのであれば、労働条件の向上等による「**魅力ある職場づくり**」をしないと・・・

→ さらに根本的な解決をするためには**経営理念や職場風土まで遡って考える**必要があります

※ 『人材確保に効く事例集』では、全国から収集したこれらの具体的なノウハウを紹介しています

② 人材確保のためには「働き方改革」が重要であることの周知

「働き方改革」は、長時間労働是正や非正規労働者の処遇改善がメインテーマです

↓

・「**長時間労働是正**」により魅力ある職場となれば、募集採用・職場定着が進みます

・有期雇用労働者の無期転換など「**非正規労働者の処遇改善**」によっても、募集採用・職場定着が進みます

(2) 具体的な助言指導の手法

① ハローワークの求人窓口やセミナー等での周知

- ・『人材確保に効く事例集』（参考：中小企業庁においても「人手不足対応ガイドライン」を策定）
- ・雇用管理改善を行うことが人材確保に役立つことを解説したリーフレット

② ホームページ（9月よりリニューアル）やメールマガジン（9月より創刊）による周知

③ 各種事業主対象セミナー等での指導啓発

④ 事業主団体との連携による指導啓発


③ 取引条件の改善

1. 下請企業等企業全般の取引条件の改善 【中小企業庁・公正取引委員会】

- 「**世耕プラン（未来志向型の取引慣行に向けて）**」（H28.9.15）
「下請代金支払遅延等防止法」に関する運用基準の詳細化や「業種別下請ガイドライン」の策定・改訂など各種施策パッケージ。下請けGメン、公正取引委員会と連携した通報制度等による対応なども。

2. 建設業における取引条件の改善 【国土交通省・厚生労働省】


宮城労働局 建設	検索
----------	----



- 「**工期設定ガイドライン**」（H29.8.28）
建設労働者の労働条件の改善のためには、週休2日制の確保ができるような適正な工期設定や、適切な賃金水準の確保の実現を図ることが重要。このため、受注者・発注者が相互の理解と協力の下に取り組むべき事項が指針（手引き）として定められている。

3. 運輸業における取引条件の改善 【国土交通省・厚生労働省】

宮城労働局 運輸	検索
----------	----



- 「**トラック運送業における下請・荷主適正取引推進ガイドライン**」（H29.9改訂）
トラックドライバーの労働環境を改善していくためには、荷主とトラック事業者の間の適正取引を進めることが重要。このためトラック運送業における下請と荷主の間の適正取引を進めるためのガイドラインが定められている。
- 「**新たな荷主勧告制度**」（H29.7.1～）
荷待ち時間の恒常的な発生や非合理的な到着時刻の設定において荷主の具体的関与が認められる場合などが、国土交通大臣による荷主勧告（企業名公表）の対象とされた。