

中小企業診断士の視点

第6回 一億総活躍時代に向けて中小企業の「働き方改革」



中小企業診断士 奥野美代子
一社) 埼玉県中小企業診断協会

2015年10月発足の第3次内閣で安倍首相は、次の3年間で少子高齢化に歯止めをかけ、家庭・職場・地域で誰もが活躍できる「一億総活躍社会」を目指すと宣言しました。アベノミクスの「新しい3本の矢」を軸に、安定した経済成長、希望出生率を1.8に回復させる「子育て支援」、介護離職ゼロを実現する「安心につながる社会保障」の実現を図ります。その一環として、2016年8月に「働き方改革担当大臣」が新設され、いよいよ国をあげての長時間労働是正が始まります。

「働き方改革」は長時間労働を抑制し、女性・高齢者の就労を可能にすることが主目的のひとつですが、特に新しい取り組みではありません。中小企業庁では、2009年に「中小企業 ワーク・ライフ・バランス対応経営マニュアル」を作成し、中小企業が社会環境の変化に対応し、多様な働き方を可能にして優秀な人材を引き寄せ、会社と従業員が一丸となって成長し続けるための「ワーク・ライフ・バランス対応経営」を推進しています。しかし、コストがかかるから対応は難しいとか、せっかく出産・育児支援制度を作ったが利用する人がいない、休業後の復職が進まないという声も少なくなく、中小企業での推進はあまり進んでいないのが現状です。

今後、経済成長を維持するために、女性や高齢者の就労促進は不可欠です。働き盛りのベテランでも、家族の介護やがん・うつ病などを抱えながら仕事をする人もいるなど、男女・年齢を問わず、長時間労働ができない従業員が増えています。長時間労働ありきの職場では、休暇制度があっても利用者は他の人に負担をかけることが心苦しく、退職を選ばざるを得ません。しかし、少子高齢化が進むにつれ労働人口は減少し、優秀な人材を新たに採用することはますます難しくなります。働く従業員の事情に配慮した多様な働き方を受け入れ、働きやすい労働環境を整備することは、人材に限りのある中小企業にとって喫緊の課題です。

「働き方改革」は単純に残業を減らすだけではありません。企業全体の人的資産を上手に活用し、労働生産性を上げる取り組みです。そのためには、経営者と従業員が一体となり、会社の経営理念の共有から始まり、現状の評価、業務の棚卸し、人材の適正配置、ITによる情報共有など、経営環境全体を見直す必要があります。中小企業診断士への人事面でのご相談で多いのは、「従業員のやる気・生産性向上」や「人材採用・評価」についてです。専門家を活用し、個別課題の解決だけでなく「働き方改革」を行うことで、「従業員のやる気」を引き出し、生産性を向上し、持続的な成長を維持できる会社へと変革できます。

【問い合わせ先】

埼玉県中小企業診断協会

ホームページ：<http://sai-smeca.com/>

電話：048-762-3350

Eメール：rmcsai@nifty.com