

Harmony通信

vol.166

2018.12

URL: <http://www.harmony-office.com/>

mail: info@harmony-office.com

tel:022-796-9231 fax:022-796-9232



浅草寺五重塔 Photo 花鳥様

中業企業の人手不足対策と課題

人手不足が言われて久しいですが、企業にとっては、採用難や売上減少など、企業経営に及ぼす影響は決して小さくないと思われまます。そのような中で、企業はどのような人手不足対策を行っているのか、「中小企業の人手不足に対する意識調査（2018年7月）」（商工中金）の結果からみてみましょう。

※対象：商工中金取引先中小企業 10,150社、有効回答数 4,764社。

- ◆他社はどのような人手不足対策を行っているのか？
人手不足対応として行っている対策としては、「**従業員の能力向上**」が46%と最多で、次いで、「**職場環境の改善**」（35.1%）、「**賃上げ等の雇用条件の改善**」（31.8%）、「**高齢者の採用拡大**」（29.7%）、「**外注（アウトソーシング）の拡大**」（27.5%）、「**業務プロセスの効率化**」（27.2%）、「**定着率向上**」（25%）、「**機械設備導入による省力・省人化**」（22.9%）、「**従業員の兼任化**」（18.4%）、「**女性の採用拡大**」（17.8%）、「**定年延長・廃止**」（13.7%）、「**外国人の採用拡大**」（11.8%）、「**パート・非正規の正社員化**」（10.1%）といった対策を行っています。
特に、業種別でみると、製造業で「**機械設備導入による省力・省人化**」（42.1%、非製造業では13.2%）や「**外国人の採用拡大**」（21.2%、非製造業では7.0%）が目立っています。
その他にも、「**IT、IoTの活用による省力、省人化**」や「**販売単価の引上げ**」、「**過剰品質・過剰サービスの見直し**」、「**他社との提携（経営資源の共有等）**」、「**残業増加**」、「**業務の縮小・廃止**」、「**納期の変更**」、「**海外拠点の新設・拡大**」、「**他社の買収**」といった対策を行っている企業もあります。

- ◆対策実施上の課題は？
人手不足対策を実施するうえでの課題としては、「**対策を行える人材が不在**」（25.2%）、「**労働法規や規制**」（22.5%）、「**資金が不足**」（12.5%）、「**取引先との交渉が難航**」（6.7%）、「**対策の仕方が分からない**」（5.1%）、「**従業員との交渉が不調**」（1.7%）、「**相談相手がない**」（1.4%）などがあります。
業種別でみると、金属製品製造業では、「**扶養や社会保険制度でのパートタイマーの年収制限があり、特に時給の高い人は長時間働けない**」（勤続製品製造業）、「**外国人研修制度を取り入れ、数年前より一定人員を確保しているが期間が短期のため大幅増員が難しい**」（窯業・土石業）といった声が上がっています。

編集後記

2018年も残すところあと僅かとなりました。今年は皆様にとってどんな1年だったでしょうか。弊社では、新たに設立した法人、合同会社Melodyが始動、これまでHarmonyで行っていた研修関連業務を引き継ぎ、労務管理、取分け人材育成の部分に力を入れるべく1年努めてまいりました。皆様のお声を伺いながら、必要とされている情報をタイムリーに提供出来ますよう、来年も励んでまいります。既に年明け2月20日メンター養成講座を企画しております。新入社員の教育係を務める先輩社員を育成するための講座です。詳細は別途お知らせします。その他、新入社員研修、中堅以上の社員の方対象の講座、社会人である以上不可欠なコミュニケーションスキル向上のセミナーなど、私達にとっても学びと実りのある新年にしたいと考えております。来年も変わらぬご愛顧の程、どうぞよろしくご願ひ致します。

TOPICS

「つながらない権利」

… 勤務時間外のメール・LINE 対応を考えましよう

- ◆「つながらない権利」とは
「つながらない権利」をご存知でしょうか。労働者が、勤務時間外や休暇中に、仕事上のメール等への対応を拒否できる権利のことです。アメリカ・ニューヨーク市で現在、「勤務時間外のメール等への返信を労働者に強いることを禁じる」条例案が審議されています（日本経済新聞 10月29日夕刊）。
- ◆つながらない権利の法制化で先行したのがフランスです。2017年、従業員50人以上の企業を対象に、時間外のメールの扱いを労使で協議するよう義務づけました。またイタリアでも、2017年に成立したいわゆるスマートワーカー（働く時間・場所を特定しない労働者）を保護する法律において、つながらない権利を雇用契約に明記するよう義務づけています。
また、企業の独自の施策として、ジョンソン・エンド・ジョンソン（午後10時以降のメール禁止）や、ダイムラー（長期休暇中の社内メールを受信拒否・自動削除）の例が知られています。日本企業でも、三菱ふそうトラック・バス（ダイムラーの子会社）が、同様の措置をとっています。
- ◆日本では現状、法令などで「つながらない権利」が定義されているわけではありません。
とはいえ、使用者側が、明確な社内ルールや指示に基づき「つながる」ことを求めた場合や、過剰に「つながっている」状態を把握しながらも黙認していた場合などは、労働から離れることが保障されていない待機等の時間（いわゆる手待時間）として、労働時間とみなされるおそれがあります。
～実態として、勤務時間外や休暇中にメール・電話・LINE等で「つながる」ことは珍しくありません。調査によれば、43.9%の労働者が、「勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとる」ことが「よくある」「ときどきある」とのことです（労働政策研究・研修機構「裁量労働制等の労働時間制度に関する時間調査」（厚労省抽出分））。現代は、テレワークをはじめとする多様な働き方の浸透や、ICT技術の普及により、昔より「つながる」機会が増えている時代といえます。「つながる」ことが良い結果を生む場合もあるでしょう。**自社の実態を踏まえた「つながり方」**を模索するべきではないでしょうか。

Harmony通信 2018.12

#発行：2018年12月10日

#編集・構成：合同会社Melody



Harmony司法書士行政書士事務所

Harmony社会保険労務士事務所

合同会社Harmony

住所：〒980-0011 仙台市青葉区上杉2-3-38 クラッセ上杉ビル4F

TEL:022-796-9231 FAX:022-796-9232

URL : <http://www.harmony-office.com/>

mail : info@harmony-office.com

修日記 : <http://blog.goo.ne.jp/kadota-osamu/>

陽子日記 : <http://blog.goo.ne.jp/kadota-yoko/>