

「政策提言 働き方改革に関する提言」

公益社団法人日本ニュービジネス協議会

働き方改革は、企業に長時間労働を前提とした仕事の進め方や労務管理について見直しを迫るものであるが、中小企業にとっては慢性的な人手不足が大きな障害となっています。

DX 等による効率化や業務の見直しによる無駄を排除することで生産性が向上し、健康経営を推進することで、従業員の業務への意欲も高まり無駄な残業も減少し良い点も数多くあります。

しかし、中小企業の特に製造業は受注生産が主流であり、計画的に残業時間を決めることが困難です。残業時間の上限規制があると、受注そのものができなくなり、売上減少だけでなく受注を断ることで再受注に影響が出てしまいます。また、従業員の中には、残業における収入を支えに生活している方も存在します。収入減が生活に直結する従業員にとっては、残業の減少がフラストレーションとなり、モチベーションの低下につながってしまうことも考えられます。さらに、賃上げや最低賃金の引き上げが経営に与える影響は大きく、新たに人を雇うにしても、給与の原資を確保できないため、常に人手不足を解消できない状況にあります。

働き方改革は、長期的には企業文化の変革や従業員のワークライフバランス向上に寄与する可能性があると思いますが、短期的には中小企業にとって管理職の負担増加や生産性への影響や改革への適応の難しさなどが足かせになります。

中小企業が働き方改革を成功させるためには、適切なマネジメントと文化的改革が不可欠であり、そのバランスを取るためには段階的な緩和措置が必要であります。

ついては、下記のことを要請します。

【中小企業】

1. 働き方改革と人手不足に対応した発注及び生産性向上の推進

- ① 公共工事の発注、納期の時期を1年通して平準化するよう調整
- ② 公共工事における労務費・資材費・経費について、民間工事と同水準への引き上げ
- ③ 民間工事における週休2日制実現に向けた法整備や発注側の監督強化
- ④ 工事関係書類の簡素化、移動時間を要しないWEB会議による生産性向上の推進

2. 円滑な価格転嫁に向けた支援

- ① 適正利益の確保、価格転嫁実現のための環境整備
- ② 発注者と下請け業者の取引適正化を図る「パートナーシップ構築宣言」の実効性確保に向け、サプライチェーンの上位となる大企業・中堅企業への指導強化

3. 労働環境整備の規模に応じた緩和策

- ① 中小企業特有のリソース制約を考慮し、働き方改革関連法規を段階的に適用する柔軟な制度の導入（時間外労働の上限規制の緩和、一定条件を満たす企業には猶予期間を設定など）

【物流・運送業界】

1. 労働時間規制の柔軟化

- ① 繁忙期における柔軟な規制適用
 - ・ 繁忙期特例：繁忙期の特例措置を設け、運送会社が一時的に規制を緩和できる仕組みを導入

2. 労働力確保のための環境整備

- ① 物流業界の労働環境や運賃制度を改善し、人財確保を促進する
 - ・ 標準運賃の設定：運賃や料金の適正化を図るガイドラインの強化と適正な運賃価格交渉に応じない荷主に対する指導
 - ・ 荷主責任の明確化：荷待ち時間削減や荷役作業の合理化を荷主側にも義務付け

3. 女性や高齢者の雇用促進

- ① 労働力不足を補うため、多様な人材を活用する。
 - ・ 女性ドライバー支援：女性向けの研修プログラムや職場環境整備への支援
 - ・ 高齢者雇用：高齢者向けの短時間勤務制度や、軽車両配送業務への転換支援

4. 地域物流連携の強化

- ① 地域特有の物流課題を解決するための連携を促進
 - ・ 地方自治体との協力：地方自治体が物流の効率化を支援し、地域ごとの物流問題対応
 - ・ 地域別物流協議会：地域ごとの物流事業者、荷主、自治体が協議し、共通課題に取り組む場を提供

【女性活躍推進法】

1. 働き方改革につながる女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし・くるみん）について

- ① 認定基準が一律で、中小企業にとってハードルが高い
 - ・ 中小企業向け基準の設定：企業規模に応じた柔軟な認定基準の導入
 - ・ 段階的認定制度の導入：初期段階の取組を評価する認定を創設し、ハードルを下げる
 - ・ 地域性を考慮した基準設定：地域ごとの労働人口構成に応じた基準を設け、都市部と地方の企業格差を緩和
- ② 女性を毎年入社させることを前提としており、採用計画に限られる中小企業に不利
 - ・ 採用以外の評価項目を拡充：「採用」以外の取り組み（職場定着率、リーダー職への女性登用、研修参加率など）を重視する基準に改定
 - ・ 採用時期の柔軟性：女性の採用割合評価を単年度ではなく、複数年平均（過去3年間の平均値など）で算出
- ③ 認定取得企業と未取得企業の格差（公共調達の際に、有利・不利あり）
 - ・ 成功事例の共有：認定取得企業の取り組み事例を公開し、他社が取り組みやすいモデルを提供

【教員の働き方改革】

1. 教員の本来業務である授業や生徒指導に集中できる環境を整備

- ① 事務作業の外部委託：書類作成や管理業務を外部専門職に委託
- ② ICT 活用：成績管理や授業準備に ICT を導入し、効率化する

2. 教員の勤務時間管理

- ① 長時間労働を防ぐための仕組みを強化する
 - ・勤務時間の記録義務化：全ての教員にタイムカードや勤務管理システムの使用を義務付け
 - ・超過勤務の上限設定：明確な時間外労働の上限を設定し、学校現場での徹底を図る
 - ・有給休暇取得促進：年次有給休暇を取りやすい環境を整備し、取得状況をチェック

3. 教員の配置と採用の見直し

- ① 教員不足を解消し、現場の負担軽減
 - ・教員数の適正配置：生徒数や地域特性に応じて教員を柔軟に配置
 - ・非常勤教員の拡充：非常勤教員や専門スタッフを増員し、教員の授業負担を軽減

4. 教員のキャリア形成と働きがい向上

- ① 給与体系の見直し：教育現場の重要性に見合う賃金体系に改定
- ② キャリアパスの多様化：教育現場での経験を活かせる多様なキャリアパスを提供

5. 学校運営の支援体制強化

- ① スクールカウンセラーの増員：生徒の心のケアに専任するスタッフを増やす
- ② スクールソーシャルワーカー：生徒の家庭や地域との連携を担う専門職の配置
- ③ 教育 ICT コーディネーター：ICT 導入の専門知識を持つスタッフの配置

6. 社会的認知と支援の強化

- ① 教員の働き方改革の重要性を社会全体で共有する
 - ・広報キャンペーン：教育現場の現状と改革の必要性を広く伝える
 - ・地域ボランティア活用：地域の人材を学校運営に取り込み、教員の負担を軽減