

## トピックス

## 中小企業庁が中小企業白書・小規模企業白書を公表（生産性向上に向けた取り組みなどを分析）

中小企業庁から、平成30年4月に、「2018年版中小企業白書・小規模企業白書」が公表されました。深刻化する人手不足の現状を分析した上で、中小企業・小規模企業の実業生産性向上に向けた取り組みについて、分析が行われています。以下で、概要を紹介します。

### 中小企業白書・小規模企業白書の要約（生産性向上など）

#### ◇中小企業白書より

★ 中小企業については、景況感は改善傾向にある一方、大企業との生産性格差は拡大しているとして、「生産性の向上が急務」と指摘しています。

★ 具体的には、次のような取り組みが重要としています。

◎生産性向上の鍵となる業務プロセスの見直し\* ◎設備投資による労働生産性の向上

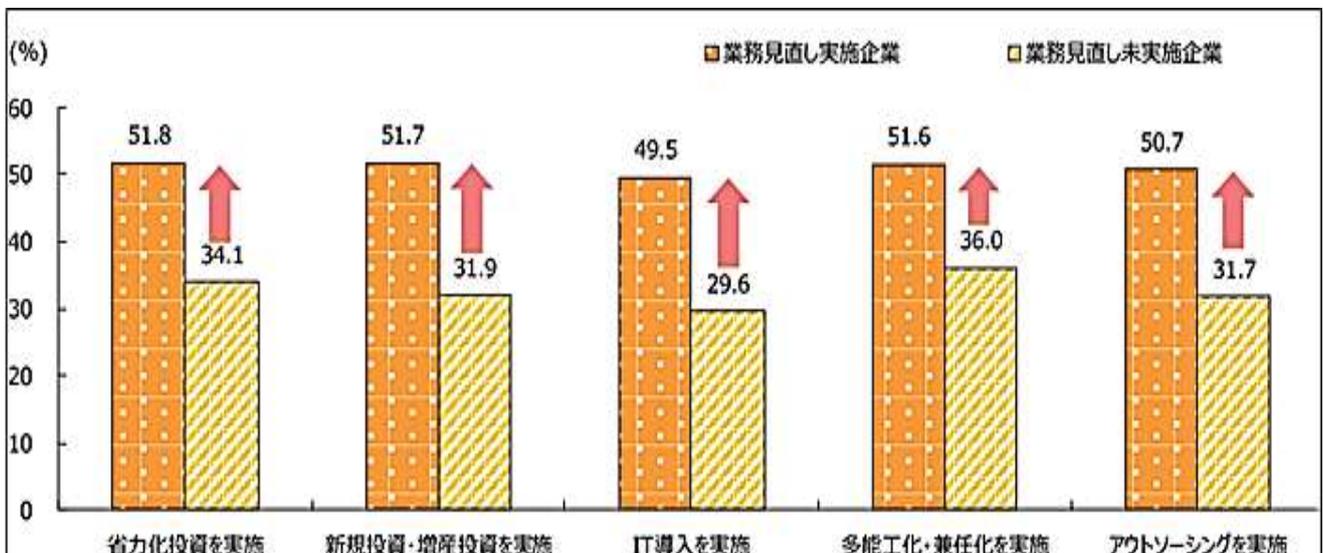
◎人材活用面での工夫による労働生産性の向上◎M&Aを中心とする事業再編・統合を通じた労働生産性の向上

◎IT利活用による労働生産性の向上

\*IT導入等を行う上でも業務プロセスの見直しは大前提。下図参照



図：業務見直しの実施有無別に見た、他の生産性向上策により労働生産性が向上した企業の割合



#### ◇小規模企業白書より

★ 中小規模企業においても、次のような取り組みが重要としています。

◎業務の見直し ◎設備投資による労働生産性の向上

◎IT利活用による労働生産性の向上

◎企業間連携及び事業承継による労働生産性の向上

★ また小規模企業については、経営者に業務が集中しているという問題もあり、

「IT導入等による経営者の業務効率化が急務」と指摘しています。

人手不足の現状の中で、いかに生産性の向上を図っていくのが課題といえそうです。

白書では、好事例も紹介されています。詳しく知りたいときにはお声かけください。

内容を踏まえたアドバイスをさせていただきます。

### お仕事 カレンダー 6月

6/11

- 一括有期事業開始届の提出（建設業）  
主な対象事業：概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事
- 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例適用の個人住民税特別徴収税額2017年12月から2018年5月分の納付

6/30

- 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 7月・10月・2018年1月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）



厚生労働省は平成 30 年 4 月、日本経済団体連合会、経済同友会、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会に対して、多様な選考・採用機会の拡大に関する周知啓発への協力を要請しました。

この要請は、本年 3 月にいわゆる若者雇用促進法に基づく指針が改正されたことと、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」が策定されたことを受けて行われたものです。これらの指針の概要を確認しておきましょう。



#### <いわゆる若者雇用促進法に基づく指針の改正>

- ◇『事業主は、ICT 利活用の可能性も検討しつつ、「地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入」、「キャリア展望に係る情報開示」といった措置を講ずるよう努めること』などの内容を追加。
- ◇これを受けて、指針のポイントを紹介するリーフレットも公表。『新規学卒者等の募集・採用にあたり、「地域限定正社員制度」の導入を検討しませんか?』といった呼び掛けが行われています。

#### <「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」の策定>

- ◇企業・労働者双方において中途採用・転職・再就職ニーズの高まりを受けて、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立が求められていることから、そのために企業に望まれる取組を示した指針を策定。
- ◇企業に望まれる基本事項は、主に「募集・採用」、「入社後の活躍支援」、「専門性等をもつ従業員の活躍推進」の 3 つに関する取組とし、その内容を示しています。
- ◇これを受けて、指針のポイントおよび中途採用の好事例（\*）を紹介するリーフレットも公表。『年齢にかかわらず、必要な人材の確保を!!』という呼び掛けが行われています。

### 好事例⑤ 公平かつ柔軟な処遇決定

【衣料品販売企業】のケース



\* 好事例の例

背景

高度な専門性を持つ人材が必要になるなど、中途採用者へのニーズが多様化していた。そのため、既存の賃金・処遇制度では処遇決定が難しく、採用を見送ることがあった。

対策

転職市場での賃金水準等に対応するため、中途採用者の処遇決定にあたっては、必要に応じて個別契約を結び、柔軟に処遇を決定することとした。

結果

その結果、高度な専門性を持つ人材等を確保するとともに、入社後のスムーズな活躍を実現した。



★詳細については、気軽にお問い合わせください。他の好事例も含めて、紹介させていただきます。

#### ◆メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、長期的には増加しているものの、56.6%と未だ5割台に留まっています。これを平成 34 年度までに 80%以上とするとしています。また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得るパワーハラスメントへの対策については、その予防・解決のための周知・啓発を進めることが重要であるとして、平成 30 年 3 月の検討会での報告を踏まえ、必要な対応を検討していくとしています。

【厚生労働省～第 11 回過労死等防止対策推進協議会 配布資料】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000204334.html>

365 日の誕生花・花言葉

6 月 13 日



マロニエ（トチノキ）

花言葉：花言葉：天才、天分、贅沢  
一般的に「枹の実」と呼ばれて食用にされるのは、この種子です。トチノキは綺麗な杢目がでるため高級木材とされています。小学校の国語の教科書にも採用されている斎藤隆介著の児童文学『モチモチの木』に登場する木は、このトチノキです。



〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F  
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065  
URL:<http://brainstar.jp>

## 治療と職業生活の両立支援に係る

### 「企業・医療機関連携マニュアル」などを改定

厚生労働省では、がん、脳卒中などの疾病を抱える労働者について治療と職業生活を両立できるようにするため、事業場における取組などをまとめた「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を公表しています。

このガイドラインの内容を補足する資料に「企業・医療機関連携マニュアル」などがありますが、平成30年度に入ってから、その一部が改定されました。

これを機に、治療と職業生活の両立支援およびそのための企業と医療機関との連携について、そのポイントを確認しておきましょう。

### 【前提】事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

⇒ 治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなどが無いよう、事業場において適切な就業上の措置を行いつつ、治療に対する配慮が行われるようにするため、関係者の役割、事業場における環境整備、個別の労働者への支援の進め方を含めた事業場における取組をまとめたもの。対象となる疾病は、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、その他難病など、反復・継続して治療が必要となる疾病です。

#### <企業・医療機関の連携の基本>

●治療と職業生活の両立支援のためには、医療機関との連携が重要であり、労働者の主治医との情報共有や、労働者の同意のもとでの産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフや人事労務担当者と主治医との連携が必要であること。

●円滑な連携のためには、まず事業者と医療機関が、お互いの支援における役割や考え方を理解することが重要。

<連携等に関する留意点（事業場の関係者について）>

●主治医の意見書については、労働者本人にその利用目的を説明し同意を得た上で取得し、目的の範囲内で利用しなければならない。

●主治医の意見を求める際には、機微な健康情報を取り扱うこととなることから、産業医等がいる場合には産業医等を通じて情報のやり取りを行うことが望ましい。

☆労働者が業務によって疾病を増悪させることなく治療と職業生活の両立を図るための事業者による取組は、労働者の健康確保という意義とともに、継続的な人材の確保、労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上、健康経営の実現、多様な人材の活用による組織や事業の活性化、組織としての社会的責任の実現、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もあります。

## クールビズのデメリットへの対応

### ◆今年もクールビズが始まりました！

地球温暖化対策として、夏場をノーネクタイ・ノー上着で過ごすことで職場の消費電力を減らす「クールビズ」。

2018年は5月1日～9月30日までの5カ月間が実施期間とされています。

言葉としてすっかり定着した感もありますが、皆さんはクールビズの正確な定義をご存じですか？クールビズとは、「冷房時の室温が28℃で快適に過ごせるように、軽装で執務する」ことをいいます。

以前は「冷房の設定温度が28℃」とされていましたが、これだと実際の室温が28℃に達しないことがあり、執務室の温度を17℃以上28℃以下と定める「労働安全衛生法の事務所衛生基準規則」と「建築物における衛生的環境の確保に関する法律施行令」に違反するため、「冷房時の室温が28℃」と変更されました。

### ◆クールビズにはデメリットも……

環境のためにぜひ実施したいクールビズですが、生産活動を行う上でのデメリットもあります。

少し前のデータになりますが、日本建築学会の研究により、室温28℃で執務する場合、軽装だけでは暑さで仕事の能率が落ち、経済損失につながる場合もあることがわかっています。具体的には、生産性を定量化しやすいコールセンターにおいて電話交換手100人を対象に生産性と室内環境に関する測定を行った調査で、室温が25℃から1℃上がるごとに、作業能率は2%ずつ低下しました。業務の内容によっては、さらに能率が落ちることも考えられます。

### ◆デメリットへの対応策

クールビズの取組みは、生産活動の場で行うものですので、作業能率を下げない対策を講じることも必要です。

そこで本格的に暑くなる前に、建物性能や空調設備を確認してみませんか。そして、それに合わせて可能な対策を検討しておきましょう。冷房に換気や送風を組み合わせたり、扇風機を併用したりするだけでも、体感温度が下がり、作業能率の低下を軽減することが可能です。パソコンや照明などの発熱低減も効果があります。

上手に対策しながら、クールビズに取り組みましょう！



## セミナー報告 福岡市スタートアップカフェにて5月17日

### 「創業・独立のための助成金セミナー」

福岡支店支店長の兼峯が福岡市の政策であるスタートアップカフェにて独立希望者や創業間もない経営者向けにセミナーを開催しました。

そもそも、スタートアップカフェとは福岡市がスタートアップの裾野を拡げるため、「スタートアップしたい方」や「スタートアップを応援したい方」などが気軽に集まり交流できる場である「スタートアップカフェ」を

2014年10月11日（土）にオープンしました。

現在は旧大名小学校跡地で人材交流、マッチング、資金調達など様々な起業支援を行っています。

それに伴い今回は日本政策金融公庫が企画した助成金のセミナーを開催。

今年で3回目の登壇です。昨年の助成金制度と比べて目新しさには欠けませんが、定番であるキャリアアップ助成金の話などに参加した38名の受講生の方々は熱心に耳を傾けていました。実は過去に、このセミナーがきっかけで顧問契約に至ったクライアント様もいらっしゃいます。

このようなセミナーを期に実務的なお手伝いができるということは素晴らしいことだと感じています。この中から福岡をそして九州を代表する企業が生まれるかもしれないと思うと私たち専門家の役割は大変重要であることを再認識したセミナーでした。



## 研修会報告 【5月8日福岡市保育協会にて】

「心に届く接遇マナー」 担当：教育コンサルタント 田木



人材開発室の教育コンサルタント田木が保育園の新規採用職員を対象とした研修会にて講演いたしました。テーマは「心に届く接遇マナー」です。当日は、福岡市の保育園から約200名の職員の方々が参加され、会場の福岡市市民福祉プラザのホールは満員になるほどでした。

児童福祉法では、保育士の業務は保育と保育指導、また保護者の子育てを支えることも業務として定義されています。それに伴い基本的な接遇マナーに加えて、社会人としての接遇マナー（**社会人の基礎力**）がさらに要求されるようになっていきます。また、国の方針として待機児童解消の実現を目指すため、保育の受け皿の整備に加えて、保育士の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱としています。その中で保育人材の確保に総合的に取り組み、保育士のキャリアアップの仕組みを構築していく動きがあります。そのキャリアを重ねていくうえで基本となるのが、「**接遇マナー**」です。

今回は、新人の保育士さんが保育園での業務になれてきたこの時期に研修を実施して、実体験を踏まえて「接遇マナー」の必要性や、「相手に届く」接遇マナーを学んでいただきました。各園の保育士さん達は熱心にメモを取ったり、相づちを打ちながら真剣な表情で受講されていました。一人一人の心に響く研修となったのではないのでしょうか。今回の研修で感じたことや学んだことをそれぞれが園に持ち帰り実践されることを願っています。



今ブレインスターには保育園からの研修依頼やキャリアパス構築に関する依頼が多数寄せられています。

これは国が求めている仕組みづくりに合わせて経営者が求める保育の質の向上、保育士の確保などの影響が考えられます。

当社ではこのようなニーズに対応するため、これから制度が大きく変わると思われる保育業界の専門性を常に意識しながらお手伝いをしていきたいと考えます。

報告者：人事制度支援部主任 池田

### 平成29年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果より

#### ◆重点監督で全体の65.9%が労働基準関係法令違反

厚生労働省が公表した昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果によると、実施した7,635事業場のうち5,029事業場（全体の65.9%）で労働基準関係法令違反が確認されたそうです。今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施されたものです。

#### ◆36.3%で違法な時間外労働

労働基準関係法令違反が確認された事業場のうち、違法な時間外労働があったものが2,848事業場（37.3%）賃金不払残業があったものが536事業場（7.0%）、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが778（10.2%）となっています。

#### ◆製造業、商業、建設業、小規模事業場で多く実施

重点監督実施事業場を業種別でみると、多い業種から製造業（26.4%）、商業（15.1%）、建設業（12.6%）と続いています。また事業場規模別にみると、多い順に10~29人規模で34.0%、1~9人規模で21.2%、30~49人規模で16.3%と小規模事業場に集中していることがわかります。



#### ◆監督指導の実施事業場数は増えている

前年の同期に比べると、監督実施事業場は7,014（平成28年11月）から7,635（平成29年11月）と1割近く増えており、厚生労働省も長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行っていることがわかります。企業としても、長時間労働の是正や適切な労働時間管理については積極的に取り組んでいきたいところです。

#### 【厚生労働省～平成29年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000204309.html>

#### 厚生省が過労死等防止対策大綱の改定案を公表

##### ◆平成27年に策定された現行版を改定

厚生労働省は4月24日、過労死等防止対策大綱の改定案を公表しました。大綱では、過労死や過労自殺を防ぐために国が取るべき対策がまとめられています。3年ごとに見直すこの大綱を、政府は今夏にも閣議決定する方針です。今回の改定案では、将来的に過労死をゼロとすることを目指し労働時間、年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度およびメンタルヘルス対策について、数値目標を設定することが盛り込まれました。

##### ◆労働時間

平成32年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とするとしています。また、長時間労働の是正対策として、労働時間をICカードなどの「客観的な記録」で会社側が確認することを原則とすることが新たに明記されています。

さらに、仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正し、働く人の健康を確保することによって、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていくため、原則として、月45時間かつ年360時間とする時間外労働の限度について周知・啓発を行う方針です。