



TOPICS VOL. 158

オフィス 人事サポート

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

URL <http://co-js.com/>

E-mail info@co-js.com

TEL 028-643-8000 FAX 028-643-8530

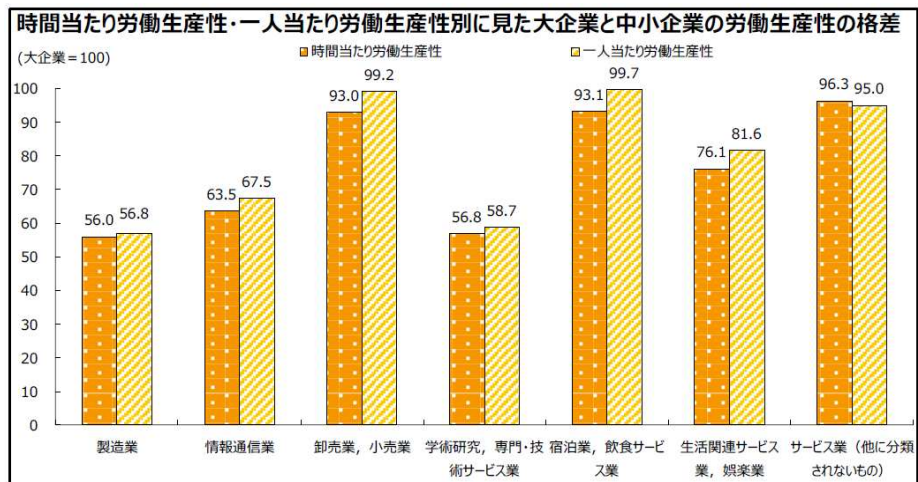


■ ■ 「2018年版 中小企業白書」から No. 1 ■ ■

今年の4月20日に中小企業庁から「2018年版中小企業白書」が発表されました。今回の白書では、中小企業の動向分析に加え中小企業の労働生産性や経営の在り方等に関する分析を行い、中小企業の生産性向上に向けた取組について掲載しています。その内容の中から労働生産性向上に関する箇所を抜粋し、次号との2回に分けてレポートします。

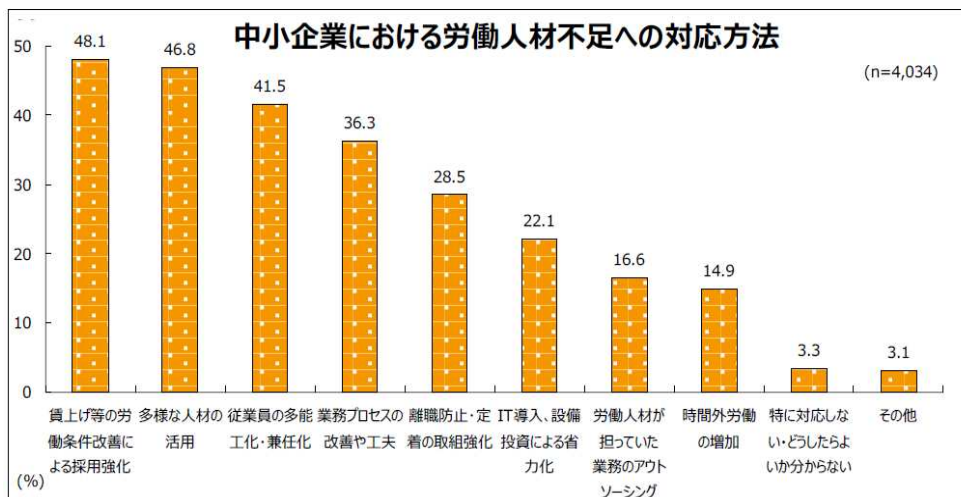
1. 中小企業の労働生産性の現状

時間当たりの労働生産性と一人当たりの労働生産性を大企業と中小企業とで比較した場合、大企業との差は「時間当たりの労働生産性」の方が大きい。中小企業が生産性向上に向けた取組を進めてい



くにあたっては、「時間当たりの労働生産性」を意識することが重要と推察できる。

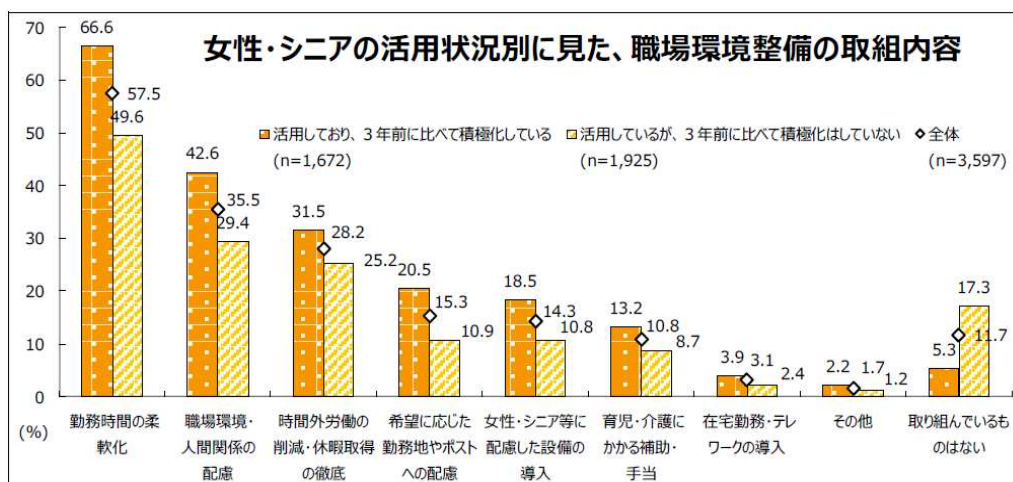
2. 労働人材（中核人材の指示を受けて労働力を提供する人材）不足への対応



運輸業や建設業を始めとして、各業種において労働人材不足を強く感じている。中小企業においては、中核人材に比べて、労働人材の不足感が強い。こうした労働人材不足に対

して、「賃上げ等の労働条件改善による採用強化」が最も回答割合が高く、次いで「多様な人材の活用」「従業員の多能工化・兼任化」「業務プロセスの改善や工夫」と続いた。

また、生産年齢人口が減少する中、女性・シニアを活用する企業が約90%とその労働参画を積極的に進めている。

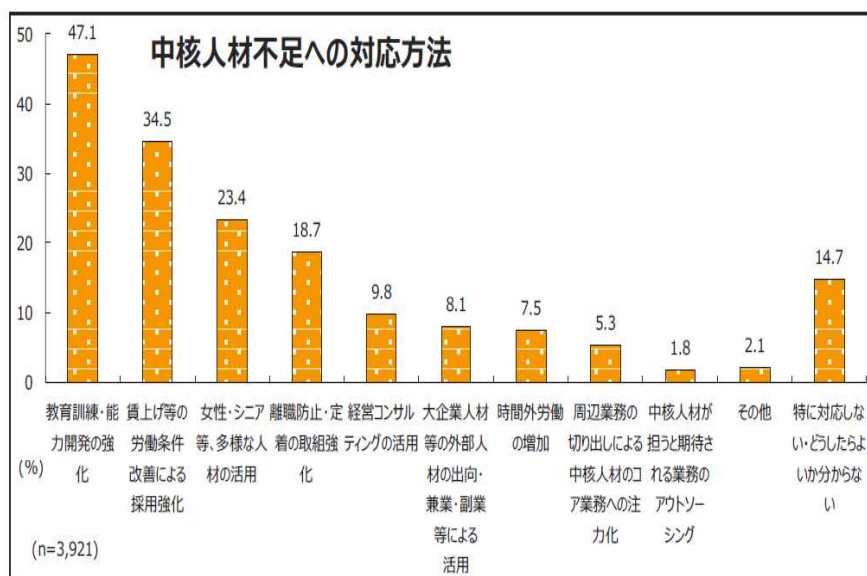


その女性・シニアの労働力を更に掘り起こすために行った職場環境整備の取組については「勤務時間の柔軟化」が最も回答割合が高く、「職場環境・人間関係の配慮」「時間外労働の削減・休暇取得の徹底」「希望に応じた勤務地やポストへの配慮」と続いた。女性・シニアを活用するためには、従業員の負荷を減らし、働きやすい職場を作ることが重要と思われる。

女性・シニアの業務範囲拡大へ向けた取組へのアンケートでは、「男性・若手の仕事と決めていた仕事を女性・シニア等に担当させた」、「フルタイム正社員の仕事と決めていた仕事を複数のパート社員等に細分化した」の回答が上位となった。これは、男性の正社員を確保したくてもできない場合などに、発想を変えて男性正社員が行うはずだった業務を新たに女性やシニアに担当させる、または業務を細分化して複数のパート社員等に振り分けることで男性の正社員不足に対応しているケースなどがあるものと考えられ、女性・シニアの業務範囲における固定観念を払拭して活躍の幅を広げている中小企業が増えたものと推察できる。

3. 中核人材（高い専門性・技能を有し事業活動の中核を担う人材）不足への対応

その対応方法として「教育訓練・能力開発の強化」が最も高く中核人材は社内で育成するという意向を持った企業が多いことが分かる。他方で、中核人材を社内で育成することには時間が掛かることから「外部の経営コンサルティングを活用」「大企業人材等の外部人材の出向・兼業・副業等による活用」などの外部人材を活用することも方法の一つと考えられている。



詳細は、【2018年中小企業白書】でWEB検索して下さい。