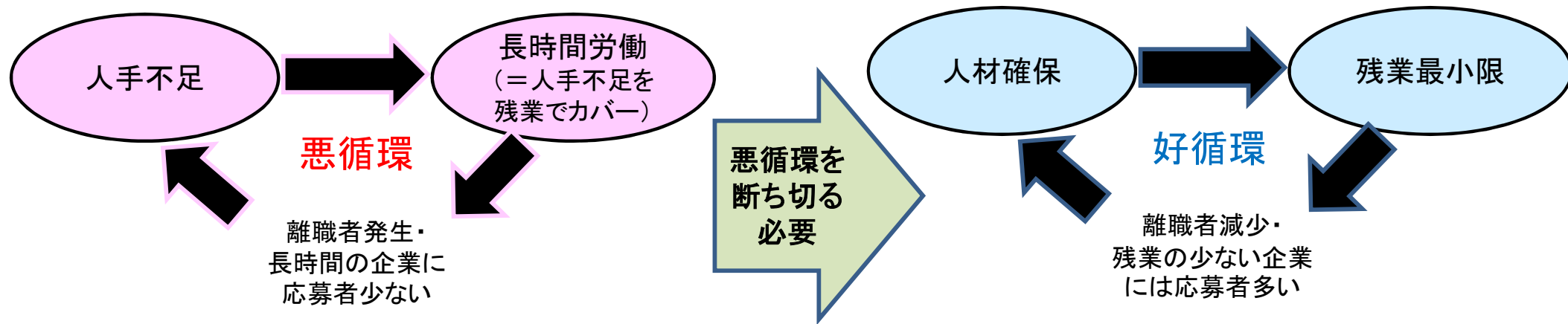


4. 働き方改革を進めるための 今後の課題

「働き方改革」について指摘されている主な課題

【課題1】 人手不足の中で長時間労働是正が困難

- 人手不足と長時間残業の悪循環が発生している
- 事業主の一部に、「働き方改革(残業削減)はしなければならないが、人手不足の中では無理」という意識が生まれている



(参考) 労働力人口の減少・人手不足の現状

- 深刻化する人材不足は経営上の不安要素としても年々大きくなっている。
- 生産年齢人口が減少する中、人材不足は恒常化する経営課題。求職難から求人難の時代に。

図1. 中小企業の経営上の不安要素

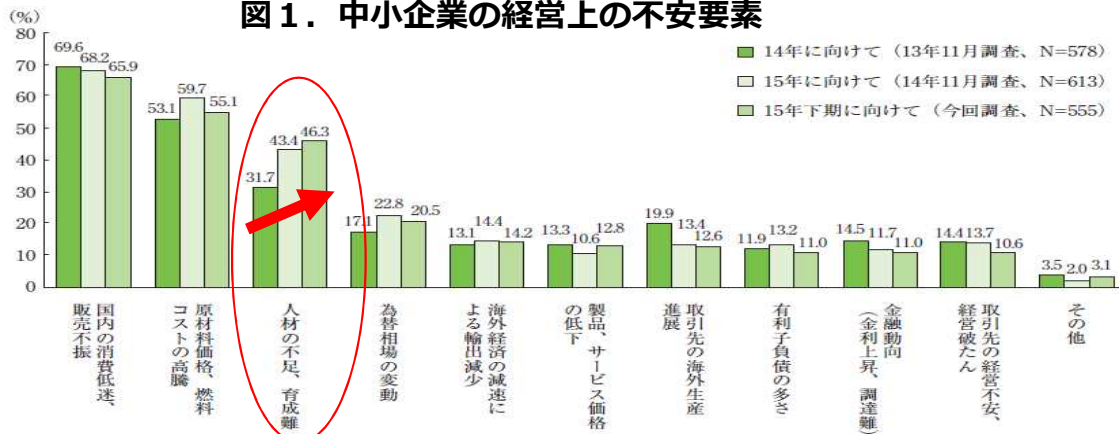


図3. 生産年齢人口の減少

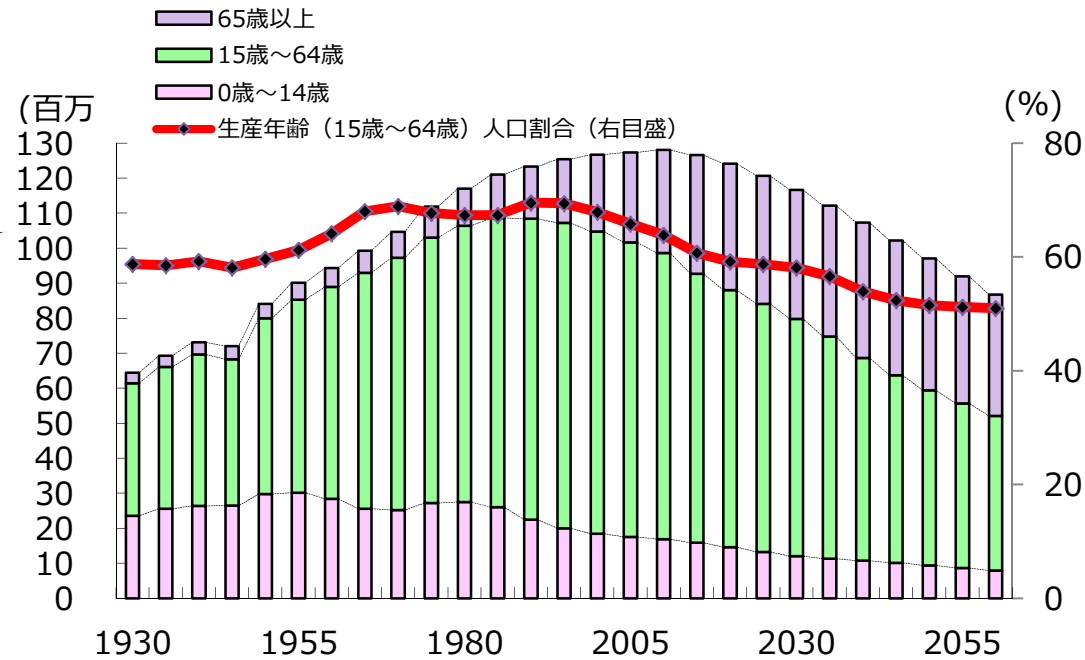
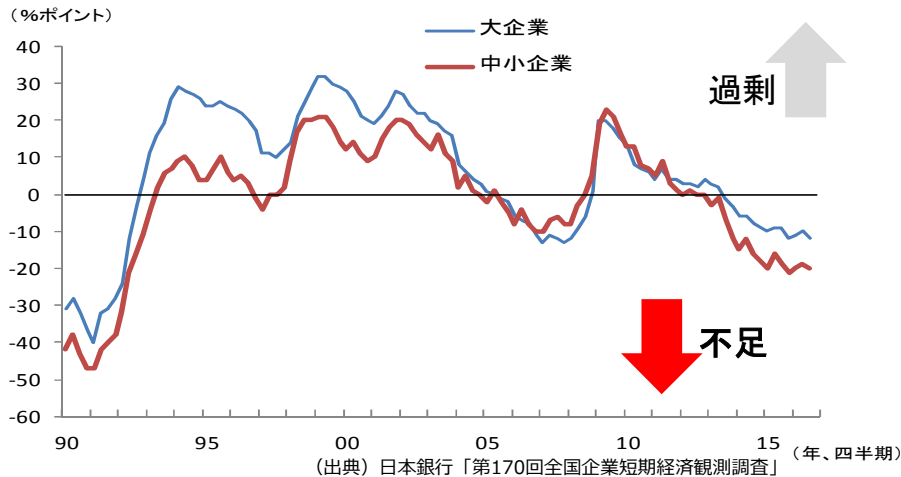


図2. 中小企業の従業員過不足D Iの推移



資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成24年1月推計)
 (注)1. 将来推計人口は、出生中位(死亡中位)推計による
 2. 15歳以上人口に占める中小企業の従業員総数の割合は、2012年時点で29%、2014年時点で30%。
 2012年以前の従業員総数のデータはないが、会社の常用雇用者数+個人事業所の従業員総数の合計値が、15歳以上人口に占める割合は、2001年以降、およそ26%前後で推移。
 2010年から2015年にかけては、15歳未満人口は約100万人減少、
 15～64歳人口は約490万人減少、64歳以上人口は約450万人増加で、
 15歳以上の人口としては、約45万人の減少であった。

【課題2】 業務そのものの合理化・効率化への切り込みが弱い

- 長時間労働是正の企業の取組みは、上司の「早く帰れコール」や、「ノー残業運動」などの、意識面に訴える外形的な取組みが多い
- 仕事そのものの合理化・効率化への切り込みは弱い

【課題3】 取引先との関係で長時間労働是正が困難

- 取引先からの短納期発注や急な対応などのため、自社だけでは長時間労働の是正が困難
- 業界ごとに、長時間労働の是正が困難となる取引関係が存在
 - ・（建設業）発注者から示される工期中に工事を完了するためには、休日を増やせない
 - ・（運輸業）荷主の都合により積みおろしの待ち時間が長い
 - ・（サービス業）他社との競争のために、サービス営業時間が休日や夜間を含む長時間となる

【課題4】 正規労働者と非正規労働者の待遇の差の理由が曖昧

- 正規労働者と同じ仕事をしているのに、非正規労働者の待遇が低いことについて理由があいまいで合理的でない
- そのために、非正規労働者のモチベーションや技能が高まらない