

弥報

Magazine

6 [やっほーマガジン]
JUNE 2022

第27巻 第1号 (通巻64号)
2022年6月24日発行

トップの視点

4人の
経営者が
語る!

コラムテーマ | 今必要とされるリーダーシップとは

予測不能な時代を進む、
中小企業経営者へのヒントに。

徳田 孝司

辻・本郷 税理士法人
理事長

山崎 大祐

株式会社マザーハウス
代表取締役副社長

藤崎 忍

株式会社ドムドムフードサービス
代表取締役社長

宮本 彰

株式会社キングジム
代表取締役社長

特集

数字で読み解く 利益改善への道

中小企業の現況

株式会社帝国データバンク 箕輪 陽介

利益改善と今後の対策

税理士法人 古田土会計 古田土 満

業種・項目別対策

株式会社船井総合研究所

製造業 片山 和也

飲食業 石本 泰崇

サービス業 大道 賢作

事業承継

親族内承継の現在
先代経営者と後継者が
意識すべきポイント

久保公認会計士事務所 久保 道晴



小室 淑恵に聞く!

残業削減で人気企業に!
人材確保にもつながる
「新しい働き方」

株式会社ワーク・ライフバランス 小室 淑恵



デスクで心理学

不調を話せる信頼関係
従業員の「つらい」は
勇気の告白

秋葉原内科saveクリニック 鈴木 裕介



小室 淑恵
に聞く!



採用に苦戦していた新潟県の
会社が残業減で人気企業に

2020年4月から、働き方改革関連法が中小企業にも適用されるようになりました。「経営を圧迫するのでは」という声も聞かれますが、新しい働き方は経営者の負担になるだけではありません。2019年に施行されて以来、積極的に対応している会社では離職率の低下など、人材確保の面で大きな効果が見られています。

新潟県のサカタ製作所は、業績を堅調に上げながらも、わずか2年間で月の平均残業時間を1人当たり1・1時間まで減らしました。男性の育児休業は取得率・取得日数ともに高水準で、厚生労働

残業削減で人気企業に!

人材確保にもつながる
「新しい働き方」

中小企業にも適用された「働き方改革関連法」。残業を減らして人材確保に成功した事例や、休みやすい環境作りのコツをご紹介します。

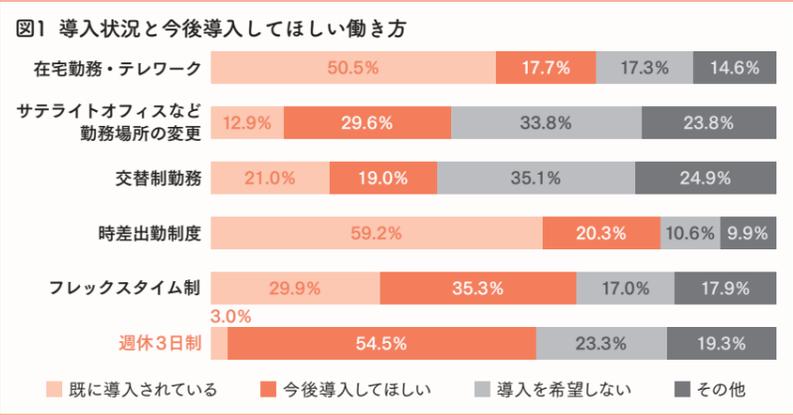
省の「イクメン企業アワード2018」では両立支援部門グランプリを受賞しています。サカタ製作所は雪深い場所であり、採用に苦戦していた企業です。しかし新しい働き方を取り入れると「働きやすい会社」という評判が広まり、今では多くの人材が集まっています。求職者が魅力を感じ、周囲からも「あの会社は良い」と勧められるそうです。サカタ製作所のような中小企業は地域とのかかわりが深く、地元の評判が人材確保に大きく影響しています。

中小企業が新しい働き方を取り入れる最大のメリットは、「会社のイメージアップにつながる」ということです。大企業と比べるとブランドバリューの面でどうしても差が出るため、人材確保や従業員

だいたい週休3日になる働き方を実現しています。また休暇取得に事前の申請を不要にして、15分単位の取得も可能にすることで、子育てや介護における非常時にも対応できるようにしました。

「週休3日制」で従業員の
子育て・介護離職を防ぐ

東京都の「令和2年度 中小企業労働条件等実態調査」によれば、従業員が今後会社に導入してほしいと思う働き方のトップは「週休3日制」です(図1)。



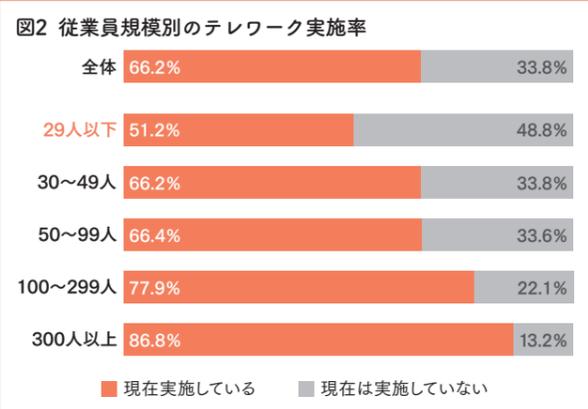
東京都「令和2年度 中小企業労働条件等実態調査」より抜粋

新しい働き方といえば、急速に身近になったのがテレワークです。中小企業でもここ1年でぐんと増えており、2021年に東京商工会議所が実施した「緊急事態宣言下における中小企業のテレワーク実施状況に関する緊急調査」を見ると、従業員29人以下の会社でも約50%がテレワークを導入しています(図2)。背景にあるのは、取引先が対面のコミュニ

国・自治体支援を
積極的に活用し
中小企業もテレワーク導入を

子育て・介護世代を中心に、「週にあと1日休みがあれば仕事を辞めないで済んだ」という人はたくさんいます。経営者にしてみれば「週休3日なんて絶対無理だ」と思うかもしれませんが、せっかく育てた従業員がその1日のために辞めてしまってもよいのでしょうか。新しい人を採用するのにお金をかけて、ベテランの従業員がつきっきりで指導して……。それよりも、働き方を変えることでいろいろな事情を乗り越えて、雇用を維持することを勧めます。

新しい働き方といえ、急速に身近になったのがテレワークです。中小企業でもここ1年でぐんと増えており、2021年に東京商工会議所が実施した「緊急事態宣言下における中小企業のテレワーク実施状況に関する緊急調査」を見ると、従業員29人以下の会社でも約50%がテレワークを導入しています(図2)。背景にあるのは、取引先が対面のコミュニ



東京商工会議所「緊急事態宣言下における中小企業のテレワーク実施状況に関する緊急調査」より抜粋

休みやすい環境作りは
「お互いさま」の意識作りから

特に柔軟な働き方を必要としているのが「子育て・介護世代」です。最近の子育てや介護をしながら仕事するケースも珍しくありませんが、このような人たちは突発的な休みや長期の休みが発生したり、労働時間の制約が続いたりという課題を抱えています。

安心して休みを取るには、単に休暇制度を用意するだけでなく、属人化の排除が必要です。仕事を見える化・共有化して、普段から従業員間でコミュニケーションを取ることで、「育児が終わったら私が他の人を支えてあげよう」という「お互いさま」の意識が生まれるのです。

を用意しています(図3)。オフィスの家賃や交通費のように削減できるコストもありますし、このタイミングでテレワーク環境の構築に投資してみてもよいかもしれません。

テレワーク導入後の課題となるのが、チャット・Web会議といったオンラインでのコミュニケーションです。慣れるまである程度時間がかかるはずですが、その前に「不便」「導入する前のほうが良い」と判断を下さないようにしましょう。従業員の中で1つ関連のツールに疎い方がいるなら、理解してもらえようという進めましょう。チャットなどを活用することで、意見交換が活発になったというケースもあります。

図3 テレワーク導入に使える補助金・助成金

厚生労働省 人材確保等支援助成金(テレワークコース)

テレワークを導入・実施することで、労働者の人材確保などの観点から効果を上げた中小企業・小規模事業者が対象となる助成金です。

URL www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html

中小機構 IT導入補助金2022

中小企業・小規模事業者が、自社に合ったITツールを導入する経費の一部を補助し、業務効率化・売上アップをサポートする補助金です。

URL www.it-hojo.jp