



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: ksato@aisr.or.jp

ホームページ: <http://aisr.or.jp>

「働き方改革」って実際進んでいるの？

◆企業における「働き方改革」の実態は？

現在、政府が推進する「働き方改革」の名の下に、様々な方面で「働き方」の見直しが進められており、関連する国の動きや企業事例などがメディアでも多く取り上げられています。

その一方で、実態が伴っていない「働き方改革」に対する批判や課題も叫ばれているところですが、「働き方改革」は、実際、企業ではどのように受け止められているのでしょうか。

◆必要性は感じているが取り組んでいない企業も

株式会社オデッセイが、全国の人事部門または「働き方改革」に係わる部門に所属している方を対象に実施した「働き方改革に関する意識アンケート」の結果によると、約8割が、「働き方改革」の必要性を感じていると回答しましたが、実際に「働き方改革」に取り組んでいるのは約5割という結果になったそうです。

必要性を感じながらも、実行できていない企業がまだ多いことがわかります。

◆労働時間の改善、休暇取得促進への取り組みが中心

また、「働き方改革」の具体的な施策として取り組んでいることで最も回答が多かったものは、



「労働時間の見直しや改善」となっており、「休暇取得の促進」が続いています。

「女性の働きやすい環境作り」と「育児・介護中の社員が働きやすい環境作り」という回答も多く集まり、女性を支援する施策に取り組んでいる企業も多いことがわかります。

◆実現にはまだまだ課題も

また、株式会社リクルートマネジメントソリューションズが、企業の人事制度の企画・運営および「働き方改革」推進責任者を対象に実施した「『働き方改革』の推進に関する実態調査」の結果によると、「働き方改革」推進上の課題として、「社外を含めた商習慣を変える難しさ」を挙げる回答が62.1%と最も多く、「現場や他部署との連携が難しい」

(54.0%)、「マネジメント難度上昇への懸念」(50.3%)が続いています。

◆自社の現状を踏まえて適切な対応を

人材確保や従業員のメンタルヘルス対策等の面からも、企業の「働き方改革」に対する取組みは今後も重要性が増すでしょう。

自社の現状を見極めながら適切な対応を考えていきたいところです。

労働損失は“うつ”より大きい！ 「腰痛対策」について考えてみよう

◆「腰痛・首の痛み」は最も労働損失を生じさせる

腰痛・肩こりを訴える方は多く、国民の訴える愁訴の1・2位を占めると言わ

れています。「たかが…」と甘く考えてはいけません。慢性疾患による労働損失調査によると、世代を問わず最も就労に影響を与えるのが腰痛・首の痛みであり、特に30代では約3割もの人が、業務に差障りがあると回答しています。

また、腰痛・首の痛みが生じさせる労働損失は、うつ・不安・意欲障害よりも大きいと試算されていますので、職場としても対策を行い、腰痛を減らしていくことが重要です。

◆朝・昼2回のストレッチが効果的

腰痛で多い「ギックリ腰」や「椎間板ヘルニア」を防ぐためには、崩れた筋肉骨格のバランスを正すことが大切です。

ギックリ腰の発生は9～11時台、昼休憩後の14～15時台に多いというデータがあります。その時間帯の前、例えば朝（始業時）と昼休憩時に、腰を反らすといった簡単なストレッチを行って体のバランスを整えるだけでも効果があります。

とはいえ、職場でのストレッチは周囲の目が気になるという声もあります。個人に対策を求めるのではなく、部署単位でストレッチの重要性を理解し実践することで、仕事の合間にストレッチがしやすくなり腰痛の発生件数が減ったという例もありますので、参考にしてみてくださいいかがでしょうか。

◆早期の職場復帰が有効

腰痛が起こった場合に、整形外科や産業医学では休養を勧めることが多いようです。しかし、近時は、安易に休むのではなく、少しでも動けるようになったら、軽作業からであってもできるだけ早期に職場復帰することが大事だと言われるようになってきました。

「また痛くなるのでは」との不安や恐怖心が予後を悪くするとも言われます。できる範囲で働いてもらうことで、治療の面



でも大きな効果があると言えます。

どう変わる？ 平成30年度以降の「キャリアアップ助成金」

◆「キャリアアップ助成金」とは？

キャリアアップ助成金は、非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化や人材育成等の取り組みを実施した事業主に対して助成される制度ですが、平成30年度から改正が行われる予定です。

◆改正内容は？

【正社員化コース】（拡充・支給要件の追加）

有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等について助成するものです。改正により、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数を15人から20人に拡充します。

また、支給要件に、①正規雇用等へ転換した際、転換前の6カ月と転換後の6カ月の賃金総額を比較して、5%以上増額していること、②有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が3年以下に限ること、が追加されます。

【人材育成コース】（整理統合）

改正により、人材開発支援助成金に統合されます。

【賃金規定等共通化コース】と【諸手当制度共通化コース】（新規加算措置）

正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定する又は正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け適用した場合に助成するものですが、新たに加算措置が設けられます。

◆予算成立等が前提

上記の改正は、平成30年度予算の成立および雇用保険法施行規則の改正が前提となるため、今後変更される可能性がありますので、ご注意ください。

