

## 2019年は働き方改革関連法の施行 & GW10連休で企業ひっ迫 ＜働き方改革関連法への企業の対応状況を調査＞

企業・団体の産業保健を支援する産業医サポートサービスを手掛け、産業保健応援メディア「サンポナビ」を運営する株式会社エムステージ（東京都品川区、代表取締役社長：杉田 雄二）は、企業・団体に対して働き方改革関連法への対応状況に関するアンケート調査を実施しました。

### ■ポイント

- ・働き方改革関連法を「知っているが内容すべてはわからない」担当者は6割超。
- ・23.6%の担当者が働き方改革関連法への対策を講じていない。
- ・対策を講じていない理由は「検討する時間的余裕がないから」が56.0%、「何をすれば良いかわからないから」が36.0%。
- ・働き方改革関連法への人事・労務担当者たちの戸惑いが明らかとなった。
- ・産業医・産業保健の機能強化への対策に必要な「産業医サポートサービス」。

### ■調査背景

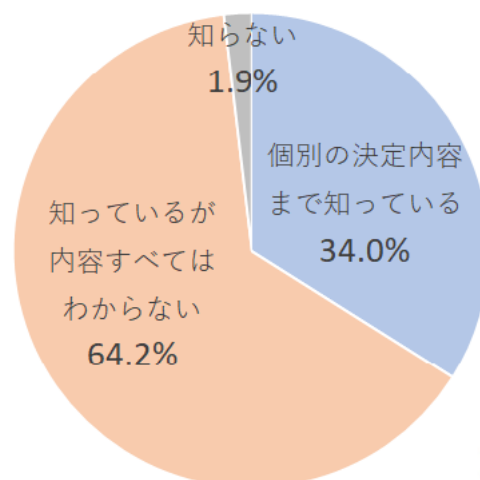
2019年より順次施行される働き方改革関連法。同法は労働基準法、労働安全衛生法、雇用対策法など、労働規則に関わる一連の法律改正で構成され、多様な働き方の実現や長時間労働の是正などを目指して定められました。しかし、法律が整備されても企業・団体が対応しないことには画餅に帰しかねません。そこで、株式会社エムステージでは働き方改革関連法施行間近の企業の対応状況を調査しました。

### ■調査結果

＜1＞働き方改革関連法を「知っているが内容すべてはわからない」担当者は6割超。8本もの法改正を束ねポイントが多岐にわたる働き方改革関連法は、すべてを把握することが難しい様子。

Q1. 働き方改革関連法が施行されることをご存知ですか？

働き方改革関連法が施行されることをご存知ですか？

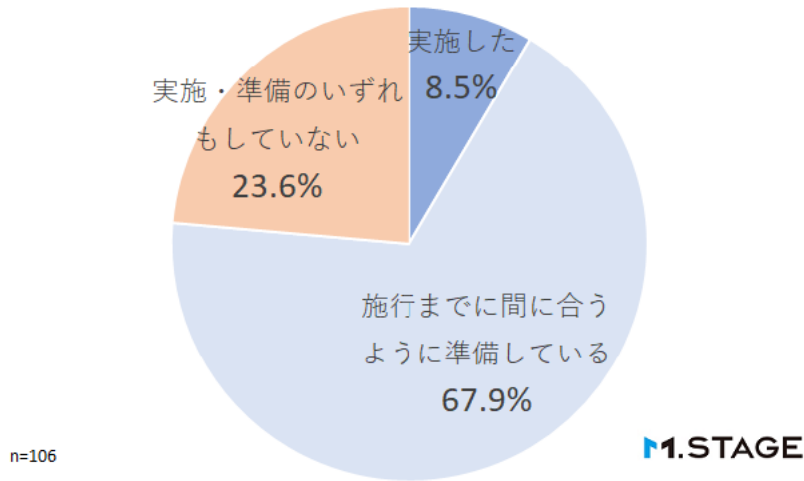


n=106

< 2 >働き方改革関連法への対策状況については、23.6%の担当者が取り掛かれていないことがわかりました。すでに対策が完了している担当者はわずか8.5%に留まりました。

Q2. 働き方改革関連法施行に伴い対策を実施しましたか？

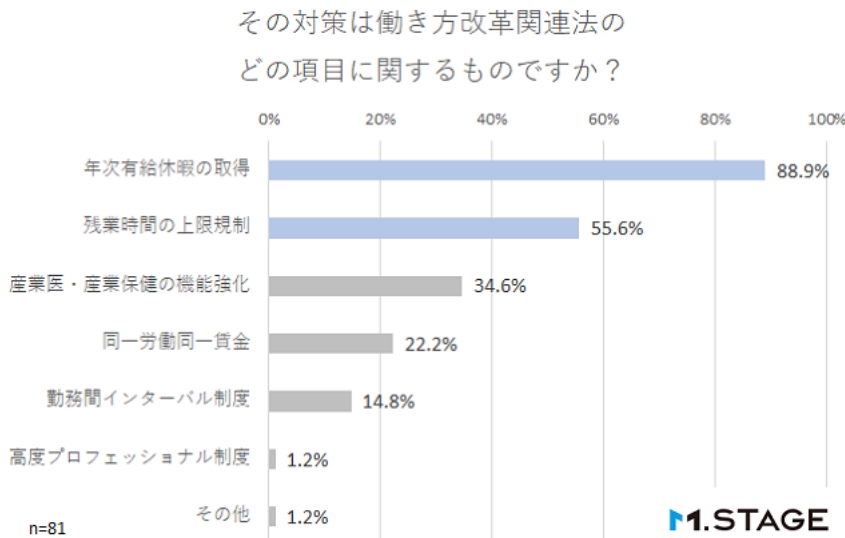
働き方改革関連法施行に伴い対策を実施しましたか？



< 3 >働き方改革関連法の中でどの項目の対策を行っているのかという問いでは、もっとも多いのが「年次有給休暇の取得」で88.9%。続いて「残業時間の上限規制」と回答した担当者が55.6%となりました。他の項目に関しては対策の遅れが明らかになっています。

Q3. その対策は働き方改革関連法のどの項目に関するものですか？（複数回答可）

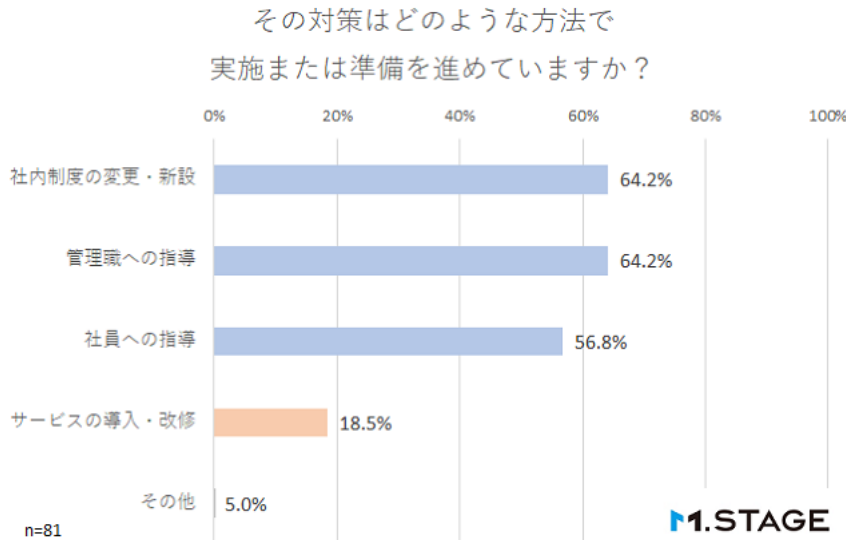
※Q2で「実施した」「施行までに間に合うように準備している」と回答した方のみ



< 4 >対応する上での手段としては、「社内制度の変更・新設」「管理職への指導」「社員への指導」がほぼ同数で、半数以上の企業が進めている対策でした。「サービスの導入・改修」も18.5%の担当者が選択しています。働き方改革関連法施行を目前に、法改正に対応したサービスも増えており、その導入で対策を取る企業もあることが見受けられます。

Q4. その対策はどのような方法で実施または準備を進めていますか？（複数回答可）

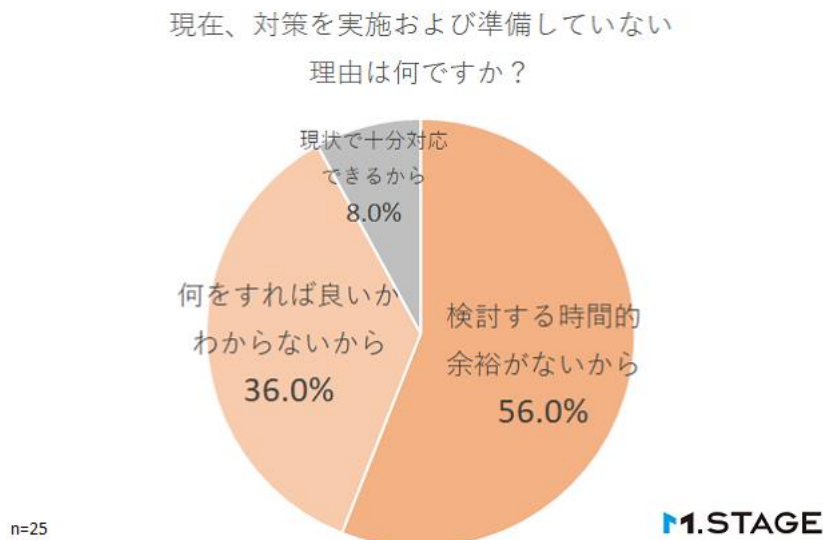
※Q2で「実施した」「施行までに間に合うように準備している」と回答した方のみ



< 5 > 働き方改革関連法への対策を講じていない担当者の理由では、「検討する時間的余裕がないから」が最多で56.0%を占めました。「何をすれば良いかわからないから」と回答した担当者も36.0%存在し、一問目と同様、法律自体の把握不足も一因だということがわかります。

Q5. 現在、対策を実施および準備していない理由は何ですか？

※Q2で「実施・準備のいずれもしていない」と回答した方のみ



< 6 > 働き方改革関連法への対策について、「全体像がわからない」「正確な内容を知りたい」といった法律自体への理解を深められていない担当者の声が聞かれました。具体的な悩みでは、有給休暇の取得義務化、残業時間の上限規制への対応が実質難しいという悲鳴も。2019年は「天皇の即位の日および即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律」と祝日法によって、例年よりも休日が増えます。ただでさえ労働力不足の中で休日も増え、働き方改革関連法の施行もあるため、企業は苦しい中での対策を迫られています。

Q6. 働き方改革関連法への対策で困っていることがあれば、自由にご記入ください。

(要約や表現の統一のために、回答を一部編集しているものがあります。)

「わからない」

“社員への周知・実際の罰則の規定がどこにのっているのか”

“全体像があまりわかっていない”

## 「対応が困難」

“従業員が不足している部門での、労働時間の制限対応（に困っている）”

“2019年度は祝日が多くそういった時に勤務することもあるため（代休が発生し）、会社指定休日が作りづらい”

“（2019年度の年間休日が増えるため）これ以上計画年休などを入れることは中小企業の当社では現実的に難しい”

“民間はなかなか難しい”

## 「業種独特な難しさ」

“医師の働き方改革は人員増以外での対策はかなり限られるのでは？と感じています”

“派遣会社であるため有給休暇に関しても5日間こういった案内を就業先の理解をもらいながら示すか”

## ■働き方改革関連法のポイントのひとつ「産業医・産業保健の機能強化」への対策

働き方改革関連法のひとつに、改正労働安全衛生法による「産業医・産業保健の機能強化」があります。産業医選任義務のある50人以上の労働者数規模の事業所では、事業者から産業医に対し産業保健業務を行うために必要な情報を提供すること、事業者が衛生委員会に対し産業医が行った労働者の健康管理などに関する報告内容を報告しなければならないことが定められます。しかし、産業医による職場巡視ができていない、高ストレス者や長時間労働者への面接指導を行っていないなど、産業医の実働が伴っていない事業所が多い現状では、今回の法改正への対応が困難です。

法改正前の今こそ、自社の産業保健課題に見合った産業医の選任、産業医と人事・労務担当者などが情報連携しチームで産業保健活動を行う仕組みの整備、労働者の健康維持・増進を目指し生産性向上に寄与する産業保健活動の実施をはじめ、働き方改革関連法への対策を取る必要があるでしょう。

## ■エムステージ「産業医サポートサービス」について



サービスサイト URL：<https://sangyoui-navi.jp/>

企業と産業医をマッチングさせる紹介事業を軸に、嘱託産業医の業務管理システム「M Connect」、退職者の復職までの対応の仕組みづくりをサポートする「退職・復職サポートサービス」を企業へ提供しています。6,000名以上の登録産業医からベストマッチする産業医のご紹介、そしてその産業医を活かすための産業医業務管理システムの導入で、情報の集約と仕組みの整備を実現します。

## 【M Connect】

企業の各担当者・産業医・当社間で産業保健の業務管理を行うシステム。産業医の訪問日程・業務内容の共有や報告書の授受、健診結果の管理、二次健診者の進捗管理、機密情報をアクセス者限定で保管するといった機

能があります。

#### 【休職・復職サポートサービス】

メンタルヘルス不調に罹患した従業員が安心して療養でき、人事担当者・産業医と主治医が対応で迷わない体制づくりを支援する「メンタルヘルス休職・復職対応マニュアル」の提供と導入サポートをはじめ、企業の制度・状況に応じたカスタマイズも実施。ただ企業へ産業医を紹介して終わりではなく、継続して意味ある産業保健活動ができるよう、オンライン・オフライン双方でサポートしています。

#### ■回答者属性

業種：民間企業<82.1%>、医療機関<12.3%>、その他<5.6%>

従業員数：49人以下<19.8%>、50～99人<18.9%>、100～299人<18.9%>、300～499人<9.4%>、500～999人<4.7%>、1000人以上<28.3%>

#### ■調査概要

働き方改革関連法への対応に関するアンケート

集計期間：2018年12月10日（月）～2018年12月15日（土）

調査対象：企業・団体の人事・労務関連担当者

有効回答数：106名

調査方法：インターネット調査

※引用・転載時のお願い

本調査結果の引用・転載時には、「株式会社エムステージ」と弊社クレジットを明記ください。

#### ■会社概要

商号：株式会社エムステージ（M.STAGE CO.,LTD）

代表者：代表取締役 杉田 雄二

事業内容：医師人材総合サービス事業（厚生労働大臣許可 13-ユ-010928）／医療機関の経営支援事業／企業向け産業医サポート事業／企業向けヘルスケアマーケティング事業／メディア運営

設立：2003年5月9日

資本金：6,250万円

所在地：〒141-6005 東京都品川区大崎 2-1-1 ThinkPark Tower 5階

URL：<https://www.mstage-corp.jp/>

#### <本件に関するお問い合わせ>

株式会社エムステージ 広報：関矢 瑞季（せきや みずき）

TEL:03-5437-2950／FAX:03-5437-2951／MOBILE:080-3586-1485

MAIL:m.sekiya@mstage-corp.jp