

## 「働き方改革」における労働時間法制の見直し項目等について（前編）

歯科技工士労務対策委員会  
委員 西川圭吾

前号で厚生労働省が推進する「働き方改革」の全体像をお知らせしました。

今回は、「働き方改革」の基本的な考え方や中小企業・小規模企業事業者の「働き方改革」、労働時間法制見直しにおける残業時間の規制などにスポットを当てて解説いたします。

### 1. 「働き方改革」の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を十分に発揮できる環境をつくる必要があります。



働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

### 2. 中小企業・小規模事業者の「働き方改革」

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。



取り組みに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこその強みもあります。

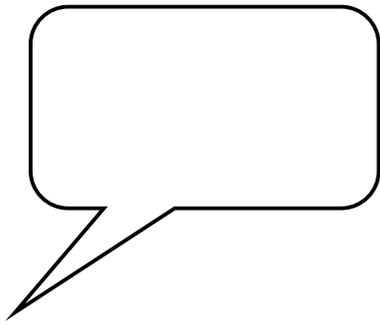


「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。









## 4. 神奈川県川崎市における「働き方改革」の取り組み

川崎市では、「働き方改革」による中小企業活性化プロジェクトの一環として、「働き方改革」を熱心に取り組む市内中小企業へ専門アドバイザーを派遣し、新たなモデルとして創出する事業を実施しています。モデル企業として選定された5社の中には、歯科技工所も紹介されています。

「働き方改革」モデル企業取組事例

モデル  
3

### Q L デンタルメーカー 株式会社

業 種：歯科技工  
事業内容：セラミック製補綴物の作製、歯科医院の総合支援  
創 業：平成26年5月  
代 表 者：代表取締役 石原 孝樹  
所 在 地：多摩区登戸  
従業員数：15名（正社員12名 パートアルバイト3名）



#### 取組概要

- ①市場分野の選定(比較的安価な自費診療)による業務の効率化
- ②従業員の技量向上・多能化
- ③人事ローテーション、教育の工夫
- ④時間外労働の削減
- ⑤多様な働き方の推進

#### 【実施内容】

- ①従前は長時間労働が常であったが、市場分野を選定し、比較的安価な自費診療に絞ることにより、業務を効率的かつ集中的に行える環境を構築し、労働時間短縮及び生産性向上を図った。
- ②従業員の技量向上のため、各人が全行程を担当する教育及び人事ローテーションを実施し、従業員の多能化を図った。
- ③業務の効率化に伴い、時間外労働の削減や賃金向上など働きやすい環境の構築を図っている。さらに、短時間勤務など柔軟な働き方を可能とし、育児中の女性など多様な人材の活躍を推進している。

#### 企業訪問による支援内容

業務の効率化と時間外労働の削減を推し進める中で、正社員のみならず、育児中等の非正規社員の女性も働きやすい環境と能力向上の仕組みを構築するため、勤務体系等の規程や育児・介護休業の拡充について支援を行った。さらに、短時間勤務が柔軟に行える体制・規程づくりを支援し、柔軟な勤務体系及び多様な人材活用を推進している。

#### 成果【支援後の職場環境】

市場分野の選定、従業員の技量向上・多能化等により、精度の高い製品を効率的に作成できるようになり生産効率が向上するとともに、長時間労働の是正など労働環境の改善が推進された。また、パートアルバイトの就業規則の整備支援により、短時間労働をする場合の社内ルールが制定され、育児中等の非正規社員の女性が働きやすい環境を整備した。さらに、規定化により、歯科技工士としての職務経験を持っていないながら、仕事を行っていない人材(主に主婦層)を採用する際の受け皿が構築され、多様な働き方ができる環境づくりが推進された。

#### 今後さらに取り組みたいこと

歯科技工士の仕事の中で、CADを使用した歯の形状の設計業務等について、可能な範囲で在宅勤務等テレワークを活用して行えるようにしたい。現状は、法的な制約があり、実現は難しいが、より柔軟で多様な働き方が選択できる環境を整えるために、継続して検討していく。

#### ◆ 取組の契機

長時間労働が恒常的になりがちな歯科技工士の職務において職務イメージの改善を図るため、ターゲットとなる市場分野を比較的安価な自費診療に絞り、業務を効率的かつ集中的に行える環境を構築した。その上で、歯科技工士の技術の向上を図るために全工程を担当できるよう多能化を目指した人事ローテーションと教育を実施し、長時間労働の是正と賃金アップを図り、将来に夢の持てる職場とするため、働きやすい環境づくりに取り組んだ。また今後は一度、育児などにより職務を離れた女性が活躍できるような多様な働き方ができる環境と制度構築を行いたい。

#### ◆ 取組にあたって苦労したことなど

歯科技工士の職務の中で、CADを使用した設計業務について、テレワークも含めた就労形態を検討しているが、法的な制約があるため、短期的な実現は難しい状態である。また人材の教育の場面では、入社2年目の社員でも新規学卒社員のメンターとして教育を担当できるように、会社としてメンターを育成・支援する体制を作るなど、今後も改善する必要がある。

今回お示した労働時間法制の見直し項目などは、現在の歯科技工所の労働環境を見た時、使用者にとっては厳しい内容でもあるかと思われます。しかし、「働き方改革」による歯科技工士の就労環境の改善は今後の歯科技工業界にとって避けて通れないものであり、「魅力ある職場づくり」に繋がる大切な雇用改革であると思います。

従来の歯科技工士の「イメージ」を払拭し、職業としての歯科技工士の魅力を広く国民にアピールするためにも「働き方改革」を歯科技工士の総意として乗り越えましょう。

(引用文献など)

1. 厚生労働省ホームページ「働き方改革の実現に向けて」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>
2. 厚生労働省パンフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>
3. 神奈川県川崎市ホームページ「働き方改革取組事例集を発行しました」  
<http://www.city.kawasaki.jp/280/page/0000103410.html>
4. 川崎市経済労働局労働雇用部「中小企業活性化プロジェクト 働き方改革取組事例集」  
<http://www.city.kawasaki.jp/280/cmsfiles/contents/0000103/103410/2019.01jireisyuu.pdf>