



社労士 NEWS>>>

>>> 2025.5

発行 >>>

社会保険労務士法人 キシモト人事労務

〒181-0013 東京都三鷹市下連雀 3-42-18 迦葉三鷹マンション 207

TEL: 0422-26-6656 Mail: info@kishimoto-sr.jp

CONTENTS >>>

1. D X > 中小企業のデジタルシフト
2. 人 権 > ビジネスと人権
3. 提 供 > 経営に役立つリポート

1. D X

中小企業のデジタルシフト

人手不足が深刻になる中、アナログで行っている仕事をデジタル化する取り組み（デジタルシフト）が、中小企業でも喫緊の課題となっています。本稿では、東京商工会議所が今年1月に公表した「中小企業のデジタルシフト・DX実態調査」の結果を紹介しながら、その実態をお伝えします。

1. 8割が導入

調査は2024年10～11月、主に東京23区内の中小企業10,000社を対象に実施し、1,218社から回答を得ました。

デジタルシフトの状況を4つのレベルに分けて尋ねたところ、「レベル1：口頭連絡、電話、帳簿での業務が多い」が17.7%、「レベル2：紙や口頭でのやり取りをITに置き換えている」が29.6%、「レベル3：ITを

活用して社内業務を効率化している」が43.8%、「レベル4：ITを差別化や競争力強化に積極的に活用している」が8.9%でした。レベル1を除くと、計82.3%の企業で、何らかのデジタル化が行われていることがわかりました。

また、デジタルシフトの効果を尋ねたところ、77.9%の企業が「成果が出ている」と回答。具体的には、次のような効果が見られました。

■デジタルシフトを進めることによって得られた効果（複数回答）

業務効率化（コスト削減、時間短縮、ミス防止など）	81.0%
業務の見える化	50.7%
従業員の働きやすさ向上	35.6%
標準化（脱・属人化）	32.5%
社内コミュニケーション促進	31.3%

2. 課題はコスト負担

一方、デジタルシフト・DXの課題としては、主に

コスト負担、人材確保、デジタルツール選択・導入効果の3点が浮かび上がりました。

■デジタルシフト・DXの課題（複数回答）

コストが負担できない	31.9%
旗振り役が務まるような人材がいない	31.0%
従業員がITを使いこなせない	26.4%
業務内容に合ったデジタルツール・サービスが見つからない	22.4%
導入の効果が分からない、評価できない	22.1%

デジタル人材(※)の確保については、「十分確保できている」が7.2%、「ある程度確保できている」が30.1%でした。「あまり確保できていない」が41.9%、「全く確保できていない」が20.3%で、6割超が人材確保に苦慮しています。(「不明」が0.5%)

※基本的なIT・デジタルに関する知識を備えつつ、自社の業務を把握しITベンダー等の外部リソースを活用しながら自社のデジタルシフト・DX推進を主導できる社内人材

3. さいごに

具体的な取り組み事例としては「製品開発をすべて

クラウド上で行い、ChatGPTを活用して効率化、時間短縮を実現した企業」、「特定技能外国人の募集から内定までの手続きや在留資格申請業務をオンライン化した企業」などが取り上げられています。そのどちらも、従業員5人以下の零細企業です。そのほか、勤怠管理のデジタル化、人事労務システムの内製化、通信型デジタルタコグラフの導入、LINEとZoomの活用による業務時間の大幅な短縮などといった事例があります。

デジタルシフトやDX化については、助成金などを活用できるケースがあります。検討の際にはお力になれるかもしれませんので、弊所にご相談ください。

2. 人 権 ビジネスと人権

ビジネスの現場で、労働者の「人権」を守ろうという動きが活発化しています。政府は、『『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020～2025）』を策定するなどして、国際的に認められた「労働者の基本的権利」を尊重するよう、企業に呼びかけています。昨年10月には厚生労働省が、「労働におけるビジネスと人権 チェックブック」を作成しました。本稿では、同資料のチェック項目を用いて、中小企業の現場で起こりやすい身近な人権侵害の事例をご紹介します。

1. 児童労働、強制労働、結社の自由と団体交渉

下表の①は児童労働に関する項目です。「**当てはまらない**」場合は**要改善**となります。労働基準法では、満18歳未満の人に、時間外労働や休日労働、深夜労働を行わせることを原則禁止しています。例外的に、1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合には、他の日の労働時間を10時間まで延長できます。高校生のアルバイトなどを雇っている企業は、注意が必要です。

②は強制労働に関する項目です。「**当てはまる**」場合は**要改善**となります。このケースは、労働基準法が禁止している強制労働に該当する可能性があります。会社が従業員にお金を貸した場合に、会社がその借金を賃金と相殺すること、労働基準法で禁止されています。

③も強制労働に関する項目です。「**当てはまる**」場合は**要改善**となります。外国人を雇用している企業は注意が必要です。パスポートや在留カードがないと、労働者が転職したくても、他の仕事を見つけることができません。また、公的サービスを受けることもできなくなります。携帯電話を預かることも、労働者が外部にアクセスできず、隔絶された状況に置かれるため、強制労働に当たる可能性があります。

④は結社の自由と団体交渉に関する項目です。「**当てはまらない**」場合は**要改善**となります。労働者の過半数を代表する者（労働者代表）は、36協定などを締結する際に必要です。労働者の話し合いや挙手、投票など民主的な方法で選ぶ必要があり、使用者の指名や使用者の意向に基づく選出はできません。また、経営者と一体となって従業員の労働条件などを決める立場の人（管理監督者）は、労働者代表になれません。

① 18歳未満の人に時間外労働をさせる際の国内法令を守っている	☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない
② 労働者の借金を理由として、職業に関する自由や権利がない（退職ができない、賃金が全額支払われない、移動が制限される等）中で労働をさせている	☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない
③ 労働者のパスポートや在留カードなどを保管し、自由に持ち出すことができない状態にしている	☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない
④ 自社に労働組合が存在しない場合について、民主的な方法で使用者側と交渉するために労働者を代表する人を選んでいる	☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない

2. 差別、安全衛生

下表の①は差別に関する項目です。「**当てはまる**」
場合は要改善となります。採用面接時に、本人に責任
のない事項（本籍・出生地、家族、住宅状況、生活環
境・家庭環境）や、思想・信条に関わること（宗教、
支持政党、人生観・生活信条、尊敬する人物、購読新
聞、愛読書など）については、原則として尋ねるこ
とは認められていません。職務遂行に関係ない個人的な
事情により採用を判断することになってしまい、差別
につながるおそれがあります。

②も差別に関する項目です。「**当てはまらない**」場

合は要改善となります。産前産後休業は労働基準法
で、育児・介護休業は育児介護休業法に定められた労
働者の権利です。しかし、中小零細企業の中にはいま
だに、「うちの会社には育児・介護休業制度はない」
と言う経営者がいます。これらの休業は、企業の規模
にかかわらず、労働者に与えなければなりません。

③は安全衛生に関する項目です。「**当てはまらな
い**」**場合は要改善**となります。労働安全衛生法などの
定めにより、作中にけがや病気で労働者が死亡した
り、休業したりした場合には、労働基準監督署に報告
する義務が企業に課されています。

① 採用面接時に、職務の遂行に関係のない個人的な情報を尋ねている	☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない
② 妊娠している労働者には産前産後休業を、育児・介護休業を申し出た労働者には育児・介護休業を与えている	☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない
③ 労働者が就業中に負傷等した場合、国内の法令に従い、報告している	☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない

3. さいごに

「労働におけるビジネスと人権 チェックブック」
では、「児童労働」「強制労働」「結社の自由と団体交
渉」「差別」「安全衛生」の5分野で、計61の事例を取
り上げています。各分野について、サプライチェーン

における取引先企業の労働者などとの対話も、人権を
守るうえで重要であると明記されています。

労働者の人権を守るためには、労働分野の法令の知
識が欠かせません。わからないことがありましたら、
いつでも弊所にお尋ねください。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「中小企業のデジタルシフト」に関
連する豆知識をお伝えします。



Q. デジタルシフト・DX に関する助成金がありますか。

A. 新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、雇用保険の適用事業所の事業主が雇用す
る労働者に対し、新たな分野で必要となる知識および技術を習得させるための訓練を
実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部が助成される「人材開発支援助
成金 事業展開等リスティング支援コース」があります。概要は以下の通りです。

【対象訓練の基本要件】

1. 訓練時間数が10時間以上であること
2. OFF-JT（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
3. 職務に関連した訓練で、以下のいずれかに該当する訓練であること
 - （1）企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練
 - （2）事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練

【活用事例】

- ・社内DX化を推進していくため、Excel・アプリ作成・データ活用など、様々なコンテンツを
すき間時間に受講できる定額制（サブスク型）サービスによる「デジタル人材育成研修」を導入した
- ・建設業における請求書の仕訳・確認、労務管理、集計などのバックオフィス業務の自動化を図るため、
「デジタル人材育成サービス」を受講させた

3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストrendに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
# 50081 (全 11 ページ)	変形労働時間制やフレックスタイム制で働き方改革を実現！	・ 3 種類の変形労働時間制とフレックスタイム制 ・ 1 カ月単位の変形労働時間制 ・ 1 年単位の変形労働時間制 ・ 1 週間単位の非定型的変形労働時間制 ・ フレックスタイム制
# 50082 (全 15 ページ)	みなし労働時間制と高度プロフェッショナル制度で働き方改革！	・ 3 種類のみなし労働時間制と高度プロフェッショナル制度 ・ 事業場外労働に関するみなし労働時間制 ・ 専門業務型裁量労働制 ・ 企画業務型裁量労働制 ・ 高度プロフェッショナル制度
# 50083 (全 10 ページ)	【健康経営】会社に義務付けられている社員の健康管理の全て	・ 安全配慮義務を果たすことが健康管理の基本 ・ 安全衛生管理体制の構築 ・ 健康診断やストレスチェック制度の実施 等
# 50084 (全 7 ページ)	「賃上げ」はどこまで必要？ 労働分配率や賞与・退職金を基準に考える	・ 賃上げ前に労働分配率を確認する ・ 2 種類の賃上げ「定期昇給」「ベースアップ」 ・ 賞与や退職金への影響を回避する ・ 社会保険料などへの影響にも注意する 等
# 50085 (全 7 ページ)	どこで差が付く？「報連相」が得意な人、苦手な人	・ 相手が求める情報を「報連相」する ・ 報連相が苦手な人と上手な人は何が違う？ 等

お気軽にご用命ください

TEL >>> 0422-26-6656
Mail >>> info@kishimoto-sr.jp

貴社名	ご担当者様		部署・所属
所在地	〒		
E-mail	Tel		
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。