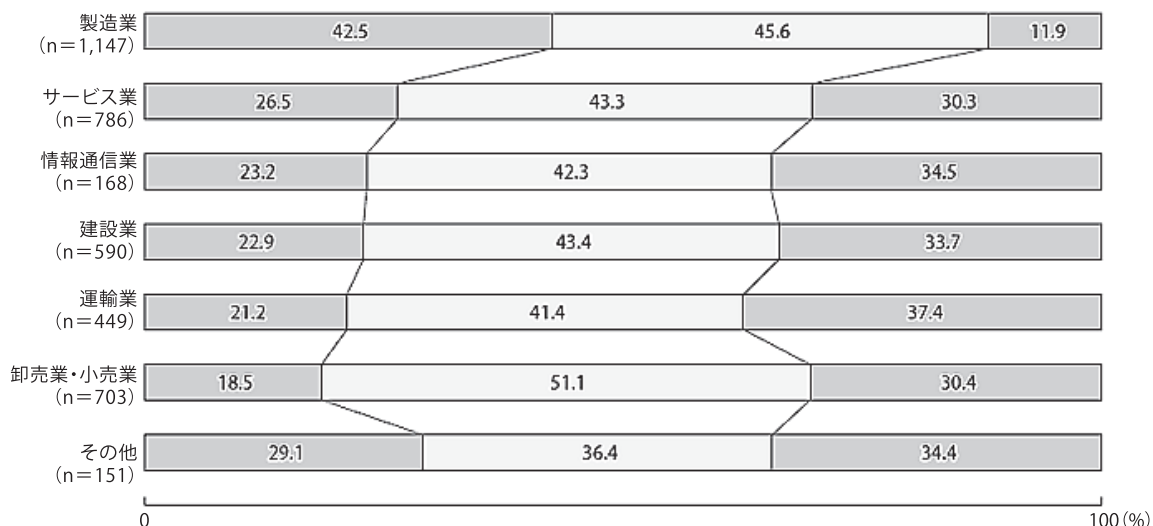


多能工化・兼任化の取組の現状

図5は、従業員の多能工化・兼任化の取組状況について業種別に見たものです。人手不足感が強い建設業、サービス業においても取組が進んではいますが、製造業ほど積極的ではないため、一層の多能工化・兼任化の取組余地があると考えられます。

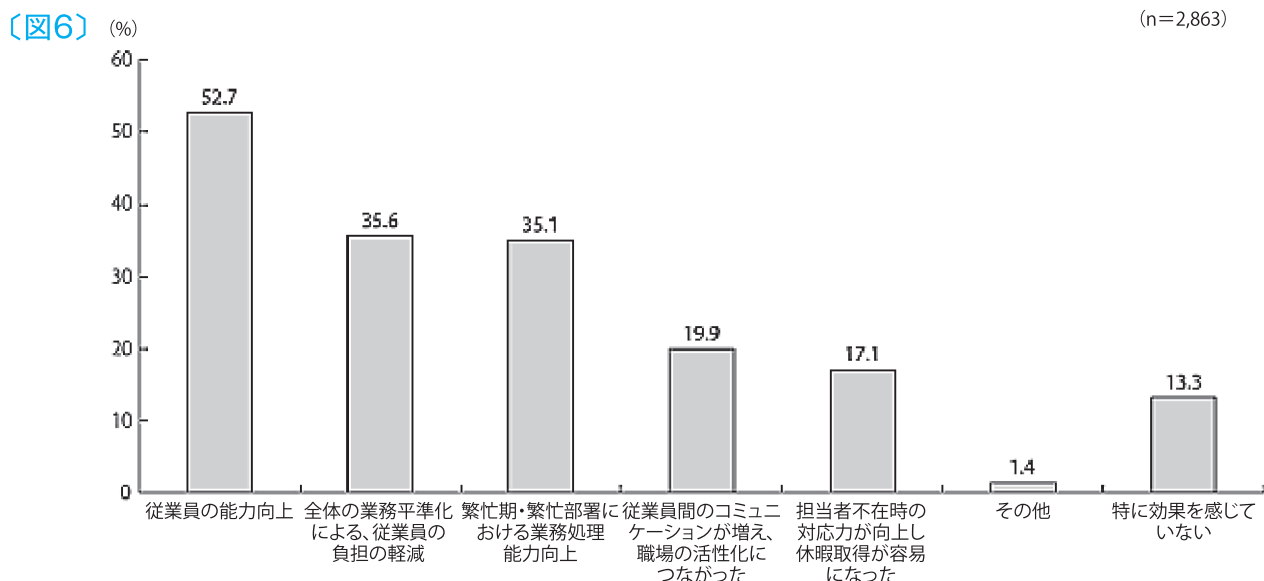
【図5】 □ 取り組んでおり、3年前に比べて積極化している □ 取り組んでいるが、3年前に比べて積極化はしていない □ 取り組んでいない



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「人手不足対応に向けた生産性向上の取組に関する調査」(2017年12)

従業員の多能工化・兼任化で得られた効果

図6を見てみると「従業員の能力向上」に効果を感じていることもさることながら、「全体の業務平準化による、従業員の負担の軽減」が35.6%、「繁忙期・繁忙部署における業務処理能力向上」も35.1%の回答を得ています。多能工化・兼任化により、一部の部署や従業員に偏っていた業務を他の従業員にも担当させたことにより業務量が平準化し、業務負荷が重かった従業員の負担軽減につながっているものと考えられます。また、繁忙期や繁忙部署において他部署からの支援に回れる人材が増えたことで処理能力の向上につながっているものと推察されます。



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「人手不足対応に向けた生産性向上の取組に関する調査」(2017年12)

(注) 複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。