

「長時間労働の是正」に向けた取組の事例を紹介します。

(1) 職場マネジメントの取組

1か月の所定外労働時間が一定時間以上となった従業員にはチェックシートに疲労度や働き方について記入してもらうと同時に、所属長が残業理由と改善策を記入し、管理部へ提出する。

(2) 業務分担の適正化の取組

「自分にしか分からない仕事は持たない」ことを推奨している。情報を共有してマニュアル化する等、常に誰かに代わるような体制にしておけばお互いにフォローできる。

(3) 職場環境改善の取組

資料作成等に係る時間の削減をめざし、例えば提案書の統一、資料保管場所のルール設定、共有ファイルのPDF管理の統一、職場整理整頓日の設定等の「資料ダイエット」を実施する。

※ 各事業所に合わせた解決策を考えるヒントにしてください。

働き方改革を進めるための支援

職場意識改善助成金 … 労働時間等の設定改善のための取組を行った中小企業事業主に助成金を支給するもので、取り組む内容によって以下のコースがあります。

- ① 職場環境改善コース
- ② 時間外労働上限設定コース
- ③ 所定労働時間短縮コース
- ④ 勤務間インターバルコース
- ⑤ テレワークコース

業務改善助成金 … 設備投資等を行って生産性を向上させ、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた中小企業事業主に、設備投資等の費用の一部を助成する制度です。事業場内の最低賃金の引き上げ額によって助成を受けられる上限額が変わります。

*上記は平成29年度の助成金の内容であり、新年度の内容等は別途ご確認ください。

仕事と家庭の両立支援

両立支援等助成金 … 育児や介護をしながら働き続ける従業員を支援する取組を行った事業主に助成金を支給するもので、取り組む内容によって以下のコースがあります。

- ① 出生時両立支援コース
- ② 介護離職防止支援コース
- ③ 育児休業等支援コース
- ④ 再雇用者評価処遇コース
- ⑤ 女性活躍加速化コース

くるみん、プラチナくるみん認定 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が子育てサポート企業として認定されるものです。認定を受けた企業は、くるみん、プラチナくるみんのマークを企業アピールに利用できるほか、税制優遇や公共調達の加点評価を受けられます。

詳しくは厚生労働省HP(助成金・制度の名称で検索)または京都労働局雇用環境・均等室(電話:075-275-8087)までお問い合わせください。

事業所支援セミナーを開催しました!

「働き方改革! ~今こそ転換期~」

日時 10月20日(金)
13:30 ~ 15:30

講師 佐藤 道子さん
ワーク・ライフバランスコンサルタント
特定社会保険労務士

内容 「働き方改革」について、その必要性や導入方法、先進事例をお話いただき、グループワークを通して事業所間の情報交換を行いました。

感想 ●無理だと思っていたが、何かやらないと変わらないと思った。
●単なる時間短縮や効率化にとどまらず、組織の力を高めていくことで1+1=2+aになるよう工夫していきたい。など

参加して良かったとの感想が多数聞かれ、大変有意義なセミナーとなりました。



働き方改革

長時間労働を見直しましょう



社会的・経済的環境やライフスタイルが変化している今、労働環境を見直し、事業所独自のルール・しきたりや雰囲気などを改める「働き方改革」が必要とされています。中でも、労働時間を見直すことは、健康の確保だけではなく、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現にも直結しており、非常に重要といえます。

労働時間を改善するためには、ただ労働時間を削減するだけではなく、慢性的な長時間労働から抜け出すための仕事の効率化と柔軟化に取り組むことも重要です。この機会に働き方を見直してみましょう。



「働き方改革実行計画」が策定されています。



2017年3月28日に「働き方改革実行計画」が策定されました。計画には、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革(働き方改革)の実現に向けた方向性が示されています。一人ひとりの意思や能力、個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求するため、様々な取り組みが検討されています。

詳しくは首相官邸HP <http://www.kantei.go.jp/> または「働き方改革実行計画」で検索してください。

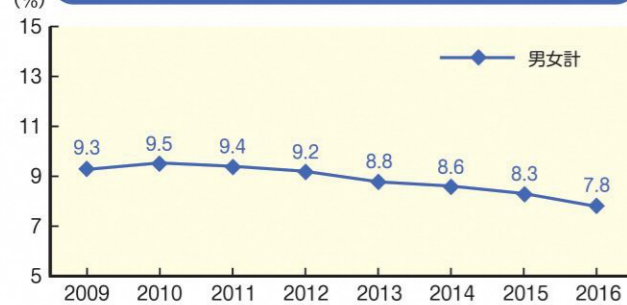
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて必要な「働き方改革」とは…?

労働時間が一定の時間を超えると、健康の確保だけではなく仕事と家庭生活の両立も困難になり、少子化問題や女性のキャリア形成、男性の家庭参加を阻むなど様々な問題を引き起こします。労働時間を見直し改善することは、すべての人々が健康で安心していきいきと働くことができる社会づくりを進め、ワーク・ライフ・バランスの実現につながります。



「労働時間」について考えてみましょう。

週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移



※出典:総務省「労働力調査(基本集計)」

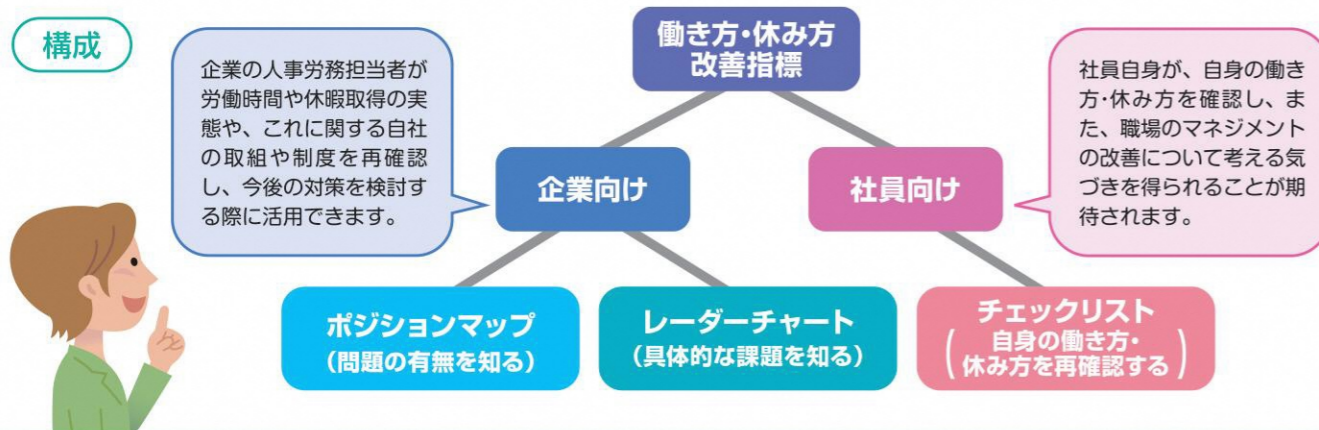
週間就業時間が60時間以上の雇用者の割合を見ると、減少傾向にあるもののほとんど変化は見られず、より効果的な長時間労働の是正が必要な状況です。長時間労働は複数の原因が重なりあって生じている場合が多く、何か一つの制度を導入すれば済むというものではありません。そのため、まずは人事管理制度や具体的な取組などの実態を構造的かつ体系的に把握することが大切です。改めて、自社の労働環境を見つめ直してみましょう。

● まずは状況把握から

「働き方・休み方改善指標」を活用してみましょう！
この指標は、労働時間や休暇取得などに関する企業の実態を「見える化」するものです。

厚生労働省
「働き方・休み方改善ポータルサイト」
<http://work-holiday.mhlw.go.jp>
から診断できます！

構成



診断項目を一部で紹介します。

あてはまる項目にチェック!

対象	項目	チェック欄
企業	長時間労働の抑制について経営トップがメッセージを発信している。	
	残業の多い部下を持つ管理職への指導を徹底している。	
社員	所定の労働時間で成果を出せるように意識して仕事の段取りをしていますか。	
	必要な資料や書類がすぐに取り出せるように、デスクやキャビネットの整理整頓をしていますか。	

チェック内容により、効果的な対策などが提案されます!

● 実態把握の後は…

実態把握から対策の検討に至る手順は大きく4つに分けることができます。
下記の手順を参考に、労働時間の是正をすすめていきましょう。



①「働き方・休み方改善指標」による実態把握

「働き方・休み方改善指標」を使い現状(実態)を把握します。

②課題分析・取組施策検討

実態を把握できたら、「働き方・休み方改善指標」の項目を参考に、長時間労働等の原因となっている課題を抽出し、改善する為の取組施策を検討し、同時に達成の為の目標を立てます。

③取組施策の実施

働き方・休み方の改善に向けて、施策を実施します。

④経過観察・効果分析

施策を実施した後も再度「働き方・休み方改善指標」を活用する事で、取組の実施状況や効果を把握することができます。

詳しくは厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/> または「働き方・休み方改善指標」で検索してください。

※出典:厚生労働省「働き方・休み方改善指標～効率的に働いてしっかり休むために～」

長時間労働をなくすために…

事業主、管理職のみなさんは



職場マネジメントにより、社員(部下)の働き方に变革をもたらすことが重要です。まずは、明確な方針や目標を発信するなど、行動を変えるための意識改革を実施しましょう。併せて、「長時間労働の是正」を後押しするため、仕事の進め方の効率化を支援することや、残業時間の管理、休暇、人事評価などの制度の導入を検討しましょう。

従業員のみなさんは



長時間労働の是正は、一部の事業所や一部の労働者しか実現できない達成困難な課題ではありません。時間を節約しつつ効率よく働こうと意識するなど、一人ひとりが長時間労働に向き合うことが重要です。まずは、自身の業務を振り返り、不要と考えられる業務を見直しましょう。