

# 働き方改革に

# 向けたポイント

01

## 経営トップの本気が重要

～トップが自らの言葉で強かに意思表示する～

働き方改革だけではなく、「ワーク・ライフ・バランス」「ダイバーシティマネジメント」「女性活躍推進」等の組織風土改革の成否は、経営トップのリーダーシップにかかっているといても過言ではありません。経営トップが、取り組みの必要性を認識し、自分の言葉で決意を述べ、到達目標を掲げて、社内への浸透と定着に向けて努力することが、なによりも大切なのです。経営者が本気にならなければ、社員も本気になりません。

02

## 社員も主人公

～社員が納得できる取り組みを～

働き方改革を効果的に進めるためには、経営層の確固たる意志によるトップダウンで推進するとともに、社員が自ら積極的に参加できる「改善提案制度」等、ボトムアップの仕組み作りも不可欠です。つまり、会社全体が一丸となることが大切なのです。社員一人ひとりが働き方改革の必要性を理解し、本当に腹落ちして取り組む環境整備こそが、働き方改革を成功に導くポイントです。

03

## 業務の棚卸、見直しを

～まずは業務の棚卸など基本的なことから～

労働生産性を高めるための取り組みは、新システムの導入や設備投資など、お金がかかる大掛かりな対策ばかりではありません。まずは、今の仕事の進め方を根本的に見直し、現状の把握・分析を行い、改善すべき点や対策案を見出すことから始めましょう。その上で、適正な人材配置、業務フローの効率化などの基本的対策や、必要に応じて新システムの導入や設備投資を行うことにより、働き方改革を効果的に進めることができます。

04

## 担当者を置くとスピードアップ

～担当者を通じて取り組みを推進する～

働き方改革を確実に前進させるには、推進担当者の任命や推進担当部署の設置が非常に重要です。

働き方改革の推進体制のポイントは、「誰が、いつ迄に、何を、どのように変えていくのか?」の基本計画に基づき、その計画を実現させる人と組織を明確に定め、実行権限を与えることです。そうすれば、改革の過程で発生する様々な問題や課題に対し、担当者・担当部署は自ら中心となって、調整に奔走してくれるでしょう。担当者・担当部署が専任ではなく兼任となる場合は、負担が過大にならないように配慮しましょう。担当者・担当部署が長時間労働を行ってはいは説得力がなくなります。

05

## 積極的なコミュニケーション

～会議の開催や社員へのアンケート、インタビューも効果的～

働き方改革は、全社で取り組むべき活動で、できるだけ多くの社員に参加してもらわなければなりません。そのためには、年齢や役職といった世代間のギャップや、職種や部門間のセクショナリズムの払拭が、どうしても必要です。異なる考え方や意識/感情の壁を乗り越え、互いに協力できる体制を作り上げるには、コミュニケーションがとても大切になります。コミュニケーションを良好に保つには、相互に意見交換する会議やミーティングの機会を増やすこと、また多様な意見を吸い上げるためには、社員へのアンケートやインタビューの実施も効果的です。働き方改革では、表面的な対策に止まらず、深層的な社員の意識改革にも踏み込むことがポイントとなります。

これらのポイントを踏まえながら、

働き方改革に向けて、一歩ずつ歩いていきましょう!

最後に・・・

働き方改革に向けた取り組みに「これをやれば良い」というものではありません。最適な取り組みやその導入方法は会社ごとに異なります。取り組みを進めるにあたってお悩み等がございましたら、会社の状況に合わせて個別にアドバイス等してくれる外部の専門家の活用もご検討ください。千葉県では、次ページのとおり「働き方改革アドバイザー」の派遣事業を行っています。

# \ 今こそ /

## 働き方改革に取り組む時です！

～千葉県では働き方改革に取り組む県内企業を支援しています～

### 働き方改革 アドバイザー」の 派遣

県内企業の皆様の希望に応じて、働き方改革アドバイザー(社会保険労務士、中小企業診断士、経営コンサルタント等)を派遣しています。人事労務管理や、生産性の向上に関して、各企業の状況に合わせたアドバイスを行っています。

### セミナー、 シンポジウムの 開催

県内企業の皆様向けに、働き方改革の先進事例のご紹介などを行うセミナーを開催しています。また、国、労使団体及び金融機関と連携したシンポジウムを開催しています。

上記に関するお問い合わせはこちらまで

**千葉県 商工労働部 雇用労働課**

**TEL:043-223-2743**

このほか、働き方改革に関する相談窓口として「**千葉働き方改革推進支援センター**」が千葉労働局により設置されています。詳細はHPをご参照ください。

千葉働き方改革推進支援センター

検索

## 雇用・労働分野の助成金のご案内

雇用の安定

職場環境の改善

仕事と家庭の両立支援

従業員の能力向上

などに、ご活用ください。

### 事業主のための雇用関係助成金(厚生労働省)

正社員化など非正規雇用労働者の方の企業内でのキャリアアップを促進するための取り組みや、男性の育児休業や介護休業の取得促進など従業員両立支援のための取り組みなどを実施した事業主に対する助成金制度です。

- 人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース、雇用管理制度助成コースなど)
- キャリアアップ助成金(正社員化コース、賃金規定等共通化コースなど)
- 両立支援等助成金(育児休業等支援コース、介護離職防止支援コースなど)
- 65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コースなど) など

厚生労働省 雇用関係助成金 検索

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)

### 労働条件等関係助成金(厚生労働省)

生産性向上のための設備投資や所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、テレワークの導入などの取り組みを実施した事業主に対する助成金制度です。

- 業務改善助成金
- 時間外労働等改善助成金(時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コース、テレワークコースなど) など

厚生労働省 労働条件等関係助成金 検索

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000208406.html>

※掲載内容は、2019年2月現在のものです。ご検討にあたっては、事前に最新の情報や条件についてご確認くださいませようお願いいたします。