

## 働き方改革に向けたポイント

1

### 経営トップの本気が重要

トップが自らの言葉で強力に意思表示を行うことが重要です。

2

### 社員が主人公

社員が納得して取り組むことが出来るかが重要です。

3

### 業務の棚卸、見直しを

まずは現状の「働き方」を理解し、業務の棚卸など基本的なことから始めましょう。

4

### 担当者を置くとスピードアップ

担当者を通じて取組を推進させることが重要です。

5

### 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です。



働き方改革だけでなく、「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、取組の意義や必要性を認識し、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化に向けて努力することが、何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。

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、なるほどと納得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。

労働生産性を高めるための取組は、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直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。

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、いつまでに、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いる場合は説得力がなくなります。

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、社員へのインタビューやアンケート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。

## 企業にとってのテレワークの効果とは

在宅勤務を経験された方は、通勤によるストレスの軽減や、通勤時間の削減によるプライベートの時間が増えたと感じたのではないのでしょうか？

テレワークを利用することで、働き方の選択肢が広がるとともに、ワーク・ライフ・バランスの向上につながります。

企業にとっては、経営改善や災害時における事業の継続、優秀な人材の確保・離職防止などに効果があります。

テレワークの効果は、図のように5つのカテゴリーに分けられます。

テレワークを導入することで、企業にとってどのような効果があるかを解説します。



### 1 業務生産性の向上

テレワークを行うに当たり、業務の洗い出しを行い、業務の切り分けや業務分担を明らかにします。その際に仕事のやり方を改めて見直すことによって、省略可能な業務の特定や、業務の進め方や手続方法の改善ができます。

そのほか、Web会議システムや情報共有ツールの活用により、移動時間の削減や業務の効率化につながります。

#### 導入の効果

- 従業員が自立的に業務を行うといった側面とともに、従業員間の業務上の役割が明確になり、業務分担の見直しや工程の最適化を図ることができる
- ペーパーレス化や、ネットワーク上での情報共有が進み、業務の効率化につながる

### 2 新規雇用・離職防止

従業員にとって働きやすい環境づくりは、優秀な人材を確保し、その流出を防ぐことに役立ちます。その結果、従業員はキャリアの継続がしやすく、企業は離職を抑止することができ、人材確保・育成のコストを低減することが可能です。

従業員が働きやすいと感じる職場は、ワーク・ライフ・バランスを重視する人材にとって魅力的な職場であると評価されるため、優秀な人材の離職防止や、新たな人材確保につながる可能性があります。

#### 導入の効果

- 様々な事情を抱えた従業員に対し、キャリア継続に有効な在宅勤務という選択肢を提供できる
- 働きやすい環境を作ることで、働きたいというモチベーションの維持・向上を図ることができる
- 産前産後休業、育児休業などからの職場復帰後や介護を要する家族がいる従業員がテレワークを計画的に利用することにより、多様な働き方ができる

## 3

## 社員のワーク・ライフ・バランス向上

テレワークを利用することによって、通勤に必要な時間を自己啓発や健康管理のための睡眠、家族と共に過ごす時間に利用することができます。また、在宅勤務の場合は、保育園への送迎と業務を両立しやすくなる、介護や家事の時間を確保しやすくなるという効果があります。ワーク・ライフ・バランスを確保しやすい組織は、「企業ブランド・イメージの向上」、加えて従業員の仕事に対する「満足度と意欲の向上」につながります。

## 導入の効果

- 通勤時の身体的負担を軽減し、自由に使える時間が増加することで、ワーク・ライフ・バランスを向上させることができる
- 生産性の向上によってプライベートの時間をきちんと確保でき、仕事と生活のメリハリがついた

## 4

## コスト削減

テレワークの導入に当たってICT環境の整備などが必要なため、初期投資は必要になりますが、通勤費や出張費を削減できたり、オフィスにおいてフリーアドレス（固定の席を決めずに、自由に席を選ぶことができる制度）を同時に導入することで、備品やオフィススペースなどを削減できるため、長期的なコスト削減が可能になります。

## 導入の効果

- 営業拠点の統合や廃止、スペースの縮小を図ることができる
- 従業員の通勤費や出張費、冷暖房や照明等のオフィス環境に係る費用を削減することができる
- ペーパーレス化により、コピー機及び用紙の費用を削減することができる

## 5

## 事業継続性の確保

自然災害や感染症の流行などが発生した場合でも、テレワークの活用によって事業の継続・早期再開を行うことができます。BCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）の策定・実現に関しては、非常時に速やかにテレワークが実施できるように、平常時からテレワークを積極的に行い、テレワークという働き方に慣れておくことが重要です。

## 導入の効果

- 災害発生時でも出勤することなく自宅で業務が可能のため、企業は事業を継続でき、事業利益の損害を最小限にとどめることができる
- 災害発生時に無理に通勤する必要がないため、従業員の生命を守ることができる
- 新型コロナウイルスなどのパンデミック（感染症が世界的規模で流行すること）の発生時には、他人との接触を防ぐことによって感染拡大を抑制できる

参考：テレワークではじめる働き方改革 ～テレワークの運用・導入ガイドブック～（厚生労働省）／テレワーク総合ポータルサイト（厚生労働省・総務省）