

働き方改革の推進

働き方改革とは？

「働き方改革」は、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革です。働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業の働き方改革の必要性

「働き方改革」は、日本国内雇用の約7割を担う中小企業・小規模事業者においても、着実に実施することが必要です。魅力ある職場とすることで、人材の確保・定着にもつながります。

POINT 01



職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

POINT 02



改革に取り組むに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもあります。

POINT 03



「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」を進めて、より魅力ある職場をつくりましょう！

まずは、必要な対応ができているか、チェック！

- ☐ 時間外・休日労働を行うには、サブロク（36）協定が必要です。
※2021年4月1日から、36協定届の様式が新しくなりました。
- ☐ 労働契約を締結する際は、労働者に対して、労働条件を書面等で交付する必要があります。
- ☐ 労働者10名以上の場合は、就業規則の作成、届出が必要です。
- ☐ 賃金台帳、労働者名簿、年次有給休暇管理簿などを作成・保存する必要があります。
- ☐ 非正規雇用労働者の方を雇っている場合は、不合理な待遇差がないようにする必要があります。

参考：働き方改革のポイントをチェック！（厚生労働省 働き方改革特設サイト） <https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/point.html>

働き方改革に向けたポイント

1

経営トップの本気度が重要

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。

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っ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、何よりも大切です。経営者が本気になれば、社員にも伝わりません。

2

社員が主人公

社員が納得して取り組むことができるかが重要です。

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ボトムアップの仕組みづくりも不可欠です。社員一人ひとりが、必要性を理解し、納得して仕事に取り組める職場環境を一緒に作り上げていくことが大切です。

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。

まずは、今の仕事の進め方について、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。

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。

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。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。

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。

働き方改革の取組は、社員に参加してもらわなければ意味がありません。年齢や性別、役職のギャップ、職種や部門間の縦割り主義の払拭など、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ためには、コミュニケーションが重要となります。意見交換する会議やミーティングの機会を増やすことや、社員へのインタビューやアンケートを実施することも効果的です。

働き方改革では、表面的な対策にとどまらず、深層的な社員の意識改革にも踏み込むことがポイントになります！

テレワーク導入の推進

テレワークとは？

テレワークとは、「ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」であり、本来勤務する場所から離れ、自宅や出先などで仕事を行うことができます。このような時間や場所を選ばない柔軟な働き方は、「ペーパーレス化で業務効率が上がる」「従業員の育児や介護による離職を防ぐことができる」「遠隔地の優秀な人材を雇用することができる」「災害時に事業が継続できる」など、多くのメリットをもたらします。

テレワークは、「在宅勤務」「モバイル勤務」「サテライトオフィス勤務（施設利用型勤務）」の3つのテレワークの形態の総称です。いずれの場合も、テレワークは、所属するオフィスから離れて仕事を行うため、始業・終業時刻など労働時間の管理方法などについて、適正なルールづくりをすることが重要です。

在宅勤務



終日在宅勤務は、1日を通して、所属するオフィスに出勤せず、自宅のみを就業場所とする働き方です。オフィスに出勤したり、顧客訪問や会議参加などによって外出したりすることがなく、1日の業務をすべて自宅の執務環境の中で行います。通勤負担が軽減され、時間を有効に活用することができます。柔軟な働き方の1つとして、部分在宅勤務という働き方もあります。1日の勤務時間のうち、一部を自宅で行う勤務形態です。一度はオフィスに出勤するか、顧客訪問や会議参加などによって自宅から外出する点が、終日在宅勤務と異なります。

モバイル勤務



移動中（交通機関の車内など）や顧客先、カフェなどを就業場所とする働き方です。営業など頻繁に外出する業務の場合、様々な場所で効率的に業務を行うことにより、生産性向上の効果があります。テレワークのできる業務が広がれば、わざわざオフィスに戻って仕事をする必要がなくなるので、無駄な移動を削減することができます。また、身体的負担が軽減でき、ワーク・ライフ・バランス向上に効果があります。

サテライトオフィス勤務



所属するオフィス以外の他のオフィスや遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方です。例えば、所属するオフィス以外の他のオフィスが従業員の自宅の近くにある場合、そのオフィス内にテレワーク専用の作業スペースを設けることで、職住近接の環境を確保することができ、通勤時間も削減することができます。また、遊休施設や空き家などを活用して行う遠隔勤務には、地域活性化などの様々な効果が期待できます。

テレワークの効果

在宅勤務を経験された方は、「通勤によるストレスが減った」「プライベートの時間が増えた」と感じている方も多く、今後も続けたいという声があります。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、社員の満足度の向上につながります。企業にとっても、生産性の向上や優秀な人材の確保・離職防止、災害時における事業の継続などに効果があります。テレワークの効果は、次のように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 生産性の向上

- 従業員が自律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ます。
- 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ります。

2 新規雇用・離職防止

- 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ます。
- 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ます。
- 産前産後休業、育児休業などから職場復帰する従業員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、多様な働き方の促進や離職の防止につながります。

3 社員の満足度向上

- 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ます。
- 柔軟な働き方ができるため、従業員の仕事に対する満足度と意欲の向上にもつながります。

4 コスト削減

- 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ます。
- 従業員の通勤費や出張費、冷房や照明などのオフィス環境に係る費用を削減することができます。
- ペーパーレス化により、コピー機や用紙の費用を削減することができます。

5 事業継続性の確保

- 災害発生時や、感染症の流行時などでも出勤することなく自宅で業務が可能のため、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ます。
- 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ます。