



働き方改革 トリセツ

あいち



Vol.Ⅳ 実践編

働き方改革に取り組むための取扱説明書(トリセツ)

目 次

- P1 1. アフターコロナにおける「働き方改革」のこれから
- P2 2. 愛知県内の企業の状況は？
- P5 3. 働き方改革の実践例
 - i) 社内のコミュニケーションの充実
 - ii) 人事評価・モチベーション
 - iii) 管理職のマネジメント力の向上
 - iv) 多様な働き方による生産性の向上
 - v) 各業界からのメッセージ
- P15 4. 行政支援ア・ラ・カルト
- P17 5. 働き方改革関連法のおさらい
- P18 6. 「多様で柔軟な働き方の実現」に向けた制度改革

1. アフターコロナにおける「働き方改革」のこれから

働く人の置かれた個々の事情に応じて「多様な働き方が選択できる社会の実現」を目指す「働き方改革」は、全ての人が安心して働くことができる環境づくりはもとより、企業の人手不足解消や生産性の向上にもつながる重要な取組です。

2019年4月以降、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金など「働き方改革」を進めるための法改正（働き方改革関連法）が順次施行される中、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、企業は感染症対策と事業活動の両立に加えて、法改正（働き方改革関連法）への対応を進めていくこととなりました。

アフターコロナ時代を見据え、「働き方改革」の取組を後戻りさせることなく、企業と働く人が共に「働き方改革」の必要性を理解し、着実に進めていくことが大切です。

この冊子は、アフターコロナにおける働き方改革の取組の参考としていただくため、コロナ禍における働き方改革の取組状況等の調査結果や企業の働き方改革の取組事例、相談窓口などをご紹介します。



2. 愛知県内の企業の状況は？

※愛知県が県内に本社を有する企業等を対象に実施したアンケート調査結果から作成

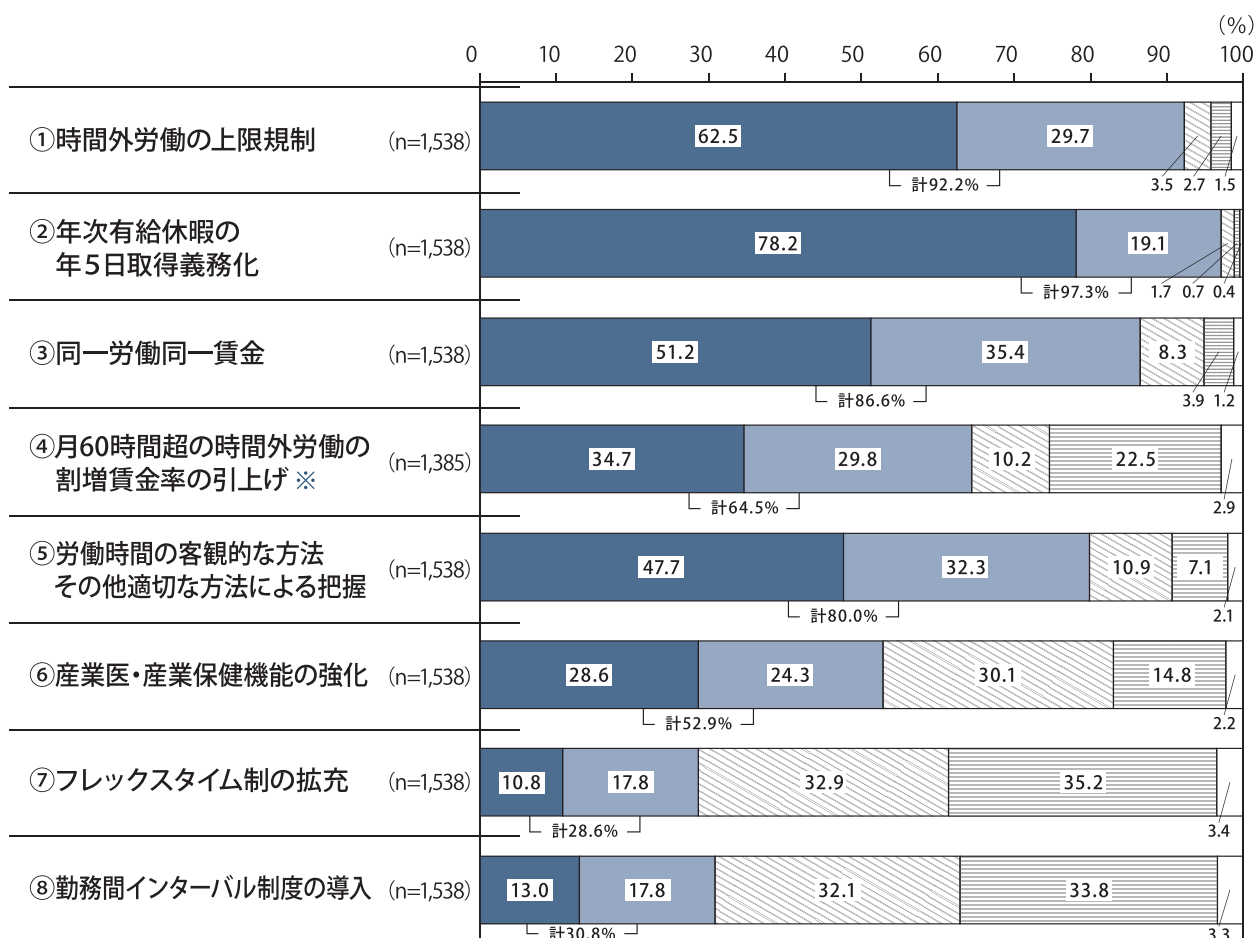
働き方改革関連法に関する取組状況

- 「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の年5日取得義務化」は、「対応を完了している」、「対応中」と回答した企業等が9割を超えており、取組が進んでいます。
- 一方、「フレックスタイム制の拡充」、「勤務間インターバル制度の導入」は、約3割に留まっています。



働き方改革関連法に関する取組状況は？

- 対応を完了している ■ 対応中である
 ▨ あまり対応できていない ▩ 今後対応予定 □ 無回答



働き方改革関連法の概要は17ページをご覧ください。

※2023年4月1日から、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引き上げが中小企業にも適用されます。
 【現行:25%以上 → 2023.4.1~:50%以上】

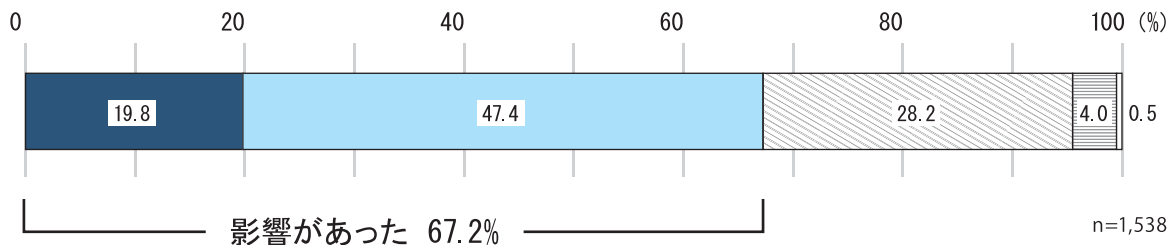
■ コロナ禍による働き方改革への影響

○ 2020年からの新型コロナウイルス感染拡大により、約7割の企業等が働き方改革の取組に影響があったとしています。

コロナ禍による働き方改革への影響は？

■ 大きな影響があった □ 少し影響があった

▨ あまり影響はなかった ▨ 全く影響はなかった □ 無回答

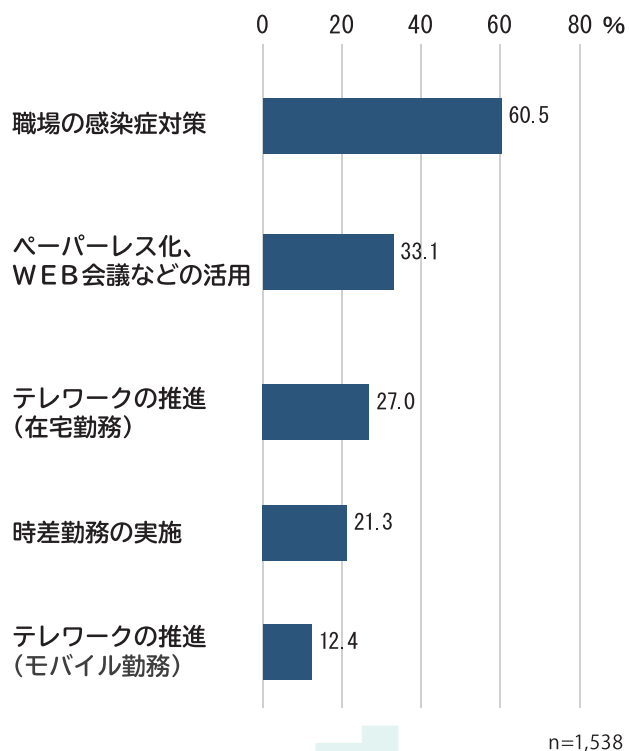


■ コロナ禍における働き方改革の取組状況

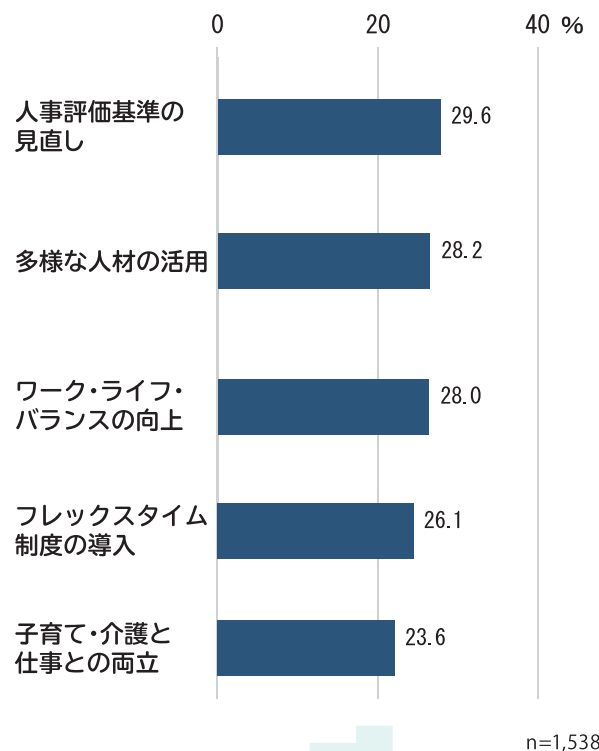
○ コロナ禍以後、「職場の感染症対策」、「ペーパーレス化・WEB会議などの活用」、「テレワークの推進(在宅勤務)」に取り組む企業等が多くなっています。

○ コロナ禍以後にテレワークなど多様な働き方が広がったこともあり、今後、「人事評価基準の見直し」や「多様な人材の活用」に取り組みたいと考える企業等が多くなっています。

コロナ禍以後に取り組んでおり、
今後も取り組みたいことは？(上位5項目)



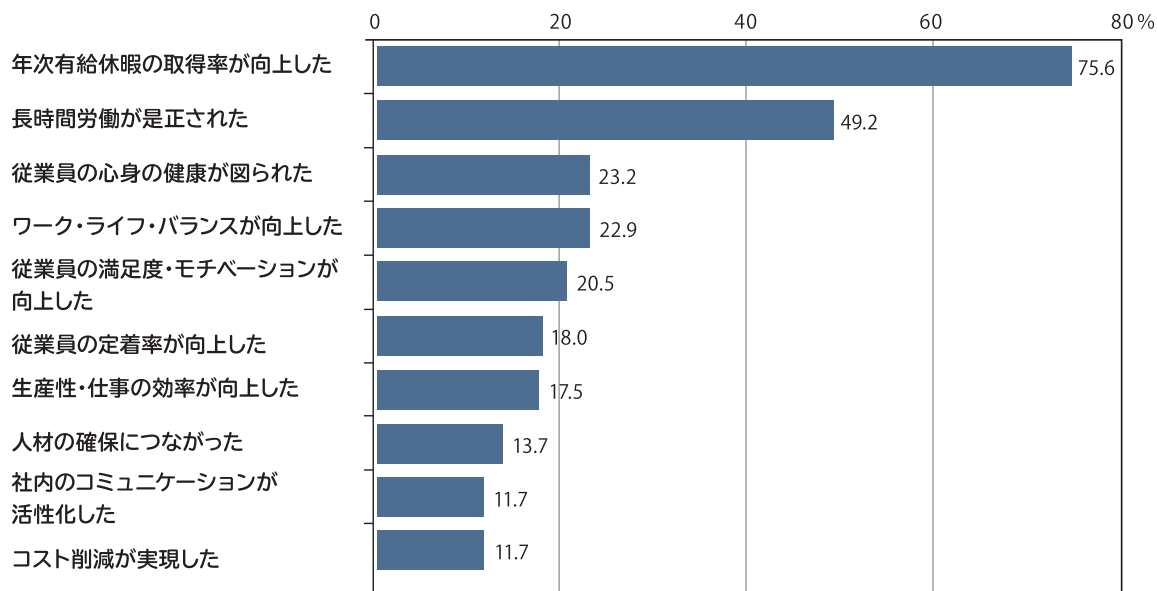
現在取り組んでいないが、
今後取り組みたいことは？(上位5項目)



働き方改革の取組による成果

- 7割を超える企業等が「年次有給休暇の取得率が向上した」と回答しています。このほかの成果としては、「長時間労働が是正された」、「従業員の心身の健康が図られた」、「ワーク・ライフ・バランスが向上した」などを挙げる企業等が多くなっています。

働き方改革の取組による主な成果は？【複数回答】（上位10項目）

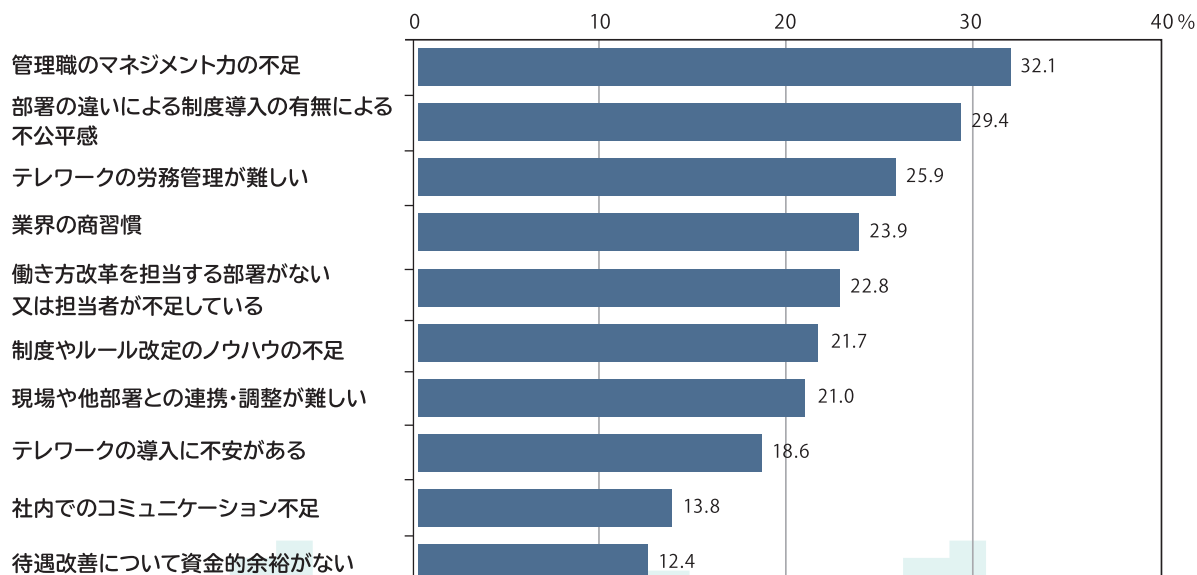


n=1,346

働き方改革を進める上での課題

- 「管理職のマネジメント力の不足」が最も高く、続いて「部署の違いによる制度導入の有無による不公平感」、「テレワークの労務管理が難しい」などとなっています。
- 働き方改革を進めるに当たっては、管理職のマネジメント力による役割が大きいと捉えていることが伺えます。また、社員の理解を得ながら取組を進めていくことが重要ですが、社内や社員間の調整が難しいと考える企業等も多い状況です。
- 「業界の商習慣」と回答した企業等もあり、業界全体で働き方改革に取り組むことが重要と考えられます。

働き方改革を進める上での課題は？【複数回答】（上位10項目）



n=1,538

3.働き方改革の実践例

i)社内のコミュニケーションの充実

Pick Up!



総合埠頭 株式会社

所在地 豊橋市 / 従業員 約40名 /
業種 運送業

三河港(明海埠頭)での港湾運送業(輸入自動車、石膏、飼料、バイオマスなど)、通関業、海運代理店業(各種申請代行)

働き方改革を進めるに当たっては、社内から消極的な意見もありましたが、コロナ禍の状況に対応するため、いい機会と捉えて積極的に取り組んでいます。



代表取締役社長
広浜 全洋氏

取組内容

01 設備投資と制度改正の両面による働き方改革の推進

当社では、クラウド型勤怠システムによる出退時間管理や、これまで時間と手間がかかっていた作業を簡素化・システム化しました。また、就業規則の改定を始め各種制度を見直し、制度改正と設備投資の両面から働き方改革に取り組みました。

当初は、システムによる残業申請などの手続きが面倒だとする社員もいましたが、慣れさえすれば手間が省けることなど、制度導入の趣旨を従業員に丁寧に説明することで理解を得ていきました。さらに、残業申請の意識付けを図り、労働時間の把握に努めています。



職場の様子(車両部)

Pick Up!



杉山重工 株式会社

所在地: 瀬戸市 従業員: 約60名
業種: 製造業
事業: 粉粒体を取り扱う機械装置やプラントの設計・製造・据付け

以前は、設計部門の長時間労働が慢性化しており、設計の精度不足や社内での納期遅れが頻発していました。そこで、これまで1人で各々の案件を担当していたのを複数人で携わるようにして負担を分散し、設計会議を通じて精度や進捗を相互に支え合う体制を整えました。

設計から製造、資材調達など全部門が集まる全体会議において、これまで以上に情報を共有し、コミュニケーション強化を図るとともに、毎週月曜日の朝礼において各部門で掲げている目標に対する進捗状況を発表し合うことで、各部署が仕事全体の進捗を意識するようになり、それに応じて調達部門も計画的に仕事を進めることができるようになりました。

また、時間外労働の削減に向けて製造部が自発的に始業前のミーティングを始めたことから、これが設計や資材の部門にも広がり、社内全体で働き方改革への機運が高まりました。



02 多様な働き方に向けた職場づくり

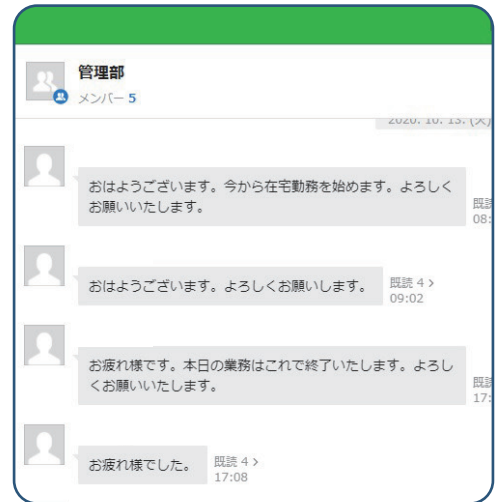


コロナ禍で事務的な仕事を担当している従業員のテレワークを導入しましたが、当初は自宅待機に近いものでした。そこで、パソコンの貸与やリモートデスクトップ接続のシステム導入などを行い、徐々に働ける環境を整えていきました。

テレワーク開始後は、社内でコミュニケーションアプリを利用して、安否確認の調査アンケートやカレンダーへのスケジュールの記載など、社員間のコミュニケーションの充実に努めています。

テレワークを導入する時には、社員から、「面倒」、「不平等（テレワークが不可能な仕事をする社員もいるため）」、「効率が落ちる」などの消極的な意見もありました。しかし、アプリによりコミュニケーションが取りやすくなったことに加え、時差出勤や休業制度の活用を促進することにより、社員の理解と満足を得られるようになりました。

今後は、電話・FAX・来客対応など、交代勤務により事務所で勤務する社員の負担を軽減するため、電子化などの対応を検討しています。

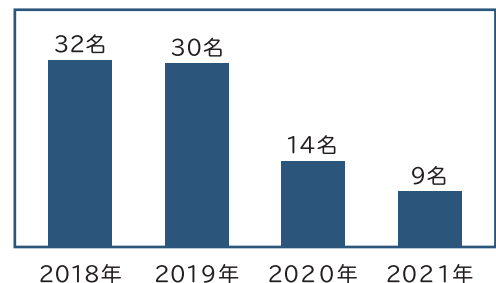


社内コミュニケーションアプリによる始業報告

03 同一労働同一賃金への取組

同一労働同一賃金の取組を進めた結果、非正規社員の給与が最大で4割近く増えました。その結果、離職率が減少したことに加え、当日欠勤が減るなど、取組の効果が徐々に表れています。

また、夏冬の慰労会や季節ごとの慰労品配付、インフルエンザ接種費用の補助など、従業員の声を聞きながら福利厚生を拡充を図っています。



非正規社員の離職状況(推移)

Pick Up!



株式会社 名東水園

所在地: 長久手市 従業員: 約80名
業種: 小売業
事業: 魚類や爬虫類など水槽で飼育する生き物のショップを展開



当社の働き方改革の取組は、経営者から総務担当者に特命的に委任されています。ただし、働き方改革を進めるに当たっては、管理職クラスの社員と総務担当者が綿密にコミュニケーションをとり、各部署や店舗の状況・課題・方針を丁寧に聞き出し、社員全員が納得できる最大公約数的な課題解決策や方針を打ち出すことを重視しています。

働き方改革を進める際、労務管理上の制度を整える以前に、世代間や部署間で遠慮なく話し合える環境をつくるのが不可欠だと考えています。社内コミュニケーション用のツールとしてSNSなども活用していますが、用途は連絡や情報共有に限定し、議論はオンラインではなく対面で行うルールにしています。こういったやりとりを重ね、皆が納得できる方針を共有することが重要です。

当社の経営者は「社員を褒めろ」というのが口癖になっています。お互いを称え合い、支え合う職場環境をつくっていくことも重要です。