

ワークライフバランス

(働き方・休み方の見直し)

あなたの職場は進めていますか？

長時間労働
で
低い生産性



残業ゼロ
で
成果を出す

(イメージ)

厳しい経営・雇用環境だからこそ必要なことではないかと考えます。

取組にあたっては以下を参考にしてください。

1 トップの決意表明 ・はつらつ職場づくり宣言 (労使で宣言 ; 岐阜労働局HP参照)・体制整備
(まずは、方針を表明してしまうことが重要です)

2 現状分析

- ・なぜ残業・休日労働があるか、どこの部署に、誰が、いつあるか
- ・なぜ年休の取得が進まないか、取得しないのはどこの部署、誰か

働き方・休み方改善指標の活用

3 課題・問題点の把握、方針・目標(成果目標 残業〇時間、年休取得〇%)の設定

4 取組施策の検討・実施

- ・推進体制の整備 (労使委員会の設置、特別チーム、小集団活動の開催と意見集約の仕組みづくり、外部コンサル活用)
- ・所定外労働の削減 (経営者宣言、36協定の見直し、ノー残業デー、ノー残業ウィーク、消灯、パトロール、管理者による月末チェックと管理、人員配置、担当業務の見直し、時間外労働の承認許可制度等)
- ・年休取得促進 (経営者宣言、管理表整備と周知、取得向上月間、計画的付与制度、各種休暇制度、連続休暇の奨励)
- ・人事制度の見直し(所定外労働時間を減らすことを人事考課に)
- ・勤務体系の見直し(短時間正社員など多様な働き方の制度導入)
- ・より生産性を上げるための仕事の仕方の見直し(タイムマネジメントと報告の方法、担当職務とチーム制、多能工化とスキルアップ研修、情報共有の推進、会議の効率化、業務のマニュアル化、見える化)

見直し計画シート

5 その他の取組施策の検討・実施

- ・健康管理強化(長時間労働者に対する面接指導、有所見者に対する事後措置)
- ・出産・子育て、介護環境の整備・改善
- ・メンタルヘルス対策
- ・女性の活躍促進
- ・セクハラ・パワーハラスメント対策
- ・助成金の活用
- ・職場満足度向上

6 取組を周知する仕組みづくり **重要** (小会議での繰り返し周知、ITを利用した周知等)

7 一定期間毎(3か月から半年)のフォローアップ(経過観察・効果分析)、PDCAサイクル

厚生労働省の仕事と生活の調和推進プロジェクトについては、厚生労働省HPを参照してください。また、岐阜労働局には無料の専門スタッフ「働き方・休み方改善コンサルタント」がおります。個別訪問して取組推進のための具体的方法を一緒に考えてアドバイスを行います。また、会議での説明や社内研修も無料でお受けします。ぜひご利用ください。(連絡先:岐阜労働局監督課 電話 058-245-8102)

ワークライフバランスって？

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス; 以下「WLB」と言う。)の概念は1990年代後半に英国で生まれ、米国をはじめ世界に広がりました。

日本でも政労使代表等により平成19年にWLB憲章と行動指針が策定され、平成22年6月には一層積極的に取り組むため新たな合意がなされました。

WLB憲章では個人、社会全体、個々の企業・組織が何をすべきかを謳っており、その推進のためには何よりも労働者と企業のWin-Win(双方がハッピー)の実現に向けてどう行動するかがポイントであるとされています。

また、近年、長時間労働、仕事のストレスによる健康障害の問題が深刻化しており、労働基準行政では長時間労働抑制・過重労働防止対策を最重要課題の一つとして位置づけており、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引上げを伴う労働基準法の改正や「労働時間等見直しガイドライン」も改正もされました。

ワークライフバランスを進めるにあたり重要な考え方とポイント

- 1 WLBの実現に向けた取組は、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものです。
- 2 働き方・休み方、時間管理に係る意識改革を図ることは、労働者にとって好ましいのみならず、企業活動の担い手である労働者が心身共に充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できるようにし、企業経営の効率化と活性化に資するものであり、企業にとっては「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえていく必要があります。
- 3 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要です。
- 4 平成22年6月に改定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において定められた社会全体の目標は以下のとおりです。

- ◎ 労働時間等の課題について、労使が話し合いの機会を設けている割合
40.5%(H22)→ 全ての企業で実施
- ◎ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合
9.4%(H22)→ 5割減
- ◎ 年次有給休暇取得率
47.1%(H21)→ 70%等

5 WLBの実現のために、特に次のような具体的取組が重要であると考えます。

- (1) 労使間の話し合いの機会を整備しましょう。
- (2) 年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しましょう。
- (3) 所定外労働を削減しましょう。



推進に当たってのアドバイス

- ・一度にすべてを行おうとせず、やれるところからやってみましょう。
- ・個人、グループ、部門、全社の目標・実施項目を決めて全員参加で取り組みましょう。
- ・日、週、月、年で各目標・実施項目を決めて取り組んでみましょう。
- ・できなかった項目について原因を検討し、対策(違う方法)を試してみましょう。
- ・時間がかかります。PDCAは年単位で進めていきましょう。

さあ、取組を進めましょう！