

今こそ、働き方改革に取り組みましょう

働き方改革とは、誰もがそれぞれの事情に応じて多様な働き方が選択でき、その能力と意欲を發揮できる魅力ある職場づくりを目指すものです。

魅力ある職場づくりに取り組むことで、従業員の意欲が向上し、労働生産性のアップや優秀な人材の確保職場への定着につながります。

働き方改革の必要性について

備北地区でも重要課題です。

我が国は今、急速に少子高齢化が進んでおり、労働力人口の減少が見込まれています。

経済を持続的に発展させるためには、働きたいと希望する全ての方が活躍できるようにするとともに、働く人一人ひとりの生産性を高めていくことが不可欠です。

働く現場ではさまざまな問題があります。例えば、

「長時間労働」

長時間労働は、健康の確保を困難にします。
また、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因ともなります。

「正規・非正規の不合理な処遇の差」

正規・非正規労働者の間に不合理な処遇の差があると、非正規労働者は正当な処遇がなされていないという気持ちとなり、頑張ろうという意欲をなくしてしまいます。

これらを見直していこうというのが「働き方改革」です。

長時間労働を是正すると、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつきます。時間当たりどれだけの成果をあげるかに意識が向かい、労働生産性向上につながります。

正規と非正規の理由なき処遇の差を埋めていくと、働く人の頑張ろうという意欲を引き出すことができ、それによって労働生産性の向上が期待できます。

働き方改革に向けた各種支援の活用

岡山労働局雇用環境・均等室

「働き方・休み方改善コンサルタント」が事業場にお伺いし、労働時間や休暇制度の状況を診断のうえ、アドバイスや改善に向けた具体的な提案や資料の提供を行います。

〒700-8611

岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階

TEL 086-225-2017



岡山働き方改革推進支援センター

長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和などの労務管理に関する課題について、労務管理等の専門家による個別相談、事業主向けセミナーの実施などの支援を行います。

〒700-8556

岡山市北区厚生町3丁目1番15号岡山商工会議所5階

フリーダイヤル：0120-947-188



中小企業だからこそ、取り組み易く、効果も大きくなります。

コロナ渦だからこそ

働き方改革に関連する助成金も取り扱っています。

◆岡山県よろず支援拠点

平成26年6月より、国が全国に設置した無料の経営相談所です。

岡山県よろず支援拠点では、起業・創業から、中小企業・小規模事業者の皆様の売上拡大、販路拡大、事業計画、経営改善など、経営上のあらゆるお悩みの相談に対応します。

公益財団法人 岡山県産業振興財団

〒701-1221

岡山県岡山市北区芳賀5301

TEL 086-206-2180



改正法令、各種支援、助成金制度等
詳細についてはこちらをご覧ください



「働き方改革」の
実現に向けて
(厚生労働省HP)



働き方改革について
(岡山労働局HP)



岡山労働局長が新見市内のベストプラクティス企業を訪問しました

岡山労働局では毎年11月、「過重労働解消キャンペーン」の取り組みとして、長時間労働削減に向けた積極的な取組みを行っている企業を「ベストプラクティス企業」として労働局長が訪問し、長時間労働削減に向けた取組内容を広く地域に紹介しています。令和3年度は山陽環境開発株式会社を訪問しました。

山陽環境開発株式会社

本社所在地 新見市高尾2304番地の1
代表者 代表取締役 岩元 達也
創 業 昭和47年(1972年)
資 本 金 2000万円
従業員数 20名(グループ会社を
含めて74名)
業務内容 環境整備事業(産業廃棄物収集
・運搬・中間処理等)
平成30年 コースエール認定
令和2年 岡山働き方改革パイオニア企業 受賞
令和3年 健康経営優良法人2021ブライツ500認定



経営理念「一步先へ!」

社員が夢と誇りを持ち働きがいのある会社を目指します
高い品質でお客様が感動するサービスを提供します
グローバルな視点で持続可能な地域づくりに貢献します

時間外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等の取組内容

○ 時間外労働削減

2020年度 8.7H 2021年度 10.3H

労働時間の削減の取組

- (背景) 担当者不在時に業務が滞っていた
(取組) 女性スタッフが重機の資格取得など
多能工化を進めた結果、作業効率が
アップ、時間外労働が削減

○ 年次有給休暇の取得促進

2020年度 79% 2021年度 88%

年次有給休暇の取得促進の取組

- (背景) 「手書き」出勤簿による勤怠管理
時間外労働、年休の取得状況の把握ができない
(取組) **勤怠管理システムを導入**
・上長が社員の勤務状況を把握しやすい
シフト作成時に年休取得率が低い社員に取得を促す
・社員も自分のスマホに「マイタイムレコーダー」を追加
自身のスケジュール管理がしやすくなり、年休取得が促進

働き方改革を進める上でのポイント

- ☑「小さく始めていく」⇒成果を出せなくても、今後活かせる経験が残る。
- ☑何かきっかけを作り、それを血肉化して広げていく。
- ☑数値化、見える化が重要
- ☑何かを始める際、特定の人に負担がどうしてもかかる。継続・発展させていく為には、全員参加で一人ひとりが意識をもって、意見を出していくことが大切。
- ☑社員が自身の課題を認識し、成長の為の明確な目標設定が出来る仕組みづくり。働きがいがある職場づくり。



岩元社長

○ 多様な人材活用

- 状況に応じて働ける場所を提供することで地域貢献
- ・勤務時間を短縮し、高齢者に体力的に無理なくできる業務を提供
 - ・体力に自信がなかったり、人とのかわりが苦手な障がい者に対して、状況に応じて、働ける場所を提供

