

「働き方改革」に向けた取組の進め方

ステップ1 社長の一声から

企業として、長時間労働抑制や休暇の取得促進など「働き方改革」に取り組むことを、社長を始め経営トップが「企業からのメッセージ」として発信し、社員に伝えることが、「働き方改革」の取組の第一歩です。

ステップ2 できることから

働き方改革を進めるための取組は、以下の取組例のとおり、様々あります。まずは、できる取組から始めましょう。

時間外労働の削減の取組例

- ◆ 「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」など、効率的な働き方を促す取組の導入
- ◆ 時間外労働時間の「見える化」
- ◆ 管理職自らによる「ノー残業デー」などの積極的な定時退社の実施
- ◆ 部下の長時間労働抑制について、管理職教育の実施や人事考課項目としての追加
- ◆ 長時間労働抑制に関する労使の話し合いの機会の設定
- ◆ 一定の時間になった際の消灯、PCの強制シャットダウンの取組 など

年次有給休暇の取得促進

- ◆ 年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- ◆ 土日、祝日に年次有給休暇を組み合わせることで連休を実現する「プラスワン（+1）休暇」
- ◆ 毎月1日以上、年に4回（年末年始、ゴールデンウィーク、お盆、秋の連休）の連続1週間の休暇取得
- ◆ 管理職自らによる年次有給休暇の積極的な取得（月1回、年数回の連続1週間休暇等）
- ◆ 部下の休暇取得状況について、管理職の人事考課項目としての追加
- ◆ 年次有給休暇取得促進に関する労使の話し合いの機会の設定 など

ステップ3 早く帰る職場慣行、休暇を取得しやすい雰囲気づくり

ステップ1、ステップ2と働き方改革の取組を進めることにより、社員や管理職一人ひとりの意識が改善されるよう、研修を実施したり、他社の取組例を社員に情報提供するなどの取組も効果的です。

社員や管理職の意識を改善し、長時間働くのではなく早く帰る職場慣行や、休暇を取得しやすい職場の雰囲気をつくり、さらに定着するよう「働き方改革」の取組を進めましょう。

ステップ4 さらに、多様な働き方を実現するための対応

女性の活躍を推進するとともに、「職場」と「家庭」の両方において男女がともに参画することができるよう、多様な働き方を実現することが求められています。

このため、例えば、次の取組を進めるなどにより、様々な事情を持つ人が活躍できる環境を整備することが重要です。

- ◆ 短時間正社員制度の導入など、多様な働き方の導入
- ◆ テレワークを活用した在宅勤務制度の導入等
- ◆ 「バースデー休暇」や「勤務年数節目休暇」など、年次有給休暇以外の休暇制度の導入 など



鳥取労働局 働き方改革推進本部

〒680-8522 鳥取市富安2丁目89-9

TEL 0857-29-1709 FAX 0857-22-3649

鳥取労働局
働き方改革推進本部