

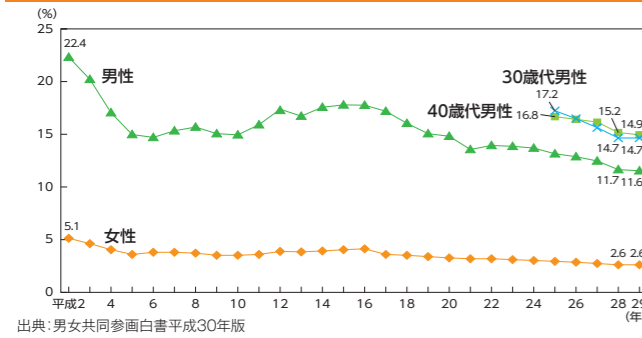
働き方改革

2019年4月1日、労働基準法やパートタイム労働法などが改正され、いよいよ働き方改革が本格的に動き始めました。女性も男性も全ての個人が、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現のためにも、今、改めてワーク・ライフ・バランスを支える働き方と休み方を多角的に考える必要があります。

現状分析

育児や家事に積極的な「イクメン」、"カジダン"は増えつつありますが、それでも一般的に、男性は女性に比べて労働時間が長く、なかでも30歳代、40歳代の子育て世代は「働き盛り」と言えます。労働時間は、業種によって偏りがあり(下記グラフ①)、介護や看護を理由とした離職・転職者のうち、女性が7割以上を占めることなどから(下記グラフ②)、長時間労働の抑制や業種に応じた働き方改革、ライフステージに合わせた働き方支援、仕事と介護の両立支援など、まだまだ課題は山積みといえます。

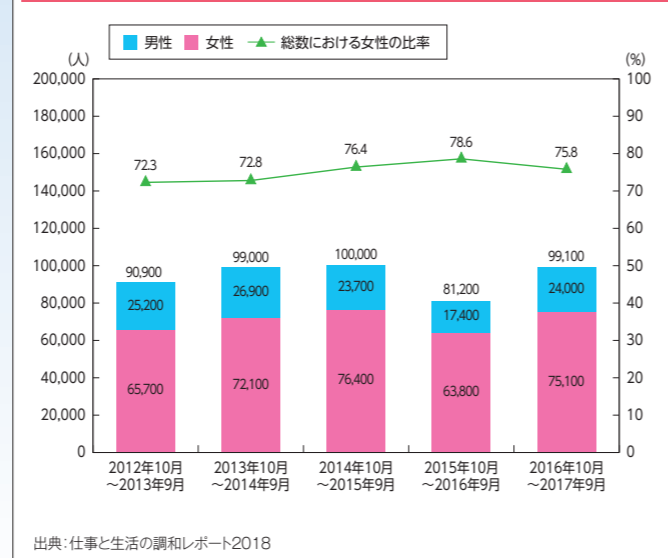
①週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移(男女別)



業種別週労働時間60時間以上の雇用者の割合(2018年)



②介護・看護を理由に離職・転職した者



Case 1



どう働く?
どう休む?

社員に無理をさせているのは分かっているが、なかなか解決策が見当たらない。最近は離職率も高くなり、人手不足で困っている。

妻は育児中。自分は家事・育児の分担をするつもりだが、残業続きで定時に帰れず、結局は妻に任せっぱなし。近所に住む母親も、だんだんと日常生活のサポートが必要になってきた。

Case 2



しっかり休んで、労働意欲アップ!

年次有給休暇の時季指定

10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、毎年5日、時季を指定して取得を義務化。



健康で働きやすい職場環境を目指す!

時間外労働の上限規制

残業は原則、月45時間、年360時間が上限。(特別な事情でも月100時間未満、複数月平均80時間以内、年720時間以内)
※中小企業は2020年から

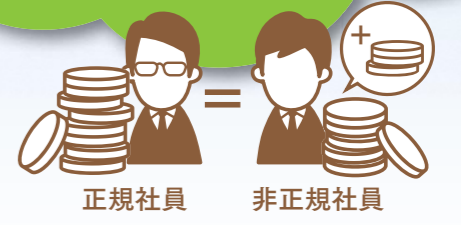
雇用形態にとらわれない多様な働き方を選択!

同一労働同一賃金

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を解消。
※大企業は2020年から、中小企業は2021年から

働き方改革 関連法

2019年4月1日施行!



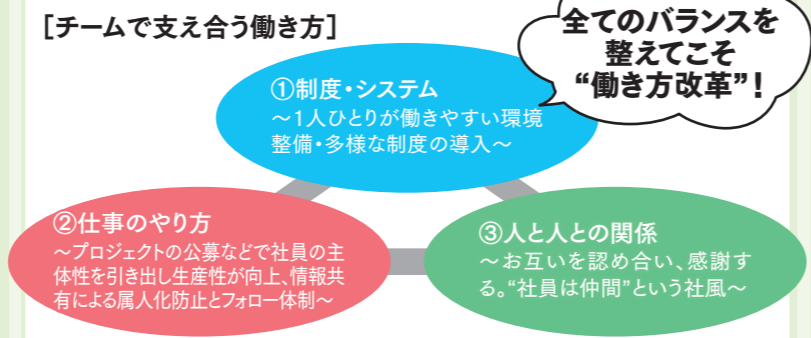
Interview

“働き方改革、その本質を考えています”



株式会社 現場サポート(情報通信業)

従業員数:男性30名、女性16名 平均所定時間外労働時間:8.5時間/月
「転換期は2010年。創業から5年後に離職率が27%となり、経営の在り方から考え直しました。“売上”重視ではなく、理念やビジョンを実現するための“価値”を前提とした在り方です。働き方改革といっても、長時間労働を是正したから社員が辞めないということではないんです。社員を幸せにしたい、ただそれだけです」と、代表取締役の福留氏。同社は育児・介護休業やテレワークなどの制度・システムの導入だけでなく、それを実現させるための仕事のやり方、そのための人と人との関係を築く、「チームで支え合う働き方」を進めています。



◀育児休業を取得した営業の 琉勝貴さん(入社4年目)
▶代表取締役 福留進一氏

「入社3年目でしたが周囲の理解もあり、安心して育児休業を取得することができました。普段から連携体制が整っているので、休暇明けもスムーズに仕事に取り組みました」

どう働く?どう休む? 残業しないためにできる工夫って?

ファシリテーション! みんなで考えよう!

- グループウェアで資料やスケジュールを共有→業務効率化、時間短縮
- 社内アナウンス・定時退社状況の掲示 →定時退社の意識向上
- 作業能率向上のための研修や勉強会 →限られた人数での時間あたりの生産性向上

まずは、職場や家庭において、どう働いて、どう休めばいいのか、同僚や家族と共いろいろな意見を出して考えてみよう。老若男女が自分らしく、心豊かな毎日が送れる社会を実現するために…!

参考になる情報満載! 働き方・休み方改善ポータルサイト 検索