

働き方見直し研修

Withコロナの中での「働き方改革」対策

～年齢関係なく元気に仕事をするには～

2021年5月11日

Will人材経営コンサルティング株式会社

代表取締役

谷 進二

働き方改革

～一億総活躍社会の実現に向けて～

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

働き方改革全体の推進

働き方改革全体の推進

ポイント

I

労働時間法制の見直し

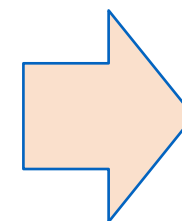
働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

ポイント

II

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

同一企業内における正社員と非正規社員の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。



見直しの
内容は次頁へ

出典：厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」

見直しの内容

①	残業時間の上限を規制します
②	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
③	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
④	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます（25%→ <u>50%</u> ） ▶ 中小企業で働く人にも適用（大企業は平成22年度～）
⑤	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶ 働く人の健康管理を徹底 ▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶ 労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を延長（1か月→3か月） ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑦	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である 「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにします ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化（罰則つき） ▶ 対象を限定（一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象）

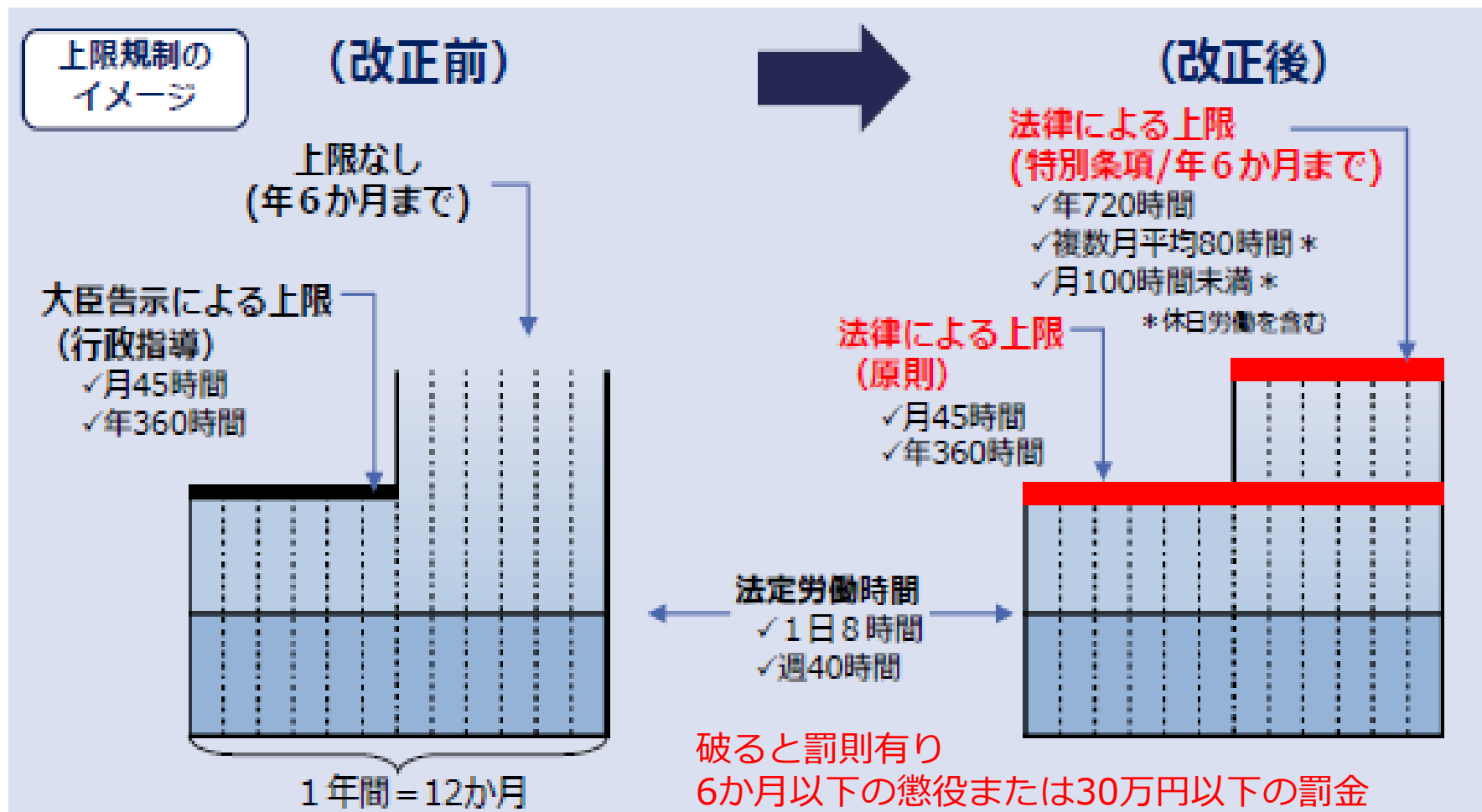


★生産性を向上しつつ長時間労働をなくすためには、これらの見直しとあわせ、

職場の管理職の意識改革・非効率な業務プロセスの見直し・取引慣行の改善（適正な納期設定など）を通じて長時間労働をなくしていくことが必要です。

このような取り組みが全ての職場に広く浸透していくよう、厚生労働省では、周知・啓発や中小企業への支援・助成を行っていきます。

働き方改革関連法【時間外労働の上限規制】



出典：厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

労働生産性とワーク・ライフ・バランスの向上が目的
労務時間管理を徹底する必要

「働き方」を変えて職場はどう変わるのか？

日々のルーティンワークに
追われる職場



「会社と個人の成長に向かっ
て何をしなければいけない
か」と一人一人が考える職場



働き方改革で労働生産性向上を達成

労働生産性

- 常時雇用の従業員 1 人が稼いだ付加価値額（≒粗利額）
- $(\text{付加価値} / \text{従業員数}) \times 100$**

売上高	・ 人件費	人件費	付加価値	純付加価値
	・ 賃借料 ・ 金融費用 ・ 租税公課	企業運営費		
	・ 配当金 ・ 内部留保等	経常利益		
	・ 減価償却費	減価償却費		
	・ 原材料費 ・ 部品費 ・ 外注加工費 ・ 運賃など製造経費	外部から購入した部分		

企業の付加価値額

≒労働生産性（1時間）× 1 人平均労働時間×従業員数

労働生産性向上策

1. 機械化、設備投資による効率性向上

- 生産効率の向上による
- モノづくり補助金、設備投資減税

2. IT投資・活用

- 業務の効率化、管理効率の向上
- 情報の共有化⇒ニーズに見合った商品・サービスの提供

3. 人材活性化

- 従業員の満足度をあげること
- 提案力・段取り力の向上⇒業務の効率化、シンプル化
- ニーズ把握力・提案力の向上⇒新製品の開発