



奈良産業保健総合支援センター

〒630-8115 奈良市大宮町1-1-32

奈良交通第3ビル3F

TEL : 0742-25-3100

FAX : 0742-25-3101

HP <https://www.naras.johas.go.jp>

Eメール info@naras.johas.go.jp

Vol. 41 2020年 春号

かわら版



「働き方改革」取組のヒント

厚生労働省 奈良労働局 労働基準部長

((株)ワーク・ライフバランス 認定ワーク・ライフバランスコンサルタント)

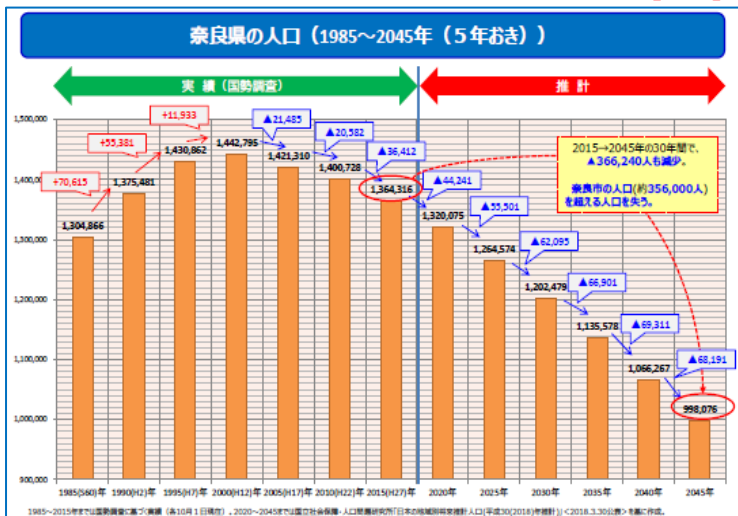
青木利彦

「働き方改革」の“目的”を、正しく理解していますか？

- 「働き方改革の目的とは、長時間労働の是正である。」と誤解されている方が多いようです。残業時間が短縮されても、働き方改革にはつながりません。
- 働き方改革の目的とは、①残業依存体質からの脱却、②多様な人材が活躍できる働き方の実現、であります。「長時間労働の是正」は、この目的を実現する上での“通過点”に過ぎません。
- では、なぜ「働き方改革」に取り組むのでしょうか。
それは、日本が抱える深刻な「人口減少」「少子高齢化」が大きく関係しています。

さらに加速する人手不足

【図1】



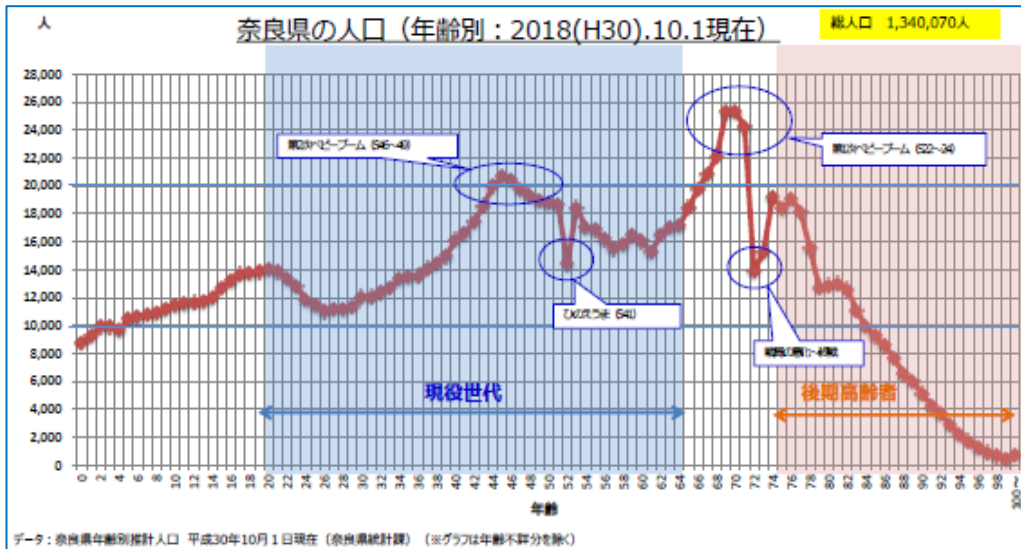
- 奈良県の総人口は、直近の国勢調査が行われた2015年10月の段階で約134万4千人でしたが、2045年の推計人口は約99万8千人と、2015年から2045年までの30年間の減少幅は約36万6千人で、奈良市の人口(約35万6千人)を上回る規模で人口が減少します【図1】。
- では、どの年齢層がいちばん減少するのか…。それは20~64歳の「現役世代」で約29万人。総人口の減少幅36万6千人の79%を占めているのです。

- このような状況ですから、いまの仕事を「人口減少期に合った仕事の仕方」に変えていく必要があります。コンビニ・外食チェーンなどでは営業時間の短縮や元日を休業するなどの実験を始めています。人手に余裕のあった1980~90年代のビジネスモデルを維持することは、もう限界にきています。

社員誰もが「時間的制約」を抱える可能性が…。(フルタイムで働ける社員が激減する)

- 人手不足に加え、今後、人口に占める高齢者の割合が高まることにも留意する必要があります。
- 奈良県の人口は、70歳代前半の「第1次ベビーブーム世代」と、40歳代半ばの「第2次ベビーブーム世代」の2つの人口ピークがあり【図2】、あと2～3年で第1次ベビーブーム世代が、要介護率が1割を超える70歳代後半のゾーンに入ってきます。

【図2】



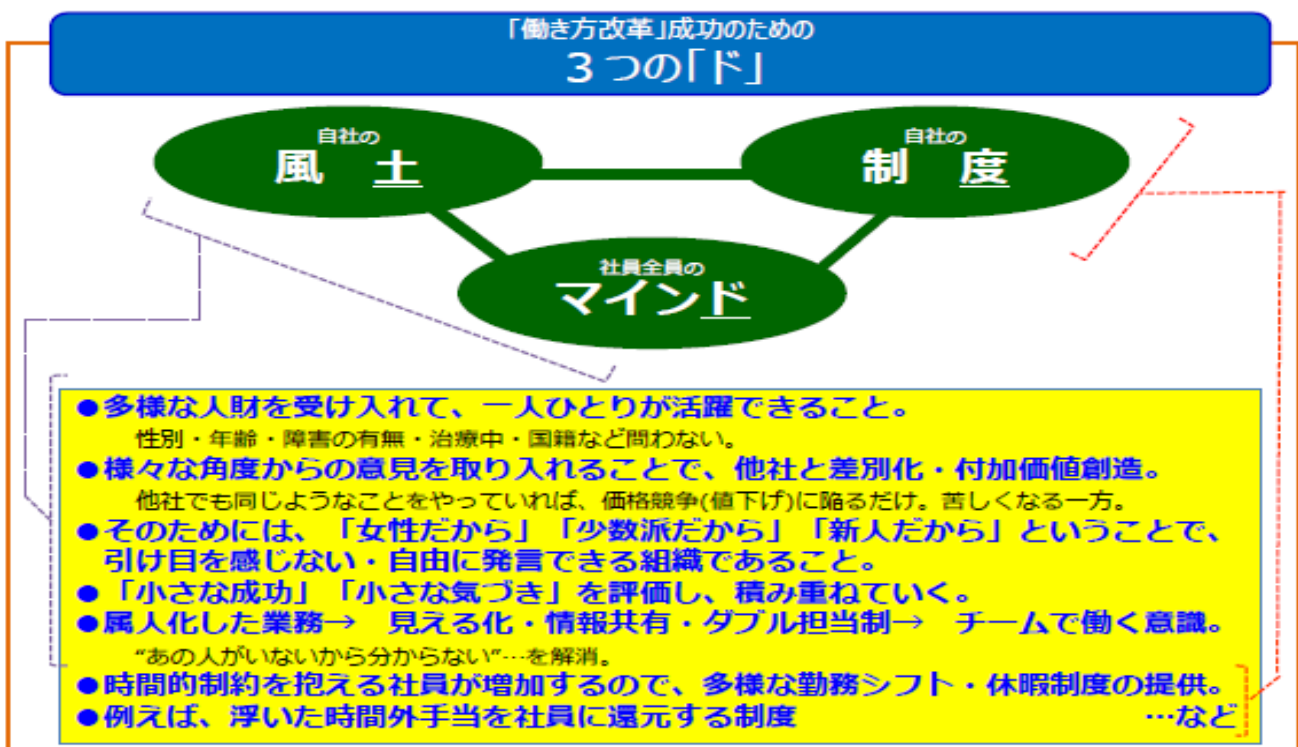
- 現状でも「介護人材の不足」が叫ばれていますが、前述のとおり、今後、要介護人口の大幅な増加が見込まれますので、皆さんの職場でも今後、親の介護のため短時間勤務などをせざるを得ない社員が急増することが考えられます。

- 育児と違って、介護は突然やってきます。想像してみてください。あなたと席を並べる社員が、明日から突然親の介護を理由に出勤できなくなるとしたら…。

働き方改革成功のための「3つのド」

- 人手不足が進む中、目指すべきは「ダイバーシティ経営」。多様な人財を揃えることです。つまり、性別や年齢などにかかわらず、育児・介護で時間的制約を抱える人など、様々な人が活躍できるよう働く環境を整えることです。また、属人化した仕事を見直し、仕事の見える化・情報共有を進め、個人ではなくチームで仕事をする意識を高めることも重要です。

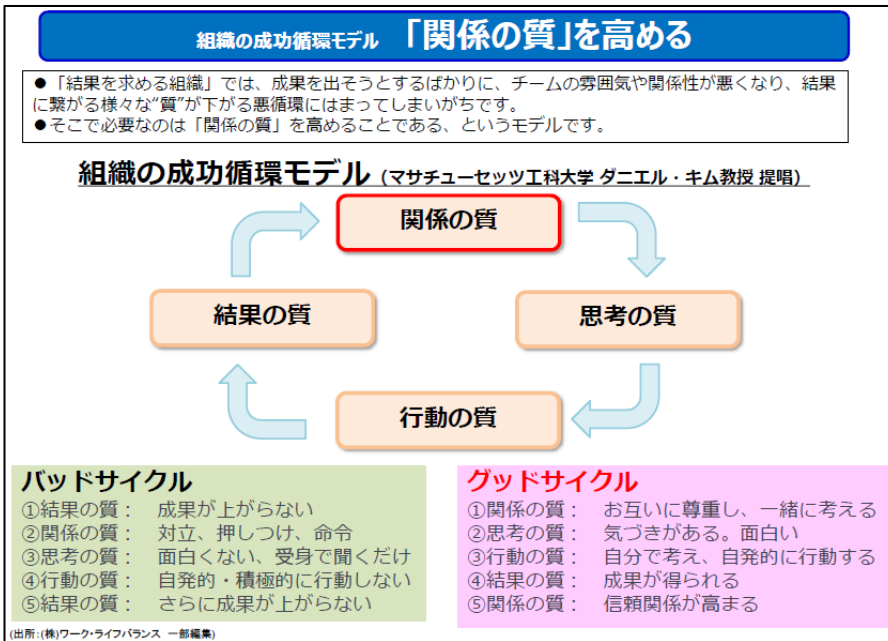
【図3】



- 働き方改革に早くから取り組んで成果を出している企業の多くは、「顧客満足度」よりも「社員満足度」を優先する方向に舵を切っています。これにより、①社員がゆとりをもって働き→ ②社員の「生活」の中での気づきが→ ③品質向上・サービス向上、さらに新商品・新サービスの提供につながり→ ④結果的に「顧客満足度」が上がる・業績アップ…、という“好循環”サイクルに入っています。
- 働き方改革の実現に向けては、自社の「制度」「風土」と社員全員の「マインド」、この3つの『ド』がカギとなります【図3】。

社員間の「関係の質」を高める

【図4】



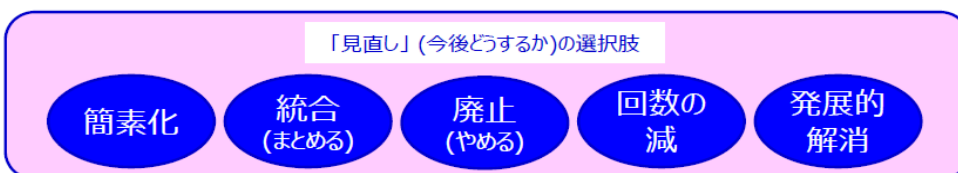
- 働き方改革に取り組む上で、社員間のコミュニケーションは大変重要です。
- Google が、自社の社内調査で「生産性の高いチームにはどのような共通点があるか」を調べたところ、自分の意見が笑われない・拒絶されない・叱られないという「心理的安全性」がメンバー間で共有されたチームだったそうです。このチームの特徴として、「メンバー一人ひとりの発言量がほぼ同じ」「人の気持ちに対する感受性が強い

い・共感する」という特徴があったそうです。

- 多様な人財を揃え、様々な角度からアイデアを出してもらう上でも、チーム内での「関係の質」が大変重要です【図4】。「関係の質」を高めることは、メンタル不調の防止にもつながります。

自社でこれまでやってきた仕事・会議・行事などを「見直し」

- 前述のとおり、人手不足は今後さらに加速して行きます。これまで行ってきた仕事・会議・行事など、個々に見直し(=ムダ取り)をしてみましょう。



ご相談無料。「奈良働き方改革推進支援センター」をご利用ください。

中小企業の働き方改革を支援するため、奈良労働局では「奈良働き方改革推進支援センター」を開設(奈良県社会保険労務士会に委託)しており、社会保険労務士が電話・メール・来所による相談などに無料で対応しています。お気軽にご利用ください。

フリーダイヤル 0120-414-811 (平日 9:00~18:00。但し年末年始を除きます)

奈良 働き方改革

で

検索

職場におけるハラスメント関係の法律、指針の制定・改正

職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務とする「改正労働施策総合推進法」が令和元年6月5日に公布され、令和2年6月1日（中小企業は令和4年4月1日）から施行されることとなっています。

なお、職場におけるパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的な内容等については、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年1月15日厚生労働省告示第5号）において示されています。

その指針において、職場におけるパワーハラスメントとは、次の3つの要素をすべて満たすものとされています。

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）



また、セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上を図ることを目的に男女雇用機会均等法、育児・介護休業法も改正され、同じく本年6月1日から施行されます。

- ① 国・事業主・労働者の責務の明確化（パワハラ、マタハラも同様）
- ② 事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止（パワハラ、マタハラも同様）
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への協力を求められた場合、これに応じる努力義務
- ④ 調停の出頭、意見聴取の対象者の拡大（パワハラ、マタハラも同様）

・・・など

さらに、今回の法改正に伴い、`セクシュアルハラスメントに関するハラスメント防止のための指針（いわゆる「セクハラ指針」）、及び `妊娠、出産等に関するハラスメント防止のための指針（いわゆる「マタハラ指針」）、も一部改正されています。

◎ 各種ハラスメントはメンタルヘルス不調や休職の大きな要因となることから、奈良産業保健総合支援センターでは、このような機会をとらえ、ハラスメント関係の法律、指針等の解説を内容とします産業保健研修会を奈良労働局のご協力を得て次のとおり計画していますので、併せてお知らせします。

研修テーマ **「ハラスメント防止関係法・同指針等の解説」**
研修日・時 令和2年6月16日（火）午後2時00分～4時00分（120分間）
講師 奈良労働局 雇用環境・均等室 ご担当者
会場 奈良商工会議所 4F中ホール（奈良市登大路町36-2）
※ 申し込みは、当センターホームページ又は研修案内の申込書にてお願いします。
※ この研修は、日本医師会認定産業医研修の単位取得はできません。

〒630-8115 奈良市大宮町1丁目1番32号 奈良交通第3ビル3階
独立行政法人労働者健康安全機構 奈良産業保健総合支援センター



電話：0742-25-3100 F A X：0742-25-3101

Eメール：info@naras.johas.go.jp