

■総務部からのお知らせ

《「働き方改革」とは？ 取り組みの背景と目的》

労働環境の改善は、企業だけでなく、今や国全体にかかる課題です。

安倍晋三首相は2016年9月、内閣官房に「働き方改革実現推進室」を設置し、働き方改革の取り組みを提倡しました。

■働き方改革とは■

「一億総活躍社会を実現するための改革」といえます。

一億総活躍社会とは、少子高齢化が進む中でも、「50年後も人口1億人を維持し、職場・家庭・地域で誰しもが活躍できる社会」です。

■働き方改革の背景■

今のタイミングで一億総活躍社会を目標に掲げた背景には「生産年齢人口が総人口を

上回るペースで減少していること」が挙げられます。
労働力の主力となる生産年齢人口

(15～64歳)が想定以上のペースで減少しているのです。

このままでは、国全体の生産力低下は避けられないとして、内閣が本格的に「働き方改革」に乗り出したのです。

■働き方改革のポイント■

- ① 働き手を増やす(女性・高齢者の就労促進)
- ② 労働生産性を上げる(効率的かつ能率的な業務・組織創り・質の高い仕事)
- ③ 働きやすい労働環境(福利厚生・人間関係・働きがい)

〈働き方改革を実現するには〉

働き方改革の概要は上記のように伝えたとおりですが、政府が推進する「働き方改革」は、今や多くの企業の共通課題となっています。

改革の例としては、「長時間労働の解消・残業時間の削減・年間休日数・定年引上げ・再雇用・フレックス・職場環境・従業員の成長・モチベーション維持・業務の効率化・育児との両立・介護との両立」などたくさんありますが、企業によって業種・方針・環境・規定・意識などが異なり課題はさまざまです。

現場の実情や実態を無視した働き方改革は、業務に支障をきたすことにより、お客様へのサービスの低下を引き起こすこともあり、時として社員の「働きがい」をも阻害して、逆に生産性が低下してしまうことも考えられます。

大事なことは改革の目的を明確にし、自社に必要な施策を見極める必要があるという点です。

また、改革を計画し実施するのは企業ですが、実現するには、社員一人ひとりの理解と協力が絶対に必要です。

当社においても、「働きがい」を高めながら、社員の働き方や組織のあり方を変えることが生産性向上にどう寄与するのかしっかりと判断して、改革を進めていく必要があると考えます。

