

能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、両者間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

◆だからと言って安直に「働き方改革」を進めると・・・長時間労働の是正は、それだけでは仕事量は減らず、仕事は過密に。

一方、働く社員は残業減で実質給与は減少、仕事を賄う求人を行うも人手不足、社員の不満は増大、業績は低迷。非正規社員の処遇改善も意識改革や業務改善とセットで取り組まないと、それだけでは単なるコスト増。

◆企業が働き方改革に取り組む目的

企業が自分の会社で働き方改革に取り組むには社員のやる気と生産性を向上させ、活力ある職場を実現し、事業の持続的な成長を促進することを目的に行うべき。その結果として、長時間労働の是正や、同一労働同一賃金がなされるべきではないでしょうか。

◆働く制度の整備

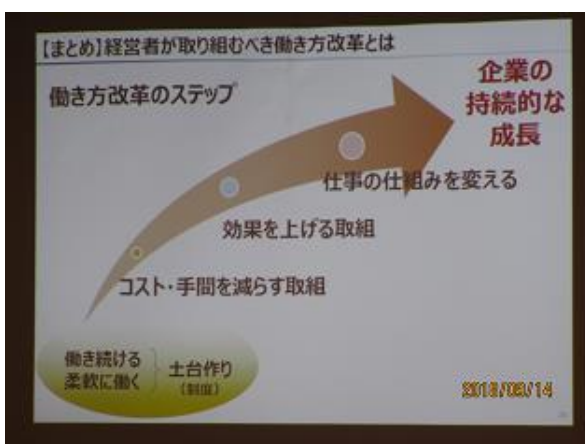
休暇、休職、短時間労働制度、離職した社員の再雇用制度が有効です。

◆働くシステムや仕組みを整備

- ①どこでも仕事をできるようにするーモバイルワーク
- ②単純作業を手放すー定型業務の自動化
- ③本業以外のことをプロに任せるー業務のアウトソーシング

◆(まとめ)経営者が取り組むべき働き方改革とは

1. 土台作り(制度整備)
働くための制度を改革し「社員のマインドを上げ」「チームとしての活力を上げる」
2. 業務改善やシステムの導入により
 - ・コスト、手間を下げる取り組み
 - ・増収(効果を上げる)に向けた取り組み最終的には仕事の仕組みを変え、世の中のトレンドに応じて事業を成長させることを目指してはいかがでしょうか。



■今日は弊社の取り組みを交えながら紹介してきましたが、皆様の会社での働き方改革の参考になれば幸いです。ご清聴ありがとうございました。