

多様な働き方

多様な正社員、パート、アルバイト等

育児や介護など家庭の事情等によりフルタイムでは働けなくても、有能な人はたくさんいます。また、特定の業務に特化して高い専門性を活かすことを希望する方もいます。働く人のライフスタイルや保有するスキルを柔軟に組み合わせ、活用していくことがこれからの課題となります。

正社員

いわゆる正社員 ▶ 期間の定めなし・フルタイム・職務内容の限定なし・時間外や休日も就業可

職務限定正社員 ▶ 業務内容が限定的

時間限定正社員

所定労働時間限定正社員

▶ 残業なし

曜日限定正社員

▶ 土日の勤務はなし、夜間勤務なし

短時間正社員

▶ 一定時間以上の就業はしない

※法的に明確な定めはありません

パートタイマー

▶ 正社員より時間が短い

アルバイト

▶ 臨時的

非正規社員

「多様な正社員」のメリット

業務や時間を限定することで多様な人材を確保しやすくなります。また、育児や介護など家庭の事情等によりフルタイム勤務が難しく辞めざるを得ない従業員の離職を防止することができます。個人のライフスタイルや特性などが考慮されるため、自分にあった働き方が実現しやすい働き方でもあるのです。

職務限定正社員

個人のスキルや特性に合わせ職務を限定

高度な専門業務に限定

一級建築士、デザイナー、会計士

体力等による業務の限定

体力によりパフォーマンスに差が出る業務

資質による業務の限定

例) 対人は苦手…接客は無くしバックヤードのみ

短時間正社員

フルタイムではなく短時間勤務ではあるが、正社員並みの業務を遂行

1日の勤務時間が短い

1日6時間勤務(出勤日数は正社員と同様)

出勤日数が少ない

週4日勤務

※ライフスタイルの変化により、正社員 ⇄ 短時間正社員 の転換ができると人材定着しやすい

「パート・アルバイト」の活用

主婦や学生などパート・アルバイトには単純作業や定型業務だけを任せるといった世間のイメージがありますが、人材不足の昨今では、パート・アルバイトに活躍してもらうことが重要です。新入社員への業務指導や、勤務シフトの作成など、今まで正社員が行っていた業務の一部を担ってもらうことで人材を有効に活用している企業も見られます。大事なのは、しっかり教育を行い、自身にレベルアップを実感してもらうことです。

「業務の棚卸し」で業務の区分けとキャリアアップの仕組み

単純作業定型業務

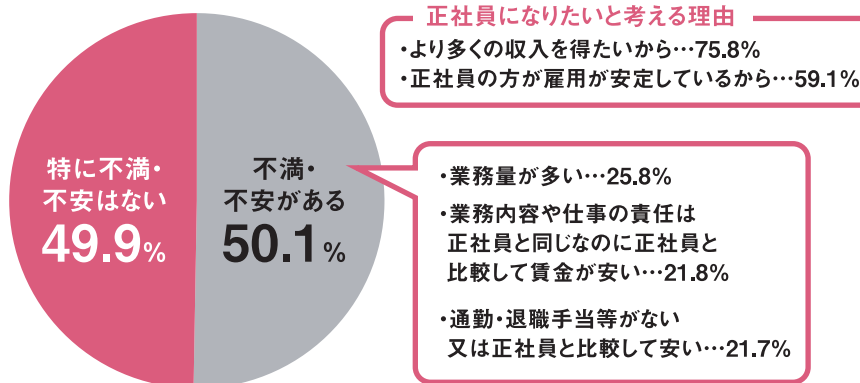
習熟に応じ教育し、
業務を変えていく

難易度の高い業務
経験を有する業務

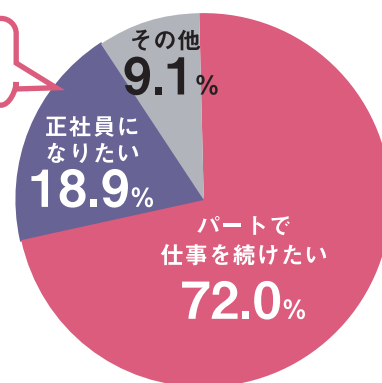
● パートタイムの就業意識

出典:パートタイム労働者総合実態調査の概況(平成28年)
(厚生労働省)

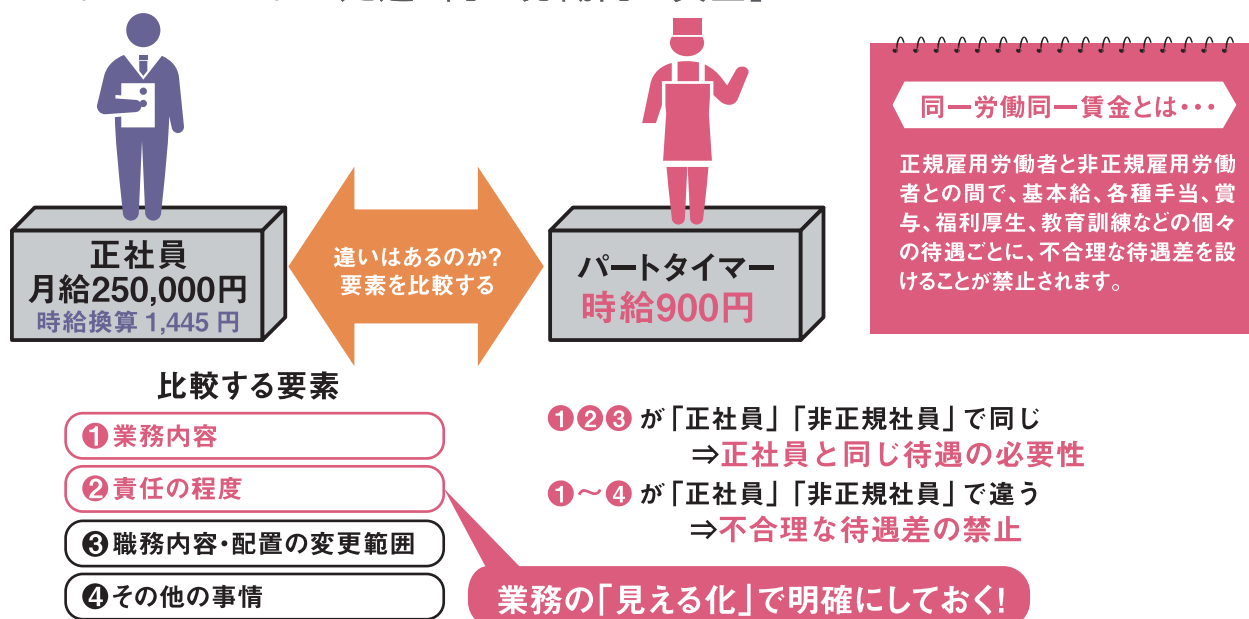
今の企業や仕事についての不満・不安



今後の希望する働き方



● パート・アルバイトの処遇「同一労働同一賃金」(施行2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日適用))



● 環境やライフスタイルを把握し、より柔軟な勤務を可能にする

主婦パート	家族の状況	子供の有無と年齢…帰宅時間、長期休暇(夏冬)の対応、 学校行事、今後の正社員化の検討 親等のサポート …突発事態への対応 所得制限 …勤務時間の上限算出
学生バイト	サークル・ゼミ 進路希望	バイト以外の活動との両立 就職活動へのサポート、正社員化の検討
高齢者	健康状態	通院、服薬 …対応が難しい業務はあるのか、一時的な健康不良への対応

主婦や学生は、本人やお子さんの在籍学年により、勤務可能な時間帯も変化します。また、高齢者の健康状況も一年で大きく変わることもあります。ライフスタイルの変化に応じ勤務体制も見直しができるよう、定期的に面談の機会を設けるのもおすすめです。

● 福利厚生の検討

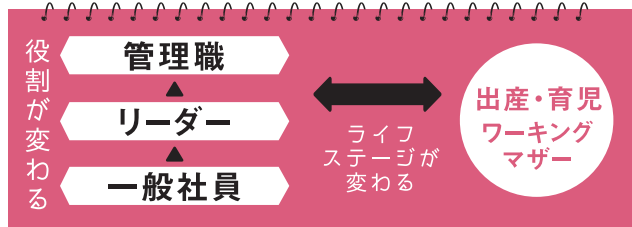
▶ 正社員だけでなく、パートにも対象を拡大できる取組例

- 表彰(勤続年数、仲間へのサポート、売上達成等)
 - 社員旅行や行事への参加
 - 会議や研修への参加
- 学生バイトや高齢者では、働くうえで、金銭以外に「つながり」を重視するというデータがあります。

女性が働く上でのチャンスを前向きに捉え、長く安心して働き続ける環境を整えるには「役割が変わるとき」、「ライフステージが変わるとき」この2つの転換期を支援することが大切です。

▶ 「役割が変わるとき」を支援する

女性だから「しない」「させない」といった、区別をしない。何故、選ばれたのか(〇〇な行動を評価、△△を期待して貴方を選んだ)、どんな役割なのか(してもらいたいことは今までとは違うよ)をしっかり伝え、上司として定期的なミーティングなどでサポートする。



▶ 「ライフステージが変わる時」を支援する

「働き続けたい」と思っている女性労働者が働き続けられることが重要です。出産・育児などライフステージが変わるときには、「女性労働者」と「職場・会社」の両方へのサポートが大切です。

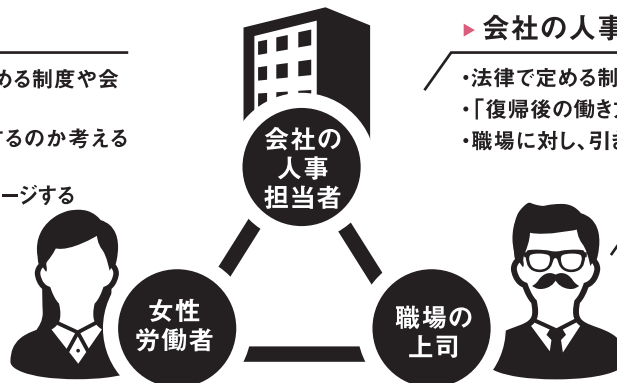
● 妊娠～出産～育休～ワーママ期「女性労働者」と「職場・会社」の接点を設ける

▶ 女性労働者

- ・産休育休について法律で定める制度や会社の制度を理解する
- ・自分がどのような形で休業するのか考えをきっかけにする
- ・出産後の働き方についてイメージする

▶ 会社の人事担当者

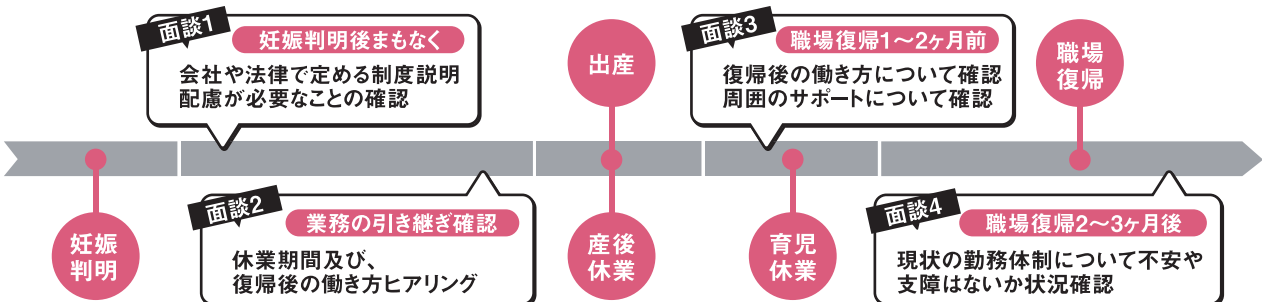
- ・法律で定める制度や会社の制度を伝える
- ・「復帰後の働き方」への意識を促す
- ・職場に対し、引き継ぎや業務標準化の必要性を促す



▶ 職場の上司

- ・女性労働者の状況を理解する(体調、出産時期、今後の勤務希望)
- ・自社の制度を理解する(産休、育休、出産後)
- ・職場で取り組むべき事項を把握する(引き継ぎ、配慮)

● 面談



● 産休・育休中の接点をつくる

長期で会社を離れていると、復帰時に「会社はどう変わっているのか」「周囲に受け入れてもらえるのか」不安になるものです。定期的に会社との接点をつくり、「戻る場所がある」と安心して復帰を迎える環境をつくりましょう。

▶ 休業期間中の来社

社会保険等の手続きのために来社していただき、ご本人とお話する接点を設けるのも一つ(来社は強制ではありません)。職場の同僚や上司と、互いの近況を共有します。

▶ 休業中従業員へのお手紙

来社が難しい場合でも、育児休業中の手続きで郵送やメールで書類のやりとりをする際に、社内報を同封したり、会社や同僚の近況をちょっとつけたす。

● 再雇用制度

育児や介護など家庭の事情で、やむを得ず「退職」した従業員を、再度雇用する制度。会社の風土や文化も理解し、従前の勤務で培ったスキルも活かせるなど、即戦力として活躍できるため注目されている制度です。

外国人雇用は働き方改革の実現に向けた取り組みのひとつであるダイバーシティの推進の一つです。

グローバル競争においては、高度な技術、知識を持った外国人材の積極的な受入が必要です。また、今後の労働力人口の減少により新たな外国人材の受入も検討されています。

● 日本で働くことができる外国人とは

外国人の方は、出入国管理及び難民認定法(略して「入管法」といいます。)で定められている在留資格の範囲内で日本で働くことが認められています。

専門的技術的分野

・通訳・料理人・教師等

身分又は地位

・日系人などの定住者
・永住者
・日本人の配偶者等

技能実習

・開発途上国への技術移転

特定活動

・EPAに基づく外国人看護師、
介護福祉士候補者
・ワーキングホリデー等

資格外活動

・留学生等のアルバイト等
(週28時間以内)

▶ 専門的技術的分野の採用

「専門的・技術的分野の在留資格」で県内で働く外国人は平成29年度10月末で2792人にのびります。料理人や、外国語学校の教師だけでなく、自国の教育機関で専門的な教育を受けた技術者や、海外向け商品の営業などの仕事で活躍する外国人も増えています。

▶ 留学生の採用

現在、日本では26万人を超える留学生が学んでいます。その数は年々増加傾向にあり、多くの学生が卒業後は日本で就職を希望しています。留学生向けのインターンシップや合同会社説明会なども実施されています。

留学生の資格外活動



資格外活動の許可を受けること
(東京入国管理局高崎出張所等)



原則、週28時間以内
(学校の長期休暇の場合は40時間以内)



複数の企業で働いても
上限時間は変わらない

● 外国人雇用の注意とコツ

▶ 在留カードによる確認



外国人を雇い入れる際には「在留カード」等により、就労が認められるかどうかを確認してください。

▶ 労働基準法の適用

外国人労働者にも労働基準法等は適用されます。外国人であることや宗教などによって処遇に差をつけることは禁止されています。

▶ 外国人雇用状況の届出

外国人(特別永住者等を除く)を雇用する経営者は、雇入れ、離職の際に、その氏名、在留資格などについて確認し、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。

▶ 生活面のサポートと母国文化への理解

外国人にとって、日本での生活は初めてのことはかりです。仕事だけでなく、買い物や住居の使い方などの日常生活のサポートが必要です。また、外国人の母国の習慣、宗教を理解し尊重する必要があります。

▶ キャリアプランの明示

日本の雇用形態は、仕事と賃金との関連が不明確です。外国人の多くは、このような日本型雇用に慣れていません。求められている仕事内容、将来得られる知識や経験をはっきり示し、評価・処遇システムを整えることが外国人定着のポイントとなります。

● 高齢者活用の方法

▶ 定年延長

正社員としての期間が延長されるため、モチベーションを維持しながら働いてもらうことができます。また、ライフプランに合わせ、定年を選択できる「選択定年制」を導入することも検討してみましょう。

▶ アウトプットに合わせた処遇制度を設ける

高齢者の職務、職責に合わせて賃金を設定することで企業、従業員の両方が納得して働くことができます。

▶ 高齢者に合わせた設備、工具、道具の開発

職場の問題点を洗い出し、高齢者の目線で作業動線、作業方法を再検討してみましょう。高齢者が使いやすいものは、それ以外の人も使いやすいはずです。

▶ 高齢者のライフスタイルに合わせた働き方の検討

高齢者は、健康状態、体力、家庭環境が個々に大きく異なります。2人で1人分のシフトをこなす、朝・夕など子育て期の人にとって働きにくい時間帯を高齢者が担当するなどを検討してみましょう。

ex 高齢者と主婦パートの組み合わせ

主婦	扶養の範囲内で働きたい	朝	日中	夕
高齢者	一日中働くのはキビシイ! 自分の自由な時間もほしい	×	◎	×

注: 朝(主婦)は「家族の朝食準備 子供の送り出し」のため、夕(主婦)は「夕食準備 子供のお迎え」のため。高齢者は朝と夕は「◎」、日中は「◎」。

介護施設の例
1日を通して人の確保が必要

▶ 高齢者の技能伝承

特定の年代の人が少なく技能や経験の伝承がうまくいっていないケースがあります。技能や経験を持った高齢者と若い従業員をペアにする仕組みを検討しましょう。「オレの背中を見て覚えろ!」ではなく、業務の「見える化」を行い誰でもその業務を行えるよう技能伝承をすることがポイントです。 **P6参照**

● 高齢者雇用の注意

<h3>安全対策</h3> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 職場内の段差をなくす ✓ 機械のボタンを大きくする ✓ 注意事項を大きな文字で書く 	<h3>繰り返し伝える</h3> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 伝えたいことは繰り返し伝える ✓ 文字で書いて掲示する
<h3>よく話し合う</h3> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 期待する成果、責任や権限、処遇をしっかりと伝える ✓ 一緒に働く同僚たちにも本人の役割・立場をよく理解してもらう 	<h3>健康チェック</h3> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 法律を上回る健康診断を推進 ✓ 社内の運動サークルなど楽しみながら健康づくりができる仕組み

高齢者が働きやすい職場 = 他の人も、働きやすい職場

● (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部

専門家に相談しよう!

専門家による高齢者が活躍できる職場をつくるための相談助言・提案、具体的な改善対策の企画立案、高齢者のモチベーション向上のための研修などのサービスを受けることができます。

⇒本誌裏面の各種相談窓口へ



人材確保に向けて

求人広告作成のポイント

求人広告において何よりも大切なこと、それは「ターゲットとなる人材を明確にする」ことです。具体的に企業のどの部分の業務を、どのような資格や資質をもった人に、どれだけの人件費をかけて従事してもらうのか等、求める人材に焦点をあてた求人を行うことです。

「苦勞して正社員を採用したが、入社後1ヶ月でやめてしまった」、中には「1週間でやめてしまった」という事例がよくあります。それは求人の際の募集情報と入社後の実際の仕事内容や待遇などにミスマッチが発生していることが原因のひとつと考えられます。ターゲットとなる求職者が「知りたい情報」を可能なかぎり正確に伝えることで、企業と求職者とのミスマッチを最小限に抑えることが可能になります。

● 求人広告作成のポイント

01 ターゲットを明確にする



職種・業務内容・勤務時間帯・資格・キャリアなど欲しい人材を具体的に定めましょう。

02 ターゲットに合わせた媒体を選定する



各種媒体にはそれぞれ特色があります。募集しようとする職種や雇用形態などにより媒体を選定しましょう。

03 訴求ポイントを詳細にする



仕事・業務の内容、1日の仕事の流れ、一緒に働く仲間や先輩インタビュー、待遇・福利厚生・給与など。

▶ ターゲット(求める人材)を明確にする

例えば「営業職」を採用したい場合、業界経験とキャリアがあり、最初からバリバリ売上をあげる人材は、どんな企業でも欲しいことでしょう。しかし、そんな人材を月給16万円で採用しようとするのは、非常に困難と言わざるを得ません。ならば月給16万円で働きたいと考える未経験の若年層などにターゲットを切替えるか、或いは、どうしてもキャリアのある人材が欲しいければ給与・待遇面なども含めて見直す必要があると考えられます。

いずれの場合にも仕事内容、勤務時間、待遇などはしっかり伝える必要があります。具体的には職種・雇用形態・業務内容(1日の仕事の流れなど)・勤務時間帯・資格・キャリア・給与などを明確にし、企業として「どんな人を採用したいのか」をより具体的にしていくことです。

▶ ターゲットに合わせた媒体を選定する

全国には170以上の求人情報媒体が存在すると言われていています。またSNS・動画などを活用したネット求人媒体が次々と誕生し、いったいどの媒体を利用すれば良いのか分からないというケースも多く見受けられます。まずは媒体の特徴をつかみ、業種・職種、雇用形態などにあった媒体の選定を行ってください。

媒体選定の際に
最低限行って
頂きたいこと

- ・各媒体営業担当から媒体の特徴や、媒体の強み・弱みを聞く
- ・検索エンジンを使用し、実際にその媒体をネットで検索してみる
- ・どのような業種・職種・雇用形態の求人が掲載されているか確認してみる
 - ▶ 掲載されている業種に偏りがなかなど特徴をつかむことができる

たとえば検索エンジンで「群馬 営業 求人」などと欲しい職種を検索してみて、検索上位に検討している媒体がすぐに見つかるかなど、参考にするとう良いでしょう。徐々に媒体の特色がつかめてくるはずです。

▶ ターゲットに向けラブレターを書く

求職者が知りたいと思っている募集情報の上位に、「仕事・業務の内容」、「一日の仕事の流れ」、「給与体系」があげられます。これらの情報をより詳細に明記することで求職者が応募しやすくなるというデータもあります。また重要視される情報であるために、この部分に求職者と企業のズレが生じると、入社後ミスマッチが生じ、早期離職の原因となりやすいので注意が必要です。その他、一緒に働く仲間や先輩インタビューなども応募意欲を高める情報となり、待遇・福利厚生や給与システムなど、求職者のメリットとなる制度は積極的にアピールしたいポイントです。「ターゲットとなる求職者にラブレターを書く」イメージで募集情報を表記しましょう。「誰でも良いから付き合っ」という内容で心を動かされる人はきっと少ないのではないのでしょうか。

● 表記例

仕事内容をより詳しく

今までの表記

倉庫内での仕分け・ピッキング作業 簡単な軽作業! 休憩もあります。

改善

**重量物の有無、
取り扱い品目など具体的な表記**

冷蔵倉庫内で主に500g~1kgの食料品を仕分け・ピッキングするお仕事です。注文書を見ながら商品棚から品物を探し店舗ごとに仕分けします。最初は先輩と2人1組でスタートするので食料品に詳しくない未経験の方もご安心ください。

改善

**1日の仕事の流れが
おおまかに分かる表記**

8:50 ~ 9:00 朝礼
9:00 ~ 10:30 ピッキング・仕分け作業
10:30 ~ 10:40 休憩
10:40 ~ 12:00 ピッキング・仕分け作業
12:00 ~ 13:00 休憩
13:00 ~ 15:00 整理・入庫受入れ
15:00 ~ 15:15 休憩
15:15 ~ 17:00 データ入力・伝票整理

給与を明確に表記

今までの表記

月給18万~25万円+諸手当

改善

**25万円になる場合の
条件を明確にする**

入社後、3ヶ月の研修期間中に、当社の職務規定と同様の技能・経験が3年以上あると判断できる場合は、月給25万円からスタートいたします。

改善

諸手当の内容を明記する

+交通費(上限2万円/月)
+車両手当(2万円/月) など

● ハローワークインターネットサービス 検索

全国の求人票が検索できます。地域や職種で絞って検索もできるので同業種の休日、労働時間、手当の種類や賃金水準などの就業条件を把握することができます。仕事内容はどのような表記が魅力的なのか、会社としてどんなアピールが響くのか...自社の求人票を作成するにあたり、求職者の気持ちになって他社の求人票を見ることが採用活動の参考になります。

● ハローワーク・ ジョブカフェぐんま

専門家に相談しよう!

企業が求める人材や職務内容をヒアリングした上で、求職者とのマッチングをします。就業・採用、定着に関する様々なサービスを1か所でまとめて受けられる公共の施設です。求職者のニーズや求人動向などのアドバイスも受けられるので、是非足を運んでみてください。

⇒本誌裏面の各種相談窓口へ

人手不足に悩む経営者にとって、生産性の向上は非常に重要な経営課題となっています。働き方改革を進める上でも、真っ先に考えなければいけない問題でしょう。そんな流れの中、ITを活用した社内設備環境づくりが注目を集めています。既存のPCやタブレット、スマートフォンを活用し、中にはワンコインで導入できるものもあるようです。

働き方改革での重要課題となっている長時間労働の削減。まずは「労働時間管理」をすることが最初の一步となります。従業員一人ひとり、部署ごとの労働時間、残業時間がどうなっているのか、経営者、管理職がしっかり把握することが大切です。

労働安全衛生法

事業主は、過重労働による健康障害を防止するため管理監督者を含めたすべての労働者の労働時間の状況を把握し、これを**記録**する義務があります

記録の方法

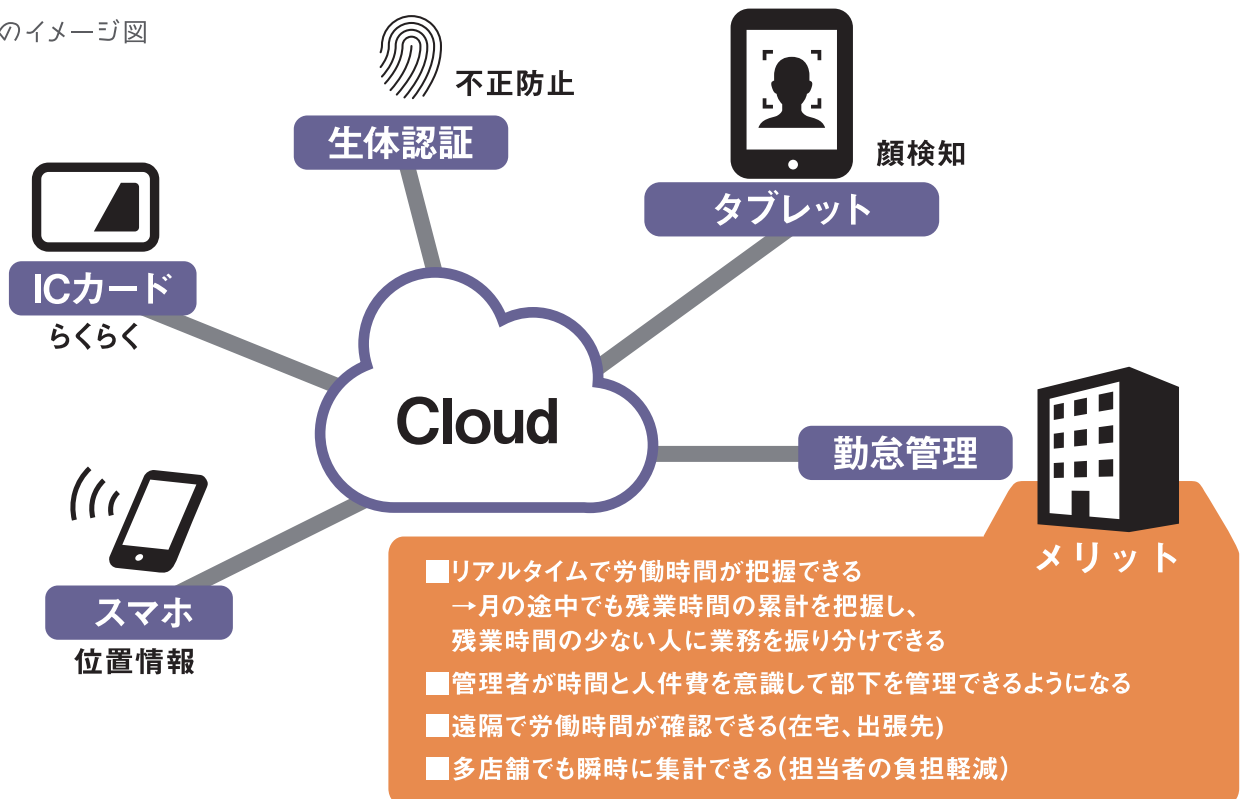
タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間等により客観的かつ適正に記録する

その他、適切な方法（現認等）

● クラウド勤怠管理

勤務状況の把握から集計・給与計算まで、勤怠管理には多くの手間がかかります。クラウド勤怠管理を導入すれば、磁気カードや指紋認証で打刻でき、集計もリアルタイム。給与計算ソフトへもデータ連携できます。また複数の事業所を管理する場合でもクラウドであれば一元管理できるので、大幅な事務労力の削減もできます。

全体のイメージ図



打刻

カードでも指紋認証でもOK!直行直帰もスマホから位置情報取得。

集計

日々のデータから自動集計。有給休暇の管理も、らくらく。

給与計算

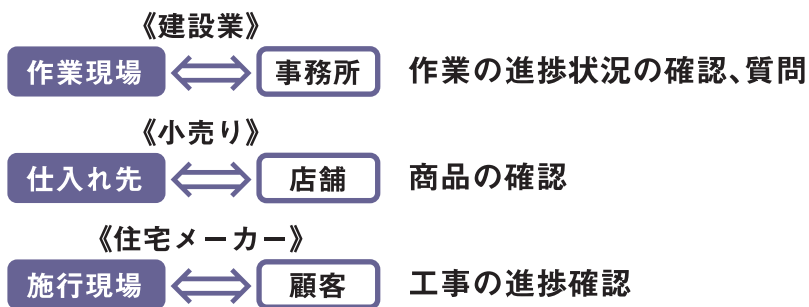
各種計算ソフトと連携。CSVで取り出すことも。

保管

勤務データを電子化。保管場所の確保は必要ありません。

● ビデオ通話

手持ちのスマートフォンのビデオ通話機能は、言葉では伝わりにくい状況説明に効果的です。今までは現場へ足を運んだり、何枚も画像ファイルを送付していたことが一気にリアルタイムで確認できるので効率UPにつながります。



● リモートモニタリングシステム

企業のパソコンを外出先でスマホ・タブレットから使うことのできるシステムです。PC画面がそのまま転送・表示され、ファイル・データのコピーは禁止されるのでタブレット・スマホには一切データは残りません。万が一端末を紛失しても、情報が流出する心配がありません。



● ファイル共有サービス

営業、接客、会議、打合せ、製造・建設現場等、あらゆるシチュエーションでのペーパーレス化の実現がコスト削減だけでなく、生産性の向上にもつながります。



● クラウド会議システム

拠点間会議など映像を介して行う「WEB」会議と会議資料をデータ化して行う「ペーパーレス会議」のどちらのスタイルにも活用できるのがクラウド会議システムです。移動時間や出張経費の削減、生産性の向上、さらにはコミュニケーションの活性化で、会議のカタチも変わります。



● IT導入化補助金

中小企業等の生産性向上、業務効率の改善、売り上げアップを実現するため、業務効率化や売上向上に資する簡易的なITツール(ソフトウェア、アプリ、サービス等)の導入を行う際の補助金制度。国の認定を受けたIT導入支援事業者(ベンダー・ソフトウェアサービス企業)が、ITツールの説明、導入・運用方法などのサポートから補助金の交付申請代理まで行います。

● 群馬県よろず支援拠点

生産性向上、経営改善等の経営課題の解決に向けて、IT活用、現場改善、経営改革それぞれの専門家が連携し一社に対してワンストップのアドバイスを無料で行っています。

専門家に相談しよう!

⇒本誌裏面の各種相談窓口へ

PC 業務効率 UP 小ワザ

ITの設備投資までしなくても、パソコン操作のちょっとしたノウハウや工夫で、「ほんのすこしの時間」を短縮することができます。たとえば一人1日10分の短縮であっても、1ヶ月に換算すると200分、1年に換算すると40時間分に当たります。40時間というのは通常の1週間の労働時間と同じ時間。小さな積み重ねですが、「やるか」「やらないか」では大きな違いがでるものです。

1日10分短縮



1ヶ月200分短縮



1年 40時間短縮



● 業務効率のはじめの一步として取り組みやすい「パソコンの小技」をいくつかご紹介します。

1. 単語登録

「じゅうしょ」と入力→

「群馬県前橋市・・・（企業の所在地）」

「でんわ」と入力→

「027-2・・・（企業の名前）」

「へいそ」と入力→

「平素より大変お世話になっております。」

「よろ」と入力→

「宜しく願い申し上げます。」

登録して便利な単語

・専門用語 ・漢字変換で出てこない名前

2. ショートカットキー

マウスを使用しないで、キーボードだけで操作ができるように

→ 上書き保存 (Save)

→ コピー (Copy)

→ ファイルやウインドウを開く (Open)

→ ファイルやウインドウの新規 (New) 作成

→ すべて (All) を選択

→ 検索 (Find)

→ 印刷 (Print)

3. メールのテンプレートを作成し、共有する

定期的に作成する内容のメールは、テンプレート（ひな形）を作成し共有して使う。その都度入力する手間が省け、個人ごとの内容のばらつき、抜けもれが無くなる。

→わざわざ最初から作成しなくても、各自の「送信済みメールフォルダ」からピックアップし、一番わかりやすいメールをテンプレートとして共有する。

件名：「〇〇（商品名）発注のご依頼」

株式会社〇〇〇〇
販売部 〇〇 〇〇 様
お世話になります。

私、株式会社△△△・総務部の赤城と申します。
この度はご多忙にもかかわらず、お見積もりをお送りいただき、誠にありがとうございます。
正式に発注をお願いいたしたく存じます。
念のため、注文内容を下記に記載いたします。

・商品名：〇〇
・数量：〇個
・納品希望日：平成〇〇年〇月〇日
・納入場所：〇〇県〇〇市〇〇町〇-〇-〇
引き続きご対応の程、何卒宜しくお願い申し上げます。

件名：「工事料金のお支払について」

株式会社〇〇〇〇
経理部 〇〇 〇〇 様
平素より大変お世話になっております。

さて、〇月〇日付けにて請求書をお送りいたしました。
工事料金の代金〇〇, 〇〇〇円ですが、お約束の期限の〇月〇日を過ぎました現在、ご入金の確認ができておりません。

ご多忙中につき、何かの手違いかと存じますが、どうぞご確認のうえ、早急にご送金くださいますようお願い申し上げます。
なお、本メールと行き違いでご送金いただいております場合は、なにとぞご容赦くださいませ。

最初の1週間ほど意識して使うようにすることで、自然と身につくようになるものです。パソコンのデスクトップにショートカットを貼り付けておくのも効果的。新人が入った際にもしっかりと引き継ぐこと。慣れてきて個人の中では「当たり前」のツールになっても、外からは見えない作業なので、新人に引き継ぐことを忘れてしまいがちになります。パソコンの入れ替え時の設定も同様です。

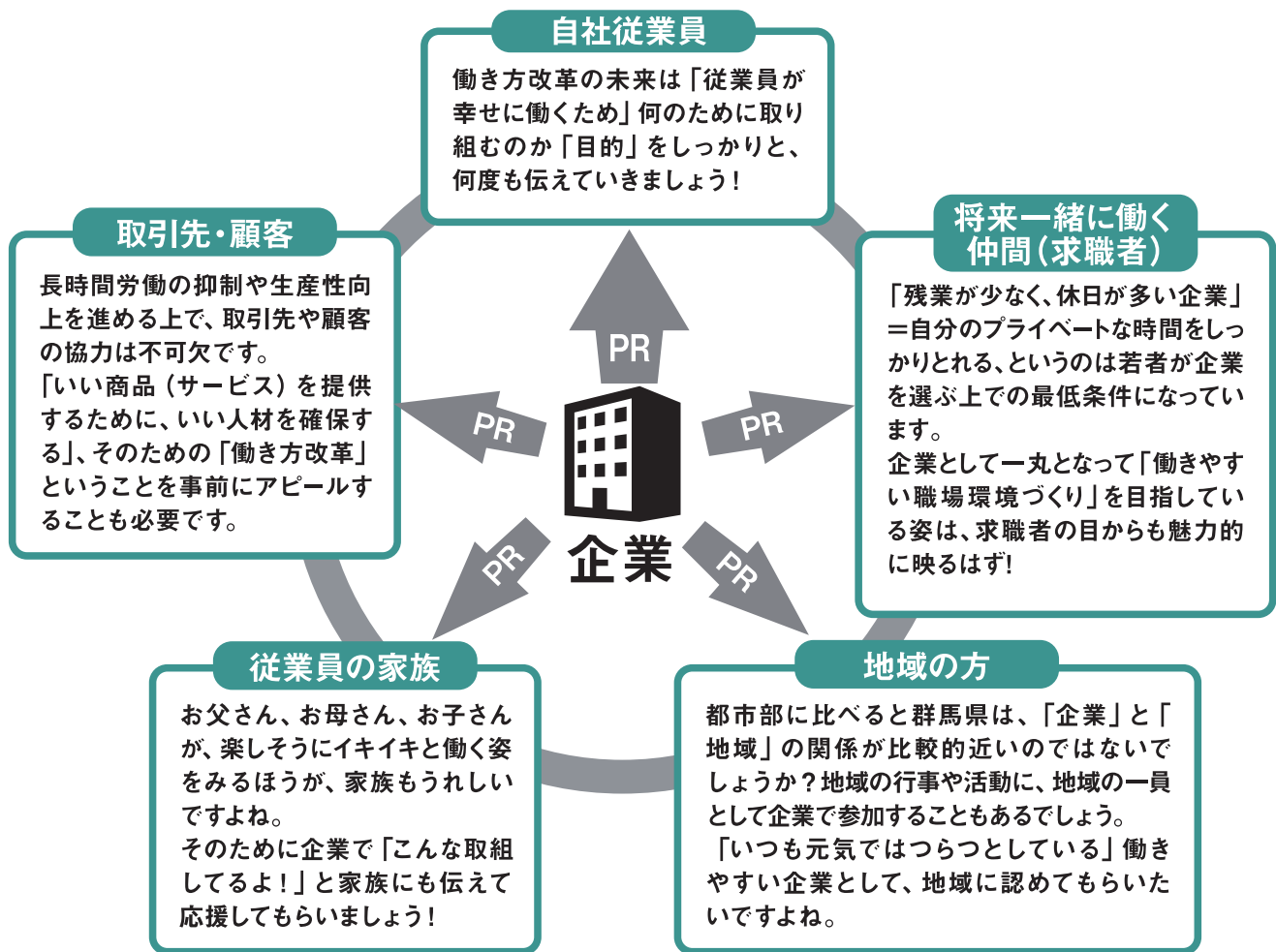
「個人」ではなく「職場」で、「一時的」ではなく「継続的に」行うことで効果は大きくなります。

自社の取組をPRする

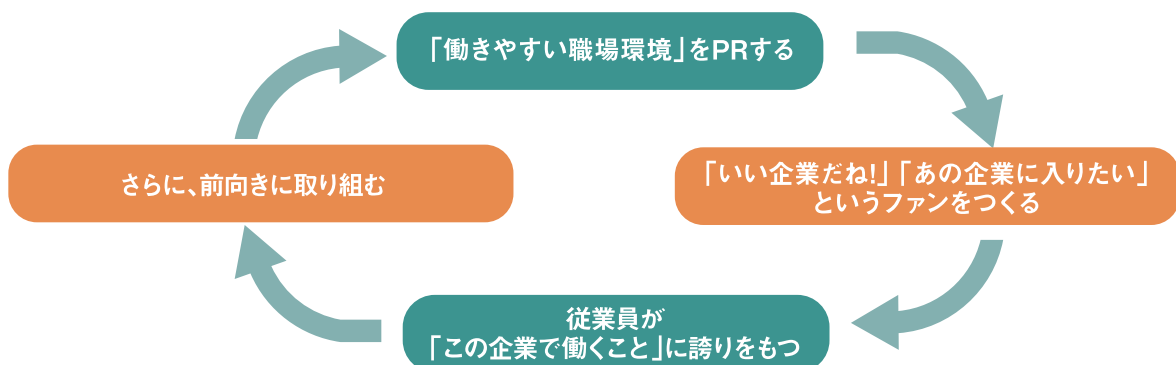
「働き方改革」を一過性のものにならないためにも、「どんな取組」を、「何のために(目的)」行っているのか、「見える化」してみよう。積極的にPRし、社内社外問わず多くの方に認知されることは、継続した取組につながります。企業の意識や風土が変わるには時間がかかります。自社の取組を継続的にPRすることは、「企業の姿勢」や「目指すところ」を根付かせるうえでも効果的!

「働き方改革」=「働きやすい職場環境」を整えるための取組でもあるので、優秀な人材を確保する上でも効果があります。

● 誰にPRするのか?



● 「企業のことが好き」な従業員の存在は、企業が成長する原動力に!



● PR方法

どんな取組をしているのか「見える化」すること。取組内容だけではなく、「何のために」やっているのか目的を伝える。



● 認証・認定制度(社外からの評価)

「働きやすい職場環境づくり」に取り組んでいる企業が、一定の基準を満たす場合には、群馬県や国の認定・認証が受けられます。

▶ 外部の認証・認定制度のメリット

- ・ 社会的評価のUP! ▶ 企業イメージ UP、求職者へのアピール
- ・ 公共調達による加点対象になることもある
- ・ 低金利融資の対象になることもある

▶ 貴社はどこを目指す?



Pick UP!

群馬県いきいきGカンパニー

職場における最初の一步として目指しやすい制度

ベーシック認証	ゴールド認証
<input type="checkbox"/> 現行法に対応した育児休業に関する規定があること <input type="checkbox"/> 下記3分野の取組宣言をすること <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児、介護と仕事の両立支援 ・ 女性の登用・活躍促進 ・ 従業員の家庭教育等 	<input type="checkbox"/> ベーシック認証の要件 + <input type="checkbox"/> 現行法に対応した介護休業に関する規定があること <input type="checkbox"/> 男女共同参画推進員を設置していること <input type="checkbox"/> 下記2分野の取組実績があること <ul style="list-style-type: none"> ・ ワークライフバランスの実現 ・ 職場における女性活躍

メリット

- ・ 県のHPへ企業名を掲載
 - ・ 研修や講演会の情報提供が受けられる
- 群馬県労働政策課
⇒ 本誌裏面の各種相談窓口へ



名刺や広報等にぐんまちゃんの認証マークが入れられます! 話のきっかけづくりに!

働き方改革を続ける

●「続ける」ための仕組みを取り入れる

働き方改革は「続ける」ことで効果がでできます。人は、今までのやり方や方法を変えることに抵抗を感じることも多いものです。せっかくの制度や取組も定着しなければ意味がありません。現場に定着し「当たり前」の制度や取組になるまで意図して運用することも大切です。

1 現場の旗振り役を設ける

経営者からのトップダウンはもちろん必要ですが、現場で定着させるには、リーダーや管理職などが日々の業務において「積極的に」「しつこく」声をかけることが大切です。

3 「自社らしさ」を大切にする

県内には約9万もの企業がありますが、どれ一つとして同じ環境、同じ風土、同じ構成の企業はありません。他社の成功事例をそのまま導入しても上手くいかないことも多いのです。他社の事例は積極的に参考にしつつ、自社で運用しやすいようにアレンジを加えて運用していくことが大切です。

2 定期的にチェックする

目標に対しての達成度、進捗状況の確認、そして取組自体の改善策など。

取組が途絶えないように定期的な検討会を設けることも大切です。



4 やった者負けにしない

新たな取組に対しては、誰もが腰が重くなるものです。ここで率先的に取り組んでくれた従業員が、損をしない仕組みを用意してあげることも大切です。

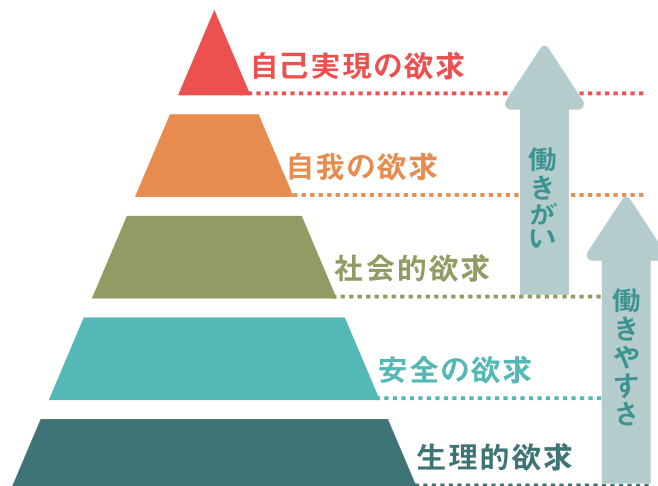
- ・取組や結果に対して評価
例) 残業削減分を賞与で加算、取組のプロセスを賞与で評価
- ・個人だけでなく、積極的に取り組んだ部署を評価

●「働きやすさ」と「働きがい」を両輪で考える

長時間労働の削減や両立支援など、個人のライフスタイルやステージに併せて柔軟な労働環境を整えることで得られるのが「働きやすさ」です。「働き方改革」の制度的な導入はこの「働きやすさ」を追求するものでもあります。まずこの「働きやすさ」を作り出し、物理的に仕事に就けない、続けられない人々を無くしていく必要があります。

一方で、「働きがい」は仕事への誇りをもつこと、毎日の仕事に充実感があり、それが企業や社会への貢献につながっているという実感があることで生み出されるといいます。

不確実性の高い今の時代だからこそ、「安心して働く」ことと同時に「何に向かってどんな仕事をしているか」をしっかり認めていくことも求められています。



*マズロー: 欲求5段階説

働きやすさ

衛生要因

不十分な時に、不満足になる条件

- 労働条件 (賃金・時間)
- 人間関係 (上司・部下・同僚)
- 福利厚生・休暇・仕事の安定

満たされても満足しない「当たり前」

働きがい

モチベーション要因

充分であるときに意欲が高まる

- 自分の成長実感
- 仕事の達成感
- 他人から認められる (承認・昇進)

充分でなくとも不満はない
ただし、やる気は出ない

*ハーズバーグ: 動機づけ・衛生理論

各種相談窓口

1 専門家と一緒に働き方改革に取り組みたい 「働き方改革」を進めるにあたって、専門家と相談をしたい

■全体的な相談

群馬県社労士会	働き方改革推進支援センター	派遣 相談	0120-486-450
群馬県産業支援機構	よろず支援拠点	派遣 相談	027-265-5016
群馬労働局	働き方・休み方改善コンサルタント 労働時間相談・支援コーナー	派遣 相談	027-896-4739 お近くの労働基準監督署へ

■課題別相談窓口

IoTを導入したい	群馬県産業支援機構	スマートものづくりコーディネート	027-265-5015
下請取引のトラブルで相談したい		下請かけこみ寺相談窓口	027-265-5027
高齢者雇用の相談	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部	派遣	027-287-1511

2 働きやすい職場であることをアピールしたい

群馬県労働政策課	群馬県いきいきGカンパニー認証制度	027-226-3404
群馬労働局	えるぼし認定（女性の活躍促進）	027-896-4739
	くるみん認定（子育てサポート企業）	027-896-4739
	ユースエール認定（若者の採用育成）	027-210-5007
	安全衛生優良企業	027-896-4736
協会けんぽ群馬支部	生き生き健康事業所宣言	027-219-2100
群馬県介護高齢課	ぐんま介護人材育成宣言制度	027-226-2564

3 人材の確保について相談したい

群馬労働局	ハローワーク マザーズコーナー	お近くのハローワークへ [前 橋] 027-256-9321 [高 崎] 027-327-8609 [太 田] 0276-46-8609
群馬県労働政策課	ジョブカフェぐんま	[高崎センター] 027-330-4510 [東毛サテライト] 0277-20-8228 [北毛サテライト] 0278-20-1155
	ジョブカフェマザーズ	027-330-4510
	シニア就業支援センター	027-381-8872
群馬県産業支援機構	プロフェッショナル人材戦略拠点	027-265-5057

『働き方改革』に取り組む中小企業・小規模事業者のための支援策一覧

http://www.pref.gunma.jp/06/g22g_00081.html



本パンフレットに関するお問合せ

群馬県 産業経済部 労働政策課 女性・若者就職支援室

所在地：前橋市大手町 1-1-1

TEL 027-226-3404 FAX 027-223-7566

※2018年11月発行