

めざそう！職場環境改善・生産性向上 三重県の働き方改革

三重県では、働き方改革（企業でのワーク・ライフ・バランス）の取り組みを促進しようと、働き方改革のコンサルティングで実績のある株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長の小室淑恵氏を招いて「働き方改革セミナー」を開催しました。

開催日：平成29年9月14日（木） 会場：四日市市総合会館



三重県の働き方改革について
鈴木英敬 知事 × 小室 淑恵 氏

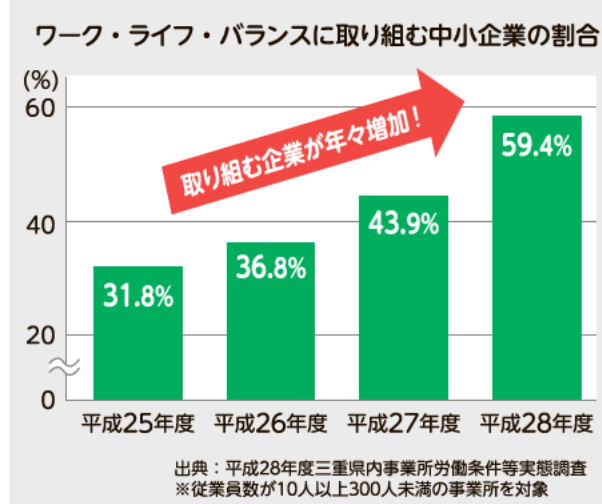
働き方改革対談



三重県の働き方改革の取り組み

鈴木知事（以下、鈴木） なぜ三重県で中小企業の働き方改革が必要かというと、人材確保やダイバーシティ（多様性）とともに、県民の幸福実感向上のためです。毎年県が行っている調査では、幸福度を判断する際に家族を重視する人が多いという結果が出ていますので、家族と一緒に過ごせる時間を作っていくことが県民の幸福実感の向上につながると思っています。働き方改革なくして地方創生なしといえます。

三重県は地方創生交付金を活用し、働く場の質を向上させることで、人口減少に歯



働き方改革に取り組むきっかけ

小室社長（以下、小室） 三重県は働き方改革に取り組んだタイミングが圧倒的に早く、取り組みの本気度が他県とは比べものにならないほど高いと感じています。ですが、やるべきがたくさんある中で優先順位を高く位置づけているのは、特にどういったところに課題があったのでしょうか。

鈴木 長時間労働の是正があらゆることに

働き方改革の取り組みで印象に残った点

小室 三重県でもワーク・ライフ・バランス事業を始めて3年目ですが、企業の変化を見て印象に残ったことを教えてください。

鈴木 ワーク・ライフ・バランス事業でコンサルティングを受けたいくつかの企業が伝道師となって、働き方改革を広めていく活動を始めたらどういったことが一番大きいと思います。とりわけ先進モデルの人たちが普及啓発をやり、企業が自ら情

働き方改革を進める際に注意すべきポイント

例えば、女性を積極採用し、その女性たちのために制度などをとことん充実させた一方で、職場が長時間労働のまま制度を運用するとうなるか。そうすると全体の働き方が変わらないうちに、労働時間の制約を受けた人は昇進できないと諦めてしまふんですね。職場全体の長時間労働を是正する場合は、最初にするべきは評価の見直しです。今は年度で最初から期間当りの生産性が評価されることが多いですが、世界では時間当りの生産性で評価します。女性登用や制度整備の前に、評価の見直し、長時間労働の是正をしないと成功しません。

なぜ三重県が目立っているのか？

小室 働き方改革において、三重県は国から注目されていると思うのですが、国は三重県のどこに関心を持ち、どのように参考にしようとしているとお考えですか。

鈴木 中小企業、小規模企業の中で成果が出たことが国に注目していただけた要因だったかと思っています。その他、コラボワーや農福連携、いろいろなモデルを国の制度などを活用して取り組んだということも注目していただけたのでは、と考えています。

知事からのメッセージ

小室 知事からみなさんにメッセージをお願いします。

鈴木 ワークもライフも、一人ひとりが抱えている環境や価値観も違うと思います。が、どんなに小さなことでもいいのでアクションに移っていただきたいと思います。併せて、大事なものは仲間づくりです。業界ごとにも大事ですが、働き方改革をやっている人同士、ぜひ仲間になって一緒に進めていきたいと思います。

講演「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」

株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長 小室 淑恵 氏



全従業員のライフに配慮し、業績アップを！

ワーク・ライフ・バランスとは？

まず知ってもらいたいのがワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・バランスの違いです。ワーク・ファミリー・バランスだけでは、家庭を持っている人と持っていない人の対立構造が深まり、いざ仕事という時に一枚岩になれなくなります。本来に業績を上げようとするならば、介護や自己研さん、健康維持など、全従業員のライフに配慮したワーク・ライフ・バランスが必要です。

- ワーク・ライフ・バランス → 全従業員のライフに配慮する
- ワーク・ファミリー・バランス → 家庭を持っている人に配慮する

働き方改革の必要性（人口ボーナス期・人口ボーナス期）

人口ボーナス期は、生産年齢比率が高くなり、人口構造が経済にプラスになる時期です。日本の人口ボーナス期は1960年頃から90

人口ボーナス期に勝てる組織とは

一つ目は、労働人口が減少してきている状況だからこそ、男女両方から選ばれる企業にならなければいけません。

二つ目は、効率的に働く組織が勝ちます。時間当たりの費用が高騰化しているから当たり前です。また、人間の脳は朝起きてから13時間しか集中力が持たないとも言われており、夜8時以降は原則残業禁止にして、やりたい仕事は翌朝やるようにしたら残業が激減したという事例もあります。

三つ目は、多様な人材を集めた組織が勝ちます。組織が均一化し、一部の人にしか受けられない商品サービスを作ってしまうことを防ぐには、育児、介護、難病、障がい、さまざまな状況の方たちがいかに働けるようにするかということが重要になってきます。働く環境



働き方改革への対応

今までの人口ボーナス期から人口オーナス期にいかに移動するか。団塊ジュニア世代が産期を終えてしまうと母体の人数が激減してしまいます。タイムリミットはあと2年だと思ってください。それまでに、働きながら子育てしやすい状態を徹底的に作り上げ、ものすごく遅れた第三次ベビーブームを作らないといけません。

管理職の方へ

時間制約のない部下はもういないということ。肝に銘じてください。職場では、属人化を排除し、勇気を持って社内向けの仕事を捨てるといことが重要になります。管理職自身がワーク・ライフ・バランスを実践し、自己研さんに励むなど、多様化時代に即した新しいマネジメントスキルを身に付けることが求められます。

- ### 働き方を見直す4つのステップ
- STEP 1 現在の働き方を確認する
 - STEP 2 業務の課題を抽出する
 - STEP 3 会議で働き方を見直す
 - STEP 4 見直し施策を実施する

ワークとライフの充実

長時間労働というセンターピンを倒すと全員の課題に対して有効であるということが分かってきたので、このセンターピンを一緒に倒していきたいと思います。ワークとライフは時間を奪い合うような関係性ではなく、ワークとライフどちらも豊かに大きくなっていくものです。ぜひ一緒に取り組んでいただき、勝てる組織と充実した人生を作ってもらえればと思います。

働き方改革に取り組む県内企業の事例

株式会社エムワン（松阪市：調剤薬局業：従業員数 64人）

取り組み内容 社員の産休・育休取得を機に、少人数でも回るシフトの作成や、業務の効率化など女性が働きやすい職場づくりに取り組み、マニュアルやスキルマップの作成などを行いました。

結果 会社説明会等で、ワーク・ライフ・バランスの取り組みをPRすると、採用エントリー数が前年の5倍に！

有限会社クローバー総合保険事務所（津市：保険代理業：従業員数 5人）

取り組み内容 社員の退職により、「個の力ではなくチーム力」が大事だと気づき、属人化されていた業務を棚卸しし、一覧表の作成や業務の見える化などを行いました。また、顧客とのやりとりを履歴に残すことにより、仕事の重複を防ぐとともに効率化を図りました。

結果 過去最少の人数で、最高の売上を達成！

（従業員数は平成29年10月現在）

平成29年度三重県働き方改革相談等支援事業

働き方改革相談窓口 & 働き方改革アドバイザー派遣

支援無料

まずはご相談ください

働き方改革相談窓口（NPO法人 atrio 内）

059-253-7657

【受付時間】10:00~16:00 ※土日祝日、平日12:00~13:00を除く

atrio@a-trio.net

※タイトルに【働き方改革相談】とお入れください。

主な支援内容 現状把握、課題ニーズ調査の支援 / 実行計画の策定支援 / 各種補助金、助成金の活用支援

平成29年度ワーク・ライフ・バランス推進サポート事業 中間報告会

当事業により支援している「専門家サポート企業（5社）」の取り組み状況を報告します。

これまでの取り組みを振り返って見えてきた課題、実施したアクションや成果、失敗例などについてお話しします。ぜひご参加ください。

日時 平成29年11月20日（月）13:00~16:00

会場 津市勤労者福祉センター サン・ワーク津2階 大会議室（津市島崎町143-6）

※詳しくは下記までお問い合わせください。