

社内の「意識」を変える

両立支援や長時間労働の抑制のための様々な制度を作っても、従業員の業務をマネジメントする管理職の意識が変わらなければ、早く帰ったり、休んだりしづらい雰囲気は変わりません。

経営者・管理職の意識を変える

「長時間働く社員が、頑張っている良い社員」「自分が若い頃は、休みなんて無かった」。こんな意識を持っている経営者・管理者は、意外と多いのではないのでしょうか？働き方改革を進めることが、従業員のためにも、企業のためにも、これからは必要だというふうに意識を変える必要があります。

方針	具体的な手法
管理職向けの教育・研修を実施	<ul style="list-style-type: none">適切な労働時間管理と高い生産性を両立させるための管理職研修を行う管理職への昇進・昇格に長時間労働の抑制に関する教育・研修の受講を要件とする
残業時間や休暇取得率等に関する数値目標の設定	<ul style="list-style-type: none">業務の実態を踏まえた部署単位、個人単位での数値目標を設定する。部下の長時間労働の抑制や休暇取得率を管理職の人事考課に盛り込む

「イクボス」とは？

「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指します。

近年、従業員等のワーク・ライフ・バランスに配慮するという意志を社内外に示すため、多くの企業・自治体等のトップが「イクボス宣言」を行っています。群馬県でも、平成29年3月8日に、知事、群馬労働局長をはじめ、県内の経済団体や労働組合のトップが共同で「ぐんまのイクボス共同宣言」を行いました。経営者・管理職の方は、ぜひ「イクボス宣言」をしてみませんか？



「イクボス度チェック」 チェックの数が5個以上→合格！ 1～4個→もう一歩！ 0個→イクボス失格

- 部下が帰宅しなければいけない時間を把握し、自分も午前中からフルで仕事ができる
- 部下が急に一人抜けても、対応する方法を用意している
- 家族構成を「全く」知らないという部下は一人もない
- 子どもの病気で早退する部下に「帰ってよし！」と快く言える
- 子育てや介護が理由で休みを取っている部下の事情を把握している
- 部下とプライベートな話もよくする
- 自分自身の出世でなく、部下の成長を第一に考えている
- 趣味やボランティアなど、自分の人生を楽しんでいる

(出典：日経BP社「崖っぷちで差がつく上司のイクボス式チーム戦略」日経DUAL編)

HINT

ぐんまのイクボス養成塾

年に数回、県が開催している「ぐんまのイクボス養成塾」では、専門の講師が部下のワーク・ライフ・バランスに配慮することの重要性やその手法について、講演やワークショップを通じてお伝えしています。

<http://www.pref.gunma.jp/06/g2200167.html>

経営者・管理職が早期退社を促しても、業務がおわらずにこっそり仕事を続けたり、家に仕事を持ち帰る社員がいるようでは本末転倒。働き方改革を効果あるものにするには、経営者・管理職が意識を変えるのと同時に、従業員も「仕事の生産性を上げ、早く帰る」という意識を持って取り組むことが必要です。

従業員の意識を変える

忙しい中で頑張っている従業員に対して、早く帰れ、休めとはなかなか言いにくいもの。

しかし、無理な長時間労働は会社にとって「コスト」であり、体調を崩す「リスク」でもあります。早く帰り、休みをとってプライベートが充実し、自己研鑽を行うことで、仕事の質もアップすることもあるでしょう。

従業員の意識を変えるためには、まずは経営者・管理職が意識を変え、従業員に対して定期的にメッセージを出すとともに、長時間働いた従業員が評価されるような状況を見直し、限られた時間の中で、生産性を高め、成果を出す従業員が評価されるようにしていく必要があります。

業務のやり方を見直す

従業員が一生懸命仕事をしているにも関わらず、残業が恒常的になっているのは、どうしてでしょうか。長時間労働を根本から解決するには、社員アンケートやヒアリング等により長時間労働の原因を見つけ、見直しを行うことが不可欠です。

課題	具体的な手法
会議が長い	<ul style="list-style-type: none">• 会議は勤務時間内に設定する（残業前提の会議時間を設定しない）• 会議の「ゴール」（＝何を決めるための会議か）を明確に• 会議の出席者数、時間、資料の量などを見直す
業務量が多い	<ul style="list-style-type: none">• 業務を棚おろしし、優先順位を「見える化」する。必要でない仕事は思い切ってやめる• 緊急性の低い仕事を、終業間際や終業後に部下に指示しないようにする
その人にしかできない仕事がある	<ul style="list-style-type: none">• 同じ業務を複数の人がこなせるよう、研修や引継ぎを定期的に行い、繁忙期や誰かが休みの際には業務を分け合って対応する
取引先からの無理な要求	<ul style="list-style-type: none">• 取引先に対して、長時間労働の抑制に向けた取組を説明するとともに、発注時に納期等にかかる配慮について理解を求める• 著しい短納期等、長時間労働を誘発する発注については取引先に対して組織的な対応を検討する

HINT

働き方・休み方改善ポータルサイト

厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、自社の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供するサイトです。

URL： <http://work-holiday.mhlw.go.jp/index.html>