

# 働き方改革推進の課題

佐藤博樹

中央大学大学院戦略経営研究科  
(ビジネススクール)教授

2015年11月

# なぜ働き方改革なのか

- 労働力供給の減少と働く人々の価値観の変化(ワーク・ワーク社員が減少し、ワーク・ライフ社員が増加)  
=従来の人材層だけでなく、それ以外の多様な人材層を受け入れかつ活躍できる職場とすることが重要に  
⇒ダイバーシティ経営の土台としての働き方改革
- 仕事における創造性や生産性が、ますます働く人々の仕事への意欲に依存する時代に  
=ワーク・ライフ社員の仕事意欲は、仕事内容や労働条件だけでなく、仕事と仕事以外の生活の両立にも左右される  
⇒ワーク・ライフ・バランス(WLB)を実現できる職場とするための働き方改革

# WLBが実現できる職場

## 【2階部分】

WLB支援のための制度の導入と制度を利用できる職場作り

## 【1階部分】

社員の「時間制約」を前提とした仕事管理・働き方の実現

- ➡ 仕事に投入できる時間に制約のある社員の増加
- ➡ 恒常的な長時間労働を前提とした職場ではWLB支援は実現できない

## 【土台部分】

多様な価値観、生き方、ライフスタイルを受容できる職場作り

- ➡ ライフスタイル・フレンドリーな職場に

# 働き方改革の進展に必要な条件

- 企業による働き方改革への取り組み
- 働き方改革が特定の企業だけでなく、社会全体に広がること
- 働く人々が、仕事だけでなく、仕事以外の生活も大事にする生活改革が同時に進展すること

→仕事以外の生活でやりたいことやらなくてはならないことがあるワーク・ライフ社員は、働き方を変革し自分のための「時間創出」に取り組む必要性を理解し、そのための取り組みを行う

# 生活改革の視点

- 現状の働き方で問題がないとするワーク・ワーク社員も少なくない

→ 将来、ワーク・ワーク社員もワーク・ライフ社員の転換する可能(仕事と介護の両立等)や転換する必要性(リカレントとしての長期の自己啓発等)が大きい

- ワーク・ワーク社員がワーク・ライフ社員に転換することの必要性を社会全体に浸透する必要がある

→ 豊かな生活 = 仕事充実 + 仕事以外の生活充実

→ 企業にとっての望ましい人材像の転換

= 仕事ができる有能な社員 = ワーク・ライフ社員

# 生活改革を促進する施策例

# ①低い有給取得率の改善による働き方改革の促進

管理職を含めて毎年5日間の連続取得の義務化(9日間の連続休暇)

←労働基準法改正が実現すると年5日間の有給取得が企業の義務に

→連続休暇は働き方改革や人材育成にプラスに(情報共有や代行者の育成など)

→仕事以外の生活の充実を考える契機に

→キャリアの節目(35歳、45歳など)における長期の特別休暇の付与=キャリアドックをライフ・キャリアドックへ拡張を

## ②働き方改革の担い手である管理職の意識改革

管理職に対する仕事と介護の両立の必要性の啓発を踏まえて、働き方改革への取り組みを後押しする

### • 意識啓発の方法例

介護保険制度の被保険者となる40歳時点に介護保険証を配布すると同時に、仕事と介護の両立に関する基本的な情報(事前の心構え等)と働き方改革の必要性を説明

←現状は、65歳時点に介護保険証が配布されるが、40歳時点では介護保険制度の被保険者となったことの説明がなされていない＝こうした結果、40歳以上の社員のうち3割程度は被保険者であることを認識していない

←40歳から64歳でも特定疾患に関しては介護保険によるサービスを利用できる

### • 意識啓発の方法例

65歳時点に介護保険証を配布する際に、要介護となった場合の希望について、子供がいる場合は、子供との話し合いを奨励する

→社員が、仕事と介護の両立に関して考える機会とする

⇒管理職を含めて働き方改革の必要性の理解促進に貢献すると同時に、仕事と介護の両立に関して介護の課題に直面する前に考える機会となり、介護離職の防止にもつながる

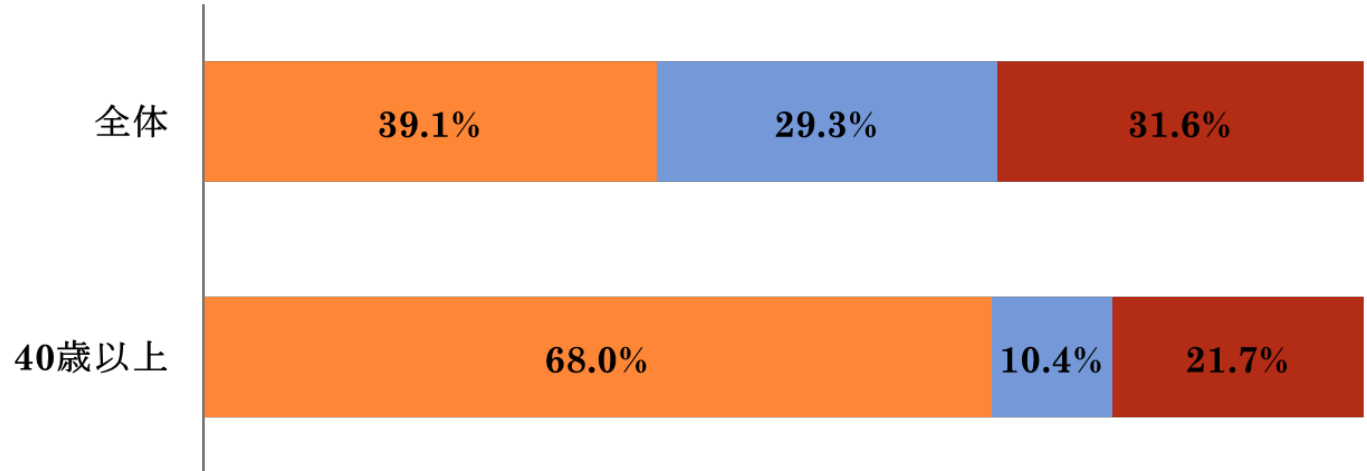


## 公的介護保険制度の認知度

【全員】単数回答 n=22,582

Q:あなたは、公的介護保険制度の被保険者ですか(介護保険料を支払っていますか)。

■ はい ■ いいえ ■ わからない ■ 無回答

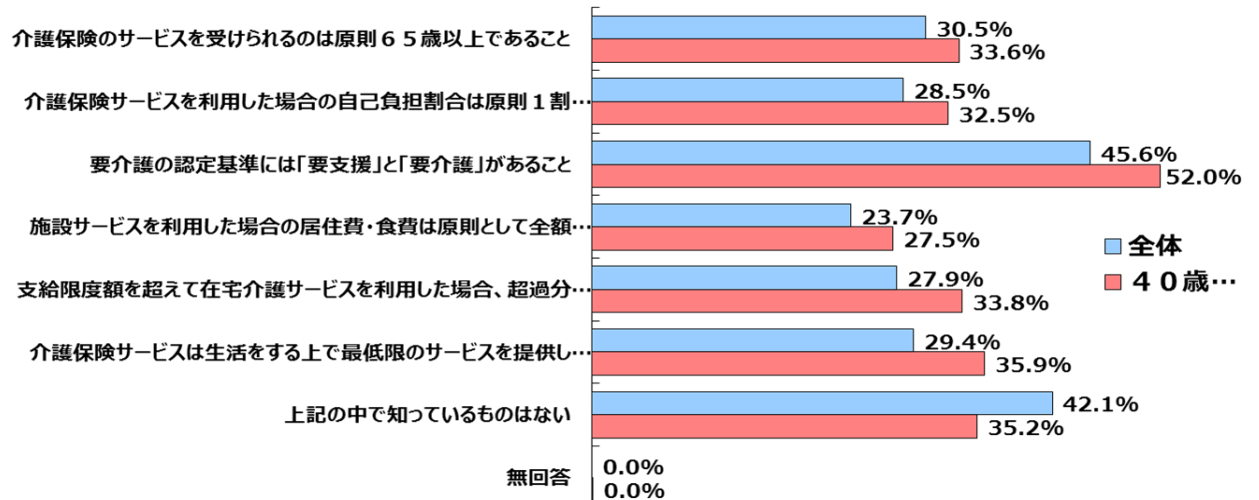


資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

## 公的介護保険制度の内容に関する認知度

【全員】複数回答 n=22,582

Q. あなたは、公的介護保険制度のことについてご存知でしたか。知っている内容全てをお選びください。



資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

### ③男性の子育て参加の拡大

現状は2極化（6歳未満の子を持つ男性でも子育てに参加していない者が8割弱、参加している者の時間は増えているがその比率も微増）

→妻が専業主婦の男性社員に対する子育て参加の必要性の啓発と新しい子育て参加モデルの提示（現状の育休取得モデルは共働き世帯を想定）