

「地方創生×少子化対策」検討会

● 中小企業における働き方改革

● 男性の育児休業取得促進

について

2019年5月14日

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

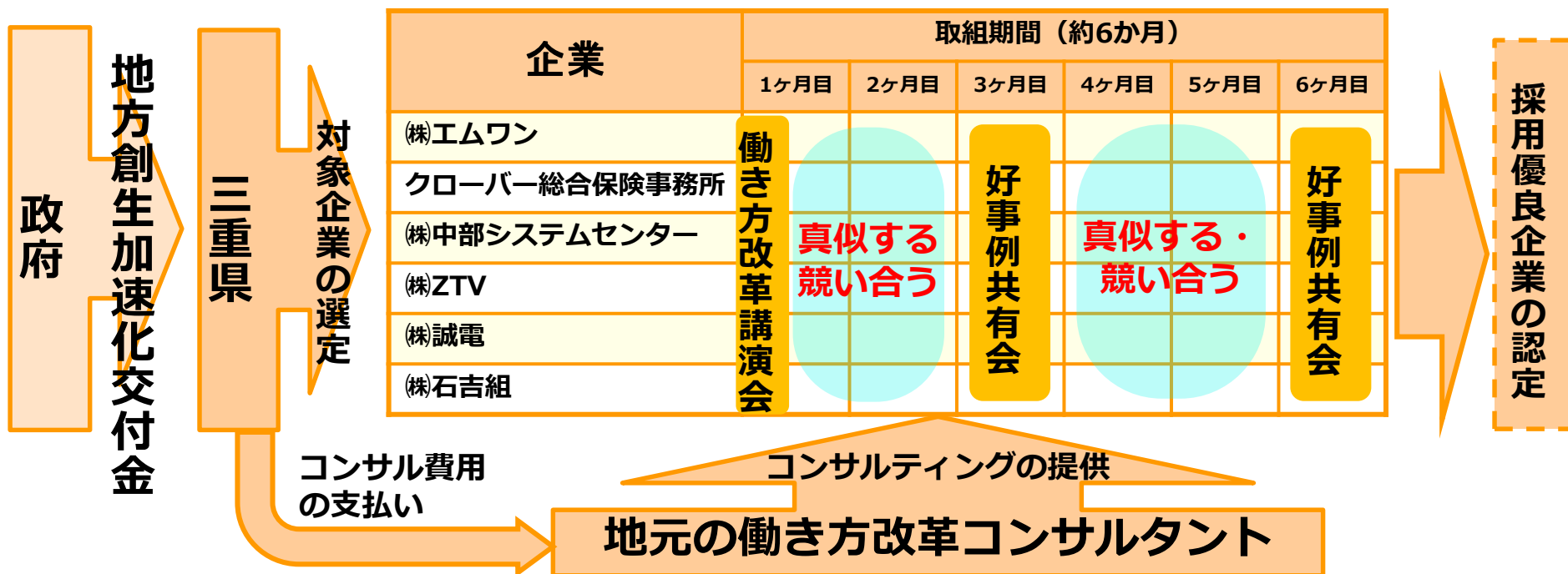
4月の法改正により「働きやすくなった大企業」と「旧態依然とした働き方の中小企業」で人材を奪い合い時代に。若者は法対応を終えている東京の大企業にますます一極集中に。

中小企業にとって現実的に働き方改革が難しい理由

1. 書類作成スキルの高い人材がいないので、助成金を取ろうにも「書類作成の負担」のほうが高く、うまく活用できない。
2. 常に人材が不足しており、働き方改革の専門人材を置いたり、そのための勉強をさせたりできないので、社内の抵抗にあうとすぐにとん挫しやすい。
3. 地元企業同士の目が気になり、自社だけ働き方を変えられない。
(交流のある企業同士でコミュニティーを作って取り組むと経営者が本気になる)

三重県モデル 中小企業変革パッケージ

1. 地方創生加速化交付金・時間外労働等改善助成金団体推進コースを活用するが、直接中小企業に助成金として支払うのではなく、申請・報告書類は行政・各団体や地元の働き方改革支援コンサルタントが書類作成
2. 地元の働き方改革支援コンサルタントに、活動に伴走してもらい、その対価として助成金を活用する。(個別企業は助成金は受け取らない)
3. 3~6社の中小企業が同じスケジュールで情報交換しながら働き方改革に挑戦し、真似しあう、競い合う仕組みを作る。経営者同士が働き方をテーマに意見交換できる場を作る。



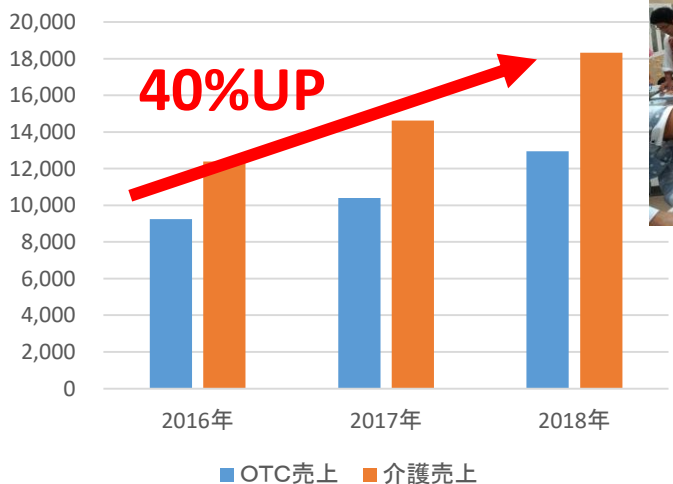
- **有給取得が3倍！結婚数が2倍！出産数が2.5倍！採用応募が2.5倍！離職者ゼロ！等の成果**
- 6社×4年間の取組で、三重県における影響力の大きい中小企業が**約30社**が取組めた。
- **応募する企業が年々増加**。3年目は枠に対して3倍の応募に。
- 「好事例共有会」で**知事と経営者が登壇**するため、経営者が働き方改革にモチベーションUP
- 三重県では県内企業のみならず**県庁職員自らも並行して働き方改革に取り組んだ**。
- 県庁は民間の取り組み事例から学び、**超勤者が4割減少した**。
- 三重県全体の**出生率が過去最高**に。**男性の育児休業が全国平均の2.7倍**に。

2015年 三重県ワークライフバランス推進サポート事業に応募

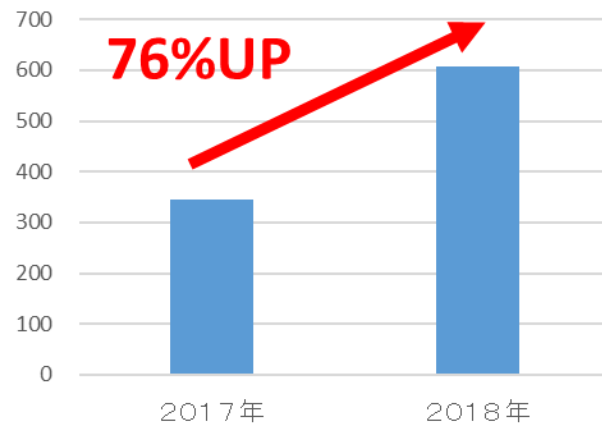
課題：人手不足、新卒採用難という状況の中、育児休業者が2名出たことからオペレーションの見直しが必要だった

- ・ トライアル店舗は1名減（育児休業）でも2017年に予算**138%**を達成
- ・ 業務の見える化⇒スキルマップとマニュアル作成で業務の平準化により多能工化
- ・ 休みの見える化⇒有給消化シート作成で休みやすい雰囲気。有給消化**ほぼ100%**を達成

売上高の推移



有給消化数



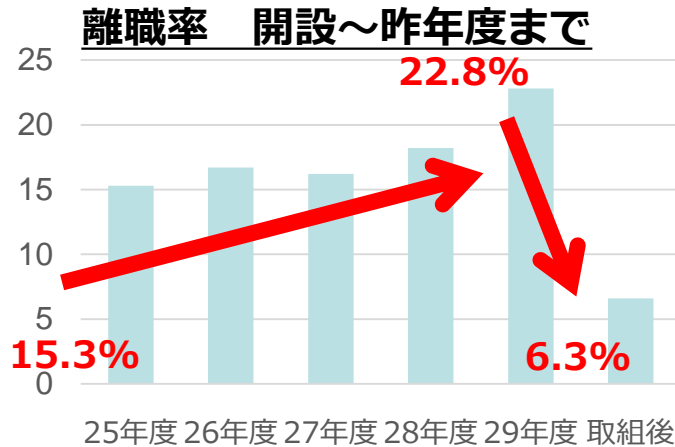
- ・ WLBの取組後、マイナビエントリー数**5倍**⇒2014年比では正社員数が**2倍**
- ・ **新入社員**が1年目から**チャレンジ**する風土ができたことで新しい取組が生まれた！
 - ⇒入社2年目の管理栄養士が在宅訪問に関与（三重県ではほぼ事例なし！）
 - ⇒新卒が一人で月に**10万円**売上！
 - ⇒健康弁当の開発、県庁や地銀と男性の育児参画イベント、地域での栄養相談会等
- ・ 事務員がパートも含め**ほぼ全員が登録販売者資格を取得**⇒OTC売上が**40%UP**
- ・ 全従業員の有給取得率**76%UP**、2016年～2019年にかけて出産数**11名**！



取組みの詳細はこちら

働き方見直しコンサルティング実施

- 会議で提案・発言できない！⇒まず信頼関係の構築が大切だと考え、普段感謝していることを「ありがとう」フセンに書いて休憩室に貼り出した。
- 毎日行う利用者様の個別ケア情報が整理されていなかった
⇒大きなホワイトボードに集約した。○入居者カルテを作成した



離職率が3分の1になった！

24年開設当時から離職率は昨年度働き方を見直すまで、上がってしまっていた。常に人手不足の状態が続いてしまっていた。

しかし、取組後は離職率は徐々に下がり、現在は**6.3%**まで減少。

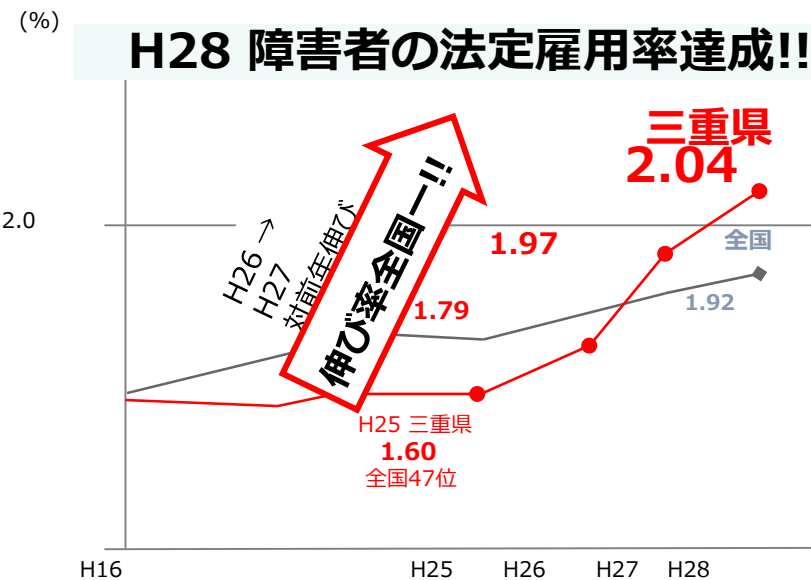
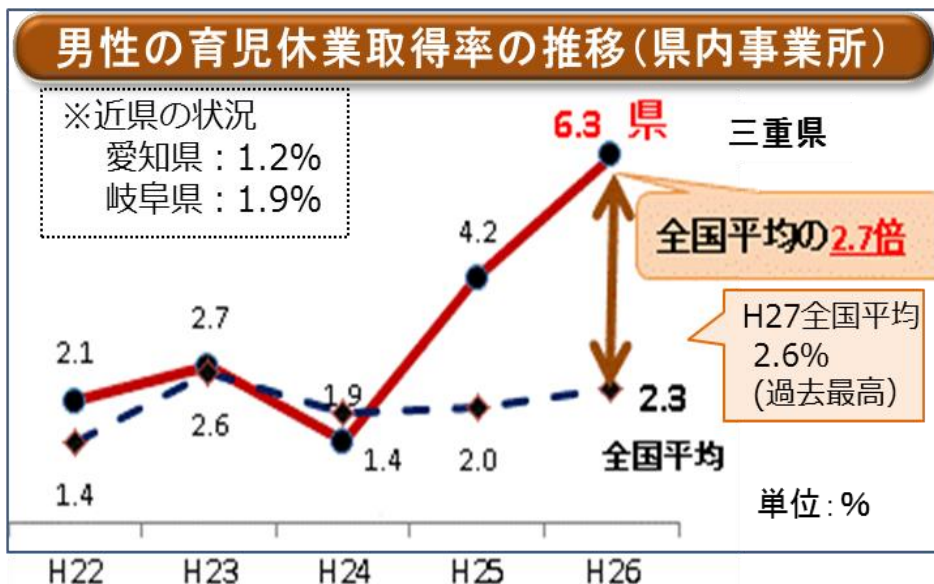
また取組をした4階フロアのコンサル期間中の離職率は**0%**になっていた！！

働き方見直しコンサルティング実施後

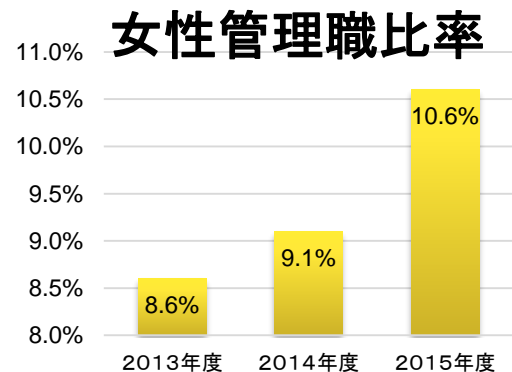
- 職員間のコミュニケーションが活発化し**信頼関係が向上**。
積極性が発揮されるようになり、様々な提案と活動に発展。
- ホワイトボードに一日の業務と進捗状況が一目で分かるようにして、できた業務からマグネットで移動。**業務の落としがなくなり、確認も明確に**。
- 仕事の**見える化・標準化が進展**。
- 離職率が平成24年2月の開設から年々上がっていたが、取組後、**6.3%に減少**。

三重県 地方創生交付金活用事例

1. 三重県下の企業経営者100人を集めて「働き方改革セミナー」開催
2. 20社の企業人事部が「働き方改革ノウハウ講座」全3日間を県の費用で受講
3. 8社に県の費用で「働き方改革コンサルティング」を導入し、業績と出生率が向上
4. 知事出席の「働き方改革タスクフォース」立ち上げ。県庁職員の働き方改革開始
5. 知事の本気度を動画で内外に発信。



伊勢志摩サミットを成功させながら
県庁の超勤者4割減!
県の合計特殊出生率が過去最高に!
県民の幸福度が年々向上!



※本資料の無断転載を禁じます。

働き方見直しプロジェクト実施

- ・ 隔週開催のスタッフミーティングを毎週へ変更
- ・ 「業務の棚卸」「マニュアル整備」によりチーム力を強化
- ・ 経営品質向上を目指した施策で従業員意識を同じ方向へ向かせる

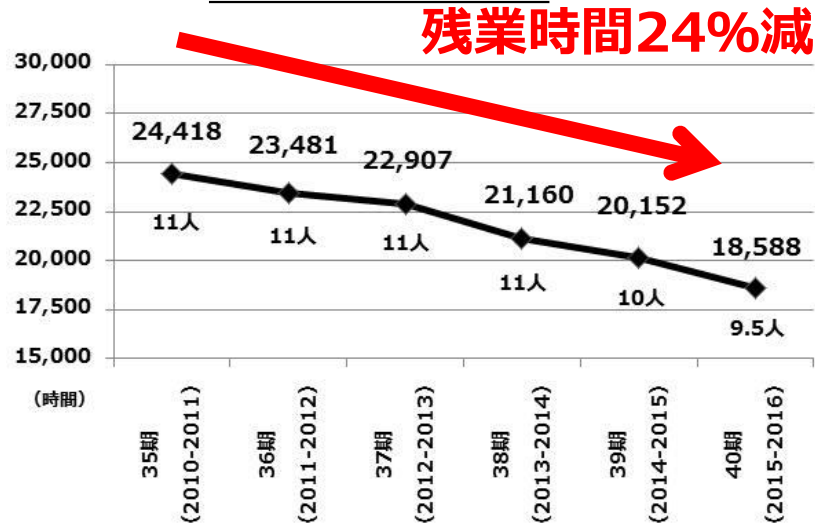


前年よりも少ない人数で、売上は前年比**108%!**

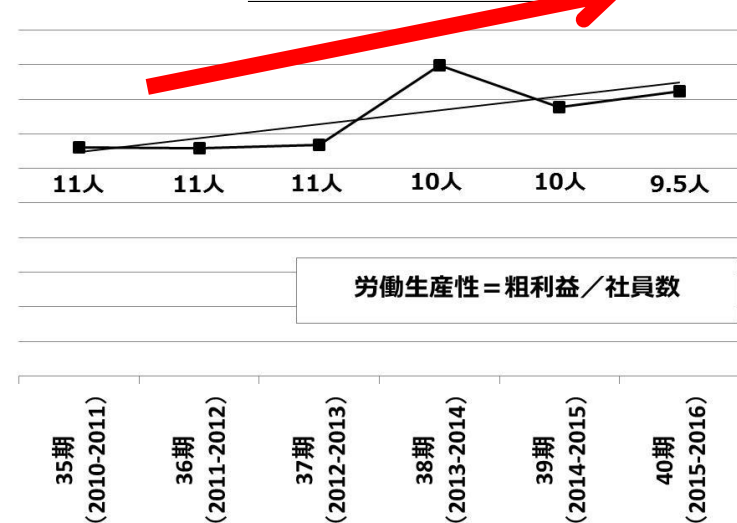
意識改革セミナー参加、推進キーパーソン養成講座受講、ワーク・ライフバランスコンサルティングの実施

- ・新しい評価制度により、長時間労働をせずに成果を出す体制に変化。
- ・会社数値の共有により、利益率を指標とする営業体制に変化。
- ・年次面談や権限移譲により、社員の意思を反映する組織運営に変化。

総労働時間の推移



労働生産性の推移



評価制度を変えたことで、長時間労働をしない体制に変化し、
残業時間が**24%減**！！労働生産性が**向上**！！

・「朝夜メール」導入
(突発業務を把握・発生時間を平均し予定をたてられるように)

・「集中タイム」1人1日50分取得

・社内文書の保存年限見直し・不要な書類の廃棄

朝

朝メールサンプル

送信

宛先: ●●●部ML
CC:
件名: 【本日の予定】WLB太郎_20120512

本文

第●●●部各位
<本日の予定>
9:00-10:00 部内会議
10:00-11:00 Aプロジェクト資料作成
11:00-11:30 B社電話・メール返信
11:30-12:15 C稟議書作成
12:15-13:00 昼食
13:00-13:20 部長の決裁をいただく
13:30-14:45 D会議
14:45-15:30 メール確認
15:30-16:30 E会議資料作成
16:30-17:00 Fさんに相談
17:00-17:30 経費精算

<今日のひとこと>
土曜日、娘の運動会がありました！さて、今日はD会議があるので、緊張しています！今日はAプロジェクト資料を優先順位高く取り組みたいと思います！Fさん、ご相談したいことがありますので、夕方お時間ください。

部内でメーリングリストや共通メールアドレスを持つと情報共有に便利

業務とかける時間はセットで考える

スケジュールを組んでみると時間が足りないことが発覚。移動時間や空き時間を効果的に利用して事前に準備をしておこう

見込み時間と実際にかかった時間の差を知ることによって正確な時間の感覚を身につけられる

報告は反省点だけでなく良いことも報告しよう。教えてくれた人へのフィードバックも大切!

業務後

報告メールサンプル

送信

宛先: ●●●部ML
CC:
件名: 【本日の報告】WLB太郎_20120521

本文

第●●●部各位
<本日の報告>
9:00-10:00 部内会議
10:00-11:20A Aプロジェクト資料作成
11:20-11:30A B社電話
11:30-12:15A C稟議書作成
12:15-13:00 昼食
13:00-13:20A 部長不在→メール確認
13:30-15:30A D会議
15:30-16:30A E会議資料作成
16:30-17:00A Fさんに相談
17:00-17:30 経費精算
17:30-18:00 部長の決裁

<今日のひとこと>
Aプロジェクト資料が長引きましたが、朝一番で手をつけたので終わりました！D会議が長引きましたので会議で短く話す練習をします。部長がつかまらず、部長決裁を待っていて帰宅が遅くなりました。メール確認できませんでした。

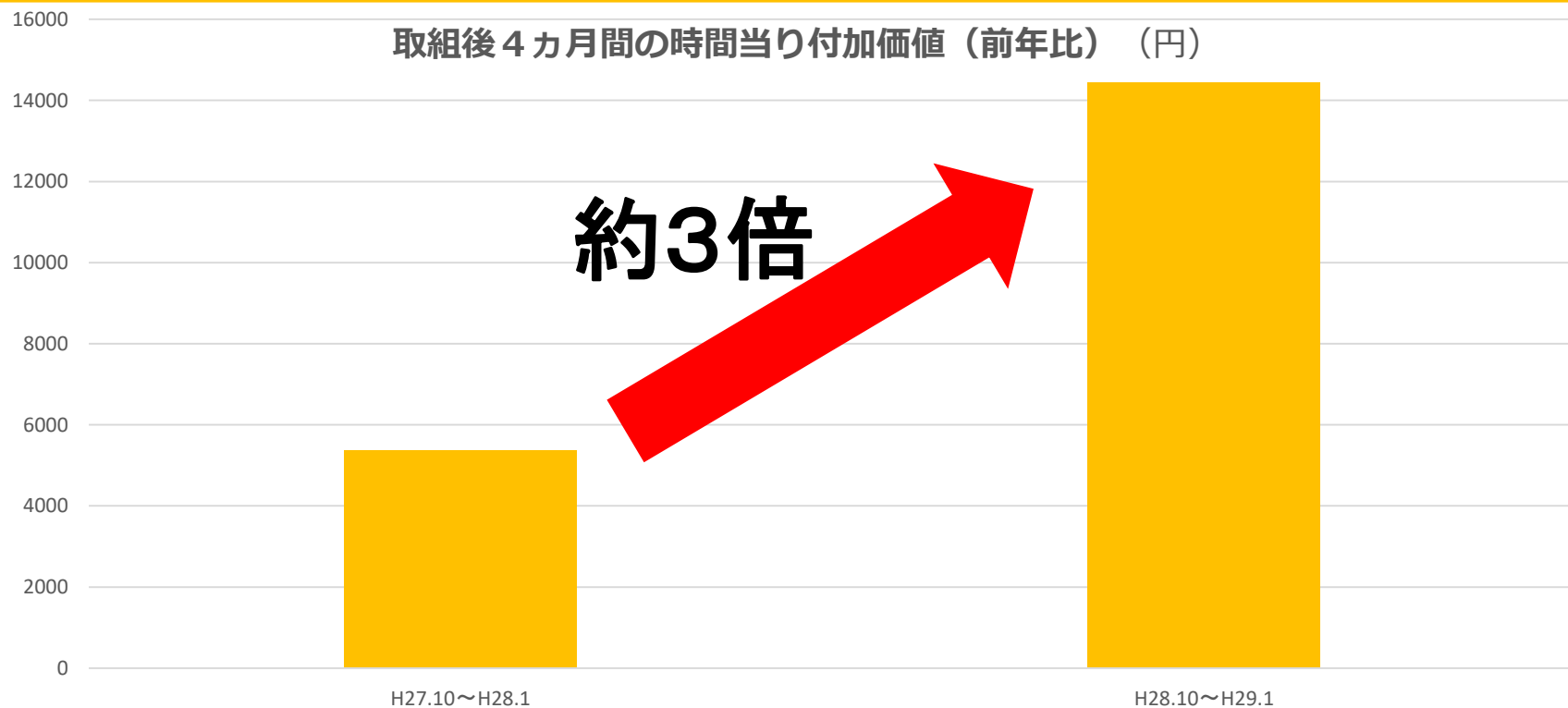
優先順位が上司の考えと違うということもしばしば。事前に確認しておけば、急な残業を減らすことができる

残業時間 46%削減！

ほぼ毎日定時退社ができるまでに変化

働き方見直しプロジェクト実施

- ・ 朝メール.comを活用したコミュニケーションの強化
- ・ 業務フロー・チェックリストを作成し、情報・知識の共有
- ・ 属人化の排除に向け、社内勉強会を開催



時間当たり付加価値が**3倍**に！

三重県事業1年目(2015年度)

取組概要 (2015年度)

- ◆ 地方創生加速化交付金を活用して2015年度から実施
- ◆ 事業費：4,428千円 + 1,588千円（補正予算） = 6,016千円
- ◆ 対象企業数：
 - トップセミナー 約150人
 - キーパーソン養成講座 約20名
 - コンサルティング 8社

弊社ホームページやFacebookより、事業の告知や共有のサポートをしております



事業全体のスケジュール

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1,意識改革セミナー	○								
2,推進キーパーソン養成講座		○	○	○					
3,推進キーパーソン専門家サポート						○	○	○	○

「2」の参加者をアンケートにて募集

全3日間を受講し、修了試験に合格した方から「3」の8社を選抜

定例会（各社毎）・中間報告会（8社合同）・最終報告会（8社合同）

セミナー前に県庁へお伺いし、三重県鈴木知事が事業にどのような思いをお持ちなのか、弊社小室と対談をさせていただき、県の本気をメッセージで伝えていただきました



▶動画はコチラ

取組概要 (2016年度)

- ◆事業費：3,963千円
- ◆対象企業数：コンサルティング5社

事業全体のスケジュール

鈴木知事直下タスクフォース (県庁内職員・教員の働き方改革)

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
働き方改革タスクフォース	記者会見 ●	●		●	●	●			

総務部 行財政改革推進課 (県庁内職員の働き方改革)

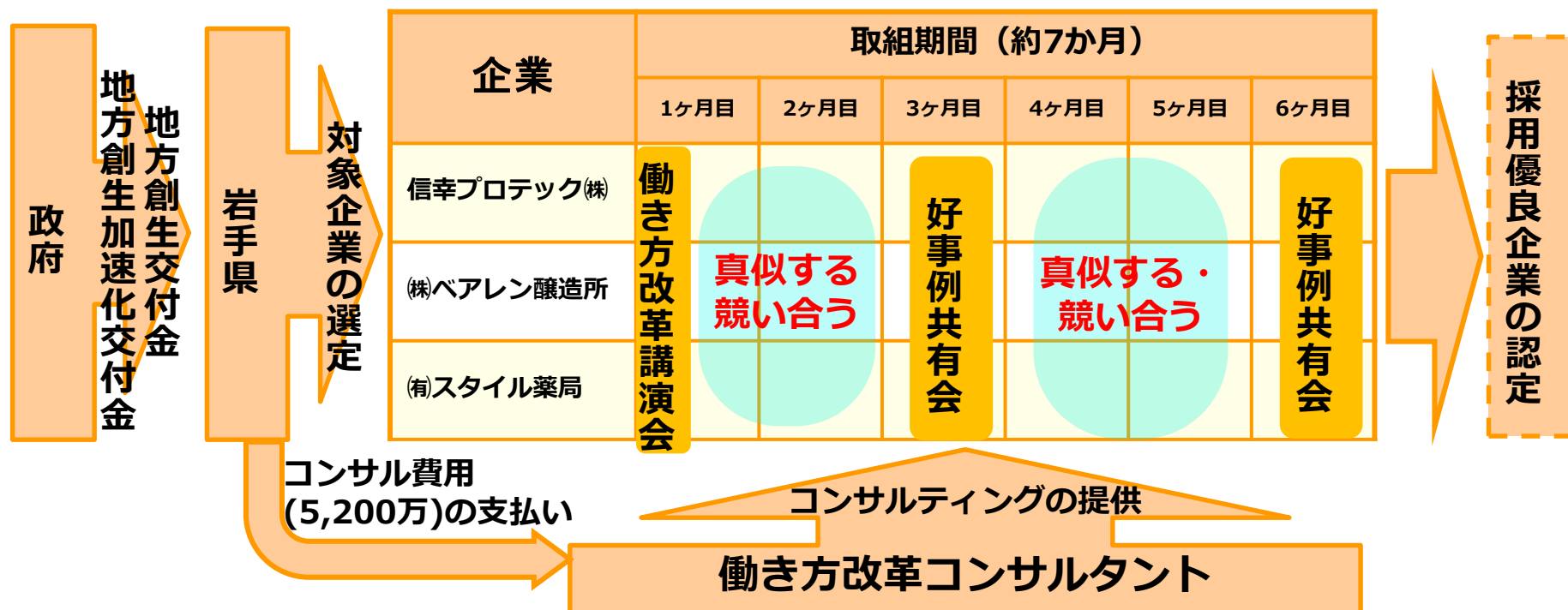
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1,研修					●	●			
2,職場への個別サポート							●	●	●

雇用経済部雇用対策課 (三重県内の企業の働き方改革)

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1,WLB推進サポート事業			定例会 (各社毎)	定例会 (各社毎)	中間報告会 (5社合同) ※オブザーブ参加可	定例会 (各社毎)	定例会 (各社毎)	最終報告会 (5社合同) ※オブザーブ参加可	

知事直下のタスクフォースも立ち上がり、
県庁内職員・教員・県内企業の双方向から働き方改革を推進

- 県が選定した地元の数社で共に取組むことで刺激し合い、働き方改革に挫折せず継続できる。
- 中小企業には助成金書類を作成できる人材がいないため、煩雑な手続き部分は自治体とコンサルティング企業の間だけで完結させ、中小企業には書類作成させなかった。



- 対前年同期間比較で残業時間が15%減少しながら売上高は10%増、利益 60%増！
- 本年度結婚2名、出産2名 ※従業員数34名 (男性社員 育児休暇取得)
- SNSの活用で、会議時間が月間50時間短縮し、売上が前年110%に。
- 有給休暇消化率、前年53%が本年70%超 (残り一ヶ月を残して)
- スタッフ自ら働き方改革、生産性向上に対する意識が向上し、取り組みが進んだ。

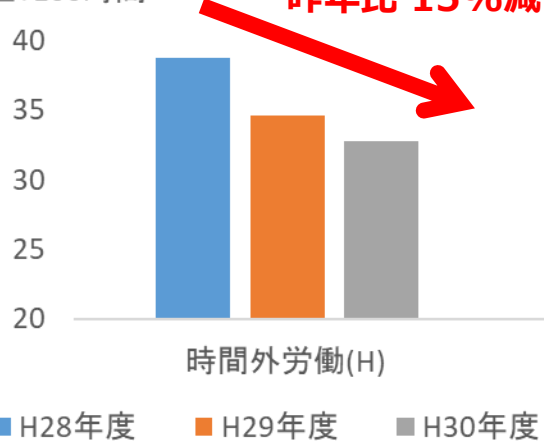
信幸プロテック株式会社

(本社所在地：岩手県 従業員数：35名 業種：空調設備業)¹⁴

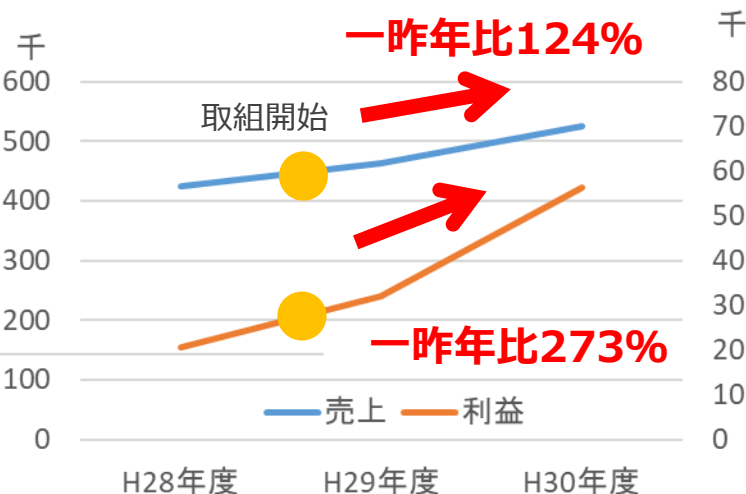
- ・業務の洗い出し・スキルマップ作成：見直した業務 **56個**、手順書作成 **64個**による削減時間
- ・サービスマンの現場同行：同行件数 **15件** 質問・改善提案数…**21件**
- ・就業時間内にスキルアップ勉強会の実施：7名×1時間×9回 = **63時間**
- ・プロ宣言（専門領域の明確化）：社長面談と承認を得て、会社判断とブレなくスキル向上
- ・ライフビジョンシート共有：何のためにライフ時間確保するのか明確化。応援しあうチームづくり
- ・経営管理部の成功体験を各部門に共有：**部門別取組開始** 例) 工事部門：「工事ごとの作業手順書の作成」「機器の現地配達」「工事ごとの損益見える化」など4つの取組に着手
- ・業務分析を行い 時間がかかっていた処理をIT化 受付～入金確認処理 **45%** (年201時間) 削減

時間外の推移 (同時期比較)

単位：100時間



売上・営業利益の推移 (同時期比較)



岩手県 働き方改革
アワード2018
業務改善部門
受賞しました！



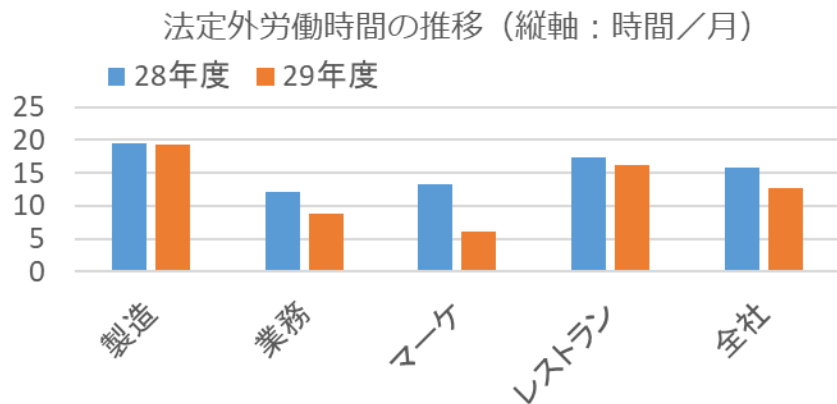
残業時間が15%減少 売上高は124%、利益 273%
結婚2名、出産2名 (男性育児休業2名取得) !
有給取得率2.3倍 (86日→202日)



取組みの詳細はこちら

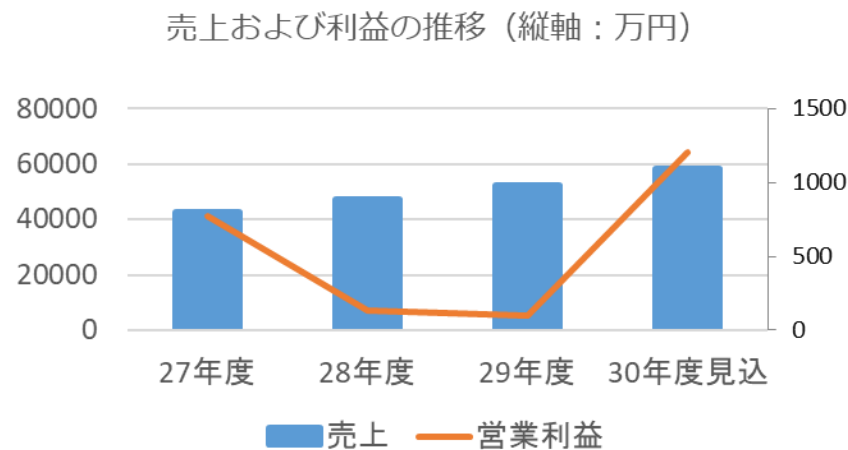
- ・ 週に一度のカエル会議の実施
- ・ 朝メール.comを活用した業務の見直し
- ・ ありがとうを伝えよう運動、断捨離、ノー残業デーの実施
- ・ SNSを活用した情報共有、ディスカッションにより会議時間の短縮
- ・ 36協定の特別延長時間を廃止、上限45時間に設定する。

働き方改革を始めた年の前年からの法定外労働時間の推移



【全社の法定外労働時間は前年度比20%減少、マーケティングチームでは54%減少 ※4-1月対昨年度比】

働き方改革を始めた年の前年からの売上および利益の推移



マーケティングチームでは、SNSの活用で、会議時間が月あたり約50時間短縮。残業時間は前年比54%減少。

全社の売上111%、利益1100%!!達成。

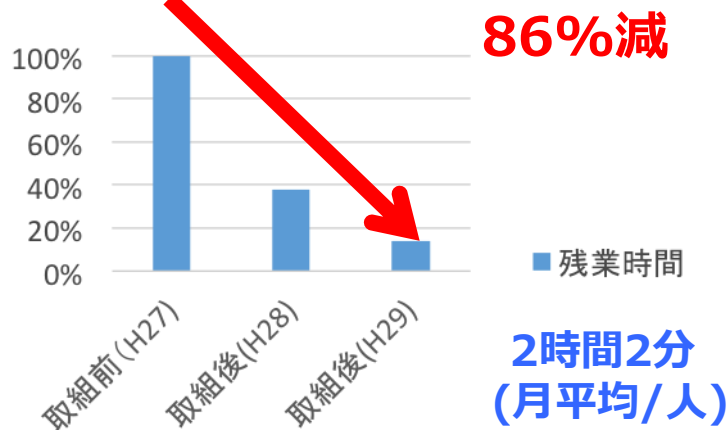
有給休暇消化率、2016年53%が2017年は約75%、2018年はすでに85%超。スタッフ自ら働き方改革、生産性向上に対する意識が向上し、取り組みが進んだ。

2018年「世界に伝えたい日本のブルワリー」で**2度目の日本一を受賞!**

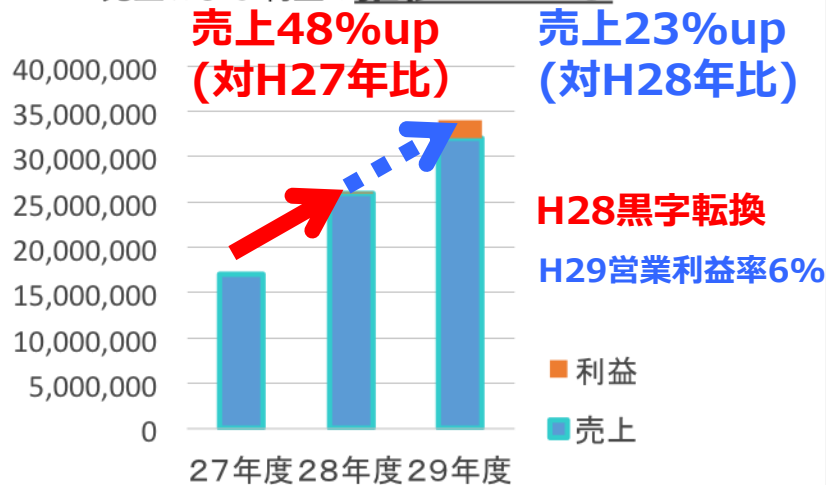
- 定例会議の取り止め(作業予定と実績をメールで送り、作業状況・情報を共有)
- 見積書・契約書・自社HPトップページに「働き方改革企業であること」を明記
納期・仕様を発注元と積極的に協議・調整
- 効率化による余裕時間活用: 月1回の社内技術講習会、勤務時間内の技術習得
学習奨励、資格試験合格者5名(過去2年間)
- H29年 有給休暇5日/年 100%消化 ▶ □H30年 10日間/年の100%消化目標
- H29▶□H30 給与Up(平均5%)、特別手当支給、職員1人増

残業時間(相当)の推移

H27-H29

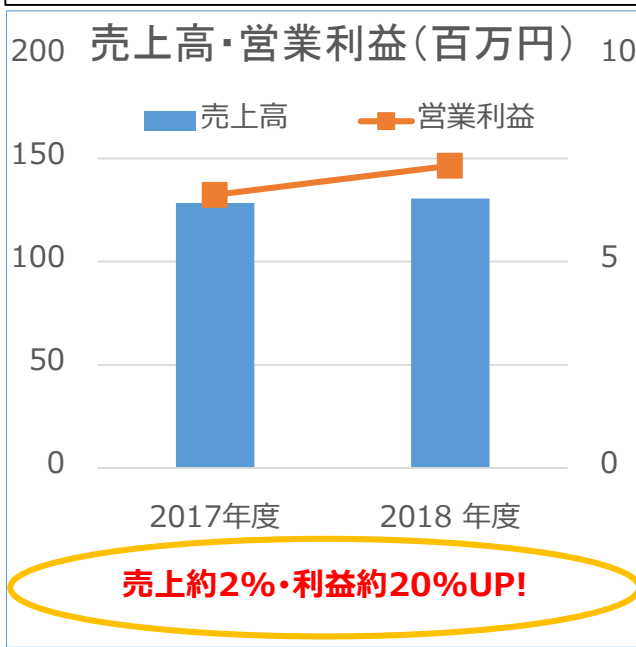


売上および利益の推移H27-29



H27年より比較し2年間で残業時間86%削減、売上高88%UP(黒字転換)
売上高は対前年でH28年48%UP(黒字転換)、H29年度23%UP
H30年“いわて働き方改革AWARD 盛岡市長賞”受賞

- 2017年度の新卒採用社員の離職率が66%を超えたことに危機感を持ち、2018年度6月より取り組みを開始
- 整理整頓 (配膳台を中心に動線を考えた配置変えを実施)
- 長時間労働の改善 (ラストオーダー1時間繰上げ営業時間を短縮)
- 接客時の工夫や観点が見える化 (声掛けの統一、スキルマップ作成)



地元紙の1面に掲載!!

顧客アンケートの声

2. 店の雰囲気はいかがでしたか (大変よい・よい・普通・よくない)
3. サービス係の対応はいかがでしたか (大変よい・よい・普通・よくない)
5. 本日より良かったスタッフは誰ですか (全ての方が良かったです。どこが良かったですか)
6. その他お気づきの点、ご意見をお聞かせください。

お客様とのコミュニケーションを大切にしている心が窺えました。料理、対応共に最高のサービスでした。私専らサービス業従事者ですが、もっと頑張ろうと気持ち向上させる思いました。このクオリティを維持するのは大変かと思いましたが、良い店への一番の応援かと思っております。ごうございました。ありがとうございます。

※お名前、ご住所等の個人情報は、アンケートの集計のみに利用いたします。

- 整理整頓等により効率が上がり、一日の料理提供の最高記録を186組⇒200組に更新!
 - 長時間労働の改善により、労働時間を月間150時間削減しながら売上2.3%UPを達成!
 - 付箋を活用する等意見を出しやすい会議運営を取り入れ、スタッフ一人ひとりが主体的に!
 - 接客時の工夫や観点が見える化により、接客レベルの底上げに成功!
- 顧客アンケートの接客評価「よくない」が0件に!

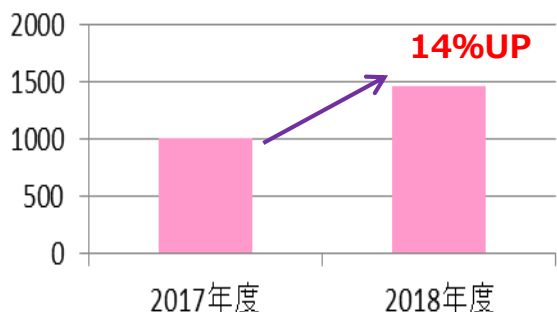
- ・ 2018年取り組みを開始。ホテル内の最も忙しい料飲店であえてチャレンジ！
- ・ 週に一度の**カエル会議**を実施し、以下の取り組みを実施！
 - **マニュアルの整備**（ドリンクメニュー作成用、ヘルプスタッフ用）
 - **ルーティン業務の廃止**（おしぼり折りの廃止、醤油差しを陶器から真空容器へ変更し詰め替え・洗浄の作業を廃止）
 - **日替わりNO残業DAY実施・ランクUP獲得表の作成**



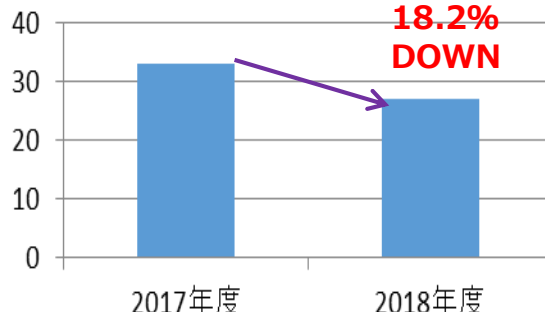
浮いた時間で以下を実施！

- 着物の勉強会
- 英語マニュアル作成 等

11月 入店者数 (人)



11月 残業 (時間)



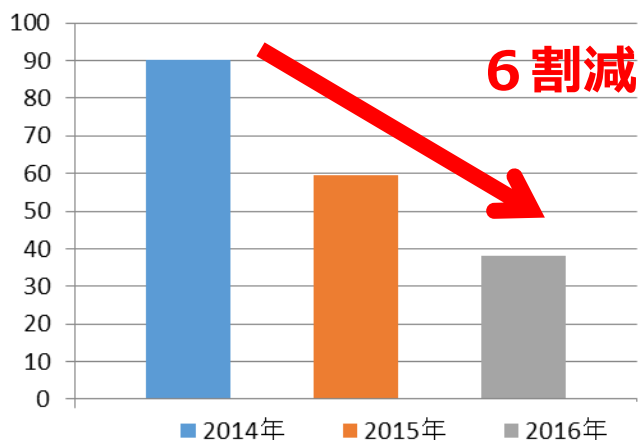
- ・ 働き方改革を通じて、自分たちで考えて行動するという意識が高まり、積極的な発言が出る様に！
- ・ 入店者数が増えたにも拘わらず、1人あたりの残業時間 **18.2%DOWN**
- ・ **売上16%UP**！ 中でも、ランクアップによる売上が **180%UP**！

※ランクアップ … コース料理の内容をグレードアップする提案

- ・社長と社内幹部がワーク・ライフ・バランスコンサルタント養成講座受講。社内衛生委員会の委員を実行メンバーに加えるなど、取組をけん引する体制を整えた。
- ・ノー残業デーにアナウンスを朝・昼・夕3回実施。部門毎終業カレンダーに達成度を記入。
- ・ICカードによる入退館時刻管理を勤務実績入力システム画面上に表示し労働時間の管理を厳格化。
- ・所定時間外労働はシステムによる事前承認申請で残業を抑止。(時間外活動承認手続きを厳格化)
- ・**36協定の特別延長時間を削減。(月▲5時間、3か月▲10時間、年間▲30時間)**
- ・過重労働による健康障害防止広報活動(衛生委員会)
- ・労働時間を明確に理解する周知教育活動(衛生委員会)

社員一人あたりの法定外労働時間の推移

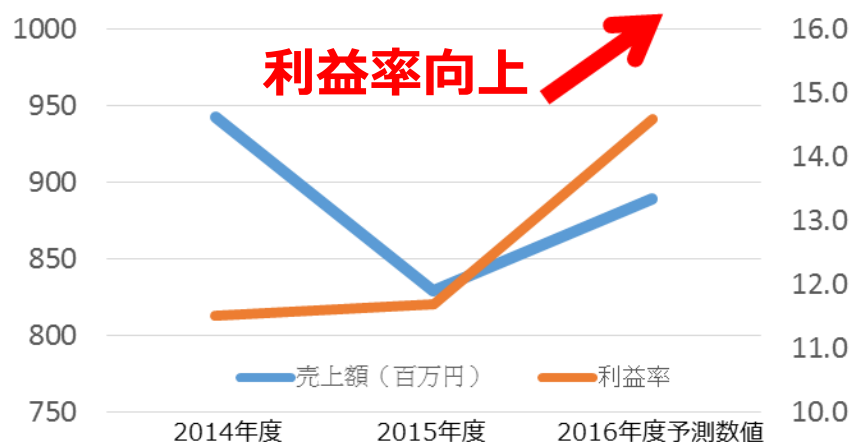
(単位：時間)



売上および利益対前年比推移

(売上 単位：百万円)

(利益率 単位：%)



残業時間が6割減少、利益率5%増加！

2016年度岩手県働き方改革アワード最優秀賞受賞！

岩手県（事業実施：ジョブカフェいわて）

平成28年度：いわて働き方改革等推進事業業務

地方創生推進交付金
地方創生加速化交付金※補正事業

予算額 1,700万円※内9月補正800万円

事業内容

- いわて働き方改革推進運動の実施（エントリー89社）
 - ・働き方改革推進運動啓発パンフレットの制作
 - ・特設サイトの開設・運営
 - ・推進運動参加表明シート、参加用チェックシートの制作
 - ・働き方改革推進セミナーおよびAWARDの実施（231名参加、最優秀賞2社・優秀賞3社・個別取組部門賞2社）
 - ・働き方改革推進CMの制作、新聞広告掲載
- パンフレット「いわて働き方改革のすすめ」制作（10,000部）
- 処遇改善啓発セミナーの開催
 - ・人材戦略セミナー「人と組織の新しいキャリア改革の方向性」等（65名）
- 働き方改革包括支援
 - ・いわて働き方改革サポートデスクの設置
 - ・働き方改革アドバイザー養成講座の実施（2会場、3日間実施、21名参加）
 - ・働き方改革アドバイザー派遣（働き方改革個別相談会等 13件）



働き方改革推進セミナー



パンフレット：いわて働き方改革のすすめ



いわて働き方改革特設サイト

平成29年度：いわて働き方改革等推進事業業務

地方創生推進交付金

予算額 3,500万円

事業内容

- いわて働き方改革推進運動の実施（エントリー89社）
 - ・働き方改革推進運動啓発パンフレットの制作
 - ・特設サイトの開設・運営
 - ・推進運動参加表明シート、参加用チェックシートの制作
 - ・働き方改革推進セミナーおよびAWARDの実施
 - ・ミニ番組の実施
- 働き方改革スタートブック（仮称）の作成
- 働き方ルールガイドブックの作成
- 働き方改革包括支援業務の実施
 - ・いわて働き方改革サポートデスクの運営
 - ・働き方改革アドバイザー養成講座の開催
 - ・働き方改革アドバイザーの派遣
 - ・働き方改革モデル企業の創出（専門コンサルタントの企業派遣3社対象）
- 処遇改善啓発セミナーの開催



取組概要（2016年度・2017年度）

- ◆地方創生交付金、地方創生加速化交付金を活用して2016年度から実施
- ◆事業費：
 - 2016年度 17,000千円
 - 2017年度 35,000千円
- ◆対象人数：
 - 2016年度 働き方改革推進セミナー 250名、働き方アドバイザー養成講座 16名/回
 - 2017年度 働き方改革アドバイザー養成講座 18名/回、アドバイザー派遣 3社

事業全体のスケジュール

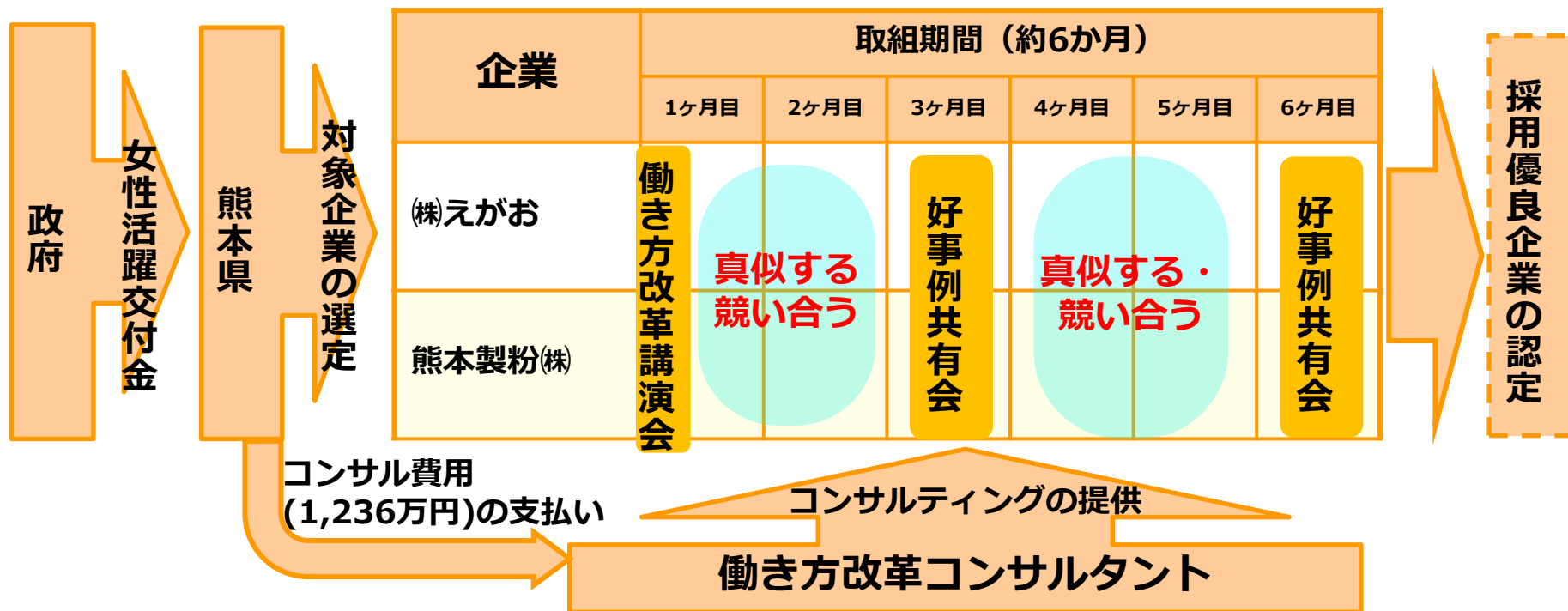
2016年度

	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
1,働き方改革アドバイザー養成講座						● → ● → ● →			
2,働き方改革推進セミナー									●

2017年度

	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	
1,働き方改革アドバイザー養成講座										
2,働き方改革アドバイザー派遣				定例会（各社毎）・中間報告会（3社合同）・最終報告会（3社合同）						
				● → ● → ● → ● → ● → ● →						

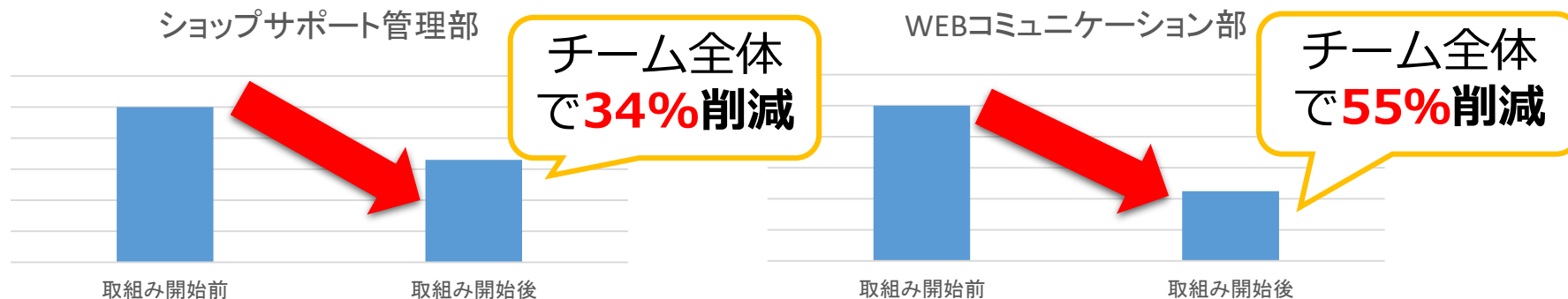
- 県が選定した地元の数社で共に取組むことで刺激し合い、働き方改革に挫折せず継続できる。
- 中小企業には助成金書類を作成できる人材がないため、煩雑な手続き部分は自治体とコンサルティング企業の間だけで完結させ、中小企業には書類作成させないことがポイント。



- 突発業務のコントロールで残業時間34%減&55%減！リフレッシュ休暇取得100%！
- 複数担当制の実現により、熊本地震の急な欠勤に対応。
- 8時～20時以外は執務フロア立入禁止を徹底し、働き方改革を加速。
- 就業後にオフィス内のジム利用する人が倍増。社員の健康にも寄与
- 試食時間年間850時間削減！有形効果金額8,883万円！

- パイロットチーム2チーム（4か月間）：レイアウト変更を通じた育成環境の整備、突発業務削減、属人化排除に取り組む。
- 全社：朝8時～夜20時以外の時間を入室制限。人財開発部担当役員・人財開発部部长も一緒となり全社員の業務の洗い出しと、無駄な仕事をやめる判断を行う。

■残業時間の変化



■震災後の社内の声

- ・「熊本地震でご両親のお世話で動けなくなり1週間お休みしたスタッフがいたが、働き方改革の取り組みをしていたからこそ、業務シェアができていて、業務を止めずに送り出すことができた。もし取り組んでいなかったらお客様にもご迷惑をかけていた」
- ・「震災の日。21時26分。私は子供と一緒にいることができた。以前の働き方をしていたらこの時間に家にはいなかった。本当に本当に働き方改革に取り組んで良かったと思う」

複数担当制の実現により、**熊本地震の急な欠勤に対応**。業務改善の報告書提出件数**193%UP**(537件⇒1,041件)。**残業時間67%減**(5時間⇒3時間10分/月)。**みなし残業手当を廃止し基本給に組み入れ&賞与で還元**(残業削減金額の10%)

8時～20時以外は執務フロア立入禁止を徹底したことで、終業後の**オフィス内ジム利用率が20%UP**。終業後の時間を自己研鑽にあて、通信販売エキスパート資格取得者**17%UP**
(20名中8名合格⇒44名中25名合格)

※全て2017年度と2018年度比較

【実施内容】

全社員向けWLB講演・管理職研修(3回)・全管理職が自部署で「カエル会議」を実施・
トップ対談

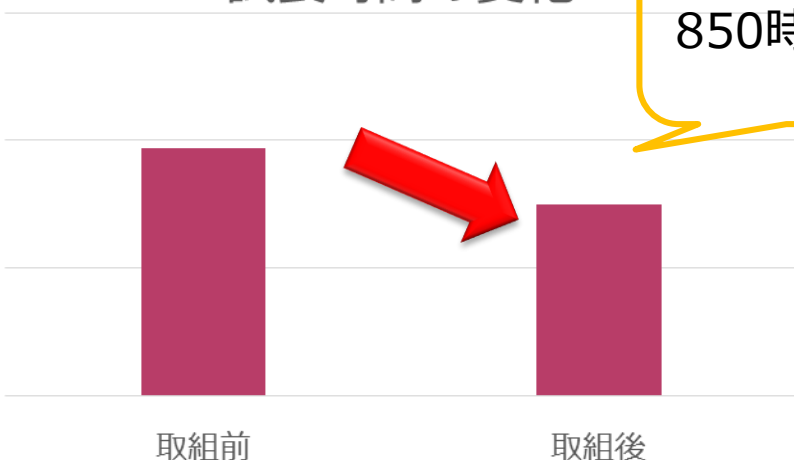
研究開発部門において評価指標を改め、チームで試食コアタイムを設けた

→試食時間を一人・1日当たり15分短縮に成功 (23%減)

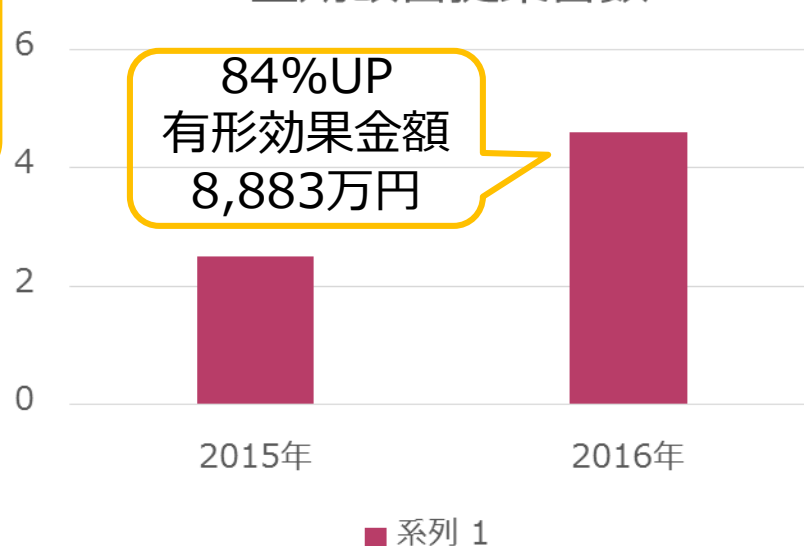
チーム全体で年間**850時間の削減**へ

→上半期改善提案数2.5件/人から**4.6件/人(84%増)**へ。効果金額**8,883万円!**

試食時間の変化



上期改善提案書数







年間850時間削減! **有形効果金額8,883万円!**

取組概要 (2015年度)

- ◆女性活躍交付金を活用して2015年度から実施
- ◆事業費：6,292千円
- ◆対象企業数：
 - トップセミナー 約150人
 - アドバイザー派遣（講演） 3社
 - コンサルティング 2社





事業全体のスケジュール

	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
1,ワーク・ライフバランスセミナーの実施	【経営者・人事担当者・経営企画担当者等向けセミナー】 						
2,選定企業2社を対象とした働き方の見直しコンサルティングの実施（全5回）		【Kick off】 	【定例会】 	【定例会】 		【定例会】 	【報告会】 
3,選定企業5社を対象とした研修講師派遣の実施（各1回）			※管理職向け、 	一般社員向け研修を要望を踏まえ実施 			

取組概要 (2016年度)

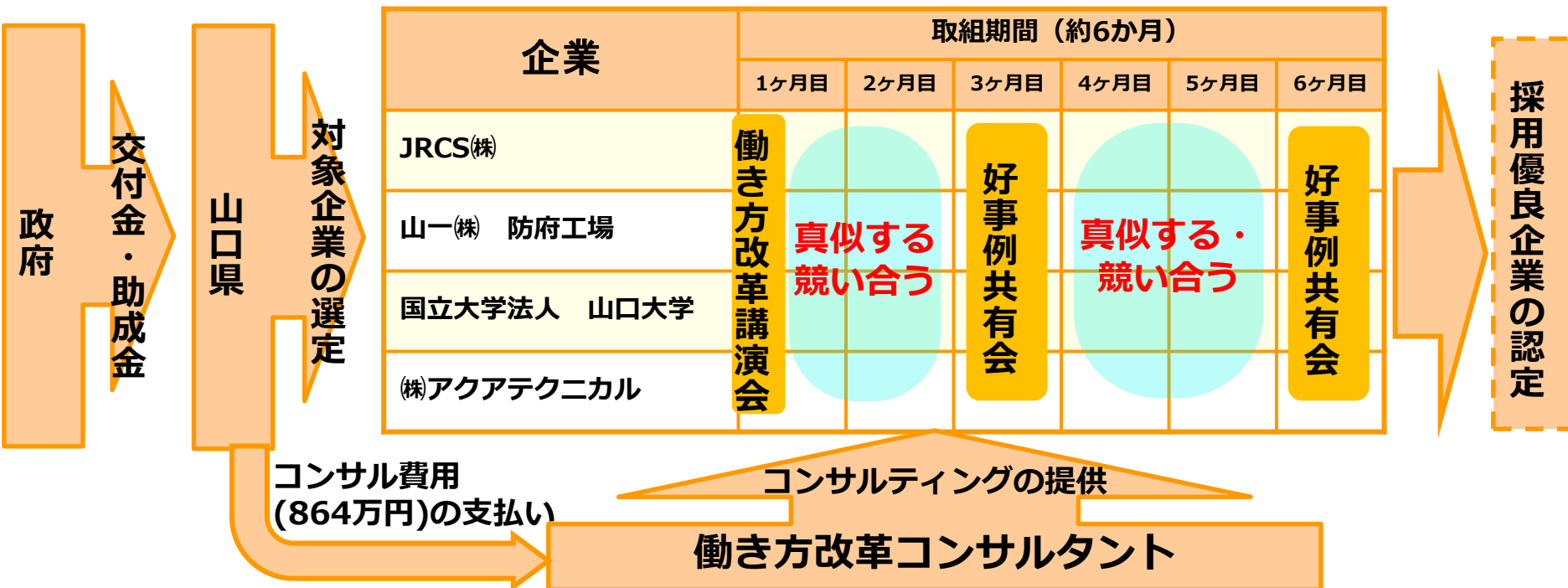
- ◆女性活躍交付金を活用して2015年度から実施
- ◆事業費：6,067千円
- ◆対象企業数：
 - トップセミナー 約150人
 - 働き方見直しコンサルタント養成講座 30人
 - アドバイザー派遣（講演） 4社

事業全体のスケジュール

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1,ワーク・ライフバランスセミナーの実施	【経営者・人事担当者・経営企画担当者等向けセミナー】 【小野副知事との対談】 						
2,WLBコンサルタント養成講座（全3回）							
3,講座卒業生、民間企業2社、商工会議所にアドバイザーを派遣（各1回）							

**働き方改革アドバイザーの派遣実施を見据え、
WLBコンサルタント養成講座を実施。**

- 県が選定した地元の数社で共に取組むことで刺激し合い、働き方改革に挫折せず継続できる。
- 中小企業には助成金書類を作成できる人材がいなかったため、煩雑な手続き部分は自治体とコンサルティング企業の間だけで完結させ、中小企業には書類作成させないことがポイント。



- 全課・全班毎にスキルマップ表を作成！社員のスキルの「見える化」を実現！
- 社内の共有サーバー上に、資料の一覧表、標準部品一覧表を追加。
資料を探す時間を圧縮！
- 中々休みを取得しない状況を打破すべく、1ヶ月以上の連続休暇を取得するサバディカル休暇制度を導入。地元メディアで取り上げられる

取組概要 (2017年度)

- ◆事業費：8,638千円
- ◆対象企業数：職場リーダー養成講座 31名、コンサルティング4社s

事業全体のスケジュール

2018年度

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1.職場リーダー養成講座	1日目 ●	2日目 ●	3日目 ●						
2.コンサルティング企業				初回説明会 ●	●	中間報告会 ●	●	●	最終報告会 ●
3.コンサルティング聴講企業				初回説明会 ●	●	中間報告会 ●	●	●	最終報告会 ●
4.自走企業						中間報告会 ●			最終報告会 ●

2.コンサルティング企業：

- 自社内にてカエル会議を実施（1週間に1回、30分～60分）
- 報告会に参加・発表

3.コンサルティング聴講企業：

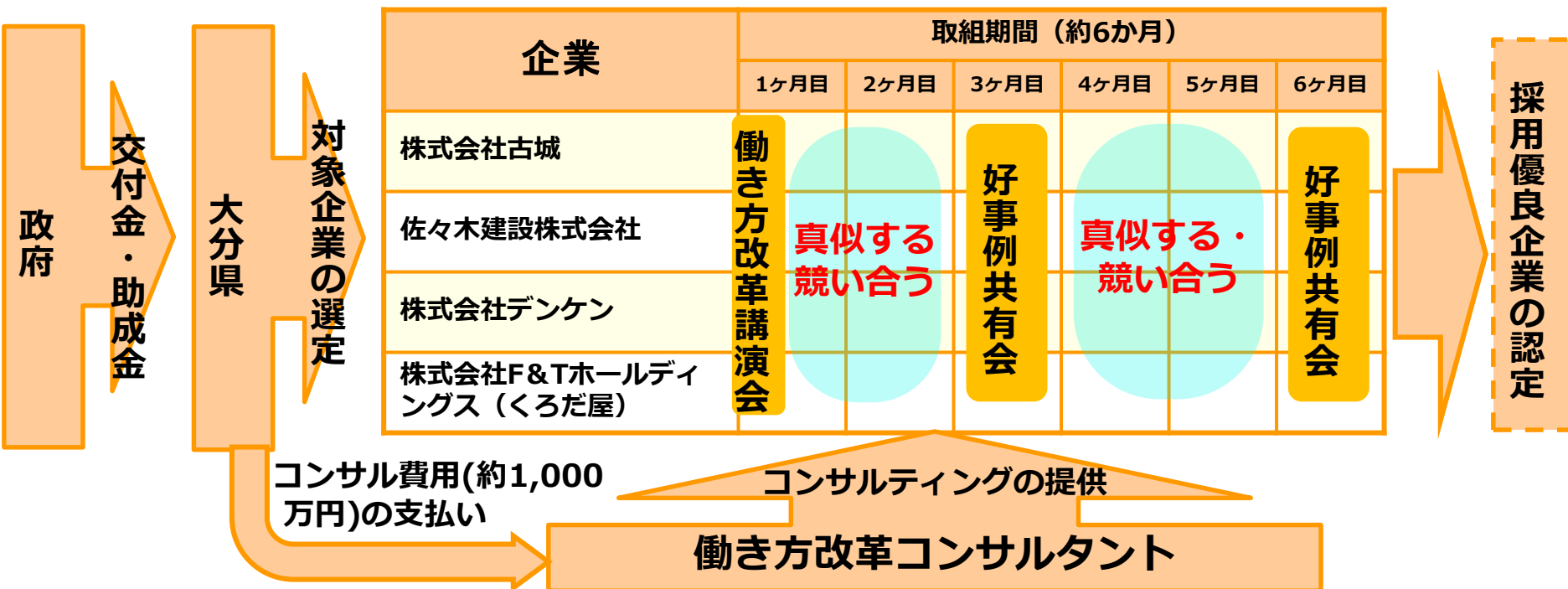
- 自社内にてカエル会議を実施（1週間に1回、30分～60分）
- 初回説明会・定例会を見学、報告会に参加・発表

4.自走企業：

- 自社内にてカエル会議を実施（1週間に1回、30分～60分）
- 報告会に参加・発表

大分県 中小企業変革パッケージ

- 県が選定した地元の数社で共に取組むことで刺激し合い、働き方改革に挫折せず継続できる。
- 中小企業には助成金書類を作成できる人材がないため、煩雑な手続き部分は自治体とコンサルティング企業の間だけで完結させ、中小企業には書類作成させないことがポイント。




- 整理整頓により探し物の時間**70%削減**！スマートフォンとツールの導入により**会議の回数1/5削減**！
- 電子決済システム導入で、**4～8時間ほど決済毎の時間を短縮**。HP刷新を通じ、**アクセス数累計が150件に**！建設業では導入に慎重な企業が多い中、**完全週休2日制をスタート**！
- 旅館の接客部門が他部門と連携し、**相互援助体制を確立**！

取組概要 (2015年度～2017年度)



- ◆事業費：3,740千円（2016年度）、3,737千円（2017年度）
- ◆対象人数：
 - 2016年度 推進リーダー養成講座 32名/回（日田市）、35名/回（大分市）
 - 2017年度 推進リーダー養成講座 19名/回（宇佐市）、32名/回（大分市）

事業全体のスケジュール



2015年度

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
ワークライフバランス実践リーダー研修会									

2016年度

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
働き方改革推進リーダー養成講座									

2017年度

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
働き方改革推進リーダー養成講座									

大分市・日田市・宇佐市にて県内企業経営者・人事担当者向けの養成講座を計5回開催。

取組概要 (2018年度)

- ◆事業費：10,050千円
- ◆対象企業
 - 働き方改革推進リーダー養成講座 60名
 - 働き方改革コンサルティング 4社

事業全体のスケジュール

2018年度

講座の内容をブラッシュアップしているため、昨年度以前の受講生にも受講していただくことが可能です。
『過去受講企業を対象としたフォローアップ相談会』は講座開催前後の時間に、希望があった場合、実施いたします。

	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
働き方改革推進リーダー養成講座	告知・集客	1日目	2日目	3日目							
中小企業等への専門家の派遣 (働き方改革コンサルティング)			公募・ 企業選定	キックオフ	定例会 (2回)	定例会 (2回)	中間報告会	定例会 (2回)	定例会 (2回)	最終報告会	
				※自社内にてカエル会議を継続 (1週間に1回、30~60分程度) ※報告会に参加・発表							

講座受講企業の中から、コンサルティング対象企業を選定することで、コンサルティングのみを実施した場合よりも大きな成果が期待できます。

- ・ワーク・ライフバランス事務局を設置
- ・朝夜メールの全社徹底 (時間当たり生産性を自己管理で向上させるツール)
- ・全社に毎年WLB研修
- ・残業時は「恥ずかしいマント」着用



全社残業時間 月2049時間→月1037時間 49%削減！

残業代 月124万円→月46万円 63%削減！

売り上げ 前年比 114%UP！

経常利益 前年比 155%UP！

●女性管理職数 8倍に！

(2011年比)

2012年	3倍
2013年	5倍
2014年	7倍
2015年	8倍

●社員の出生数 2.7倍に！

取り組み前 取り組み後
平均3人/年 → 8人/年

- ・東京都ワーク・ライフバランス認定企業 長時間労働削減部門認定！
- ・内閣府「カエルの星」認定
- ・厚生労働省「くるみんマーク」取得 (2014年)

全社残業時間 49%削減！ 経常利益 155%増加！
従業員の出生数の増加2.7倍！ 女性管理職比率8倍！

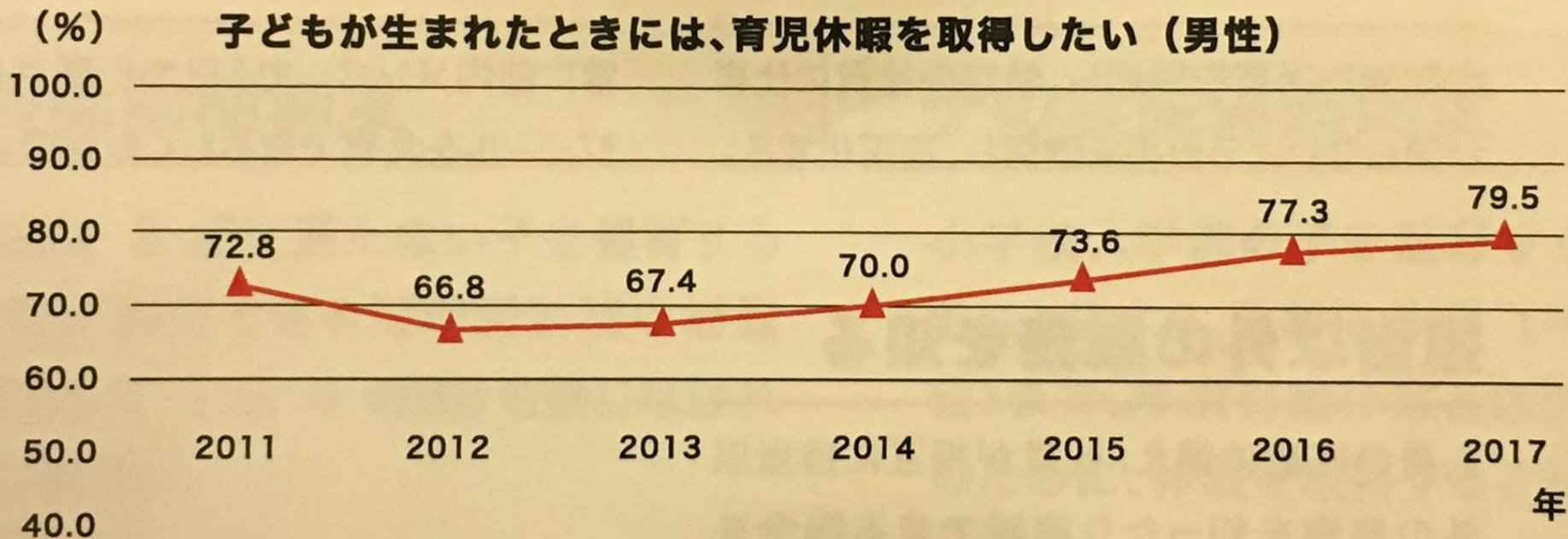
男性育児休業取得推進について

～国をあげて、
男性が育児休業を取れる仕組みを
強く推進できないか～

男子学生の8割が育児休業を取得したい

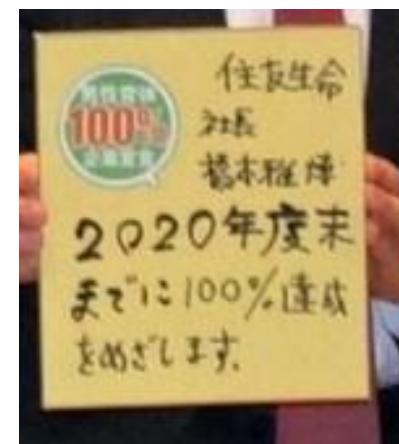
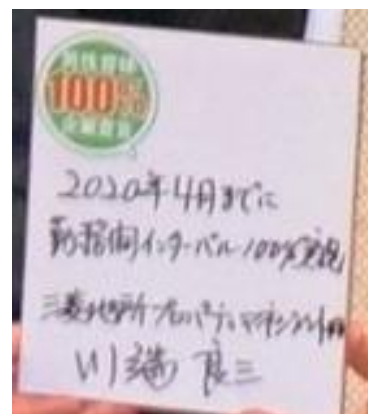
- 男性新入社員の約8割が
- 「子どもが生まれたときには、育休を取得したい」
- 日経によると 女子学生の9割が「夫に育児休業を取得してもらいたい」と回答。

そうした若者の願望が叶えられる地域・職場には若者が集まる





大和証券株式会社 住友生命保険相互会社 三菱地所プロパティ
マネジメント株式会社 大塚倉庫株式会社 さくらインターネットさく
らインターネット株式会社 株式会社ジャパネットホールディングス
株式会社 丸井グループ日本郵便株式会社 豊田通商株式会社
株式会社シップス 株式会社キャッチネットワーク 損害保険ジャ
パン日本興亜株式会社 イーソル株式会社 株式会社サカタ製作
所 株式会社 えがお 株式会社ベアレン醸造所 日通商事株式
会社 株式会社リクルートマーケティングパートナーズ 新菱冷熱工
業株式会社 有限責任あずさ監査法人(オールあずさ) PHCホー
ルディングス株式会社 JSR株式会社 株式会社かんぼ生命保険
UQコミュニケーションズ等



男性育児休業100%宣言企業

宣言

私たちは、男性社員が育児休業を100%取得できる職場づくりを目指すことを宣言します！男性が育児休業を取ることで、新しいコミュニティへの参加や、価値観のパラダイムシフトが起き、復帰した職場でのイノベーションや、生産性の高い働き方につながると共に、将来の社会保障の担い手確保となりサステナブル社会の実現にも繋がります。

mercari
取締役社長兼COO
小泉文明

AISIN
取締役社長
伊勢清貴

大東建託
代表取締役社長
小林克満

Pacific Consultants
代表取締役社長
重永智之

SAKATA
代表取締役社長
坂田 匠

CSO CHUBU SYSTEM CENTER
代表取締役社長
田中裕嗣

KOJOH
代表取締役
古城 一

esol
イソール株式会社
代表取締役社長
長谷川 陽政

FUYO LEASE
美善総合リース株式会社
代表取締役社長
辻口泰徳

CMCI KATCH
株式会社 モリテックグループ
代表取締役社長
松永光司

M-one
代表取締役
村井 俊之

Human Ripple
代表取締役
小田切秀治

Sanwa
代表取締役社長
荒川 吉泰

BAEREN
代表取締役
木村剛

H平松産業株式会社
代表取締役
永根 版範

ONWARD
代表取締役社長
保元道宣

ひまわりネットワーク
代表取締役社長
小野 哲彦

ザッポロ 一番
代表取締役社長
井田 純一郎

STRIPE Inc.
代表取締役社長
石川 康晴

KPMG あずさ監査法人
理事長
酒井 弘行

東急電鉄
代表取締役社長
高橋 和夫

田辺三菱製薬
代表取締役社長
三津康正之

株式会社 菊池技研コンサルタン
代表取締役
菊池 透

日鉄物産
代表取締役社長
佐伯 康光

pwc
グループ代表
木村浩一郎

きらぼし銀行
取締役副
渡邊 善信

NP かんぽ生命
取締役兼代表執行役社長
植平 光彦

FUJITSU 富士通エフアイビー株式会社
代表取締役社長
長津 のぶみ



平成は
女性活躍の時代、
令和は
男性の家庭活躍
の時代です。

男性の育児休業取得をはばむもの

1. 男性が【申し出れば】会社は拒否できない。という制度で十分に男性の育児休業取得権利を保障していると思われてきたこと。
実際には、【申し出る】ことに強いプレッシャーを組織が与えているので、権利は権利として機能してこなかった。行使できない状態の権利は、権利と言えない。
2. 育児休業給付金の対象となるには「1か月前申請が必要」と法律で定められていること。 妻の出産日はずれると考えると1か月前に、取得日を決めて申請するのは非現実的。職場に仕事の引継ぎなどの負担をかけておいて、出産日が伸びた、などとは言いにくいので、取得すると言い出せなくなり、結果として実際に生まれてから有給休暇の残日数分だけ休んで復帰してしまう。

このことによるデメリット。

- 本人にとって、数日しか休めない。貴重な有給をここで使ってしまくと、このあと、子どもの体調不良の際に自分が積極的な対応が取れなくなる。育児に全くコミットできない夫となる。
- 企業にとって、男性も育児休業取得率を対外的に発信する際のパーセンテージが全くあがらない。

男性の育児休業取得をはばむもの

3: 育児休業を取得した場合に処遇において、ボーナスや退職金にマイナスになる規定が放置されている。マイナス処遇を法で禁じていないこと。

→67%の給付金で、目の前の手取りはほとんど目減りしないという保証はされているが、長期で見た時にはボーナスや退職金において大きなリスクになると考えて、育児休業は申請しない。妻からも、損するから休むなと言われてしまう。

4: 制度はあっても、仕事が属人化していて、休んだ場合の職場への迷惑が大きくなる職場状況。

→この点は、この数年における働き方改革によって、各職場でかなり改善されつつある。

解決策1: 女性の産休と同じく男性に産休を2週間義務化

女性は産後8週間、就業が禁止されているが、産後6週間経過後に女性が請求し、医師が支障がないと認めた業務に限り就業させることが認められている。男性も同様に、産休2週間の取得を義務づけるが、男性が請求した場合に限り就業させることを認めることで、労働者の就労権利を守りつつ、男性の休暇取得を促進することが可能。男性は物理的には出産しないが、子の親として養育の責任を負うのは男女同じであり、また**産後2週間が妻の産後うつ**のピークだということを見ると、母体保護の観点からも男女ともに「産後休業」が設定されるべき。

【労働基準法65条2項】

使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

同時に企業管理職に「妻が出産する従業員に2週間程度の育児休業取得計画の提出をうながすこと」を義務化する。

【参考】 EUでは所得補償付きの男性産休10日間

2019年4月に成立した欧州連合（EU） 「ワーク・ライフ・バランスに関する指令」 は、父親に産前産後休暇を最低10日間取れる権利を与え、少なくとも病欠時と同程度の所得補償を義務づける。両親それぞれに認められていた育休4カ月のうち、2カ月の所得補償も義務づける。性別に関係なく、すべての労働者に介護を理由に年5日間休む権利も新たに設ける。加盟国は3年以内に指令に応じて法制化する必要がある。

職場や家族の中で育児休業を取る人が半ば強制的に増加すると、育児休業を取る確率が11-15%上がる^[1]

[1] Dahl, G. B., Løken, K. V., & Mogstad, M. (2014). Peer effects in program participation. *American Economic Review*, 104(7), 2049-74.

解決策2: 育児休業の申出の緩和

「1か月前申請」ではなく「事前に妻の出産予定日を上司に知らせた上で、実際の出産日のあとに育児休業取得を申し出ても認められる」ように法改正。

男性の育児休業申請は事後申請でも可能にすることで、男性の休業取得を促進することが可能。(参考: 雇用保険の育児休業給付金の申請手続は、休業開始日から4か月を経過する月の末日まで認められている)

【育児介護休業法6条3項】

事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して一月(前条第三項又は第四項の規定による申出にあつては二週間)を経過する日(以下この項において「一月等経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日(当該育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日)までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

3: 育児休業法で、男女ともに、育児休業を取得したことを賞与・退職金においてマイナスな処遇をすることを禁じる。

4: 労基法改正により、大企業において仕事の属人化は改善してきている。中小企業にも早急に労基法改正の適応範囲とすることにより、中小企業でも男性が休暇を取りやすい風土が広がるだろう。

休暇制度改革パッケージ ～年休時間単位取得・介護休業～

年休・介護休暇等の取得推進が必要な背景

○育児だけでなく、介護・不妊治療・不登校対応・発達障害児サポート・がん治療と仕事の両立などの極めて多様な生活上の理由により時間制約をもつかたが多い。しかしそうした**制約故に正社員から雇用形態を切り替えるように迫られ、非正規化や離職に至っている。**

○働く意思があるにもかかわらず、まだ多くの女性が労働市場に参画できていない。**女性活躍を一層促進するためにも、仕事と生活の両立困難を理由にキャリアを中断することなく働き続けられる環境の整備が急務。**

○その鍵の一つは、年休の取得しやすさの向上である。およそ10年前に行われた労基法改正により時間休が導入されたが、その**上限は年5日間に限定されている**。導入当時のニーズは1日単位でしっかり休ませること。しかし現実には、時間単位で柔軟に休みを取れないことで、ほんの数時間の用事でも、終日休まざるをえない。このことが評価を下げ、正社員の座を追われている。労働者の3割を占めるパートタイマーのうち7割が女性である。10年前の改正時から状況が進展し、女性活躍を進める上で、仕事と生活の両立に関する様々なニーズが出てきた。

参考:飲料メーカー勤務の女性が人事に送った資料

くるみん課 子育てに関するお休みの記録

2018.8.30 山下陽子

子育てと介護をする一社員の現状を伝えたいと思い、記載します。前向きに、不安や心配なく、仕事に集中したいと考えています。

期間 2017年11月～2018年8月 ※2017年下半年より特販部営業職へ異動。

氏名 山下陽子(時短勤務 8:30～16:30) 子供2名(長男・小学校1年～2年、次男・年中～年長)

日付	曜日	子供	内容	保育園/学校行事	病気	対応	時間換算(h)
11月2日	木	長男	小学校面談	○		午後半休	3.5
11月10日	金	次男	親子遠足	○		終日有休	7
12月11日	月	次男	発熱		○	終日有休	7
12月13日	水	次男	発熱・胃腸炎		○	早めにお迎え	2
12月14日	木	次男	胃腸炎		○	終日有休	7
12月18日	月	長男	風邪・発熱		○	午後半休	3.5
12月19日	火	長男	風邪・発熱		○	(夫)午後半休	3.5
12月28日	木	長男	学童保育冬休み	○		(夫)終日有休	7
12月29日	金	長男	学童保育年冬休み風邪・発熱	○	○	終日有休	7
1月4日	木	長男	学童保育冬休み	○		終日有休	7
1月23日	火	長男	インフルのため学級閉鎖(本人は元気)	○		午前半休→(夫)午後半休	7
1月24日	水	長男	インフルのため学級閉鎖(本人は元気)	○		終日有休	7
		次男	インフルエンザ発症		○		
1月25日	木	長男	インフルのため学級閉鎖(本人は元気)	○		午前・主人実家が預かり→(夫)午後半休	7
		次男	インフルエンザ発症		○		
1月26日	金	次男	インフルエンザ発症		○	終日有休	7
2月1日	木	長男	降雪のため、2時間遅れ登校	○		午前半休	3.5
3月8日	木	次男	保育園学級懇談会	○		午後半休	3.5
4月26日	木	次男	嘔吐・発熱		○	午後半休	3.5
4月27日	金	次男	嘔吐・発熱		○	実家母が終日預かり	7
5月25日	木	—	相良工場へ開発部と打ち合わせ	—	—	実家母が終日預かり	—
5月30日	水	—	特販部歓送迎会	—	—	夫(早めに帰宅)	—
6月8日	金	—	担当顧客の充填立会い(ゴールドパック安曇野工場)	—	—	実家母がお迎え	—
6月20日	水	次男	嘔吐・発熱		○	夫(午後半休)	5
6月22日	金	長男	嘔吐	—	○	時間休	1.5
7月13日	金	—	自分の頭痛・咳でお休み	—	○	有給	7
7月23日	月	長男	小学校面談	○	—	時間休	1.5
				10日	14		115

この飲料メーカーでは、2018年5月に初めて時間単位年休が導入された。それまで同じ理由の際に3.5時間取得だっていたのが、1.5時間で済んでいる。

具体事例と、そこから考えられる提言

【育児女性】

●末子が1～3歳児程度

急な発熱による通院で2時間遅れ入社・3時間早退等、月2回×12か月＝72h(9日分)

●末子が4～5歳

子どもを習い事に週1度 16時退社 1.5h×4×12か月＝72時間(9日分)

●末子が小学生

保護者会年4回×2h(15時～16時半が多く終了後にモバイルで業務に戻りたい)

PTA・行事準備は3h×6回程度。学校公開・行事が年6回程度×3h＝44h(6日分)

時間単位で使える年休が10日程度あればこれらの事情と折り合いをつけて業務可能。
テレワーク環境の進展により「正味の中抜け時間」だけ時間給を取得することが可能
になり正社員を維持できる。運用上認められている「半休」では夕方に勤務に戻れない

【介護中社員】

●発生初期

通院付添い2時間の中抜け、前後は在宅勤務で対応。月2回×2h×12か月＝48h(6日分)。

加えてケアマネジャーとの打合せに1.5h×12か月＝18h(3日分) 合計9日分

●デイサービス利用期

施設終了16時半で17時半に自宅到着。週3日は17時に職場を出たい。1h×120日＝120h

時間単位で使える年休が10日分(80h)でも40h分足りない。

デイサービス利用期は10日では不足。介護休業の一手手前の策として、介護休暇
5日間(40h分)を時間単位で利用できれば対応可能。現行制度の半休単位では不足。
年休と同様に取りやすく使いやすくすることが、長引く介護との両立には大変有効。

具体事例と、そこから考えられる提言

【不妊治療中社員】

近年、不妊治療専門のクリニックには、モバイル勤務がしやすいように、電源付きのカウンターテーブルまで用意されている。それだけ待ち時間も長いということ。

- **毎月の通院** 3h × 12か月 = 36h
- **採卵等** 4h × 3回 = 12h
- **凍結胚を体内に戻す時期**: 2日に1度の通院が2週間(3h × 6回) = 18h 合計66h(9日分)

「半休」取得の際は13時に確実に出勤する必要があるが、不妊治療は、治療後に体調が悪くなり休憩を要することもある。9時半始業として13時半までに出勤ならば対応可能(不妊治療は年間150万円ほどかかるため、無給欠勤は極力使いたくない)

【働き盛り社員】

体調が悪く、本来ならば明日の朝に通院してから出勤したいが、病院は常に混んでいるので遅刻してしまうことになる。数時間の時間単位取得は自社では認められていない(それが労働側から協定を申し入れるべきことだという知識もない)。そこで、今夜のうちに救急医療に行き薬だけもらい、明日の朝には遅刻せず出勤したい。→これが不急の深夜救急医療利用が増える原因となっており、医師の長時間労働の大きな原因にもなっている。

※労働者から「時間単位年休」への明確な要求が無いのは、労使協定が条件となっている仕組みが知られていないから。

医療業界の長時間化や、運輸業の再配達増加など多方面に歪みが出ているため**時間休を10日にする・労使協定を不要とすること**を検討してはどうか。不要としないならば、労使協定で実現できることを全社員に周知することを義務付ける事が必要。また女性活躍推進法の公表項目に、**時間休を可能としているかの項目を追加**してはどうか。

■介護休業に関して、さらに踏み込んだ対策提言

法定では「介護休業給付金」は「休業開始前の賃金日額×支給日数×67%」で計算できます。支給期間は同じ家族に対して通算93日までで、分割して取得する場合は3回まで支払われる。

それに対して

1: 介護休業期間の拡大 93日を半年程度に延長できないか

2: 法定の93日を半日単位で取得可能、もしくは時間単位で取得可能としてはどうか。

・休業給付金の申請管理が煩雑になる、企業の管理が煩雑になる等の意見が出るのが予想されるが、それはいまだに申請が紙ベースであることが原因。

政府が申請サイトを用意し、企業が時間単位で入力すれば給付金が自動計算され、申請できる対応をすれば解決する。行政の働き方改革にも資するのではないか。

■非正規化につながる転勤について 長期検討の提言

- 企業側の都合のみで転勤を命令することが、その社員の配偶者の離職を引き起こす原因となっている。これは社会に対し更なる人手不足社会をもたらしている。企業の転勤命令を抑制することが、日本の労働生産性を向上させることになる。
- 「能力」と「転勤の可否」は関係ないが、転勤の可否で給与待遇に差をつけている。国連グローバル・コンパクト10原則のうち原則6ではその人の能力にも、また該当する職務に必要な固有の要件にも関係のない特徴を理由に、他者とは異なる、もしくは不利な処遇を行うことを撤廃すべきであるとしている。
- 一般的な対策として「地域限定職を作る」という、保護の仕組みをつくる対策を考えがちだが、現在すでに介護で転勤が出来ない人が急増している。大成建設では2014年から既に育児で休む女性を、介護で休む男性の数が上回っている。「転勤出来る側が正規の働き方」という仕組みを維持すると、ほぼすべての労働者が正規の働き方はできない側になってしまうので地域限定職は根本解決にならない。

**雇用契約は【転居を伴わずに勤務出来る地域で結ぶことを前提】にする、
転勤の必要性が出た都度、対価と共に示し契約の再締結をする仕組み
とするべきではないか。**

労働時間革命宣言企業

宣言

私たちは経営者として、自社での取り組みはもちろん、社会全体での脱長時間労働に賛成します！

 代表取締役社長 和幸 晃	 取締役社長 鈴木 茂徳	 代表取締役社長兼執行役員 大西 洋	 代表取締役社長 小室 淑恵	 代表取締役社長 江川 昌史	 代表取締役社長 折原 剛史	 三重県知事 鈴木 英次
 県民局長 飯島 光伸	 取締役社長 加留部 寿	 代表取締役社長 寺野 康久	 代表取締役社長 谷原 敬	 代表取締役社長 井坂 登一	 代表取締役社長 萩田 正信	 代表取締役社長 杉山 博寿
 代表取締役社長兼執行役員 千葉 太	 取締役 代表執行役員 石井 雅実	 代表取締役社長兼執行役員 桂村 仁	 代表取締役社長 島田 隆史	 代表取締役社長 枚 貝 大	 代表取締役社長 長谷川 隆敏	 代表取締役社長 盛岡 博夫
 代表取締役社長 山田 憲典	 代表取締役社長 柏村 美土	 代表取締役社長 山口 文洋	 代表取締役社長 村上 英三	 取締役 常務執行役員 寺井 克宏	 代表取締役社長 大塚 太郎	 代表取締役社長 高木 茂夫
 代表取締役社長 大西 徳雪	 代表取締役社長 CEO 岡野 孝一	 代表取締役社長 鈴木 浩之	 代表取締役 三浦 英祐	 代表取締役社長 森 雅博	 代表取締役社長 田中 裕嗣	 代表取締役社長 Mark E. Diller
 代表取締役社長 野原 章雄	 代表取締役 村井 俊之	 代表取締役社長 清村 一郎	 代表取締役 田中 大輔	 代表取締役社長 植木 義晴	 代表取締役社長 酒井 弘行	 代表取締役執行役員社長 松山 一雄
 学長 片峰 茂	 代表取締役 重松 正弥	 代表取締役 梶川 祥	 代表取締役社長 岩田 幸信	 代表取締役社長 奥山 淑美	 代表取締役 谷津 陽子	 代表取締役社長 石川 康晴
 代表取締役社長 坂田 匠	 代表取締役社長 世古 学	 代表取締役社長 小谷 達雄	 代表取締役社長 佐藤 幹男	 代表取締役社長 小柴 雅史	 取締役 工場長 加納 以外	 取締役社長 野本 弘文
 代表取締役社長 CEO Tommy						

労働時間革命

自治体宣言

私たちは、わが国社会に山積する課題「少子化・介護離職・過労死・女性の離職・労働力不足・労働生産性の低さ」を解決し、豊かで明るい未来社会につなげるために、「労働時間革命 自治体宣言」として下記2点の推進を宣言します。

1. 長時間労働の是正は、個人に健康で充実した時間をもたらします。また、育児期に夫婦が協力して子育てする環境を整え、少子化解決にも好影響をもたらします。以上の認識のもと、自治体や地域企業において長時間に及ぶ残業が発生している職場の改善を進めます。
2. 日々の労働において、適正な休息を取ることのできるインターバルを挟むことで、健康被害を防ぎ、仕事の生産性をあげることができます。このインターバルにより、日本は持続可能な経済成長社会を作ることができます。以上の認識のもと、自治体や地域企業における勤務間インターバル規制を推奨します。



「労働時間革命 自治体宣言」のとりまとめにあたっては、プラチナ構想ネットワーク(会長 小宮山宏氏 (株)三菱総合研究所理事長、第28代東京大学総長)等の協力を戴きました。