

「働き方改革」 とは?

最近、職場の「働き方改革」が叫ばれ、大きな話題になっています。「働き方改革」とは、子育てや介護などの事情にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりを行うこと。安倍政権が「一億総活躍社会」実現のための最大のチャレンジとして本格始動したもの。その背景には、少子高齢化による労働力不足という差し迫った現実も横たわっています。では「働き方改革」を実行することで、どんなメリットがあるのでしょうか?

その1 「人材を確保」

群馬県では今後10年以内に15～64歳の人口約10万人の減少が見込まれており、人材の確保は今後ますます困難になります。

その一方で、働きたいと考える女性は増えていて、現在求職中の女性は県内に約9万2000人いると推定されています。特に結婚・出産しても仕事を辞めず、一生仕事を続けたいという女性が増えています。人口が減少するこれからの時代には、働きやすい職場環境づくりを行うことで、子育て中の女性を積極的に活用することが大事になってきます。

その3 「長時間労働を改善」

長時間労働による過労死が大きな問題になりました。企業の長時間労働への社会の風当たりは厳しく、労働時間に関する規制の見直しも議論されています。長時間労働が続くと、従業員の定着率が下がるだけでなく、心身の健康を損なうことにもつながります。「早く帰れ」と言うだけでは、長時間労働は無くなりません。社内の制度、仕事のやり方、経営者や上司の意識を見直すことも必要になります。

その2 「人材を定着」

せっかく育成し、活躍している従業員が仕事を辞めてしまうのは、企業にとっては大きな損失。人材確保が難しい時代には、今いる人材をいかに大切にすることが重要となります。

統計によると約5割の女性が妊娠・出産前後に会社を退職しています。職場が女性従業員の仕事と家庭の両立を応援することで、離職を防止する可能性は高くなります。

さらに深刻なのが、仕事と介護の両立問題。現在、群馬県の人口の4人に1人は高齢者。そして、75歳以上の人の3割は介護・支援を必要としています。介護しながら仕事をしている人の割合も年齢が上がるごとに高まっていき、55～59歳女性では8人に1人にも上っています。企業のベテラン・中堅社員の両親などが介護を必要とする状況になった場合、改革に無縁な企業では貴重な戦力が「介護離職」に陥ってしまいます。

また、若者の離職率も3割を超えていて、採用した新入社員を育成し、会社の戦力にするには、社員に「長く勤めたい」と思わせる環境づくりが必要です。

女性活躍支援制度

2016年に「女性活躍推進法」が施行され、それに基づいた「えるぼし認定企業制度」が導入されました。また県内でも「プラチナくるみん企業」4社が誕生するなど、女性活躍推進企業にスポットが当たっています。そこで、女性活躍を支援する数々の制度を紹介します。

**企業のHPや名刺にこのマークがあったら、注目！
女性の活躍を支援している証です！**



「プラチナくるみん」

くるみん認定を受けた企業のうち、男性の育児休業等取得率13%以上、所定外労働の削減または年次有給休暇の取得促進に係る数値目標の達成など、より水準の高い取り組みを行った企業が受けることができるもの。



「くるみん」

厚生労働省が、次世代育成支援対策法に基づき、従業員の子育て支援などについて「一般事業主行動計画」を策定し、その計画目標を達成するなどの認定基準を満たした場合に「子育てサポート企業」として「くるみん」を認定している。



「ぐんま女性活躍大応援団」

「女性が希望に応じ持てる能力を発揮し、あらゆる分野において活躍できる社会」の実現に向け、すべての女性の活躍を地域ぐるみで応援するため、女性活躍応援の趣旨に賛同する、地域のあらゆる分野の団体や企業で組織されたもの。県のホームページで登録団体名や応援メッセージなどを公開している



「えるぼし」

16年4月に施行された女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定した旨の届け出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する認定基準を満たした企業が、厚生労働大臣からの認定を受けられるもの。認定基準は3段階あり、認定マークが色分けされている。

3人の女性リーダーが誕生

手島精管

医療用注射針などステンレスチューブ特殊加工品の製造販売を手掛ける手島精管（館林市下早川田町、手島由紀子社長）は、同社長のコンプライアンスの徹底順守をはじめとした先鋭的な改革を行い、18年9月に「くるみん認定」を受けた。

企業として創業から高度成長期を経て利益を上げること



手島社長（左から2番目）と活躍するスタッフ

が中心だった先代の経営スタイルに加え、一新、人材育成と管理システム、そして環境改善に力を入れた改革を実施する中、2年前に起こった社員の大量欠員から「強固な組織づくり」にも尽力した。

その中で3人の女性リーダー（部門長）が誕生した。リーダーたちは、仕事ができるだけでなく、バイタリティーあふれ、明るく素直で、周囲から人間的にも尊敬されておられ、さらなる成長が期待される。

同社では、「組織全体最適化」を掲げ、さまざまなことを徹底的に数値化。世間で耳にするようになつた、情報の見える化を超越した「情報の見え過ぎる化」と題して全てのプロセスを開示し、全社で理念共有を

図っている。

製造工程で事故が起こったとすれば、すべての因果関係情報をワンテーブルに上げ、徹底的に分析し、社内にももちろんのこと、労働基準監督署にも進んで報告している。

情報共有からの理念共有、多様化する数値化により社員の評価を公平にすることで「強固な組織」を構築し、女性も対等に活躍できる。上司に好かれなければ評価が上がらないという経営を逸脱し、オープンで健全な会社となっている。

製品開発にも注力しており、世界に自社製品を売り込んでいくという。

手島社長は、「改革には、勇気と覚悟が必要。うちの会社のスピードは早いです」と話す。

あらゆる無駄を省き、社内での情報伝達がシンプルで早いことなども、地域未来牽引企業に選出された要因だろう。