

働き方改革チェックシート補足資料

株式会社JBMコンサルタント

チェックシートについて

■ チェックシート の項目について

働き方改革が求められる背景

なぜ、国を挙げて「働き方改革」が進められているのか。改めてその背景を確認しましょう。

① 日本の人口減少

日本は2008年以降、人口減少社会に転じました。予想では、2060年には人口8500万人(高齢者率：40%)となる見込みといわれています

② 労働人口の減少

人口減少に伴い、併せて労働人口の減少も発生します。
労働人口減少に伴う、労働力低下は企業の競争力低下に直結します。
そこで対策としては大きく2つ考えられます。

《対策①：労働力の確保》

- ・ 出生率向上（少子化対策）
- ・ 海外からの確保（グローバル化/移民等）

《対策②：生産性の向上》

- ・ IT活用（IOTの進化）
- ・ AIによる仕事の代替え

それでも急速な労働人口減少に対応できないため…

③ 1億総活躍社会の実現

従来、労働力としては活躍の機会に恵まれていなかった女性・高齢者・未就業者といった層を積極的に労働力として活用します。

急速に進行する労働人口減少に対して、日本国民全員で対処する、そのような社会が早急に求められています。

このように、一億総活躍社会の実現が待たないで求められている現状において、必要なことは…

老若男女問わず、活躍することができる環境(仕組み)づくりです。

現在、国が主導して進めている「働き方改革」がこれに該当します。

■ チェックシート の項目について

9つの分野における疑問点

2017年3月に働き方改革実現会議で明示された9つの分野を確認しましょう。

働き方改革実現会議で明示された方向性

① 非正規雇用の処遇改善	同一労働・同一賃金を導入
② 賃金引上げ	最低賃金を年率3%程度上げ、時給1,000円に
③ 長時間労働の是正	罰則付きの残業上限を設定 インターバル規制も導入
④ 転職・再就職支援	転職者受け入れ企業の助成拡大 情報提供を強化
⑤ 柔軟な働き方	テレワークを拡大、兼業・副業を 推進
⑥ 女性・若者の活躍	学び直しの機会拡充、就職氷河期 世代の支援
⑦ 高齢者の就業促進	65歳以上の継続雇用や定年延長へ の助成拡充
⑧ 子育て・介護と仕事の 両立	保育士や介護職員の賃金・待遇を 改善
⑨ 外国人材の受け入れ	政府横断で総合的に検討開始

9つの分野における疑問点

- ①同一労働・同一賃金は、欧米の人事制度・雇用形態だからできることでは？
- ②最低賃金の決定は政府が実施することではないのか？
- ④助成拡大や、情報提供の強化は政府やプラットフォームの役割では？
- ⑧保育士や介護職員の待遇改善は一部の業界に限った話では？

上記のように、全ての企業で対応することができない項目がいくつかあります。そこで、本チェックシートでは、**各項目を整理・再構成**することで、**9つの分野の要素をチェックできる**構成としています。

■ チェックシート上の項目について

① 非正規雇用の処遇改善・② 賃金引き上げ

9つの分野における疑問点を解消し、より多くの企業で働き方改革を推進するために、「働き方改革実現会議」で発表された「働き方改革実行計画」を基にチェックシートを作成しました。

働き方改革実現会議で明示された方向性

① 非正規雇用の処遇改善

同一労働・同一賃金を導入

② 賃金引き上げ

最低賃金を年率3%程度上げ、時給1,000円に

①この項目の目玉である、同一労働・同一賃金は、職務型の人事制度を採用している欧米では主流となっている手法です。一方、職能型の人事制度を採用している日本においては、人事制度の変更と併せて行う必要があり、時間が必要だと考えられます。

上記のことから、本チェックシートでは、同一労働・同一賃金導入の前段階である、「正規・非正規関係なく同一の評価を行っているか」を本項目の要素としており、これを女性活躍や若者活躍といった関連する別項目でチェックできる構成としました。

②この項目の引き上げ目標はGDP成長率と関わっており、また賃金引き上げのために下請け企業の取引状況改善を行うなど、政府主導の側面もあります。

他方で、人事評価や賃金制度を整備し、生産性向上と賃上げの両立を行った企業への助成制度を創設する動きから、賃金引き上げと切っても切れない「生産性向上」の要素を本項目の重要な要素として抜き出し、女性や若者活躍といった関連する別項目でチェックできる構成としました。

■ チェックシート上の項目について

③ 長時間労働の是正・④ 転職・再就職支援

9つの分野における疑問点を解消し、より多くの企業で働き方改革を推進するために、「働き方改革実現会議」で発表された「働き方改革実行計画」を基にチェックシートを作成しました。

働き方改革実現会議で明示された方向性

③ 長時間労働の是正	罰則付きの残業上限を設定。インターバル規制も導入
④ 転職・再就職支援	転職者受け入れ企業の助成拡大。情報提供を強化

③本項目については、方針通りチェックシートによりチェックすることができます。
※他項目から一部の関連要素の追加があります。

④この項目は、政府やプラットフォームの役割に寄っているように捉えられます。他方で、年功でなく能力で評価する人事制度創設を助成する制度策定、転職者の能力開発や賃金アップに対する助成を予定しているという動きもあることから、チェックシートでは女性や若者活躍といった関連する別項目でチェックできる構成としました。また、年齢に関わりない多様な選考、採用機会拡大を推奨する政府の動きから、高齢者の就業推進の項目においても、本項目の一要素がチェックできます。

■ チェックシート上の項目について

⑤ 柔軟な働き方・⑥ 女性・若者の活躍・⑦ 高齢者の就業促進

9つの分野における疑問点を解消し、より多くの企業で働き方改革を推進するために、「働き方改革実現会議」で発表された「働き方改革実行計画」を基にチェックシートを作成しました。

働き方改革実現会議で明示された方向性

⑤ 柔軟な働き方	テレワークを拡大、兼業・副業を推進
⑥ 女性・若者の活躍	学び直しの機会拡充、就職氷河期世代の支援
⑦ 高齢者の就業促進	65歳以上の継続雇用や定年延長への助成拡充

⑤本項目については、方針通りチェックシートによりチェックすることができます。
※他項目から一部の関連要素の追加があります。

⑥本項目については、女性・若者の双方に共通する課題が一纏めにされている印象を受けます。
他方、女性の活躍と若者の活躍はそれぞれ別個で対策が必要な要素もあることから、本チェックシートでは「女性の活躍推進」「若者の活躍推進」と項目を分け、そのうえで、それぞれに必要な要素を統合・再構成しています。

⑦本項目については、方針通りチェックシートによりチェックすることができます。
※他項目から一部の関連要素の追加があります。

■ チェックシート上の項目について

⑧ 子育て・介護と仕事の両立・⑨ 外国人材の受け入れ

9つの分野における疑問点を解消し、より多くの企業で働き方改革を推進するために、「働き方改革実現会議」で発表された「働き方改革実行計画」を基にチェックシートを作成しました。

働き方改革実現会議で明示された方向性

⑧ 子育て・介護と仕事の両立	保育士や介護職員の賃金・待遇を改善
⑨ 外国人材の受け入れ	政府横断で総合的に検討開始

⑧本項目では、保育士や介護職員の待遇改善は一部の業界に限った面が注目されています。その一方で、育休給付や、育休取得の推進についても言及されていることから、本チェックシートでは「女性の活躍推進」の項目で、本項目の要素をチェックできる構成としました。

⑨本項目については、方針通りチェックシートによりチェックすることができます。
※他項目から一部の関連要素の追加があります。

■ チェックシート項目について

9つの分野とチェックシート

前頁でご紹介した9つの分野の再構成をまとめると、右表のチェックシート項目となります。

働き方改革実現会議で明示された方向性

- ① 非正規雇用の処遇改善
- ② 賃金引上げ
- ③ 長時間労働の是正
- ④ 転職・再就職支援
- ⑤ 柔軟な働き方
- ⑥ 女性・若者の活躍
- ⑦ 高齢者の就業促進
- ⑧ 子育て・介護と仕事の両立
- ⑨ 外国人材の受け入れ

整理・統合
再構成

チェックシート項目

9つの分野要素

① 長時間労働の是正	③
② 柔軟な働き方	④・⑤
③ 女性の活躍推進	①・②・④・⑤・⑥・⑧
④ 若者の活躍推進	①・②・④・⑤・⑥
⑤ 高齢者の就業促進	①・④・⑤・⑦
⑥ 外国人材の受け入れ	①・⑨

働き方改革チェックシート用語集

働き方改革チェックシート用語集

イクボス

イクボスとは、「部下や同僚等の育児や介護、ワーク・ライフ・バランス等に配慮・理解のある上司」のことを示します。※1
上司は、自身がイクボスであることを宣言することで、部下が育児を取得しやすくなるなど、仕事と育児や介護の両立ができる職場作りに寄与することができます。

えるぼし認定

えるぼし認定とは、女性活躍推進法に基づく認定制度です。※2
女性活躍推進に関する行動計画の策定・届出を行った企業において、取組の実施状況等が優良な企業は、国から認定を受けることができます。
女性活躍推進に関する実績における基準項目は以下の通りです。
①採用 ②継続就業 ③労働時間等の働き方 ④管理職比率
⑤多様なキャリアコース

エイジレス企業

就職を希望する高齢者が年齢に関わらず、公正な職務能力評価により働き続けられる企業を示します。
高齢者の就業促進における大きなポイントと目されており、高齢者活用を検討している企業においては重要なキーワードになると考えられます。

工数管理

工数とは、一定の時間内においてどのくらい作業ができるか、その作業量を示します。
単位としては「人日」(1人が1日で行う作業量が1人日)や「人月」が代表的なものとして挙げることができます。
この工数を管理することで労働者の生産性、効率化向上に寄与できます。

※1 引用:厚生労働省「日本総イクボス宣言プロジェクト!!」(ひろがれイクボスの輪) <http://www.mhlw.go.jp/ikubosu/index.html>
※2 参考:厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ えるぼし認定について」 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

働き方改革チェックシート用語集

雇用関係によらない働き方

働き方改革では、「フリーランス」や「兼業・副業」など、従来の日本型雇用システムや、時間・場所・契約にとらわれない働き方のことを、雇用関係によらない働き方と総称しています。
働き方改革においては、このような人材の活用や、兼業・副業の普及を促進していく方針が示されています。

長時間労働

労働基準法において、労働時間は原則1日8時間、1週間で40時間までと定められています。
また、時間外労働の上限規制としては、月45時間以内とされています。
チェックシートにおける長時間労働とは、上記時間外労働の上限規制である45時間を上回る労働が発生している状態を指しています。

ダイバーシティ

一般的にダイバーシティとは「多様性」と訳しますが、現在ではダイバーシティ（&インクルージョン）として「多様性の受容」と訳されることが増えてきました。
ただ単にいろいろな個性を持った人材を集めるだけではなく、多様な個性を持った人材を確保し、お互いにさまざまな個性を受容することで、変化に強い多様性に富んだ組織づくりが可能となります。

テレワーク

勤務形態の1つであり、ICT(情報通信技術)を活用した場所や時間の制約を受けない柔軟な働き方のことを指します。
事業所に出社せずに自宅で業務を行う、「在宅勤務」や営業の出先など、事業所外においてノートPC等で業務を行う「モバイルワーク」などがこれに該当します。

働き方改革チェックシート用語集

パラレルキャリア

パラレルキャリアとは、ピーター・ドラッカーが提唱した高齢化社会における生き方であり、組織に頼らない第二の人生の1つの形態とされています。

具体的には、現在の業務とは別に、本業とは別の仕事や非営利活動等に参加することを指します。

本チェックシートにおいては、本業とは別の仕事、すなわち、本業によるキャリアだけではなく「兼業・副業」を通じて、多様なキャリア形成をすることを指しています。

ロールモデル

ロールモデルとは、手本や模範になる人物のことを指します。

女性活躍や若者活躍で使用されることが多い言葉です。

活躍推進の取り組みの開始時点では、ロールモデルとなる対象の数はごく少数(もしくは、いない)ですが、推進が普及するにつれてロールモデルとなる対象の数は増加します。

ユースエール認定

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。*

認定にあたっては、認定基準を満たす必要があります。

【認定基準の一部】

- ・「直近三事業年度の、新卒者などの離職率が20%以下」
- ・「前事業年度の、正社員の月平均の所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がゼロ」
- ・「前事業年度の、正社員の有給休暇の、年平均の取得日数が年10日以上または、年平均取得率70%以上」 ※その他認定基準あり

ワーク・ライフ・インテグレーション

ワーク・ライフ・インテグレーションとは仕事と生活の統合により、仕事と生活の双方に相乗効果が生まれることを目指しています。

仕事と生活、双方の人生における比重のバランスを整えるワーク・ライフ・バランスと比較すると、時間配分による均衡を求めるのではなく統合による仕事と生活の向上を図るところに違いがあります。

私生活を通じて得た知見や視野を、仕事でも活かすことで良質なアウトプットを効率よく行う、これにより従来よりも短時間で結果を残せるようになり、一層私生活が充実するという好循環が期待できます。

※ 引用：厚生労働省「ユースエール認定制度とは」<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>