

平成30年度

中小企業の働き方改革 アドバイザー派遣事業

実施レポート

富山県では、中小企業における働き方改革や女性活躍の取組みを推進するため、課題が共通する業界や業種ごとの研修会等にアドバイザーを派遣する「中小企業の働き方改革アドバイザー派遣事業」を実施し、延べ7団体にアドバイザーを派遣しました。本レポートでは、その一部をご紹介します。

演題

多様な働き方の実現 「本気の女活」とは ～組織と個人の well-beingのために～

【日時】平成30年11月9日(金)
【場所】ホテルグランテラス富山
【主催】富山県生コンクリート工業組合

何が起きているのか？ 何が問題なのか？

well-being（ウェルビーイング）は「健康で安心している」という意味で、身体的にも精神的にも社会的にも良好な状態を指します。組織と個人、双方にとってのウェルビーイングを実現することが、女活、女性活躍を考える時の根本的な背景です。働き方改革関連法が制定され、二の足を踏んでいた事業所や会社も本気で女性活躍に着手し動き始めました。何が、誰が課題なのかも浮き彫りになりました。本当の問題はどこか、本気で向き合わなければならぬフェーズ（局面）に到達しています。働くということが大きく変化しようとしています。最低でも一人三役（仕事・家庭・地域との関わり）を求められ、制約がありながら働く人での総力戦となり、人の奪い合いが激化。選ばれる会社・選ばれない会社が明確になり、一人

当たりの業務量はますます増大しています。さらには法令違反リスク、人材の損失や不足のリスク、健康リスクも高まり、これらをどうしていくかが企業の大きな課題です。

働き方改革は チーム力の最大化

働き方改革は、働く力と働きやすさの2つの軸が大切です。企業は経営体質の抜本的な見直しや、人の意欲を引き出す良質な仕組みを作り、同時に個人も働く力を主体的に高める姿勢を持たないと実現しません。女性に限らず、働く全ての人が、今後のキャリアを自分の頭で考えて選択し、プロセスを明確化したうえで、目標を立てて行動するスタイルが求められます。

また、働き方改革はチーム力の最大化です。そのためには、仕事以外の事情を抱える人が増える中、多様な人や、非常に個性性の高い問題に対して支援し、働く人の意欲を引き出すマネジメントが求められます。

そして、課題解決の場に女性がちゃんと参加することが大切です。女性活躍の阻害要因には「無意識の偏見（ア

ンコンシャス・バイアス）」、「性別役割分担意識」、「セクシャル・ハラスメント」、「女性自身の意識の問題」等があります。女性がいないところで話し合っても、正しい答えは出てきません。

リーダーの本気度と 情熱が重要

仕事と育児、介護、病気、治療、看護。女性だけでなく、全ての人が生き生きと働く企業に発展するためには、一人ひとりが、より充実感を持って生きる働く環境が不可欠です。そのためには100社100通りのやり方を考える必要があります。時間もかかります。だからこそ、それを実践しリードする人達の本気度と情熱、モチベーションが重要です。女性活躍にこだわらず、みんなのウェルビーイングのために、誰が何をやるのか大きなポイントです。

人は気づいたことしか「コントロール」できず、気づかないと何もできません。だから問題や疑問と正しく向き合う視点を持ちましょう。問題と向き合い、行動に移す。また新たな問題に直面したら、それを一つ一つクリアしていく。これが女性活躍推進だと思っています。



袁輪紀子先生

キャリアオフィスみのわ代表

企業の総務人事職を経て2007年に独立。人材育成コンサルタントとして、企業の採用や社員教育（キャリア開発&メンタルサポート）に関する支援を中心に行う。「人」を中心に、ものづくり・IT・医療・介護・建設・サービス業など年間100社程度の組織への働きかけや、学生・求職者・シニア層などを対象としたキャリア形成支援等を行うほか、国家資格キャリアコンサルタント養成講習講師も務める。

演題

～働き方改革と 両軸となる～ すぐに始められる 「健康経営」導入セミナー

【日時】平成30年8月3日(金)
【場所】タワー111 4階「ギャラリー」
【主催】(一社)富山県経営者協会
経営企画・IT委員会

従業員の健康は 重要な「経営資源」

健康経営は、従業員等の健康を重要な「経営資源」と捉え、健康促進に積極的に取り組む企業経営スタイルです。健康管理を投資という経営的視点から考え、長期的な視点で戦略的に実践し、生産性と従業員の健康度を高く維持継続していくことを意味します。健康経営は岡田邦夫氏(NPO法人健康経営研究会理事長)が提唱。12年ほど前から広まりつつあったこの考え方が経済産業省が推進する「健康経営」が、健康寿命の延伸を目指す点で合致し、3、4年ほど前からどんどん普及しています。大企業には浸透してきましたが、中小企業はまだまだです。

国や企業が抱える課題や社会的背景として、生産年齢人口の減少に伴う労働力不足や生活習慣病、従業員の高齢化があります。このほかメンタルヘルスの問題、長時間労働や休日労働の常

態化、採用難、従業員定着率の悪化もそうです。働きやすい職場環境の整備は、経営上の最優先課題です。

日本企業400万社のうち99.7%が中小企業で、従業員の7割が中小企業で働いていることを踏まえ、2015年、国の成長戦略に中小企業への「健康経営の促進」が盛り込まれました。東京商工会議所が経済産業省から委託を受け「健康経営アドバイザー制度」を創設し、健康経営ハンドブックを作りました。また、日本健康会議(※)が「健康なまち・職場づくり宣言2020」を策定し、健康経営に取り組む企業500社(ホワイト500)以上、健康宣言を行う企業1万社以上(2018年に3万社以上へ上方修正)の実現を宣言し、現在、両方が予定数を超えています。

※国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、実効的な活動を行うために民間組織や自治体で組織された活動体。

生産性の向上や モチベーション 向上への効果

働き方改革と健康経営は、並行して一緒に普及推進することが重要です。健康経営は単なる健康づくりでなく、経営課題として取り組めば、企業の実績も業績も向上します。企業の継続的な発展には健康経営が必要不可欠です。WHO(世界保健機関)の定義では、健康とは「身体的健康・精神的健康・社会的健康」の3つが備わっていることだとされています。健康経営の名

の下に、職場環境の整備や従業員のヘルスリテラシー向上に会社が関与し、組織全体で健康度を高めていきます。

健康経営の効果には、生産性向上や従業員のモチベーションの向上、医療コストの削減、企業のイメージアップがあります。また法令遵守が大前提のため、リスクマネジメントとしてもメリットがあり、業績が上がって継続的な発展につながります。また、優れた健康経営を実践している上場企業が選定される「健康経営銘柄」や、健康経営の取り組み、健康経営優良法人の取得でホワイト企業として認知されれば、採用・育成コスト(人材確保、離職防止・定着率)も圧縮できます。健康経営優良法人は中小企業で776社(※)しか認定



されています。項目には、定期健診100%実施や計画表の策定。ヘルスリテラシーやワークライフバランスなどの基礎的な土台作りとワークエンゲージメント。保健指導や生活習慣病予防、感染症予防、過重労働防止、メンタルヘルスなどの具体的対策。そして法令遵守・リスクマネジメントがあります。

※平成30年度は2503法人が認定

スモールチェンジから 始める健康経営

健康経営の進め方。実はそんなに難しいことはありません。大企業と違い、中小企業はやることをやってみていくしかない。お金をかけなくてもちよつとした配慮で健康経営ができます。基本コンセプトは「スモールチェンジから始める」です。小さなことから始めて、成功体験を重ねていく。健康経営は一過性ではなく、組織の風土に定着させ、業績向上のゴールにつな

げます。具体的には5ステップで進めます。①健康企業宣言 ②組織体制の整備 ③健康課題の把握 ④計画策定・健康づくりの推進 ⑤効果検証・改善です。

また、健康経営の推進には、顕彰制度や認定制度を利用するのが有効です。例えば「健康経営優良法人認定」。中小規模法人は評価項目をクリアすれば認



稲田 耕平先生

(特定社会保険労務士)
稲田社労士事務所・
東京管理協会 代表

零細企業から大企業まで幅広い顧客先の相談や指導に関わり、特に就業規則等の作成等、個別労務トラブルの対応を得意とし、多く関与する。最近では「健康経営」を中小企業へ普及することをライフワークとする。

東京都社会保険労務士会:健康経営・働き方改革推進本部 健康企業育成WG座長
東京商工会議所:健康経営アドバイザー制度支援WG社労士チームリーダー、健康経営アドバイザー(上級)検討委員会委員

定されます。項目には、定期健診100%実施や計画表の策定。ヘルスリテラシーやワークライフバランスなどの基礎的な土台作りとワークエンゲージメント。保健指導や生活習慣病予防、感染症予防、過重労働防止、メンタルヘルスなどの具体的対策。そして法令遵守・リスクマネジメントがあります。

今まではメタボ対策中心でしたが、今後は女性の健康が重要視されてきます。インセンティブも有効です。健康企業宣言や健康経営優良法人の取得で、融資の際に優遇が受けられる場合があります。ほかには、自治体の表彰制度もあります。例えば、富山県は「とやま健康経営企業大賞」を創設しています。

そして、健康経営を支援する外部リソースを活用して下さい。全国健康保険協会や健保組合、地域産業保健センター、厚生労働省のポータルサイト「こころの耳」、社会保険労務士や中小企業診断士、保健師、健康経営アドバイザーなどです。目指すのは健康経営優良法人認定です。認定取得がゴールではありませんが、まずはきつかけとして目指していただければと思います。

演題

「生産性向上セミナー」

【日時】平成30年9月2日(日)
【場所】高岡大和6Fフリースペース
【主催】(公社)日本青年会議所
北陸信越地区ブロック
富山ブロック協議会

見える化・言える化・勝ちパターン

働き方改革。この言葉を聞かない日は恐らくないと思います。でも今日はこの言葉を忘れてください。なぜなら、この言葉が思考停止ワードだからです。私は90以上の企業や自治体、官公庁を回って来ましたが、堅苦しく、重苦しく、思考停止してしまっています。

一方で、働き方改革がブームのように言われる前から、思考停止ワードに惑わされず、中から変わり出し、元気で利益

体質になってきた会社があります。そこには共通点が3つあります。1つ目のキーワードは「見える化」。2つ目は「言える化」です。どんなによい「見える化」の手段を使っているか、でも、「言える化」ができていないと、現場の本音を引き出せません。見えたつもりのリストに対策を打っても空振りするだけです。

「言える化」「見える化」をうまく進めるためには「景色を変える」ことが必要です。景色を変えることでムリ・ムダに気がやすくなり、言いやすくなります。例えば社長との対談ではなく、若手同士でワイワイガヤガヤやってみるとか、あるいは堅苦しい会議室でなくてキャンプ場でやるとか。1ツツールを使ってみるのもいいです。手を変え品を変え、みなさんの職場・会社・職種らしい「言える化」「見える化」に繋がっていくって欲しいと思います。

なぜ景色を変えて「言える化」「見える化」を進めた方がいいのか。3つ目のキーワード。「自分の勝ちパターン」を認識して実践するためです。生産性が高い状態とは、一人ひとりが「最も仕事がかかどる勝ちパターン」ができています。どうかです。



「妖怪常識」 「妖怪もやもや」と

昨年、「職場の問題かるた」というツールを作りました。これも景色の見える化の一つです。遊びの要素を加え、文字と絵と声で聞いて、景色を変えて選べるようにしていくものです。いろいろな景色を変えることによって、ムリ・ムダに気がやすくなり、言いやすくなります。

職場には、悪気なく私達の生産性やモチベーションの足を引っ張る「妖怪もやもや」「妖怪常識」がいます。例えば、仕事の属人化って実は「妖怪もやもや」なんです。自分の中で仕事がかかどる、上りも部下の仕事がわからず

もやもやの状態になってしまふ。大事なものはもやもやと向き合い、常識にとらわれずに生産性を高めるための勝ちパターンを見つけていくことです。まずはみなさんの職場で、このもやもやと常識を「言える化」「見える化」することから始めて下さい。自分たちの仕事を付箋やホワイトボードに書き出し、それを複数名で並べて可視化する。そこから仕事の科学が始まります。一人ひとりがもやもやを持ち、不安に思っている、何がムリ・ムダかわからない、優先度がわからないと、個人が単にもやもやしているだけで、組織の問題として問題化できません。いろんな仕組みを知って、常識を打ち破る。勝ちパターンを見つけていく、これらは生産性高める上で大事なポイントです。

「妖怪もやもや」「妖怪常識」をトライ&エラーで覆っていくことが、よい職場づくりにつながります。人間故の弱味に向き合って景色を変えてみる。気合と根性ではなく、仕掛けでカバーしていくことを、マネジメントといえます。これは一人ひとりが意識してやっていかないと自分たちが損します。



沢渡 あまね先生

あまねキャリア工房 代表

早稲田大学卒業。サラリーマン歴16年。(株)NTTデータ(オフィスソリューション統括部)、大手製薬会社などを経て、平成26年秋より現業。現在は企業の業務プロセスやインターナルコミュニケーション改善の講演・コンサルティング・執筆活動のほか、複数の企業で「働き方見直しプロジェクト」「社内コミュニケーション活性化プロジェクト」「業務改善プロジェクト」のファシリテーター・アドバイザー及び新入社員・中堅社員・管理職の育成などを行う。



「健全な問題意識」と 「健全な成長」

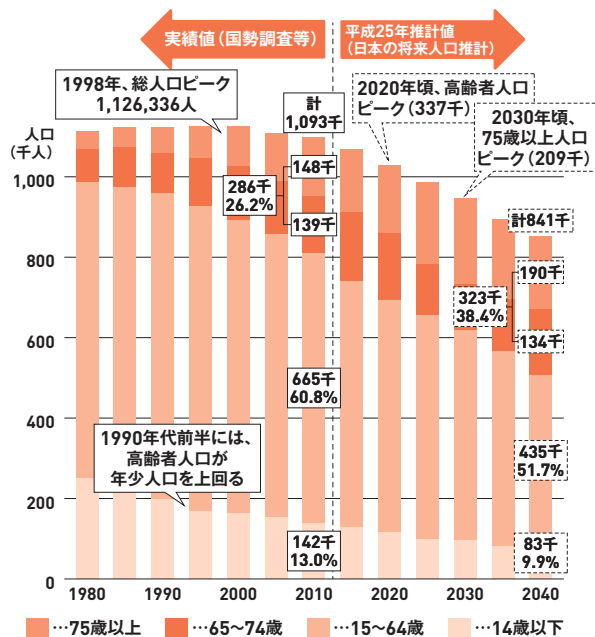
最後にもう一度、本当の働き方とは何か。組織の中で解決すべき問題や課題、現場の本音を「言える化」「見える化」し、そのために景色を変えて、自分の、自分たちの勝ちパターンを実践していきましよう。その時に大事なものは「健全な問題意識」と「健全な成長」です。そのためにも本音と本音で対話できるか。今日は「かるた」をご紹介しましたが、別のやり方でも構いません。自分たちなりの良い景色を見つけていってください。

人口減少社会を 乗り切る 総力戦の働き方

多様な人材が活躍できる 働き方を目指して

2010年と比較すると、2040年には、高齢者人口は37千人(13%)増加し、生産年齢人口(15～64歳)は230千人(35%)減少。全体として252千人(23%)減少すると予測されています。生産年齢人口の減少による労働力不足に対応し、持続的に発展していくためには、仕事と育児や介護、治療との両立や柔軟で多様な働き方ができる職場環境づくりをすすめて、女性や高齢者をはじめとした多様な人材が意欲や能力に応じて活躍できることが重要になります。

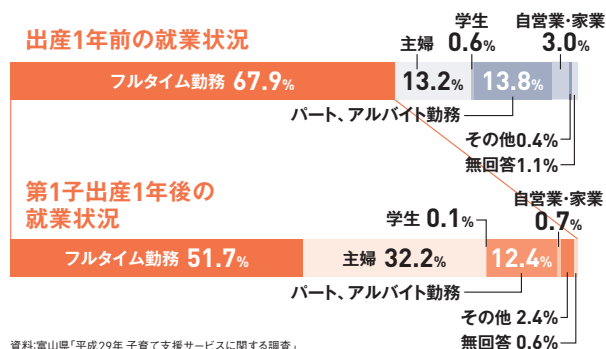
富山県の人口予測



資料【実績値】国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2013年版)」,総務省統計局「国勢調査報告」
【推計値】国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25年3月推計)」

女性の労働状況

全国では、89万人の女性が、働く意欲がありながら、出産・育児を理由に求職していません。本県においても、第1子出産を機にフルタイム勤務の女性の約5割がフルタイム勤務を辞めています。

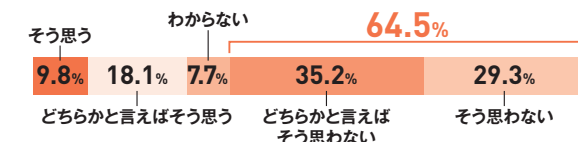


資料:富山県「平成29年子育て支援サービスに関する調査」

仕事と治療の両立の状況

がんは、治療技術の進歩等により、「不治の病」から「長く付き合う病気」に変化しています。一方、6割以上の人のがんの治療や検査と仕事との両立は困難だと感じています。

がんの治療や検査のために2週間に一度程度病院に通う必要がある場合、働きつづけられる環境だと思いますか？

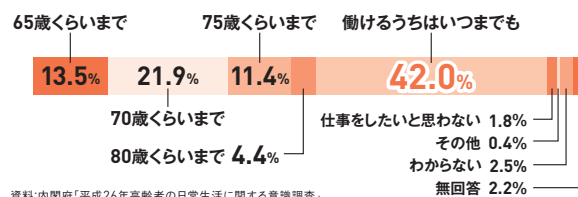


資料:内閣府「平成28年がん対策に関する世論調査」

高齢者の労働状況

「働けるうちはいつまでも」働きたい60歳以上の者が約4割。健康寿命が伸び、現役で働く人が順次増えれば、概ね60万人の労働力が確保できるとの試算もあります。

あなたは、何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいですか？



資料:内閣府「平成26年高齢者の日常生活に関する意識調査」
※全国60歳以上の男女のうち、現在働いている者のみ再集計

企業の総力戦を応援する県の取組み

元気とやま!働き方改革推進運動



運動を盛り上げるLINEスタンプも好評販売中

県全体で働き方改革の機運を盛り上げるため、109事業所(平成30年度)が参加。高い実績をあげた企業を顕彰しています。

【平成30年度表彰企業(7社)】

安達建設(株)、ウッドリンク(株)、(株)開進堂、(株)三恵ネット、(株)FASSE、(株)北陸銀行、ユージン建設(株)

イクボス企業同盟とやま



部下の仕事と家庭の両立を応援する企業等のトップ(イクボス)による、企業の枠を超えた同盟。平成31年2月末現在、145団体が加盟中。2月には特設のWebサイトを開設し、各企業の取組状況等を紹介しています。

加盟団体募集中!

イクボス企業同盟とやま

検索