

環境整備と意識改革両輪に

基調講演

主催者挨拶

働き方改革関連法の対象範囲は広く、時間外労働の削減や、同一労働同一賃金の表現、人手不足への対応、生産性の向上、賃金引き上げなど、労務管理全般に及び、一方、全国社会保険労務士会連合会では、以前より「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする企業」づくりから「人を大切に



大野 実 会長
全国社会保険労務士会連合会

働き方改革関連法の施行から3年半、当初は猶予されていた中小企業にも適用が広がっている。全国社会保険労務士会連合会が9月にオンラインで開催した「働き方改革を展望する 2022 秋」では、中小企業や小規模事業者での働き方改革に着目、実際に改革に取り組んだ企業経営者や、それをサポートした社会保険労務士（社労士）らが登壇し、現場の実践事例を交えながら、働き方改革の意義や取り組み方のコツなどを話し合った。



岡崎 淳一 氏
元厚生労働審議官
日本大学法学部客員教授
産業雇用安定センター理事長

アベノミクスの第2ステージで打ち出された新3本の矢。その達成には、日本社会における働き方の改革が不可欠である。こうした認識から2016年9月に働き方改革実現会議が設置され、翌年3月に実行計画が定められた。計画では「長時間労働の是正」「同一労働同一賃金」「柔軟で働きやすい雇用環境」「女性・若者の活躍」などがうたわれている。長時間労働の是正では、法的上限を導入。労働基準法改正によって、時間外労働の上限を月45時間、年360時間までとした。特別条項として例外は認められるが、その適用には具体的な理由が必要となる。一方、業務の特殊性から自動車運転業務や建設事業などでは規制が猶予されてきたが、これらも24年4月に適用となる。ただし、自動車運転業務では時間外労働の上限を例外的に年960時間とし、建設事業では

法改正の効果徐々に

災害復旧時などを例外を設けた。年次有給休暇については、10日以上与えられている労働者に対し、使用者が5日以上取得させる義務を法律で定めた。取得時期は、労働者が指定しない場合は、使用者が労働者に聴取し決定する。法改正の効果は徐々に表れている。一般労働者の年間総実労働時間をみると、以前は2000時間を超えていたものが、令和に入り2000時間を切り、コロナ禍の影響はあるものの現在は1945時間となっている。また、年次有給休暇取得率は以前は50%を割っていたが、ここ数年徐々に向上し、現在は56・6%にまで上昇している。

働き方改革の実現には、法規制とその順守だけでなく、仕事に対する意識改革が必要だ。この両輪が機能することで、より働きやすい社会の実現を期待する。

パネルディスカッション

大津建設

本社所在地：広島県三次市
設立：1960年
従業員数：29人（2022年9月現在）



熊本 孝司 氏
大津建設
代表取締役社長



久保 春恵 氏
全国センター オンライン
コンサルティング 専門家
広島働き方改革
推進支援センター
訪問コンサルティング 専門家
特定社会保険労務士

奈良県合同陸運

本社所在地：奈良県桜井市
設立：1955年
従業員数：16人（2022年9月現在）



奥田 幸一 氏
奈良県合同陸運
代表取締役社長



安岡 香織 氏
奈良働き方改革
推進支援センター センター長
特定社会保険労務士

人材不足は経営の最大リスク

への長距離輸送を行う運送業者である。同社の働き方改革は就業規則の改定から始まった。「15年以上の就業規則で、現代の法規制に引っかかっていなかった」と奥田氏。早速、奈良県の「働き方改革推進支援センター」に連絡し、紹介されたのが社労士の安岡氏だった。相談のうえ、最初に手をつけたのが労働時間管理だ。運送業（自動車運転業務）は、法による時間外労働の上限規制の適用が2024年3月まで猶予されている。しかし、現状に危機感を持つ奥田氏は前倒ししてこれに取り組んだ。変形労働時間制を見直し、他クラウド型の勤怠管理システムを導入、労働時間の正確なリアルタイムな把握を可能にした。給与体系もこれに合わせて見直し、業界で一般的な手当中心の給与体系から、基本給と時間外手当中心に見直した。結果、安全を第一とする会社の方針がさらに徹底された。安岡氏がアドバイスしたのは「T（情報技術）機器の活用だ。「スマートフォンを使い、誰でも簡単に出勤や退勤時刻を入力できるシステムを勧めた」（安岡氏。勤怠管理から給与までのシステム連携は、事務作業を大幅に削減でき、生産性を大きく向上させた。2社の事例を受け、今野氏が働

改革の答えは企業の中に

働き方改革のサポートに当たった社労士は何かを心かけたのか。久保氏は、対象企業をリサーチし、社長はどちら社員やアルバイトにまで、丁寧なヒアリングを行うという。「改革成功の答えはその企業に在る誰かが持っている」と久保氏という信念からだ。安岡氏もヒアリングの大切さを強調する。「会話の中から、すぐに取組めるような問題点が見つかる」と久保氏。そこを突破口として小さな改善を積み重ね、やがては会社を大きく変えていく。次に、働き方改革を進める経営者は、どういった社員を選び、社員とどう連携すべきなのか、今野氏が向社員に質問した。奥田氏は「業界を理解しているか否かが重要だ」と語る。社労士は労務管理のプロだが、支援企業の業界事情に通じているわけではない。「当社を担当していただいた安岡さんは、運送業界の資格である運行管理者について事前に勉強してくるなど、信頼が置けた」（奥田氏）。一方、熊本氏は相談前に「会社側の困りごとを明確にしておくことが大切」だ

モデレーター



今野 浩一郎 氏
学習院大学名誉教授

働き方改革のサポートに当たった社労士は何かを心かけたのか。久保氏は、対象企業をリサーチし、社長はどちら社員やアルバイトにまで、丁寧なヒアリングを行うという。「改革成功の答えはその企業に在る誰かが持っている」と久保氏という信念からだ。安岡氏もヒアリングの大切さを強調する。「会話の中から、すぐに取組めるような問題点が見つかる」と久保氏。そこを突破口として小さな改善を積み重ね、やがては会社を大きく変えていく。次に、働き方改革を進める経営者は、どういった社員を選び、社員とどう連携すべきなのか、今野氏が向社員に質問した。奥田氏は「業界を理解しているか否かが重要だ」と語る。社労士は労務管理のプロだが、支援企業の業界事情に通じているわけではない。「当社を担当していただいた安岡さんは、運送業界の資格である運行管理者について事前に勉強してくるなど、信頼が置けた」（奥田氏）。一方、熊本氏は相談前に「会社側の困りごとを明確にしておくことが大切」だ

主催：



全国社会保険労務士会連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS

働き方改革推進支援センター



https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation



広告

企画・制作= 日本経済新聞社 Nブランドスタジオ

共催：日本経済新聞社 イベント・企画ユニット

アーカイブ映像配信中

日経チャンネル

検索

