

経営戦略としての働き方改革

1. 経営戦略としての位置づけ

(1) リスクマネジメント（企業価値を守る）

法令順守

社員の心身の健康管理

【事例】 電通の労働環境改革

(2) 成長戦略（企業価値を高める）

生産性の向上

多様な社員の活躍推進：育児等の時間制約とキャリアアップの両立

2. 企業が取り組むべき課題

(1) 総労働時間の削減（取り組み始めた企業は多いが、効果はまだ）

① 仕事を減らす

- ・仕事の棚卸、仕事の選択と集中 【事例】 三井住友海上
- ・仕事の過剰品質をもとめない

② 人を増やす

- ・仕事量に見合った人員の再配置

③ 時間当たりの生産性を高める

イ 社員の時間意識や時間管理能力を高める

- ・ノー残業デー、オフィス消灯、労働時間の見える化、評価項目
- 【事例】 キリンのなりキリンママ・パパ

ロ 仕事のプロセスを簡素化する

- ・会議の見直し、決裁権限の見直し
- ・仕事のプロセスの標準化・マニュアル化 【事例】 無印良品
- ・テレビ会議、RPAなどIT技術の活用

(2) フレキシブルな働き方（効果が出つつある）

働く場所と働く時間についての個人の自由度を高める

2017年はテレワーク元年か？