



### ワーク1 「あの～、お宅の働き方改革進んでいますか？」

- ・構築段階です。周りの雰囲気づくりを進めています
- ・イクボスは進めています。女性の働きやすさを進めましたが、男性に対して課題があります
- ・社員のスケジュールリング、自己裁量の管理ができる形にしたい。
- ・フレックスタイムの導入しました。
- ・相談者メンターの存在・育成
- ・時間外労働が減少している。改革かコロナ禍かわからない
- ・時間外労働を削減する努力をしてみたがうまくいっていない
- ・週3回定時帰宅を義務化しようとしている⇨業務内容により差が出て、改革が必要
- ・ひとりに負担集中しないよう共有化を推進
- ・金融系は、手作業がPC化などで改善されてきている
- ・テレワークが進みました。
- ・リモートワークの推進の最中にコロナ禍になり、前倒しての改革となったがまあ順調。
- ・対面しないといけない農業、接客など難しい。ただ、営業も接客だったが、リモート化を受け、初対面をPCでという飛び込みをやってみた。あまりうまくいかなかったが、できないと思うより、やってみることも大事
- ・議会などは定刻終了している。育児・介護していても意思決定の場へ参画できる仕組みを進める

### ワーク2 「イクボス推進のために、まず自社でやるべきこと」

- ・意識改革\_\_休みが重なる・長期では休めないという慣例や時代を理由にしない
  - \_\_代替え要員が見つからず休めない状況の改革を進める
  - \_\_大きな会社でも内部のやり方や意識は古い
  - \_\_社長や親会社への理解
- ・コミュニティ作り\_\_人手不足の配慮や取得する人の満足度が上がり、残る人が下がることのないコミュニティ作り
- ・育児だけでなく介護も同様に推進する
- ・男性育休\_\_女性が中心なので仕組みづくりをする。男女がともに休める意識作り。全社員への周知活動。  
男性育休を取得した男性は結局、顧客対応で入社した。育休制度および、必要性を社員全員が知る。
- ・属人化の見直し\_\_お互いがフォローできる、ひとりに集中しない体制改革
  - 個人を孤立させない体制をとる
  - 小さい会社ほど属人化しているため共有化する
  - 仕事のマニュアル化
- ・子育て世代のサポーターになる
- ・自営業\_\_休みを作る。
- ・現場では個々がコンプライアンスを守る。
- ・制度上の補償を検討。
- ・インクルーシブな組織を目指す
- ・業務の効率化\_住民・顧客へのサービスが年々増えている。効率化を進める

