

「働きやすい職場づくりへ」企業交流セミナー

【日 時】 2024年9月10日(火)13:30 - 16:30 山形ビッグウイング
2024年9月11日(水)13:30 - 16:30 東北公益文科大学

【実施方法】 対面形式

【参加者数】 59社80人 (山形会場39社51人、酒田会場20社29人)

第1部：講演

「選ばれる企業になるための未来戦略」

～企業がいま先手を打つべき事とは～

講師：高橋理里子氏（ミライズ株式会社専務取締役）



■「育児や介護だけじゃない」 ワーク・ライフ・バランスは全員が対象

育児や介護だけでなく、趣味、自己研鑽など、全ての従業員に大切なライフが存在しています。ワーク・ライフ・バランスとは特別な事情がある人のために優しい制度を作ろうということではありません。

誰かが突然休んでも回る体制を、平日頃から考えておかないと、できる人に仕事が寄ってしまいます。これでは職場の雰囲気が悪くなるので業績がマイナスになります。

本当のワーク・ライフ・バランスは全従業員が対象です。そうすることで、みんなで助け合う風土が生まれてきます。

■時代の変化に合わせて“働き方のアップデート”を

(ハーバード大学・デービッドブルーム教授 1998年提唱)

人口ボーナス期

- ・生産年齢人口が多い
- ・高齢者比率が低い
- ・社会保障費がかさまない
- ・爆発的に経済発展する時期

人口オーナス期

- (オーナス=重荷・負荷という意味)
- ・生産年齢人口が少ない
 - ・高齢者比率が高い
 - ・社会全体の扶養負担が大きい
 - ・経済発展し続けるには戦い方に工夫が必要な時期

人口ボーナス期にはなるべく男性が働いた方が良かったんです。なぜなら、時代的に重工業、肉体労働が必要な仕事が大半でした。そしてなるべく長時間働いた方が儲かりました。

ただ、今の日本は人口オーナス期に入り、男女ともに働くことが当たり前になりました。これはインターネットやAIなどの普及で頭脳労働の割合が増えたことも関係しています。子育て中のママであろうと誰でも活躍できる時代になりました。

人口ボーナス期の働き方が間違っていたわけではありません。あの時代には、その働き方が一番適していました。

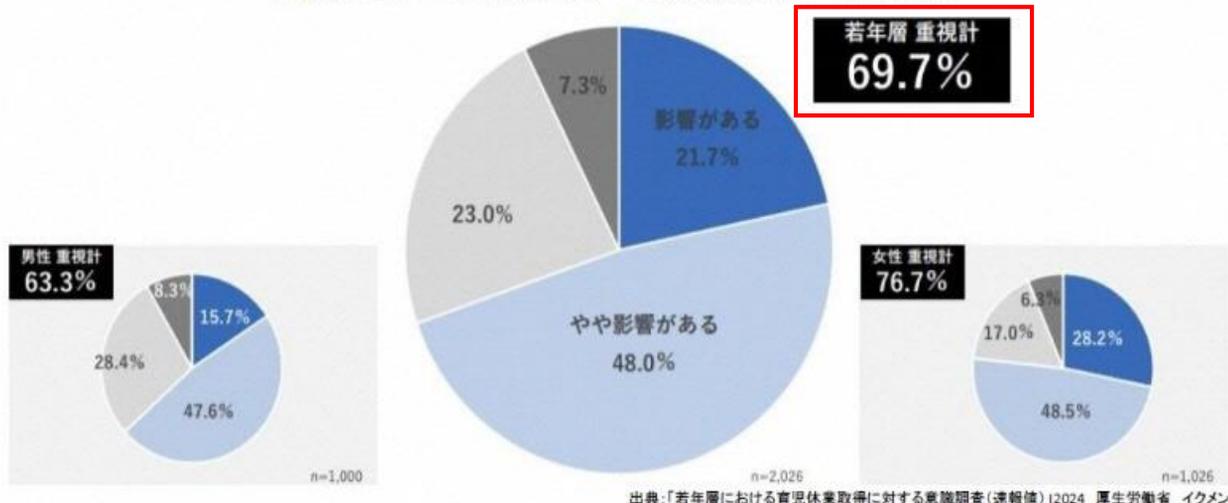
ただ、時代が変わっても以前と同じ働き方をしていたのでは結果が出ません。時代に合わせて働き方をアップデートすることが大切です。

■就職したい気持ちが高まる情報・1位は「育休の取得率」

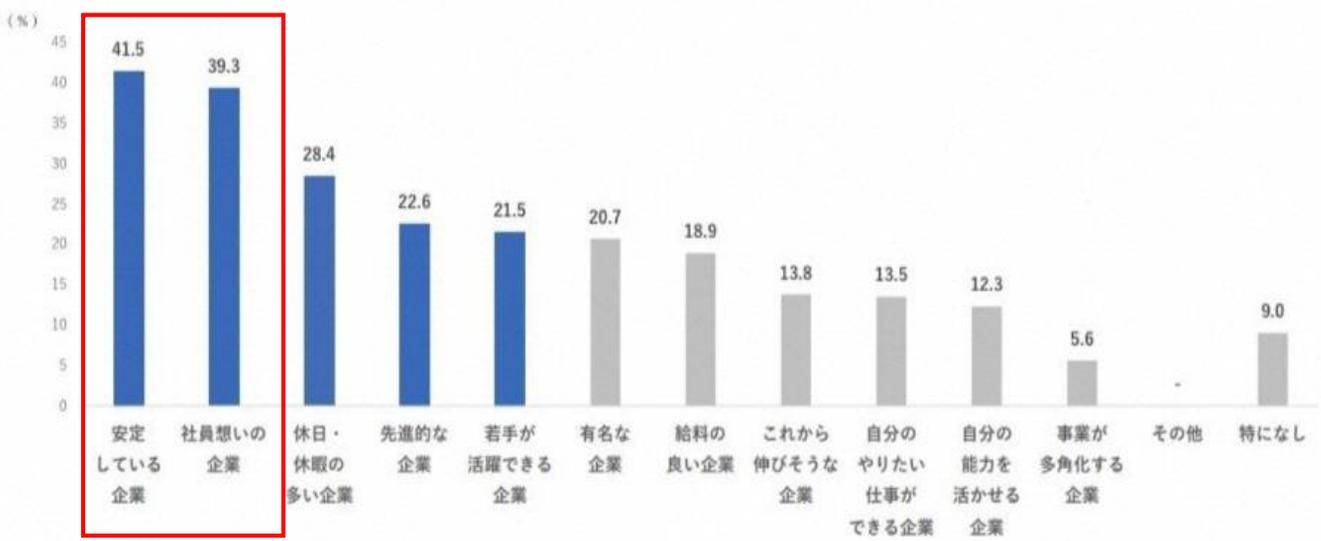
就職活動で企業の育休取得情報は男女ともにすごく重視されています。その理由はアンケート結果から見て取れます。育休取得の状況が就職時の企業選定に影響を与えていると答えた人は若年層で69.7%でした。また、育休取得率の高い企業は「安定しているイメージがある」との回答が41.5%、「社員思いの会社」と答えた人も39.5%。そうした安心感に繋がるので、若者が育休を意識しているということがわかります。

■あなたが就職活動をするにあたって、企業の育休の取得状況は、どの程度あなたの企業選定に影響を与えていますか？

■ 影響がある ■ やや影響がある ■ あまり影響がない ■ 影響がない



■あなたは、育休の取得率が高い企業に対してどのようなイメージを持ちますか？



■2025年4月から育児休業給付に係る給付率が拡充されます

現在、育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（社会保険料が免除されるため手取りで8割相当）が支給されます。昨今、男性が育休を取ることが増えていますが、手取りで見たときに2割目減りしてしまうことが理由で育休を取らないとか、有給に振り替える当事者がとても多いです。

2025年4月1日以降、条件はありますが夫婦ともに14日以上育休を取ると、最大28日間、現行の給付に加え、新たに賃金の13%相当額が支給される予定です。そのため、この期間は給付率が計80%（手取り10割相当）になる見込みです。

■ 「管理職＝罰ゲーム？」 変えるべきは上司の働き方

上司の皆さんは憧れられる存在として働いていますか。部下には残業の上限規制があるからといって自分が仕事を巻き取って、長時間労働していませんか。それを見ていたら女性に限らず若い男性も、管理職イコール罰ゲームのように感じてしまいます。

上司が「いずれああいう働き方したい」「私もああなりたい」と思えるような働き方を実現できているかどうか。ここがとても大切になってきます。

■ 若者はゆるい働き方を望んでいるわけではない

若年層の多くが仕事とプライベートの両立、つまりワーク・ライフ・バランスを強く意識しています。育児・家庭だけを大事にしたいわけではなく、時間内で密度濃く働きたいと考えています。つまり、ゆるい働き方をしたいとは誰も言っていないのです。どちらも大事にしたい若者たちの気持ちを酌んだ働き方ができる社内風土をつくるのが大切です。

■ 若手社員との接し方① 考える社員を育てる

私も部下から報告を受ける時に、「ああすればいいのに...」と思うことがあります。でもそれを言ってしまると自分で考えない部下が育ってしまう。相手が話し終わった後に「あなたはそれに対してどうしたらいいと思ってる？」と聞くと何かしら考え持っているものです。すぐに答えを与える、指示を出すことで、考えるチャンスを奪っていたと、私自身もすごく反省しました。

■ 若手社員との接し方② 具体的なフィードバックを

「去年と今を比較してこんなに成長した」「先月と今月で変化があった」と具体的なフィードバックをすることで、自身の成長を実感しモチベーションが上がります。2、3年という短いスパンだけではなく10年先にどうなってもらいたいのか、少し大きな展望で話をしていただきたいです。「あなたにはこんなふうになってほしいから、ここをもう少し力をつけようか」と具体的に伝えることが大切です。

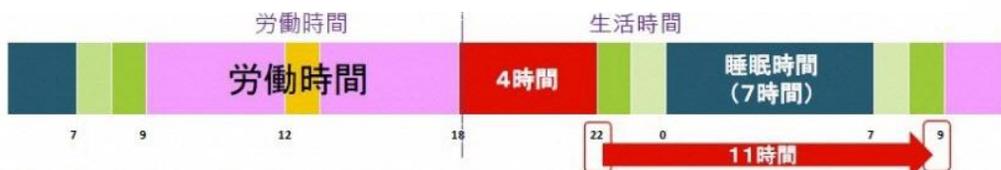
■ 離職率の低下に最も効果的なのは「勤務間インターバルの導入」

勤務間インターバル制度は従業員の満足度を高め、さらに離職率が下がります。

基本給や賞与アップは瞬間的な満足度は高くなりますが、離職率の低下にはあまり影響が出ていません。なぜなら、お金はもらったときはすごい嬉しいけれど、すぐに当たり前になってしまうからです。勤務間インターバルは日々しっかり睡眠が取れて、ライフも充実し、毎日のありがたみを感じることで離職率が下がっています。繁閑の差があって難しかったり、緊急時などの対応が心配だったりとは思いますが、適用除外規定を設けることが可能ですので、現状分析を行いぜひ検討していただきたいと思います。

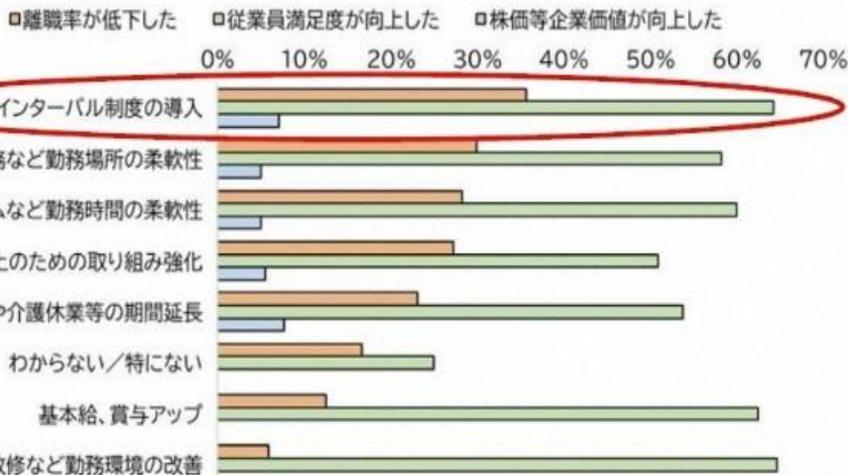
勤務間インターバル制度とは

- 勤務と勤務の間を11時間あける制度
- EUではすべての国で義務化
- 2019年から日本でも努力義務
- 睡眠時間7時間 その前後に生活・通勤で4時間（合計で11時間）
- 理論上、毎日4時間残業できる（月80時間／月20日勤務）



※ 週5日勤務（8時間労働＋1時間休憩＋片道1時間の通勤）の場合 出典：労働安全総合研究所作業条件適応研究グループ資料を参考に弊社で作成

働き方改革の結果、成果として該当するもの(n=113、複数回答可)



株式会社ワーク・ライフバランス 2020年「第2回働き方改革に関するアンケート」から

最も従業員満足度を高め離職率を下げた施策は**勤務時間インターバル制度の導入**。
基本給・賞与アップ策よりも効果が出ている。

第2部：事例発表

山形会場

城北電気工事株式会社（山形市・社員数24人）
代表取締役 伊藤誠氏



■ 毎月発行！社長作成のニュースレター

社長の思いやプライベート、社員がどんな活躍をしたか、社内で改善されたことなどを書いています。自分の家族がどんな会社で、どんな社長や仲間と働いているのかを分かっていたほうが家族も安心するのではと思います、書いています。

■ プロジェクトチームによる経営への参画

社員がチームを組んで、社内の改善案を私にプレゼンする機会を設けています。仕事の不満を社員が自主的に洗い出して、改善を考える機会にもなりますし、実態に即した業務改善にもつながります。

■ インナーブランディング「ともに、とむす。」

3年前にコーポレートスローガンをインナーブランディングの一環として全社員に作ってもらいました。

社員の自分たちの存在価値の整理にもつながったのではないかなと思っています。

■ 数字の共有

例えば「利益が出たら、その4割をみんなに決算賞与で還元します」というようなところまで経営指針書に書いているので、意外にこれが社員のモチベーションになっているように感じます。

■ 勤務間インターバルの導入

作業時間の予測が付けづらい深夜残業のときでも、次の仕事に備えて少しでも休養を取る時間を意識してもらう。そのためにもまずは9時間のインターバルを社内規定に盛り込んでいます。

酒田会場

ブレンスタッフ株式会社（鶴岡市・社員数59人）
代表取締役社長 大森義一氏



■ 年収1.5倍計画

利益を生み出した中から、どれだけ社員に配分していくのか、それを決めるには人事評価制度が欠かせません。評価を厳密に行っていくために、1人当たりの粗利益額を算出するシステムを整備しました。現在、5年計画の3年目を迎えたところですが、1.3倍ぐらいまではきています。

■ 男性育休取得率100%

弊社では子どもができた男性社員3人全員が育児休業を取りました。社員が育休について相談に来たら、「取らないとだめだ、2人目が生まれぬよ」と話しています。その結果、1人目の社員には3人、2人目と3人目の社員には2人ずつ子どもが生まれました。

■ 全社員ミーティング&飲み代サポート制度

全社員ミーティングでコミュニケーションのワークショップをしました。

また、飲み会の飲食代サポートは1人当たり3000円年間6回まで補助しております（利用率82%）。

こんな形で会社のことをみんなで話そうというコミュニケーションを重視しています。

■ 脱3D（でも・だって・どうせ）

+3R（リスペクト・リレーション・リラックス）

社員には「でも、だって、どうせ」を使う議論はやめようと呼びかけました。代わりにリスペクト（尊重）、リレーション（つなぐ）、リラックス（力を抜いて）で議論していこう話しています。

第3部：交流会

コーディネーター：合同会社work life shift 代表 伊藤麻衣子氏

テーマ①「あなたの会社のワーク・ライフ・バランスは？」

「やまがたスマイル企業」の認定基準で、参加者の会社の働きやすさをチェックしました。



テーマ②「“選ばれる企業”へいまからできることは？」

先進企業の実例などを参考に、これからやってみようと思うことを話し合いました。



■採用面で大手企業に対抗するには・・・

県内企業は制度などの面では都会の大手企業にはかなわないところがありますが、山形で働きたいという高校生や学生に直接話を聞くと「地元や地域を盛り上げる」「人を笑顔にできる」「社会貢献を実感できる」「困っている人の役に立てる」企業を希望していると話しています。

山形の企業として地域に根差した仕事のやりがいととも、自社で働く環境や働きやすさなどの魅力をどのようにアピールしていくかが重要になってきています。

第3部：交流会

コーディネーター：合同会社work life shift 代表 伊藤麻衣子氏

テーマ② 「“選ばれる企業”へいまからできることは？」

先進企業の実例などを参考に、これからやってみようと思うことを話し合いました。

参加者の意見



旅館業の一番の問題は休日が少ないことでした。現在の休日は年間96日ですが、今後年間105日にしたいです。これを早速会社に帰って、来年4月1日からの導入するように努力していきたいです。



毎週水曜日に社員全員で同じランチを食べる企業があり、コミュニケーションを重視しているところをまねしたいと思いました。



時間休の申請をチケット制にしたという企業の方の意見を聞きました。書面で提出するよりもハードルが下がり、取得率が上がったそうなので、弊社でも取り組みたいです。



勤務間インターバルについて初めて聞きましたが、弊社では凶らずも、11時間以上のインターバルがとれていました。今後積極的に「勤務間インターバルを達成している会社」としてPRしていきたいです。



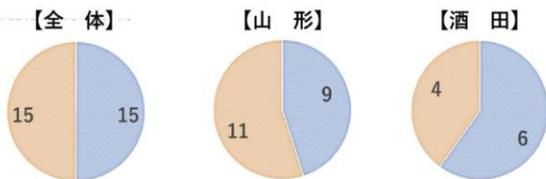
男性育休について、弊社でも収入が減るのが嫌で有給休暇を使って休んだ社員がいました。

2025年から給付率が拡充されるとのお話を聞き、常に最新の情報をアップデートする大切さを改めて感じました。

アンケート結果

セミナー全体の満足度

■非常に良かった ■良かった
■あまり良くなかった ■良くなかった

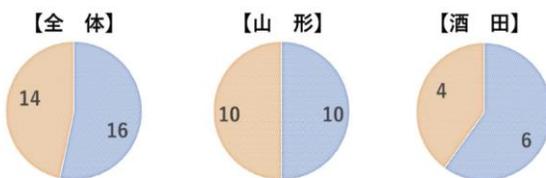


○セミナー全体の満足度に

「非常に良かった」 + 「良かった」
の回答が100%!

気づきがあったか?

■多くの気づきがあった ■気づきがあった
■あまり気づきなかった ■気づきなかった



○気づきがあったか?

「多くの気づきがあった」 + 「気づきがあった」
の回答が100%!

○セミナーの感想 (一部抜粋)

- ・多くの方とお話のできたので新しい気づきがありました。実行できるものから少しずつ改善したいです。
- ・他の企業との交流ができる場はありがたい。今後も増やしてほしい。
- ・フレックス制を提案したい。
- ・ワーク・ライフ・バランスは全員に当てはまるもの、男性の育休など選ばれる企業になるための視点がわかりました。また、交流会では意見交換ができ楽しく有意義な研修でした。
- ・交流会で他企業の取組について、多くのことを共有できて良かった。講演についても、Z世代は昔と考え方が違うという目線ではなく、これからどうしていかないといけないのか、エビデンスを提示しながらわかりやすく納得感の強い内容でした。事例について、間接的な紹介ではなく、実際の取り組まれた企業様のお話を聞いたのはありがたかったです。それをもとに直接質問しながらグループワークできたので良かったです。
- ・1部の講演について、データを元に内容が進んで行ったので理解しやすく、説得力がありました。その時代に合った経営、戦略があると学びました。2部では、わたしは一般職員ではありますが、自分のモチベーションも上がるような他企業の取組をお聞きし、今後会社のために何ができるのかを考えていきたいと思いました。貴重な時間を過ごすことができありがたく思います。