

自社の「働き方改革」、 どこまで進めていますか？



「長時間労働の是正」は不可欠

社会的背景もあり、「過重労働対策の強化」は今後の人事戦略策定の中で不可欠なファクターです。労働時間の上限規制が行われることは確実で、労働時間管理は更なるレベルアップが求められています。

政労使合意



- 時間外労働の上限規制
 - 1: 年間の時間外労働は月平均60h以内
 - 2: 2ヶ月ないし6ヶ月平均80h以内
 - 3: 単月は100hを基準値
 - 4: 月45h超の残業は年半分を超えない
- 勤務時間インターバル制度の努力義務
退勤から次の仕事開始まで11hの休息時間を取得
※2016年度実施企業は2.2%

※罰則付きでの上限規制の合意

人材採用難



- 少子化による労働力人口減少
 - 高度専門スキル人材の囲い込み
- ↓
- 有効求人倍率高水準
⇒ 新卒および中途採用難
※2016年平均1.36倍（7年連続上昇）
新規求人倍率2016年度平均2.04倍
※厚生労働省発表数値

※追加人員での労働分配が困難

社内改革

- 正社員コア業務の棚卸し
⇒ コア業務の特化、重複業務の削減
- 職務限定雇用の増加
⇒ 雇用流動化の仕組みの検討
- 生産性向上に向けた評価体系の見直し
- 短時間勤務の推奨
- 労働環境改善の設備投資 等

※自社内だけでは限界も

時間外労働削減のための取組状況

従業員間の労働時間の平準化を実施	77.8
残業を事前に承認する制度の導入	77.8
従業員の能力開発の実施や自己啓発の支援	76.6
年次有給休暇取得促進の取組	72.7
IT環境の改善	66.8
業務プロセスの見直し(いずれにも分類されないもの)	63.2
ノー残業デーやノー残業ウィークの設置	60.3
労働時間適正化に関する従業員向けの教育の実施	54.0
取引先等との間の発注方法、スケジュールなどの見直し	48.4
変形労働時間制の導入	45.5
短時間勤務制度の導入	42.2

※厚生労働省：時間外労働削減の取組みに関するアンケートより

外部リソースの活用は有効

上記のように、自社内のリソースだけでは一定のタイミングで限界が生じます。過重労働が見られる部署内のノンコア業務に対し、「外部リソース」の活用が効果を発揮します。

過重労働部署



コア業務に専念できる体制

- コア業務・ノンコア業務の線引き
⇒ ノンコア業務の切り出し

リソース活用



外部リソースの活用

- 人材派遣
- **アウトソーシング** 等

貴社の「長時間労働の是正」を、日本アイデックスのアウトソーシングで実現します！