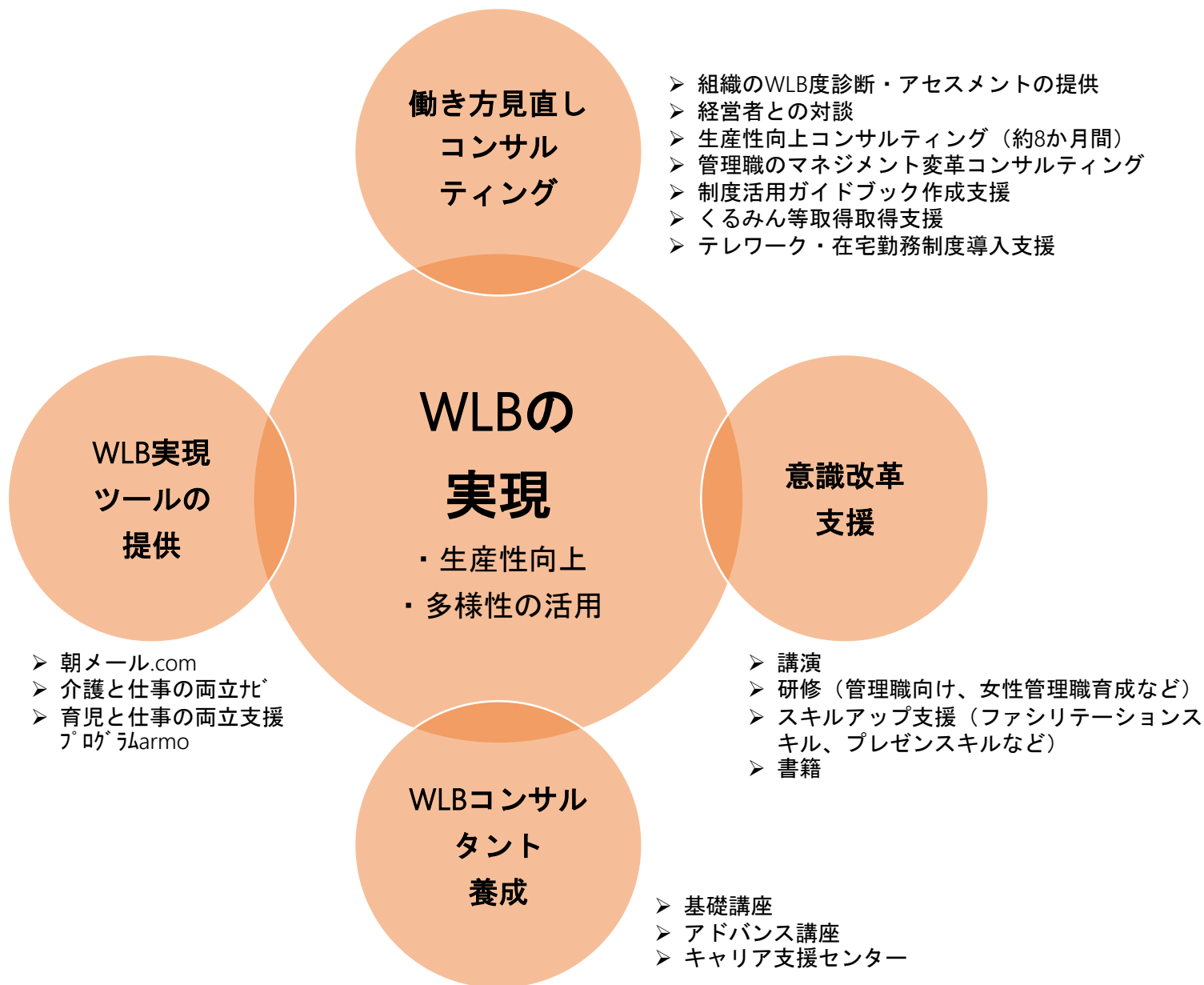


**農林水産省
第1回「働き方改革」検討会**

資料

2018年1月

**株式会社ワーク・ライフバランス
パートナーコンサルタント 大塚万紀子**



多くの企業が解決しようとする順序

1. 女性を採用・育成できない

- ・ ロールモデルがない
- ・ 優秀な女子学生が重視する観点でPR出来ていない

2. 休業・時短を経て継続就業できない

- ・ 制度はあっても、それを使って復帰した人のモチベーションが下がってしまう

3. 長時間残業の恒常化

- ・ 重要な会議ほど時間外に行われる
- ・ 昇進するポストは残業・出張・転勤多い
- ・ 残業ありきの業務量

4. 誤った「成果主義」の定義

- ・ 成果主義の定義が「期間あたり生産性」
- ・ 「時間あたり生産性」が低い人に高い評価
- ・ 取り組んだ管理職が損する組織

とにかく女性の採用数を
増やそう

とにかく育児に関する制度を
増やそう



女性の従業員数は増えた
しかし...
働き方は長時間労働のまま、
評価者の意識は旧来のまま
そのため...
「制度を使う＝評価を失う」
となり、退職したり、
ぶら下がり型になる
社員が減らない

1・2だけに取り組んでも成果は出ない
3・4に取り組むことが重要

根本的な課題から解決する順序

1. 女性を採用・育成できない

- ・ ロールモデルがない
- ・ 優秀な女子学生が重視する観点でPR出来ていない

両立できる会社という
ブランディングで採用力UP

2. 休業・時短を経て継続就業できない

- ・ 制度はあっても、それを使って復帰した人のモチベーションが下がってしまう

時間的制約が「制約」ではなくなり
ワークとライフが両立できる

3. 長時間残業の恒常化

- ・ 重要な会議ほど時間外に行われる
- ・ 昇進するポストは残業・出張・転勤多い
- ・ 残業ありきの業務量

短時間でも成果が出せるような
仕組みが出来上がる

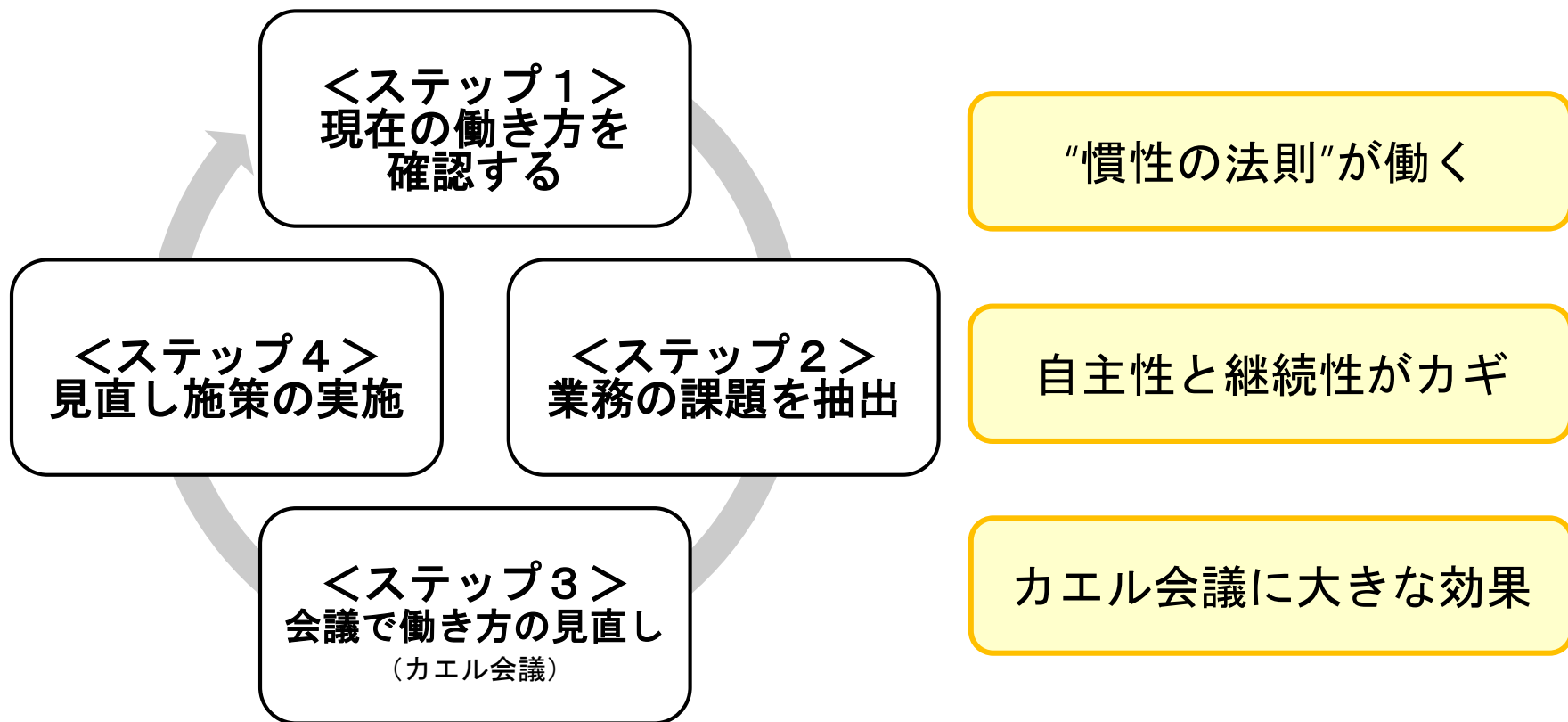
4. 誤った「成果主義」の定義

- ・ 成果主義の定義が「期間あたり生産性」
- ・ 「時間あたり生産性」が低い人に高い評価
- ・ 取り組んだ管理職が損する組織

働ける時間の長さではなく
時間あたり生産性で評価される

4 → 3 → 2 → 1 の順で根本原因から解決することで、
組織に多様な価値観が育まれ、
商品・サービス作りでも顧客の期待に応えられる！

働き方の見直し：4つのステップ



時間の使い方について現状を把握して
課題点を明らかにし、解決策を考える