

3

取り組みのポイント

1 意識を変える

働き方改革は、企業全体として取り組みへの機運がないと成功しません。そのためには、まず、従業員へしっかりと意思を伝える「トップの意識」、自主性を持って取り組む「従業員の意識」を育むことが必要です。「制度より、まず風土。」を念頭に、どんな取り組みが必要か職場内で相談しましょう。

CHECK!  職場の働き方や従業員の抱える問題について把握している

- 職場の働き方や従業員の抱える問題は、トップがしっかり把握できていると思っても、実は十分でない場合が多く見られます。従業員の想いを把握できていないと、離職者を増やすことにもつながります。
- 職場の問題を把握するためには、まず、「うちは大丈夫」というトップの思い込みがないか、見直しましょう。
- 例えば、従業員の意識を聞き取りする機会を設けると、見直すきっかけになります。



職場アンケート
従業員満足度調査



カエル会議

.....
.....

ここがポイント! /

『働き方改革の取組は百社百様』
自身の企業に一番合う方法を
PDCAによって見つけましょう

職場アンケートって?

Point
.....



カエル会議って？

Point

●●メーカーの場合【食品製造業】

.....
.....



経営方針にある目指すべき働き方を、従業員は十分理解している

- 働き方改革では、取組自体のルール作りや普及に注力し、従業員へ目指すべき働き方がちゃんと伝わっていないという場合があります。職場の全員が同じ方向を向いて取り組めないと、「取組が思うように進まない」「効果が出ない」という状況になりかねません。
- 取組を始める前に、トップが従業員に向けて目指すべき働き方は何かを明確に伝えられるよう、経営方針などに明記し、いつでも確認出来るようにしておきましょう。
- 従業員の目指すべき働き方への認知や理解を深めるため、例えば、経営方針が記載された手帳や名刺を活用したり、定期的にトップが従業員へ呼びかける仕組みを作りましょう。



システム手帳型
事業計画書



社内報や
定期便メール

ここがポイント！

中小企業の強みは、
トップと従業員の距離が近いこと。
事務所や工場に出向いて、従業員に
声をかけてみましょう。

システム手帳型事業計画書って？

Point

社内報や定期便メールって？

Point



従業員の成果を時間生産性の観点からも評価している

- 成果だけで評価していると、残業してでも取り組む従業員がなくならず、かえって人件費などのコストがかかってしまいます。また、コスト意識を持った業務運営が評価されないと、残業を良しとする風土を改善することはできません。
- 時間生産性の高い従業員が評価されることを、従業員自身が認識していることが重要です。
- 例えば、……………。

評価制度の導入

業務達成状況の「見える化」

評価の「見える化」

管理職研修

ここがポイント！

……………
……………
……………

管理職研修って？

達成状況の見える化って？

Point ……………
……………

Point ……………
……………



[Blank box for Good Practice example]

[Blank box for Good Practice example]

●●卸の場合【食品流通業】

……………
……………

●●レストランの場合【外食産業】

……………
……………



働き方改革の取り組みについて、従業員から積極的に提案できる機会を設けている

-
-
- 例えば、.....。

 カエル会議

.....

ここがポイント！

.....
.....
.....

●●って？

Point

Good Practice

●●メーカーの場合【食品製造業】
.....
.....

まとめやコラム

取組事例

「意識を変える」

- 職場アンケート、従業員満足度調査
- 評価制度の導入
- 業務達成状況の「見える化」

食品製造

食品製造

食品流通

食品流通

外食・中食

外食・中食