

「働き方改革フォーラム」開催

埼玉県生産性本部

埼玉県生産性本部と埼玉県生産性本部川口支部は11月20日、さいたま市の埼玉会館で

「第2回働き方改革フォーラム」を開催した。

水町勇一郎・東京大学社会科学研究所教授は「働き方改革と2017年労働法改正」をテーマに講演を行った。



問題であると解説。働き方改革のインパクトについては、働き方改革は労働法と密接にかかわっており、「働き方改革関連法案」は、戦後の「労働三法」の制定に次ぐ大改革になると語った。

働き方改革関連法案がいつ成立するか不確定だが、2019年4月から施行される前提で準備を進める必要があると述べた。

水町氏は、働き方改革実行計画で示されている「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」について、時間外労働の限度は原則として「月45時間、かつ、年360時間」となるが、臨時的な特別の事情がある時に労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、絶対の上限時間（年720時間）平均60時間）を定めたことが特徴だと解説した。今後、施行日までに時間外労働の

上限値を守ることができる社内体制を作っていけるかどうか問われると強調した。

（写真）。

山田吉隆埼玉県生産性本部会長（川口化学工業代表取締役社長）は、「労働のあり方が問われる中で、今後どのような方向に持っていくべきかを活動の中

で論じていきたいが、今回のフォーラムの講演は参考になる」とあいさつした。

平山信彦・内田洋行執行役員知的生産性研究所所長は「働き方改革の成功要因」をテーマに講演した。平山氏は、「働き方変革のフレームワーク」を示し、「2つのハピネス」「3つの評価軸」「2つの支援環境」の3要素で構成されることを解説し、ハピネスを定め、それを評価軸で検証し、支援環境を実施す

る」というアプローチが、働き方変革につながることを説明した。

「2つのハピネス」とは、経営と社員の双方の視点に立った働き方変革の目標で、経営者は「勝ち残れる柔軟で強靱な組織」を、社員は「働きがいを感じる組織」をそれぞれ目標に定める必要があると指摘した。

「3つの評価軸」は、働き方変革の取り組み状況を確認するための「ものさし」（実現目

標）であり、①創造性の向上②効率性の向上③躍動性の強化から構成されている。このうち、躍動性については、「組織の元気度」という評価軸と説明した。

「支援環境の整備」には、人事制度や社内の仕組みの変革、オフィス環境の改善、ICTツールの導入と活用などがあり、これらの支援環境の整備とともに、社員一人一人の行動・意識の変革が不可欠になることを強調した。

「支援環境の整備」には、社員一人一人の行動・意識の変革が不可欠になることを強調した。

「支援環境の整備」には、社員一人一人の行動・意識の変革が不可欠になることを強調した。