

🔍 今回のテーマ

～ はたプラ賛同企業の自社の働き方に関する実績報告 ～

＜働き方の見直し編＞

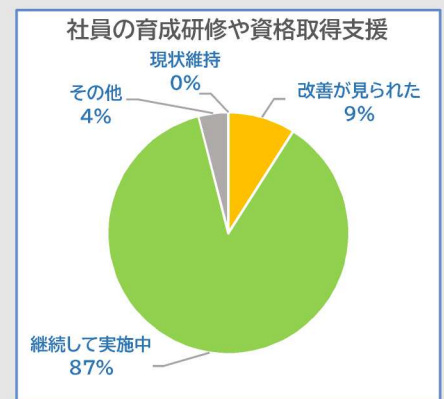
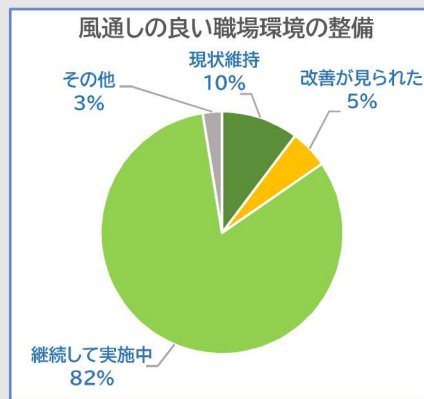
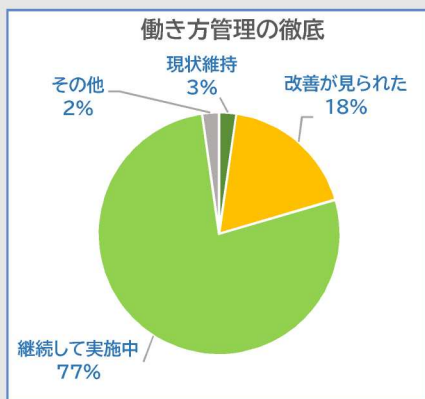
この実績報告につきましては、はたプラに賛同する前あるいは1年前と比較して、自社の働き方に関する取り組みの進捗をご記入いただいたものです。

ご提出いただきました内容をもとに集計と分析を行ないましたので、傾向や取り組み事例などを一部ご紹介いたします。



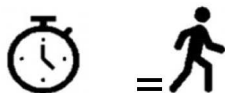
「働き方管理の徹底」「風通しの良い職場環境の整備」「社員の育成研修や資格取得支援」に力を入れている企業が多く、それぞれ「継続して実施中」という回答の割合が高い結果となりました。

働き方改革関連法の法令遵守とともに、人材定着、育成について力を入れている企業が多いという印象を受けました。



【はたプラ賛同企業の取組事例】

○ 繁忙期や繁忙時間に合わせて時差出勤制度を導入した。



○ IT技術の導入により、業務の効率化を進めている。



○ 仕事以外のスキルが身につくように副業や社外研修を実施している。



ワンポイントアドバイス



働き方改革の目的は、働き方改革関連法の遵守ではありません。

自社の企業理念に基づいた経営の中で、重要な業務にしっかり時間を費やせること、そして従業員にとって働きやすい職場環境にしていくための働き方の見直しになります。

現状の業務を改善することなく新しい業務を積んでいくと、明らかに生産性は落ち、サービスの低下に繋がります。まずは、**現状の業務の優先順位を確認すること**、そして、**現状の問題点の真因は何かということ**について話し合ってください。

コロナ禍で先が見えない時期だからこそ、新たな経営戦略と新たな働き方の工夫が必要になると思います。是非、皆様からもご意見やアイデアをお寄せいただければと思います。