
カエル！ジャパン通信 Vol.225 令和6年3月18日

発行：内閣府 仕事と生活の調和推進室

<<<今号の目次>>>

1. コラム 質、量ともに強い組織になるために ～次世代へ続く働き方を考える

2. 最新情報

《地方公共団体等の動き》 5件

■□■ 1. コラム ■□■

質、量ともに強い組織になるために ～次世代へ続く働き方を考える

山本 勲さん

慶應義塾大学 商学部 教授。日本銀行入行、日本銀行企画役を経て、2007年慶應義塾大学商学部准教授、2014年より現職。主な著書として、『人工知能と経済』（編著）勁草書房、『実証分析のための計量経済学』中央経済社、『労働時間の経済分析』（共著）日本経済新聞出版社など

就職や転職先を考えたときに、ワーク・ライフ・バランス体制が整っていることは、いまや欠かせない条件となりました。優秀な人材確保のため、仕事へのエンゲージメントを高める必要性について山本さんに伺いました。

◆テレワークの浸透により生まれた企業間格差

コロナ禍により、テレワークができる企業とできない企業では大きな差が生じました。テレワークが可能な企業は、柔軟な働き方を採用し、新しい取組や快適なオフィス環境を提供しています。一方、テレワークを認めていない企業は硬直的で古いと見なされがちです。テレワークの可否は、現代の働き方のバロメーターとなっていると言えます。テレワークの実施は仕事の性質に依存しますが、完全に不可能な仕事は少ないはずです。顧客対応など対面でのコミュニケーションが必要な業務や現場作業であっても、部分的にリモート作業が可能なタスクは多く、多くの企業が週に1日程度はテレワークを取り入れています。テレワークは努力次第で実現できる働き方といえます。

また、感染症の拡大や自然災害などの際には迅速にテレワークへ移行できる体制が必要です。ワーク・ライフ・バランス改善はもちろんですが、持続可能な成長に寄与するためにも、適切な体制の構築が重要となります。

◆質的・量的にも労働力を向上させる

人手不足の解消には、これまでフルタイムで働けなかった人々を活用することが重要です。テレワ

ークの導入や長時間労働の見直しなど、労働者の事情に合った柔軟な働き方を実現することが必要となっています。これにより、より多くの人ができるようになり、労働者のモチベーションやエンゲージメントの向上、生産性の高まりにつながります。現在、多くの企業ではハイブリッドワークが基本となっており、完全なテレワークと対面業務のバランスを取ることで、生産性の向上と同時に労働者の満足度の向上を目指すようになりました。従業員の希望する働き方が異なる場合には、信頼関係を構築しながら適切な方向に導いていくことが重要です。今後は少子高齢化も進み働き手は減っていきますから、組織としては質的にも量的にも労働力を高めるよう努めなければなりません。

◆一人ひとりと向き合う大切さ

労働者の質には、エンゲージメントの向上が大きくかかわってきます。持っているスキルは同じでも、モチベーションを高めることによって、より高い生産性を発揮することができます。スキルを身につけることも大事ですが、生き生きと働ける環境を生み出すことで、良い人材が集まってくるのです。必要なスキルをリスキングする、あるいはそういう人材を採用することはもちろん大事ですが、それだけではなく、従業員のモチベーションを高める、エンゲージメントを高めることも、同じく重要です。それが結果的に質的な向上につながっていくと思います。

今や、ワーク・ライフ・バランスを重視しない経営層や管理職は、従業員のエンゲージメント低下や生産性の減少を招くリスクがあります。人手不足に直面する企業ほど、この傾向にあるようです。この状態を改善するためには、まずは過去の成功体験に依存した考え方を変えましょう。エンゲージメントの向上には、従業員一人ひとりが何を重視するか注目することが重要です。例えば、ライフを重視する人にとってはプライベートと仕事のバランスが重要であり、逆にこれまでの仕事に従事する時間を重視し、長時間働きたい人にとっては、ワークとライフのバランスが、ライフを重視する人とは逆になることもあります。重要なのは、従業員ごとに異なるニーズを理解し、それに応じた働き方を提供することです。

今後は、業務内容が単純であればあるほどAIが取って代わる仕事も増えてくるでしょう。個々のスキルの高度化だけでなく、誰もが気持ちよく働きやすい環境を構築することが、労働力の質、量ともに強い組織になるために必須であるといえるでしょう。

■□■ 2. 最新情報 ■□■

《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体にお問い合わせください。

【神奈川県】平塚市

ひらつか男女共同参画プラン 2024

平塚市では、平成 29 年に「ひらつか男女共同参画プラン 2017」を策定し、男女が共に活躍できる社会を実現するため、市民、事業所、地域、団体と市が力を合わせて様々な施策に取り組んできました。プランの策定から 7 年が経過し、社会情勢にも様々な変化が生じており、進捗状況や令和 4 年に実施した市民意識調査、パブリックコメントで頂いた市民の皆様からの御意見等を踏まえ、市附属機関であるひらつか男女共同参画推進協議会で協議し、これまでの取組をさらに推進していくため、「ひらつか男女共同参画プラン 2024」を策定しました。

https://www.city.hiratsuka.kanagawa.jp/jinken/page-c_00910.html

【長野県】

令和 5 年度に男女共同参画センターで実施した事業の内容をお知らせします。

内容は各講座等の報告書を御覧ください。

<https://www.pref.nagano.lg.jp/aitopia/jigyo/jisshi/05jissihoukoku.html>

【静岡県】

令和 6 年度「ねっとわあく」編集員を募集します。

静岡の男女共同参画やジェンダーについての情報誌をつくってみませんか？会議や取材を通して男女共同参画の知識や理解を深め、静岡の男女共同参画の今をあなたの記事で発信しましょう。

任期：令和 6 年 4 月頃～令和 7 年 3 月

募集人数：若干名 ※県内全域から募集

応募方法：メール ※応募用紙と課題作文の提出が必要

募集締切：令和 6 年 3 月 31 日（日）必着

https://www.azarea-navi.jp/cyottoe/r6_nw/

【大阪府】

ロールモデルに学ぶ！働く女性のキャリアアップ研修 アーカイブ配信の開始

社内にロールモデルや同じ立場の同僚がいない働く女性に向けて、他の企業で活躍する先輩から話を聞く機会や、他の企業で働く女性との交流の場として、本研修を開催しました。

セミナーのアーカイブ配信を実施いたしますので、ぜひご視聴ください！

配信期間：令和 6 年 3 月 26 日（火）まで

配信内容：第 1 部 ロールモデルによるパネルディスカッション

講師：秋山寿美江氏（積水ハウス株式会社）

井上陽子氏（明治安田生命保険相互会社）

川崎千代氏（千島土地株式会社）

参加費：無料

申込締切：3 月 25 日（月）17 時まで

申込方法：Web

<https://www.pref.osaka.lg.jp/danjo/topic/index.html>

【長崎県】

職場の研修に「ジェンダー平等」講師を派遣します！

「ジェンダー平等」「男女共同参画」「女性の活躍推進」などの取組を支援するため、職場の研修に「無料」で講師を派遣します。社内研修を検討されている事業所等の皆様、是非活用してみませんか。

申請受付期間：随時募集しています。※予算上限に達した場合、受付を終了いたします。

申込方法：メール又は FAX ※開催希望の 2 か月前までに申込書を提出

<https://www.pref.nagasaki.jp/bunrui/kurashi-kankyo/danjokyodosankaku/oshirase-danjokyodosankaku/kigyoubento/622762.html>

【編集後記】

今回のコラムでお話があったように、労働力の質、量ともに強い組織になるためには、従業員のモチベーションや、エンゲージメントを高めることが重要です。

2022 年度の厚生労働省・雇用政策研究会「議論の整理」では、「コロナ禍のような不測の事態やグローバル化の更なる進展、急速な技術進歩やデジタル化による産業構造の変化に柔軟に対応でき、かつ回復力を持つ、持続可能な労働市場（しなやかな労働市場）の構築」に向け、「企業内では労働者の多様性やワーク・エンゲージメントを意識し、労働者の意欲と能力を高め、引き出すことや、デジタル化への対応を始めとする新しい高度な技能を有する人材を育成していくこと」が重要であるとしています。

不確実性の下で企業が持続的に成長していくためには、労働者の高いワーク・エンゲージメントと企業の戦略的な人材育成が効果的に組み合わせ、労働生産性の向上や処遇につながることを望めます。企業と労働者がこれまで以上に密にコミュニケーションをとり、企業側が求める人材と労働者側が実現したいキャリアの擦り合わせを行うことが必要です。

企業内のワーク・エンゲージメントの課題を把握し、向上させる手法としては、職場単位での「1 on 1」や、「エンゲージメントサーベイ」の導入などがありますが、それぞれの企業において、社内風土や規模、従業員の希望を踏まえた組織的な対応をすることが望まれるでしょう。

※厚生労働省「2022 年度雇用政策研究会『議論の整理』（概要版）」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/000960651.pdf>

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。

このまま御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/backnumber/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>