

3つの取り組み分野からタイプ別に診断！

## 働き方改革 取り組みタイプ別診断シート

中堅・中小企業が働き方改革元年を迎え、具体的な取り組みに踏み出そうとしています。働き方改革を成功させるには、3つの分野に取り組む必要があります。  
本シートを用いることで、貴社の取り組み状況を把握して優先的に改善すべき分野と対策を確認することができます。  
是非一度ご自身でチェックしていただき、働き方改革の第一歩にお役立てください。

お客様無料  
ご相談窓口



0120-121-250

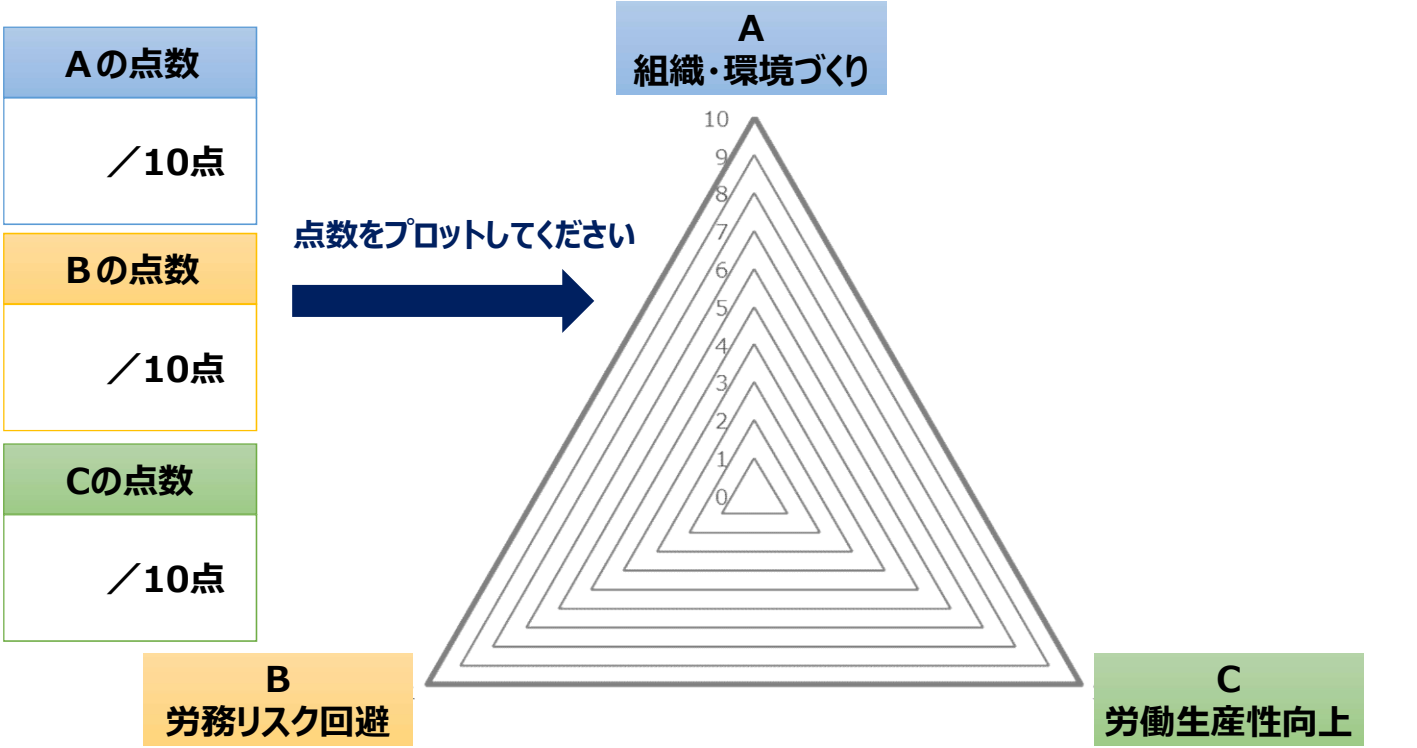
＜受付時間＞ 9:30～12:00/13:00～17:00  
(土曜・日曜・祝日・当社休業日を除く)

自己点検しましょう！  
働き方改革を定着させるためには、「組織・環境づくり」「労務リスク回避」「労働生産性の向上」の3つの分野に取り組むことが不可欠です。  
以下のチェックリストを用いて貴社で取り組みが進んでいるかを点検しましょう！  
Yesであれば点数に○をつけて分野ごとの合計点を右側に記載してください。



これから必要となる対策を確認しましょう！  
A・B・Cそれぞれの合計点をレーダーチャートにプロットして、各分野の取り組み傾向とバランスを確認します。さらに、点数が低い取り組み分野ごとに診断結果と改善策を記載していますので、優先的に取り組むポイントを確認して、早めのアクションにつなげましょう。

取り組み分野	取り組み状況		Yesなら○をつけましょう
A 組織・環境づくり	1	経営者が働き方改革プロジェクトの責任者である	1
	2	働き方改革プロジェクトのメンバーは各部署から選出している	1
	3	メンバーは自部門の業務に精通している	1
	4	衛生委員会のメンバーがプロジェクトの1/3以上を占めている	1
	5	最低でも月1回は進捗確認を行っている	1
	6	できることからやってみようという風潮がある	1
	7	発言に対して否定や批判されることがない	1
	8	気づきや問題提起をしても役割を押し付けることはない	1
	9	効果の大小は問わず、取り組んだことを評価される	1
	10	長時間労働の対象者に助言と援助を実施している	1
B 労務リスク回避	1	上司は部下の残業累積時間数を把握している	1
	2	総実働・時間外・休日・深夜ごとに労働時間数を把握している	1
	3	月の残業が45時間を超えた時点で即座に報告できる	1
	4	残業時間を全社や個人単位はもとより部署別や職種別でも把握している	1
	5	報告を求められたら、即時に残業の月次推移を報告できる	1
	6	残業を事前に申請・承認する仕組みがある	1
	7	業務の特性（繁閑等）に合わせた労働時間体制となっている	1
	8	少ない残業で成果を上げた従業員を評価する仕組みがある	1
	9	長時間労働是正のため営業時間外の対応には顧客にご協力いただいている	1
	10	だらだら会議とならないよう時間意識をもって実施している	1
C 労働生産性向上	1	毎月・毎週など繰り返し性がある業務はシステム化している	1
	2	最も時間がかかる業務を認識している	1
	3	業務を遂行する予定時間を事前に決めている	1
	4	業務の中で時間を要する課題箇所を把握している	1
	5	時間さえあれば部下の業務をフォローしたい	1
	6	担当業務をだれでもできるよう標準化すると評価される	1
	7	今やっている業務の時間を生産性につながる業務に充てたい	1
	8	成果に直結しない業務の時間は1日の半分以下である	1
	9	仕事の遂行に必要な能力やスキルを育成している	1
	10	上司から部下へ仕事の目的やプロセス・期限を明確に伝えている	1



Aが最も低い企業

「一時的な労働時間削減」タイプ

残業削減に取り組む意義が明確に打ち出されておらず、残業を減らす取り組み方法は各部署や個人任せになっている可能性があります。一時的に残業時間を削減できても実際は仕事を持ち帰ったり、根本的な原因を取り除くことは難しいでしょう。経営層から労働時間の削減に取り組む意義を発信する機会を増やしましょう。また、人事総務部門は各部署に寄りそってコミュニケーションを取り、本音で言い合える環境を作りましょう。

Bが最も低い企業

「隠れ長時間労働」タイプ

現状把握できる環境が整っておらず、時間に対する意識が希薄で、残業が慢性的に発生しているなどの問題に気づいていない危険性があります。出退勤の打刻から勤怠集計までの間に手作業が存在する場合は、手順やシステムの見直しを最優先で進めましょう。リアルタイムな勤怠状況を把握できることが時間に敏感になる第一歩です。その上で、働き方改革プロジェクトでは、部門や職種における労働時間の傾向を把握して全社で解決する方法を議論していきましょう。

Cが最も低い企業

「個人の力量に任せる職人」タイプ

能力が高い人材が多く、業務の成果が出ていけばプロセスは問わない風潮があり、マネジメントの見直しが必要といえます。今後若手社員や後継者を育成する上では、だれでも仕事を遂行できるようにプロセスを標準化することが不可欠です。そのためには、日々行っている業務において、一般的なやり方と所要時間の目安をもつようにしましょう。働き方改革プロジェクトでは、各部門で標準化に成功した事例を持ち寄り、社内報や表彰制度を利用して全社的に推進するムードを盛り上げていきましょう。