

From SORA

皆さま、こんにちは。

B-GROOW(ビーグロウ)の空です。

心地よい秋風が金木犀の甘い香りを運ぶ、爽やかな美しい季節の到来です。

さて本日は、ニュースレターvol.21をお届けいたします。

今回は、11月がテレワーク月間に定められていることから、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方について改めて考察しました。また、障がい者雇用について取り上げ、『多様な働き方』について多面的にアプローチいたしました。

皆様とのご縁に感謝申し上げ、澄み切った青空のような晴れ晴れとした心で、より一層精進してまいります。

今後とも、どうぞよろしくお願いたします。



空直美

■ 時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を考える

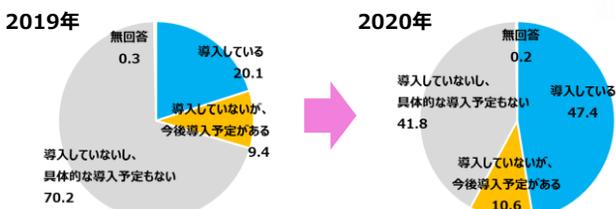


時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の需要が高まっています。今回のニュースレターでは「テレワーク」「時差出勤(オフピーク通勤)」を取り上げます。

■ 昨年から急速に普及した「テレワーク」

柔軟な働き方、というとまず思い浮かぶのが「テレワーク」ではないでしょうか。テレワークを「導入している」企業の割合は2019年時点で20.1%であったのに対し、2020年は47.4%となり、27.3ポイント増加しています(総務省 令和2年通信利用動向調査報告書より)。テレワークの導入企業の割合は今後も高くなると考えられます。

テレワークの導入状況(企業)



■ 広がる「テレワーク普及推進運動」

最近になって急速に普及した「テレワーク」ですが、「テレワーク推進フォーラム(総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、学識者、民間事業者等による)」が設立されたのは16年前、2005年の11月です。ご存知でしたでしょうか？

この「テレワーク推進フォーラム」の呼びかけで行われるテレワーク普及推進運動が「テレワーク月間」です。2015年より11月を「テレワーク月間」とし、テレワークの普及促進に向けた広報等を集中的に行っています。

テレワーク月間のサイトではテレワーク関連活動を登録する個人や企業・団体を募集しており、働き方の多様性を広げる国民運動となることを目指しています。

テレワーク月間サイト <https://www.teleworkgekkan.org/>



このほか、夏季にテレワークの集中的な実施を呼びかけるキャンペーン「テレワーク・デイズ」などの取り組みもあります。今年(2020年)は7月19日から9月5日(予定)で実施されました。

テレワーク・デイズサイト <https://teleworkdays.go.jp/>

■ 改めて注目される「時差出勤」

「柔軟な働き方」「通勤時の密集回避」の実現のための方法として「時差出勤(オフピーク出勤)」があります。複数の鉄道会社が「時差通勤によるポイント還元サービス」を始めていることにより、改めて注目されています。



■ おわりに

いかがでしたでしょうか。柔軟な働き方の導入は、コロナ収束後も継続して求められることとなるでしょう。社内制度設計や規程の整備、従業員への周知など大変なステップですが、自社に合った方法を考えてみることで、今後多様な人材の活躍する環境づくりにつながるかもしれません。

(文責：コンサルティング事業部 平田千佳)

■ 多様な働き方 ～障がい者雇用について考える～

8月に開催された東京パラリンピックでの選手の活躍に感動し胸を熱くされた方も多いのではないのでしょうか。スポーツを通じ、『共生社会』や『多様性』というキーワードがより一層身近に感じられるようになりましたが、雇用においても同様の機運が高まっています。

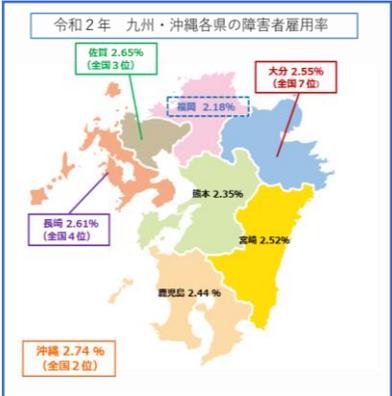
■ 障がい者の雇用についての定め

[障害者雇用促進法]により、従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者の割合を『法定雇用率』以上にする義務が課されています。令和3年3月1日より、民間企業の『法定雇用率』は、2.3%に引き上げられ、従業員を43.5人以上雇用している事業主は障がい者を1人以上雇用しなければならなくなりました。

(おことわり：法令・公文書で使用された用語は[]で括り、『障害』の表記とします。)

■ [令和2年の障害者雇用状況の集計結果]

[令和2年の障害者雇用状況の集計結果] (厚生労働省)によると29都道府県が当時の民間企業の障がい者法定雇用率2.2%を達成しています。都道府県別では、1位奈良県(2.83%)、2位沖縄県(2.74%)、3位佐賀県(2.65%)となっています。また、全国平均は2.15%となり、雇用障がい者数、実雇用率ともに過去最高を更新しています。障がい者雇用率は、全国的

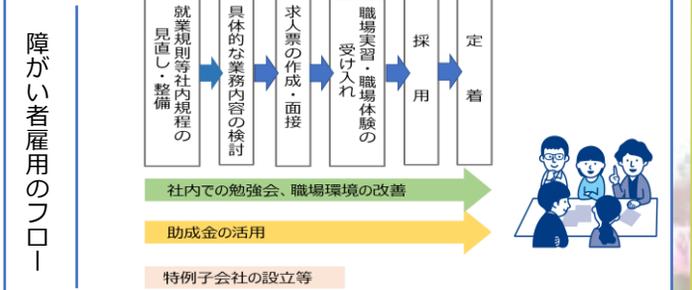


に企業数の多い都市部では低く、地方では高くなる傾向にあるようですが、九州・沖縄地方は福岡県以外のすべての県が当時の法定雇用率を達成しています。理由として、障がい者が働きやすい職場環境を整える企業独自の工夫や企業と障がい者をつなぐ就労支援コーディネーターとの連携がとれていることがあげられるでしょう。

■ 障がい者雇用をすすめるために

障がい者雇用に対する理解は企業の間でも進んできてはいますが、法定雇用率の達成企業は48%と、半数以上の企業では法定雇用率を達成できていません。障がい者雇用への取り組みにはいくつかのポイントがあるといえます。

一番大切なポイントは、自社でどのように障がい者雇用をすすめていくか方針を決めることです。自社の経営方針や社風、事業内容の特性などを考えあわせ、障がい者雇用に何を期待するのか明確にします。そして、方向性を明確にした上でフローに沿って、障がい者雇用をすすめるとよいでしょう。



社内規程の見直し	障がいのある従業員に配慮できる制度を整える 例) ・フレックスタイム制度、在宅勤務制度、短時間勤務制度を導入する。 ・有給休暇や傷病休暇の付与日数を増加する。 ・時間単位の有給休暇を設ける。
具体的な業務内容の決定	就業を目指す障がい者がいる特別支援学校や職業訓練校を見学し、就労可能な業務内容のイメージをつかむ。 同業他社を見学し、仕事内容や周りの社員との関わり方、障がいへの配慮、勤務時間などを参考にする。
求人票の作成	業務内容は具体的に記入し、配慮できることとできないこと(例：パソコンを設置できる、エレベーターがない等)を予め記載する。
定着	ジョブコーチ制度※等を利用する。

※ ジョブコーチ制度…厚生労働省の支援事業で、障がい者就労の知識をもつジョブコーチが職場に向き、事業者と障がい者を直接支援する制度

■ おわりに

障がい者雇用の推進は、企業に課されている義務であると同時に企業のCSR (=Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任) に貢献するなど、企業の経営戦略に活用できるチャンスでもあります。また、組織全体で取り組むことにより、他者を理解し配慮・支援できる組織風土が生まれ、仕事の適正化・業務の効率化など組織そのものが変わっていく可能性も考えられます。障がいを持つ社員が活躍できる職場づくりをすすめることは、誰もが活躍できる職場づくりにつながるのではないのでしょうか。(文責：コンサルティング事業部 香月裕美)

B-GROOWビジネスカレッジ講座のご案内

10月

『新入社員フォローアップ研修』 10月7日(木)

講師 久保 京子
★時間は10:00~17:00です。

『アサーティブコミュニケーション』 10月14日(木)

講師 柳田 由紀枝

『PC研修③【エクセル応用編】』 10月27日(水)

講師 伊東 かおる

11月

『売り上げ拡大のためのマーケティング』 11月2日(火)

講師 佐々木 茂

『ビジネスマナー【きほんのき】』 11月17日(水)

講師 樺山 恭子

『ほめ方・叱り方』 11月24日(水)

講師 福澤 俊幸

★『新入社員フォローアップ研修』を除き、時間は13:30~16:30です。

お申し込みはこちら

<https://www.b-grow.com/seminar/>

■ 編集後記

テレワークや時差出勤の推進、障がい者雇用の動向等から、多様な働き方の広がりを感じます。9月は障がい者雇用支援月間に定められており、職場改善に取り組んだ企業と好事例が発表されています。令和2年度は障がい者の労働安全衛生対策に取り組んだ職場改善事例が募集されました。入賞企業の取り組みを参考にされてもよいかもしれません。

参考：[立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者雇用職場改善好事例 <https://www.jeed.go.jp/disability/activity/education/kaizen.html>]

(編集担当：香月裕美)

株式会社 B-GROOW

Mail sora@b-grow.com

HP <https://www.b-grow.com>

〒812-0013

福岡県福岡市博多区博多駅東2-5-28博多偕成ビル9F

TEL 092-476-7300

FAX 092-476-7307