

ITエンジニアのハッピーな働き方改革とは

SWEST20

2018. 8. 30

(社)産業カウンセラー協会 中部支部
静岡事務所 会員研修部

酒井 卓也

人間知恵の輪(ヒューマンノット)

- 5～6人のグループに分かれる。
- 輪になる。
- 右手を前に出し、自分の両隣以外の人と握手する。
- 左手を前に出し、右手で握手している人、両隣以外の人と握手をする。
- その状態から、手を離さずに一番簡単な輪の状態になる。

過去の開催

- SSEST 6 「聞き方の技術」
グループワークを効果的に進めるために、話しの聞き方の講義を行った。
- SWEST16 「エンジニアのための傾聴スキル」
信頼されるリーダーになるための、傾聴(リスニング)の体験を行った。
- SWEST17 「開発現場で使う傾聴。その実践と可能性」
エンジニアの業務の中での実践を想定した、傾聴のワークを行った。
- SWEST18 「エンジニアのための傾聴～やる気を促す対話法」
傾聴+動機付け面接の手法を紹介。
- SWEST19 「エンジニアのための傾聴～行動を促す対話法」
傾聴、動機付け面接に加えて、“応用行動分析”を紹介。



はじめに

仮説:

働き方改革では、ICTの利用による生産性の向上や、テレワークなどの柔軟な就業形態が期待されている。

ITエンジニアは世にICT技術を提供する側なので、期待されている分仕事が増えてうれしい。

しかし、

仕事が増える分、自分たちは長時間労働からはなかなか解放されないのではないかと。

自分たちの仕事の効率化に、ICTの利用は当たり前で、それだけでは、解決策とはなり得ないのではないかと。

罰則付きの残業時間の上限規制導入などで、強制的に長時間労働対策を行う一方、新たに創設される、高度プロフェッショナル労働制では、一定の報酬水準と引き換えに、残業規制の保護から外れる働き方も選択できる。

それが、私たちが欲しいものなのだろうか。

理想の働き方は、自分たちが一番よく知っているはず。

問いかけ

- ITエンジニアの働き方に対して、何が提供されるとハッピーになれるだろうか？
- ITエンジニアは自分たちの働き方について、何を変えるとハッピーになれるだろうか？

働き方改革の概要

働き方改革実行計画

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行
(コンセンサスに基づくスピードと実行)
(ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
(フォローアップと施策の見直し)

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
(基本的考え方)
(同一労働同一賃金のガイドライン)
 - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
 - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
 - ④ 派遣労働者の取扱
(法改正の方向性)
 - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
 - ④ 派遣労働者に関する法整備
- (2) 法改正の施行に当たって

3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 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

- (基本的考え方)
(法改正の方向性)
(時間外労働の上限規制)
(パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
(勤務間インターバル制度)
(法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
(現行制度の適用除外等の取扱)
(事前に予測できない災害その他事項の取扱)
(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
(企業本社への監督指導等の強化)
(意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のキャリア教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や再就職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
(他の政府計画との連携)

「働き方改革実行計画(概要)」(首相官邸ホームページ)

(<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf>)を加工して作成

4. 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

事前に予測できない災害その他事項の取扱

・事前に予測できない災害その他避けることのできない事由については、労働基準法第33条による労働時間の延長の対象となっており、この措置は継続。

✓ 措置の内容については、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応や大規模なリコールへの対応なども含まれていることを解釈上、明確化。

意欲と能力ある労働者の自己実現の支援

・創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要。

・現在国会に提出中の労働基準法改正法案に盛り込まれている改正事項は、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働制度の選択を可能とするもの。

✓ 具体的には、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しや年次有給休暇の確実な取得などの長時間労働抑制策とともに、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの多様な柔軟な働き方の実現に関する法改正。

・この法改正について、国会での早期成立を図る。

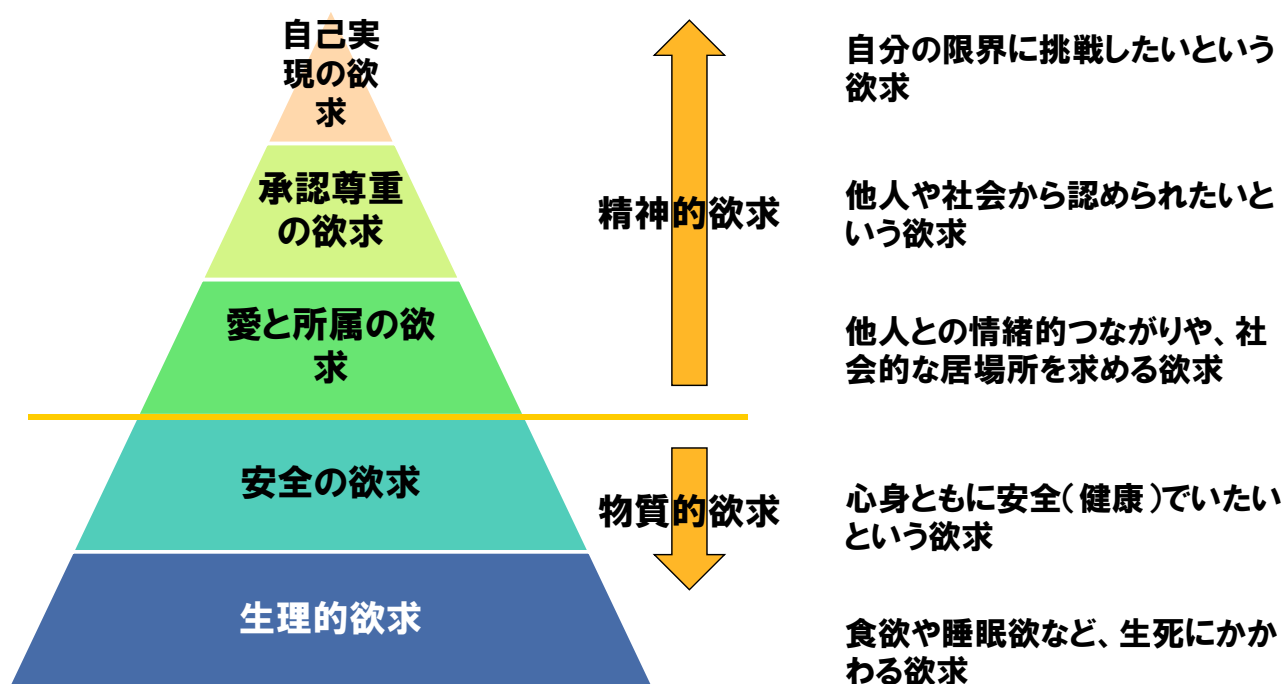
企業本社への監督指導等の強化

・過重労働撲滅のための特別チーム(かたく)による重大案件の捜査、企業本社への立入り調査・指導、企業名公表制度を推進。

「働き方改革実行計画(概要)」(首相官邸ホームページ)

(<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf>)を加工して作成

マズロー(Maslow, 1943)の欲求5段階説



現状の実感として、

今あなたは、働いていてハッピーですか？

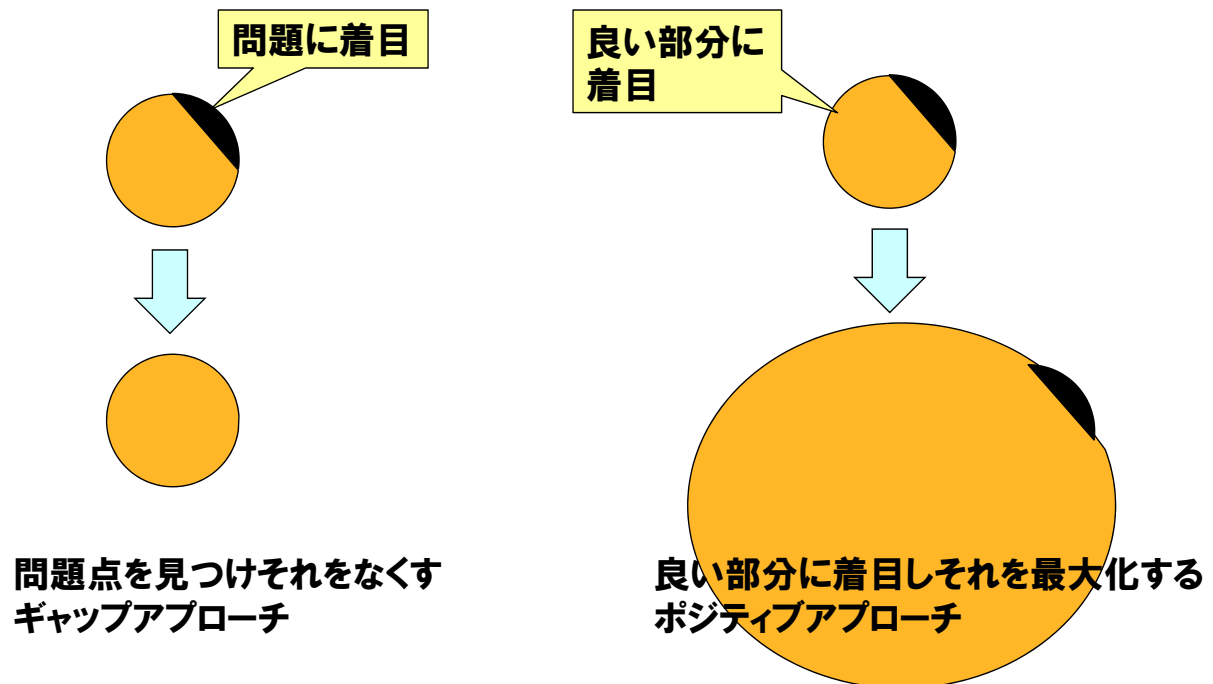
政府や会社の制度としての「働き方改革」について、

- ・会社の制度で何か変わりそうですか？
- ・現状残念に思っていることは何ですか？

自分自身の「働き方改革」について、

- ・何か変えようとしていますか？
- ・変えるものがないと思う場合、その理由は何ですか？

ざっくりポジティブアプローチ



“幸福感”を最大限感じることができたら
 多少の問題は気にならなくなる

ハッピーな働き方を目指して、考えてみよう。

**今、ハッピーでない人は、ハッピーになるために、
今、ハッピーな人は、よりハッピーになるために。**

政府や会社の制度に望むもの。

- ・現行の制度で変えて欲しいものは何ですか？**
- ・新たな制度で作って欲しいものは何ですか？**

自分自身の働き方で変えるもの。

- ・未来の自分をイメージしたときに、今何を変えますか？**
- ・変えるものがないと思う場合、その理由は何ですか？**

以上