

経営 サプリメント

テーマ

超人手不足時代に向けた 多様な働き方と制度導入

労働人口の減少により、働く人のニーズは日々多様化しています。

来たる超人手不足時代に向け

多様な働き方の制度導入についてご紹介します！



秋田働き方改革推進支援センター
副センター長
特定社会保険労務士

菅野 満義
Kanno Mitsuyoshi

【主な経歴】

大仙市出身。1982年生まれ。

平成31年4月1日の働き方改革関連法施行時より、秋田働き方改革推進支援センターに所属し、センター長を経験。現在は副センター長に委嘱。

他に、日本FP協会秋田支部副支部長、秋田県結婚サポーター、あきたF・F推進員、大仙市男女共同参画審議会委員等に委嘱され、活躍している。

令和元年より本格的に始まった、働き方・休み方改革は多くの企業にとって必須の課題でしたが、労働時間の短縮、年次有給休暇の取得は県内でも浸透してきました。

しかしながら、2030年以降さらなる労働人口減少が叫ばれる中、働く人々のライフスタイルやニーズは多様化してきています。多様な働き方を整備することは、働く時間や働く場所に制約がある人々の退職を未然に防ぎ、人手不足解消に有効な一手となりえます。超人手不足時代が来る前に多様な働き方を整備に取り掛かりましょう。

01 多様な働き方を導入するメリット

多様な働き方を導入・運用することは、企業等に様々なメリットをもたらします。

企業等にとってのメリット

- 人材の確保
- 人材の定着
- モチベーションの向上
- 採用できる人材の幅の拡大
- 働きやすい職場のアピール
- 採用競争力の強化
- 職場全体の働き方の見直し
- 柔軟な働き方への対応
(育児や介護、病気の療養、学び直し、副業・兼業等)

また、人材の確保・定着が促進されることで、長期的にみれば、提供する製品・サービスの質の向上も期待できます。

さらに、多様な働き方は、企業等だけではなく、制度利用者にとっても様々なメリットをもたらします。

制度利用者にとってのメリット

- ワーク・ライフ・バランスの実現
- 長期的な視点でのキャリア形成の実現
- 処遇の改善 ※非正規雇用労働者から短時間正社員へ転換する場合
- 自身の希望に応じた働き方の実現
(育児や介護、病気の療養、学び直し、副業・兼業等)

つまり、多様な働き方は、企業等と制度利用者双方にとってメリットのある制度といえます。

02 多様な働き方の導入を検討

多様な働き方の制度導入に当たり、まず何から検討を始めるべきか。それは、まず企業等としてこの制度をどう活用し、社員にどう活用してもらうのか、その方針を明確にしておく必要があります。何のために多様な働き方を導入し、企業等の人員計画の中で本制度をどう位置付けるのか。従業員に対してどのような役割を期待し、どのような仕事を担ってもらうのか。また、本制度をどのような目的で、どの程度の期間活用してもらうのか。さらに、社内の各業務を勘案し、どのような制度設計にすれば一般的なフルタイム正社員の負担を抑えられるのか。まずはこういった制度の方針を明確にしていくことが重要です。

◎多様な働き方の導入手順

- 1 多様な働き方の導入の目的を明確化する
- 2 働き方に応じた仕事内容と仕事量を検討する
- 3 制度の設計(適用自由、適用期間、労働時間)について検討する
- 4 処遇(賃金、人事評価、教育訓練)について検討する
- 5 フルタイム正社員・短時間正社員間の転換、非正規雇用労働者から短時間正社員など雇用区分の転換について検討する
- 6 多様な働き方の制度を導入し、周知する

03 多様な働き方の種類

多様な働き方といってもどのような種類があるのでしょうか。導入できる制度は、会社の事業内容、規模、従業員の方の年代などによってワークスタイルが変容するため会社に合わせた内容を取り入れることが重要となります。一例を見ていきます。

●正社員の多様化

「多様な正社員」とは、従来型のいわゆる正社員と比べ、職務内容、勤務地、労働時間などを限定して選択できる正社員をいいます。限定の仕方は様々で、特に社員区分を設けていない場合もあります。

フルタイム正社員 …… 従来型のいわゆる「正社員」。

職種限定正社員 …… 担当する職務内容が限定されている正社員。高度な専門性を必要とする業務に活用され、スペシャリストの育成にも活用。

勤務地限定正社員 …… 転勤範囲の限定または、転居を伴う転勤がない正社員。地元人材の意欲や能力の発揮に活用。

●勤務時間の柔軟化

時差出勤 …… 企業が定めた範囲内で従業員が出勤・退勤時刻をずらして働ける仕組み。通勤ラッシュを避けられるメリットがあり、業務の効率化にもつながる。

フレックスタイム制 …… 出勤時刻だけでなく、労働時間そのものを柔軟に調整できる働き方。効率的に働ける時間帯を選び、パフォーマンスを最大化することが目的。

短時間勤務 …… フルタイム社員と比較して、1週間の所定労働時間が短い。短時間正社員制度の導入でキャリア形成やワーク・ライフ・バランスの実現が可能。

●勤務日数の柔軟化

選択的週休3日制 …… 社員自身が本人の希望に合わせて1週間に休日を3日とする働き方で今、注目されている。

大まかに2つのパターンがあり、1日の労働時間を増やし、労働時間と給与を維持するパターンと労働時間の削減に伴って給与も削減するパターンがある。

●勤務場所の柔軟化

テレワーク …… 情報通信技術を利用して、従来のオフィス以外の場所で仕事を行う働き方。具体的には在宅勤務やモバイルワーク、サテライトオフィス勤務などがある。

以上のような働き方が考えられます。いずれの制度もメリットがたくさんありますが、最大限の効果を得るためには、働き方に関わらず成果や取組を公正に評価する人事評価制度の導入も重要です。フルタイム正社員が負担を強いるようだと思われれば、組織が崩壊し、本末転倒です。また、業務だけではなく、待遇差が適切であるかを検討する必要があります。

多様な働き方の制度は多くのメリットを含んでおり、人手不足対策に大きな効果があります。ぜひ、導入を検討されてみてはどうでしょうか。

秋田働き方改革推進支援センターでは導入支援を行っております。お気軽にご相談ください。

秋田働き方改革推進支援センター
ウェブサイト

