



「柔軟な働き方」実現で生産性 UP

働き方改革というと、残業削減のことだと考えている企業も多いようですが、それだけではありません。働き方改革とはそもそも、労働者がそれぞれの実情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するための取り組みなのです。

今回は「柔軟な働き方」を実現する取り組みをおこなっている会社の事例を紹介します。

時間報酬型 or 成果報酬型

ゲーム開発をおこなう A 社では、社員がライフスタイルに合わせて働き方を選択できる制度を実施しています。全社員が「時間報酬型」か「成果報酬型」の2つから働き方を選べるのです。

「時間報酬型」は1日8時間決まった時間に働き、時間に対して給与が支払われる一般的な働き方です。「成果報酬型」は、13～18時のコアタイム以外は1日8時間を目安に自由に勤務

し、成果に対して給与が支払われます。この制度をベースにしながら、A社では週休3～4日などの少日数勤務や在宅勤務も実施しています。

ほとんどの社員が成果報酬型を選択しており、成果報酬型の社員でも実質的な残業はほとんどないどころか、所定労働時間を満たしていない社員も多いといいます。もちろん、この場合も減給はありません。

かつては会社に寝泊まりすることが当たり前というほど長時間労働が常態化していた A 社ですが、「クリエイターの理想郷を作る」という理念のもと改革を進め、労働時間を減らしながらも過去最高の売上を達成したそうです。

自由に出勤・欠勤できる制度

食品加工をおこなう B 社では、パートタイマーを対象とした「フリースケジュール制度」を実施しています。連絡なしで好きな日・時間に出勤でき、

欠勤や休憩も自由というもの。賃金は一律でフラットな職場です。

このような制度にしたのは、人間関係の悪化による退職が多かったから。パートタイマーの中で誰かが力を持ち、派閥が作られ、ささいなことで争いが起きていたといいます。

そこで、パート長などは置かず、賃金も一律にして、自分の生活を自由に働けるようにすることで、スタッフに気分よく働いてもらうことを目指しました。

ストレスなく働けるようになったことで負の感情が起きにくくなり、スタッフ同士が自然と協力し合うようになったといいます。

定着率が大幅に向上し、求人コストがかからないほか、人の入れ替わりがないため新しいスタッ

フに教える必要もなく、生産性がアップしています。



労働ひとこと

厚生労働省は10月21日、平成28年3月に卒業した新規学卒者の、就職後3年以内の離職状況を取りまとめて公表しました。

今回の取りまとめにより、大学卒の約3割、高校卒の約4割が、就職後3年以内に離職していることが分かりました。いずれも前年からはほぼ横ばいの状況となっています。

離職率は事業所規模が小さいほ

ど高まる傾向が見られ、1000人以上規模では大学卒・高校卒ともに3割に満たないのに対して、5～30人規模では、5割前後に上っていま

就職後3年以内に辞める若者の割合

す。

また、産業別では「宿泊業・飲食サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」「教育・学習支援業」の順

で離職率が高くなっています。

手間やコストをかけて採用した若者が3年以内に半分も辞めてしまうというのは非常にもったいない状況です。

若者がすぐ辞めてしまうのは賃金など待遇面の不満もあるでしょう。しかしそれだけではなく、充実した教育体制や働きやすい環境を整えるなど、若者に長く働いてもらうために工夫できることもあるのではないのでしょうか。