

イントロダクション 報告書

働き方改革について

和菓子

戸次佳菜子 中島理絵

目次

第1章 働き方改革の自発的な動き

1-1. 政府の働き方改革

1-2. 民間企業での自発的な動き

1-3. ライフイベント発生と長時間労働

1-4. 多様な就労形態の出現

第2章 事例研究

第3章 まとめ

第1章 働き方改革の自発的な動き

1-1. 政府の働き方改革

現在の政府による働き方改革は次のように考えられている。

①日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもの。働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにする。

②働き方改革こそが労働生産性を改善するための最良の手段。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。社会問題であるとともに経済問題。

③雇用情勢が好転している今こそ、政労使が3本の矢となって一体となり取り組んでいくことが必要。これにより、人々が豊かに生きていく、中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。

そして働き方改革の具体的な内容としては、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、賃金引上げと労働生産性向上、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、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労、外国人材の受入れ、高齢者の就業促進といった様々な取り組みがある。

1-2. 民間企業での自発的な動き

また、これら政府による働き方改革をもとにして民間企業でも働き方改革への自発的な動きがある。民間企業で自発的な動きをしている例として日立製作所をあげ説明していく。日立はワークスタイル変革の効果を見える化し、社員が生き生きと働ける環境作りに取り組んでいる。生産性や付加価値を向上させることと、従業員のエンゲージメントを向上させるところまで踏み込める施策をやっていきたいと考え、「日立ワーク・ライフ・イノベーション」と名付け全社運動として展開している。

官民が共に積極的に働き方改革に取り組む背景には理由がある。総務省平成24年版情報通信白書のデータをみると、生産年齢人口の減少、合計特殊出生率の低下、高齢化率の上昇が深刻になっているのがよくわかる。こういった少子高齢化や人口減少により企業・団体にとっては成果を生み出す実質社員が減少しているのである。

1-3. ライフイベント発生と長時間労働

また、労働力不足の背景にはライフイベントの発生と長時間労働も関連している。例えば、出産の場合には、出産により、育児休暇利用をして子育てをしていくが、保育園が不足しているため復職が困難になる。そして、介護の場合には、親の介護発生により介護休暇を利用し介護生活を送るが介護施設が不足しているため復職が困難になる。この結果として働く人が減少し、さらに仕事

量が増加するので職場での長時間労働が発生し過労メンタルにつながっていくと考えられる。働ける社員の離脱は、企業、団体の人員減でさらなる負荷へ。こういったスキル・ノウハウを持った人員減少は企業、団体にとって死活問題となる。

1-4. 多様な就労形態の出現

これらのスキル・ノウハウを持った人材減少問題に対して多様な就労形態が出現している。多様な就労形態の例として、クラウドソーシング、シニアソーシング、在宅ワーク、テレワークなどがある。私たちが特に注目したのはクラウドソーシングであり、変わりゆく「働く姿」に対する柔軟性を持つという考え方がもととなっている。クラウドソーシングという言葉は、群衆を表すクラウド(Crowd)と業務委託(Sourcing)を組み合わせた造語である。このクラウドソーシングは日本の雇用形態を変える手段として注目されている。

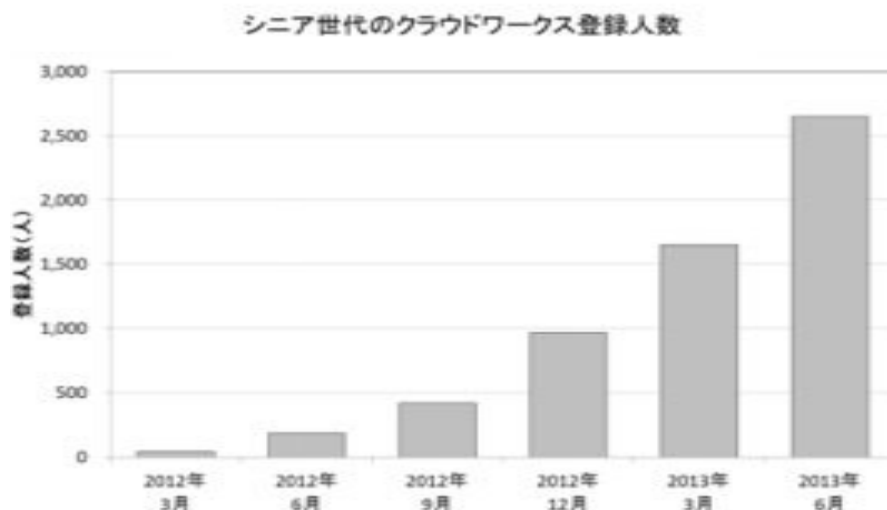
クラウドソーシングの基本的な仕組み



引用：Dropbox「クラウドソーシングとは？顔を合わせないネット完結の自由なシゴト」

クラウドソーシングはインターネット上のプラットフォームを介して、企業が発注する仕事を、フリーランスを初めとする個人が受注するという、ネットの仕事マッチングである。インターネットを利用することによりそれまではアウトソーシングが難しかった限られた予算や納期の短い業務を専門性を活かしたい、時間を有効活用したいなどと思っている不特定多数の人々に外注することが可能になった。

このクラウドソーシングとシニアをかけたシニアソーシングというものがある。



引用:株式会社クラウドワークス『シニア世代のクラウドソーシング利用動向』調査結果の詳細」

クラウドワークスに登録している 約 4 万人のうち、シニア世代の利用者は 約 2700 名で、全登録者のうち 6.6%を占める。利用者の最年長は 85 歳である。登録人数は 2012 年 6 月からの1年間で約 14 倍となっており、シニア世代においても、急速にインターネットを活用して、仕事を受注しようとする動きが加速している。(クラウドワークスは、インターネットを活用することにより世界中の企業と個人が直接つながり、仕事の発注を行うことができる日本最大級のクラウドソーシングサービスである。)このように多様な就労形態の出現により、労働者の働き方は変化していつているのである。

第2章 事例研究

続いて、先に述べた日立のワークライフイノベーションについて詳しく研究していく。

日立のワークライフイノベーションでは、3つのフレキシブルワーク(一人一人の状況に応じた柔軟な働き方)により生産性の向上を図っている。一つ目は、働く場所をフリーにすることだ。これにより、オフィスに縛られずにどこにいても安全でストレスなく業務ができたり、離れていても有機的にアクション出来るチーム活動とマネジメントしたりすることができる。二つ目は、時間の使い方をフリーにすることだ。これにより、対話やメール、会議などを効果的にコミュニケーションをとることや、成長と価値を生み出す個人ワーク時間を捻出することができる。三つ目は、時間当たりの価値創出を最大化することだ。これにより、時間制約の中でもタイムリーに成果を出したり、客やパートナーも巻き込んだプロジェクトチームをつくったりしている。

日立は、「働き方をよくする」というラボ活動を行っており、働く場面に最適なITツールの研究をすることでより良い「働き方」の実現を目指している。

第3章 まとめ

働き方改革の重要性としては、少子高齢化による労働人口減少問題に加え、育児介護による離職増加など、あらゆる企業にとって人材の確保が必要であり、また、グローバル競争が激化する中で企業成長のためには生産性の向上が必要であることを背景があるため、企業は人材を確保しつつその能力を最大限に生かす取り組みをするべきだと考える。

私たちは、このような労働力不足に対する身近なことからやれることを「ワタシタチノミクス」で論じる。