

# 多様な働き方を実現するために

2015年2月12日 規制改革会議「公開ディスカッション」資料



# 課題認識

---

- **少子高齢化という制約要因をかかえた中で、労働生産性の向上と労働力の確保は日本が直面する喫緊の課題**
- **一方、今までとは違う働き方が現実には発生している。**
- **人財教育と社員の参画度の向上により、いきいきとした企業組織風土の実現が企業価値となる。**
- **上記を実現するには、昨今の時代変化や産業構造の変化を踏まえた多様な働き方ができる環境の整備が必要。**

# 会員企業による多様な働き方に対する具体的取組み

## 【時間管理の工夫】

- フレックスタイムの導入
- 時短制度の導入(育児、介護、資格取得対応など)
- 残業代の分単位支給、ノー残業DAYの設定

## 【勤務形態の工夫】

- テレワーク・在宅勤務の導入

## 【職場環境の工夫】

- クリエイティビティを引き出す職場環境整備(リフレッシュのための遊び道具配備、座席自由など)

## 【人事管理の工夫】

- 透明度の高い目標管理・業績管理の仕組みの導入

## 【多様な働き手の活躍】

- クラウドソーシングを通じた高齢者、女性など多様な働き手の活躍

# 共存する4つの世代

1980年代



PC98  
BASIC

1990年代



インターネット

2000年代



フリー

2010年代



モバイル  
ソーシャル

# 仕事に対して意欲がある社員



(出典)GALLUP“State of the Global Workplace”2013/10

# ■課題事例1： スタートアップ

- 成長戦略では、起業の促進が掲げられており、多数のスタートアップ企業によるイノベーションの促進が求められている。
- スタートアップは基本的に全職種が企画型に該当する。営業職やカスタマーサポート職でも、自分たちで新しいプロセスをつくるという働き方になる。
- 大企業の場合は、企画とオペレーションの明確な分業も可能だが、スタートアップでは区分けが困難である。

## ■課題事例2： クリエイティブワーク

- 産業構造が知識社会型に移行するに伴い、幅広い職種の人にとってナレッジワークやクリエイティブワークを促す働き方、つまり、業績や成果を重視する働き方が必要。
- 例えば、エンジニア、プログラマーなどは、事業の企画だけでなく、個々のサービスやプロダクトの企画業務が幅広くあり、従来の時間管理になじまない。
- 創造性を発揮させるためには、遊びも必要。遊びと仕事の境目は不明確。

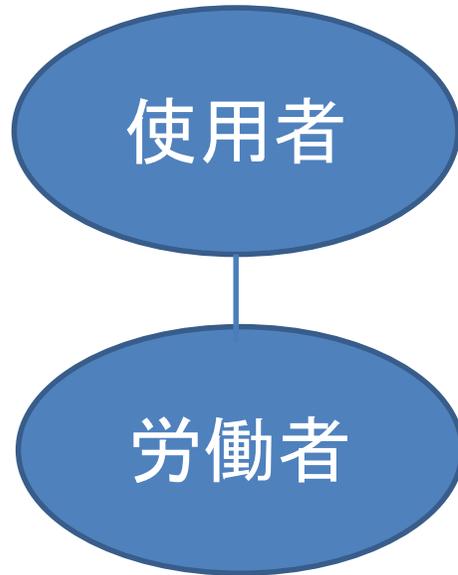
## ■課題事例3： グローバル対応

- インターネットの普及等により、サービスは国境を越えて展開しており、グローバルオペレーションが求められている。  
※海外支社との会議、海外ユーザへの対応、海外との交渉など
- 業務も地球時間での対応が必要であり、日本時間にとらわれるのではなくその人個々人の業務内容に沿ったオペレーションを考える必要がでてきている。

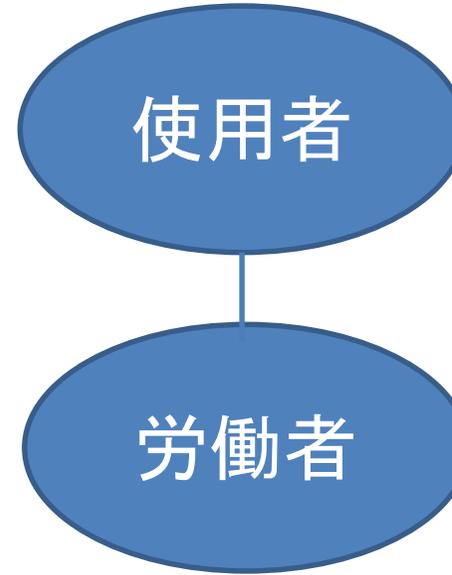
## ■課題事例4：テレワーク

- 労働者の生活スタイルに合わせて柔軟に働きたい、空き時間を有効に使いたいといったニーズにこたえることが必要。
- その際、テレワークは非常に有効。子育て中の女性や高齢者等の活躍にもつながり、地方創生にも資する。
- 導入のためには、業績管理プロセスの構築、機器の整備、研修プログラム整備等が必要であり、成功事例の横展開が必要。また、中小企業をはじめ対応がコスト的に難しい場合があるので、支援の検討も必要。

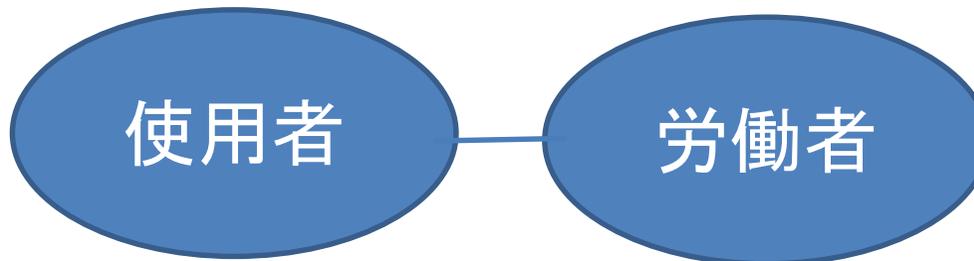
# パートナーシップ型の働き方へ



■メンバーシップ型  
=職務、労働時間、勤務地が原則無限定。新卒一括採用で「入社」。



■ジョブ型  
=職務、労働時間、勤務地が原則限定される。



■パートナーシップ型  
=イコールフットイング(アイデンティティの尊重)  
ex:クラウドソーシングの事例

# 労働をめぐる価値観の転換

ワークライフバランス

ライフ&ワーク・ブリッジ

- なぜ、仕事が生（人生）より先？
- バランスはゼロサムゲーム。ブリッジは、個性に合わせたインテグレーション

# Hello, Future!



# 新經濟連盟



Japan Association of New Economy