

新年に考える「働き方改革」

Index

- 1 進む「働き方改革」
 - 2 「働き方改革」の背景
 - 3 「働き方改革」の例
 - 4 「働き方改革」に対する会社の取り組み事例
-

1 進む「働き方改革」

近年、労使共に新たな働き方を模索する動きが進んでいます。これまで、日本経済の発展を支えてきた労働に関する慣行・価値観に限界が訪れているのです。

労働に関する慣行・価値観とは、例えば次のようなものです。

- ・正社員だけが会社の中核を担う人材である
- ・「長時間労働＝頑張っている」という価値観
- ・正社員以外の社員は、正社員の補助的な位置付け（正社員よりも劣る位置付け）

多くの会社では、正社員だけを会社の中核を担う人材と位置付けてきました。正社員は、長時間労働をいとわず、会社からの辞令が下れば、時には家族を残して単身赴任をしてでも全国転勤を受け入れて、会社のために働く存在でした。

また、長時間働いている人は、成果はともかく「長時間働いている」という事実だけで、「オレ、頑張っているな」となんとなく満足感を覚え、上司や会社も「残業削減が課題」と言いながらも、残業をしている人は「頑張っている人」、たとえ同じ成果を上げていても定時で仕事を終える人は、「まだ頑張りが足りない人」といった評価をする傾向がありました。

一方、パート・アルバイトなど、正社員以外の社員は、あくまで補助的な労働力という位置付けでした。たとえ能力・実績・やる気が十分でも、フルタイム勤務ができなければ、それだけで正社員と同様の評価を受けられませんでした。

これは古いタイプの考え方と感ずるかもしれませんが、現在でもこうした考えを持つ企業や経営者、労働者が少なくありません。

しかし、こうした労働に関する慣行・価値観を支えてきたさまざまな状況は大きく変化しています。例えば、こうした労働に関する慣行・価値観は、「男性は会社でバリバリ働き、女性は結婚すると家庭に入り、家事・育児を一手に引き受ける。もし、働くとしても、家事や育児に支障がない範囲でパート・アルバイトなどとして働く」という家庭像を前提としていますが、現在では、このような家庭は以前よりも少なくなっています。

こうした中、国や企業は、労働者がより働きやすい雇用形態を模索し、労働者も自分に合った新たな働き方にチャレンジするようになっているのです。

本稿では、現在注目されている「働き方改革」の概要などについて紹介します。

2 「働き方改革」の背景

1) 企業を取り巻く環境要因

働き手となる人口の減少や競争の激化などの要因により、企業は正社員だけを中核を担う人材に位置付けるスタイルにこだわるのではなく、柔軟な姿勢で多様な価値観・能力を持つ人材を確保することが急務となっています。

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。