

朝日新聞 2018年9月14日朝刊 掲載記事

「働き方『WIN-WIN』支援」内容

弁護士里内友貴子

社員の採用がうまくできない。なかなか定着しない。企業の経営者や採用担当者と話をしていると、このような声が年々、多くなっています。2017年度平均の府内の有効求人倍率は、前年度より0.18ポイント高い1.53倍。2人の労働者を3つの企業が取り合う過去最高の状況なのです。

賃金を上げさえすれば解決するのでしょうか。容易に値上げできない企業がほとんどでしょう。そのうえ、それだけでは必ずしも解決できない状況になっています。

最近の求職者は、賃金条件と並んで「働きやすさ」を非常に重視しています。求人情報サイトでは「残業なし」「休日出勤なし」「有給取得率100%」といった働きやすさに関する条件が増えています。働きやすさの改善に取り組まずして、採用・定着の問題解決は困難と言えます。

今年6月、国会では働き方改革関連法が成立しました。残業時間の罰則つき上限規制、年次有給休暇の消化義務、正社員と非正社員の待遇格差を是正する「同一労働同一賃金」の促進。これらが主な内容です。

来年4月から順次、施行されます。対応を迫られる企業には頭の痛い問題ともいえるかもしれません。

しかし、働きやすい環境を整えることで、採用・定着問題で他社より優位に立てます。経営戦略として非常に有効です。

ワーク・ライフバランスコンサルタントとして活動している私のもとにも、社員の意識改革や在宅勤務制度の導入、人事評価制度の見直しといった相談が増えています。働きやすい環境の整備に取り組む企業が多くなっているのです。

企業努力では限界がある場合もあり、行政が開いている企業向けの無料講習会の活用をお勧めします。

企業は経済活動を持続・加速させ、労働者は自らの生活に合わせた働き方を実現する。私は、このように企業と労働者が「ウィンウィンの関係」を築けるように支援していきたいです。

以上