

「第2回働き方改革実現会議」

平成28年10月

世耕経産大臣配布資料

世耕大臣配付資料 「柔軟な働き方」の促進に向けた検討について

「兼業・副業」、「雇用関係によらない働き方」などの「柔軟な働き方」が増加している現状を踏まえ、関係省庁と連携しつつ、経済産業省において実態を把握し、課題整理を行うための研究会を立ち上げる。

① 兼業・副業の促進

兼業・副業を通じた創業・新事業創出の政策的効果（社会・企業・個人にとっての）を深掘り、「みえる化」し、課題等を抽出。

② 雇用契約にとらわれない働き方の促進

第四次産業革命も踏まえて、今後増加していく「雇用関係によらない働き方（フリーランス、請負、委託など）」について、実態と政策課題を抽出・分析し、必要な政策を検討。

③ 中小企業の人手不足対応力強化

多様な求職者(女性・高齢者等)から選ばれる職場づくりや生産性向上による人手不足対応について、実態と政策課題を抽出・分析し、必要な政策を検討。

事例

兼業・副業を認めている企業 (サイボウズ株式会社)

- ・人事制度改革を行う中で、兼業・副業制度を導入。
- ・時間や場所にとらわれない新しい働き方を提供することで、兼業・副業を行いやすい環境を整備。
- ・兼業・副業を行う中で、社員がより自立的に育ち、社外から有益な情報やネットワークを持ち込んでくることで、会社と社員双方にメリットが発生。



(参考) サイボウズHP

フリーランス等の仲介機能 (ランサーズ株式会社)

- ・「仕事を依頼する企業」と「働き手」のマッチングをクラウド上で行うプラットフォームを提供。
- ・「働き手」としては、時間や場所にとらわれず、眠っている才能やスキルの有効活用が可能。
- ・受注実績や顧客評価で働き手の評価や報酬は決められ、「実績・スキル」と「賃金テーブル」の連動を実現。



(参考) 一般社団法人クラウドソーシング協会ホームページ

多様な求職者から選ばれる企業 (有限会社モーハウス)

- ・授乳服と授乳用インナーを製作・販売。
- ・乳幼児連れワークスタイルの導入や在宅勤務等を導入。
- ・時間制約のある女性の活躍支援を行い、優秀な女性の採用を実現。
- ・さらに、顧客と同じく授乳中の従業員が接客することで、営業にも好影響。

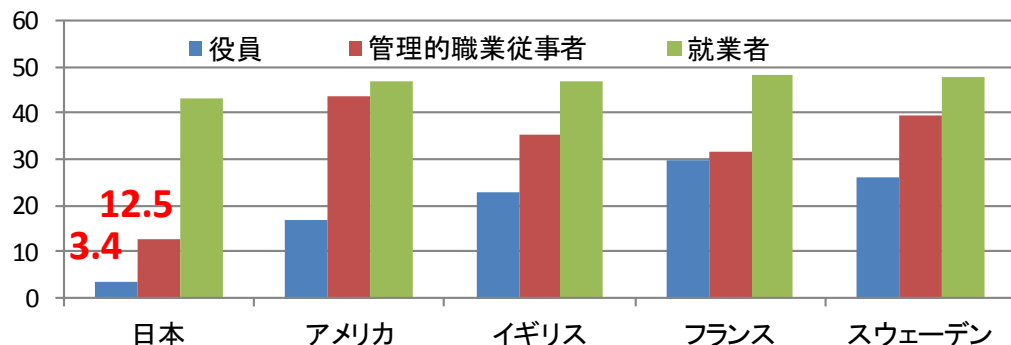


(参考) モーハウスHP

世耕大臣配付資料 女性活躍の推進（女性リーダー育成の推進等）について

- 我が国における役員レベルの女性比率は、3%台にとどまり、諸外国と比べ極めて低い。
「2020年30%」に向けて、更なる取組の強化が必要。
- 役員一步手前の女性を対象にした「リーダー育成研修」を実施し、**経営者に必要な幅広い知識・思考の習得**を促すとともに、**企業横断的な「人的ネットワーク」の強化**を図る。

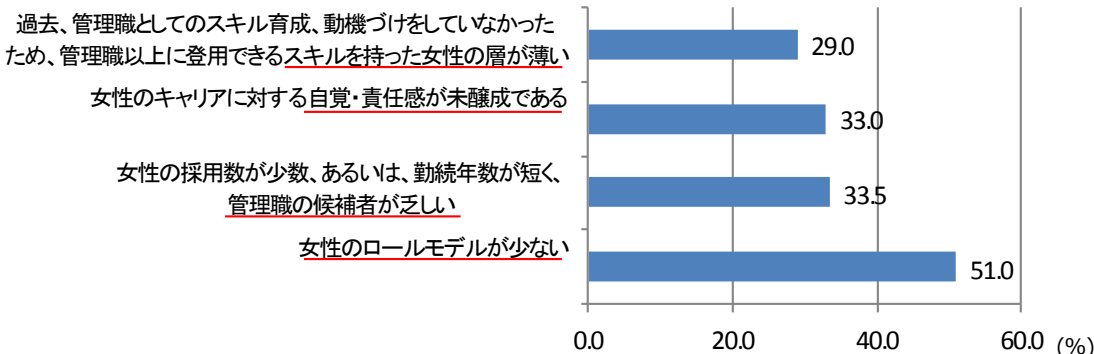
◆役員・管理職の女性比率は、先進国の中で最低水準



1. 「管理的職業従事者」及び「就業者」については、「平成28年版男女共同参画白書」に基づき、作成。日本、イギリス、フランス、及びスウェーデンは2015(平成27)年の値。アメリカは、2014(平成26)年の値。

2. 「役員」については、日本は、東洋経済新報社「役員四季報」(2017年版)に基づき作成、2016(平成28)年7月の値。その他の国は、米国の国際非営利団体「国際女性経営幹部協会」(CWDI)「Comparative Percentages of Women Directors」に基づき作成、2015(平成27年)1月の値。

◆女性の管理職・役員の登用・活用を促進するにあたっての主要課題



(出所) 2013年経済同友会調査「真のダイバーシティ実現に向けて～女性管理職・役員の登用・活用状況のアンケート調査結果～」から作成

具体的な取組

(1) 女性リーダー候補向け「経営戦略講座」

- 地方/中小企業を含む幅広い企業から、60名程度の女性幹部候補を対象に、研修プログラムを実施。

(2) シンポジウムの開催

- 企業の更なる意識改革に向け、国内外への情報発信や、ネットワークの拡大を図る。

(3) 経営戦略としてのダイバーシティの推進

- ダイバーシティ経営に関する「行動指針」の策定等により、多様な人材の育成・マネジメント等の実践方法を提示。