

流通業界「働き方改革」の問題点

現在働き方改革として企業の取り組みが始まっていますが、流通業界にはさまざまな問題点が発生しており、中々進まない傾向があります。主な働き方改革の取組みとして朝活推奨や残業禁止令による長時間労働削減を推進していますが、流通業では、接客対応やシフト勤務の制約から自分の裁量や工夫で働き方を変えるのは難しく、業界全体を見据えた改革が必要になっています。

[流通店が抱える課題]

1. 人材がない・・・新入社員は **3年以内に30%退社**
2. 価格競争ばかり・・・安易に **価格を下げるだけでは消費者に見向き去れなくなった**
3. 受注があって忙しくても利益が取れていない
4. 人材不足にも関わらず人が辞めてしまう・・・ **受注があっても仕事が出来ない。職人不足**
5. 「**発想・転換・計画**」がなく、**新時代に対応できない**

流通店：今後の動向



長期有給休暇取得でバカンスを楽しむ「連邦休暇法」

1963年に施行された連邦休暇法というドイツ特有の法律があり、社員になると年間休日の他に有給休暇が最低24日付与されます。日曜日等の休日を挟めばそれ以上に長い休暇を取得でき、ほとんどの社員が有給休暇をほぼ100パーセント消化しています。

ドイツの働き方改革「フレキシブルワーク」

場所や時間に囚われない自由な働き方を「フレキシブルワークスタイル」といいます。自分のライフスタイルに合わせて働くことが出来るので、家族の転勤に左右されない働き方や年齢に関わらず実力を発揮することができます。近年日本国内でも好きな場所で仕事ができる「フリーアドレス」スタイルや「シェアオフィス」を導入している企業も増えておりますが、ドイツでは新しい働き方を支援する政策も充実しています。このような制度を利用して、ワーク・ライフ・バランスを充実させた企業に対しての表彰制度もあります。このようなフレキシブルワークスタイルはドイツだけでなく、フランス・イギリス・スウェーデン等でも導入されています。

 ドイツのフレキシブル・ワーキングの例	
部分退職	段階的な退職制度
無定形労働	労働時間・場所を自由に選択できる
信頼労働制度	労働量は一定だが、労働時間・場所・期間を選択できる
労働時間口座	残業時間等、超過労働時間を貯蓄し休暇等に利用可能
期間幅モデル	一定期間の中で労働時間を延長・短縮可能
フルタイム・セレクト休暇	フレキシブル対応した無給特別休暇の付与

世界の働き方改革

スウェーデン：親休暇法

子供が8歳になるか基礎学校の第1学年を終了するまでに合計480日間の休暇を取得できる制度です。そのうち男性は90日育児休暇を取るよう決められています。

イギリス：圧縮労働時間制

1日の労働時間を延ばす代わりに週の労働日数を少なくする制度です。イギリスでは「フレキシブルワーク」の考え方が浸透しており、それに対応したシステムも非常に多数あります。

ベルギー：週4日勤務制

ベルギーはEUで唯一、労働時間の上限を週38時間に定めています。有給休暇制度は11種類もあり、働き方改革の先進をいっています。経済省は新たに労働者の所得を減らすことなく週5日勤務から週4日勤務制を実験的に導入しています。