

社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 日経スマートワーク経営調査ランキング

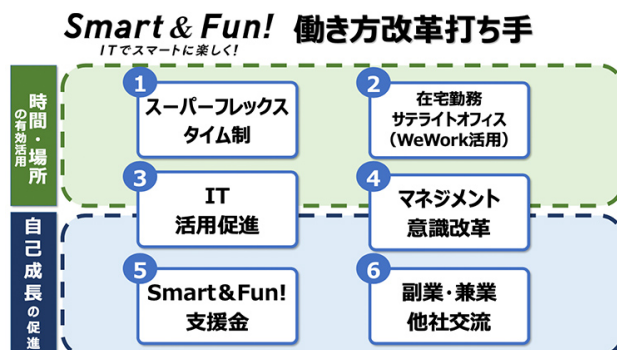
【スマートワーク経営調査】11月2日（月）日経新聞引用

日本経済新聞社がまとめた2020年の「スマートワーク経営調査」が発表されました。「スマートワーク経営」とは、多様で柔軟な働き方の実現などで人材を最大限活用すると共に、イノベーションを生み、新たな市場を開拓し続ける好循環を作り、生産性など組織のパフォーマンスを最大化させることをめざす経営戦略のことです。710社から人材活用力を中心にイノベーション力、市場開拓力、経営体制の得点を算出し、格付けしています。

社名	人材活用力	イノベーション力	市場開拓力
★★★★★			
イオン	S	S+	S++
伊藤忠商事	S++	S++	S++
NEC	S+	S++	S++
NTTデータ	S+	S++	S+
NTTドコモ	S+	S++	S++
MS&ADインシュアランスグループホールディングス	S+	S++	S++
麒麟ホールディングス	S++	S+	S++
KDDI	S	S++	S++
コニカミノルタ	S+	S++	S++
サントリーホールディングス	S++	S++	S++
資生堂	S+	S+	S++
ソニー	S+	S++	S++
ソフトバンク	S++	S++	S++
ダイキン工業	S+	S++	S++
東京海上ホールディングス	S++	S++	S++
トヨタ自動車	S+	S++	S++
日清食品ホールディングス	S+	S+	S++
日立製作所	S++	S+	S++
富士フイルムホールディングス	S+	S++	S++
みずほフィナンシャルグループ	S++	S++	S+
三菱ケミカルホールディングス	S	S++	S++
リコー	S+	S++	S++

定時退社DAY、スーパーフレックスタイム制、プレミアムフライデー、自己成長支援金、社長表彰「Smart & Fun! 賞」、在宅勤務拡充、AI・IoT・RPA社内事例発表会など働き方に関する取り組みが多数あります。

社員が自主的に業務効率化のためにITを活用し、そこで生まれたノウハウを顧客に提案するという好循環が生まれています。



■伊藤忠商事の取り組み
伊藤忠商事といえば朝型勤務へのシフトで成功したことで有名です。

(具体的な施策)

- 22時から5時までの勤務を完全に禁止
 - 朝の時間勤務には割増賃金を出す
 - 8時始業の社員に朝食を無料で提供
- その他、飲み会は1次会の22時まで（110運動）など、ありとあらゆる形で夜型を禁止しました。夜型だった頃は、特に40代以降の社員の肥満度や喫煙率が全国平均より高い状況でしたが、朝型になったことでより健康になり、生産性が上がりました。

現在、20時以降に残業をする社員は30%から5%に減少。8時より前に出勤し仕事を開始している社員は約半分です。際限のない夜と異なり朝は時間に制限があることから、結果的に残業時間は導入前よりも約10%以上減少しました。

上記の2社は、いずれも社員が主体となっていて、非常に魅力的な取り組みです。

全体的な傾向として、昨年4月より残業規制が始まり、残業時間が大きく減少しました。加えて、新型コロナウイルス禍でテレワークが浸透し、会社にいなくても仕事ができる体制が整ってきました。長時間通勤からの解放、必要な業務と無駄な業務の切り分け、オンライン活用による会議の見直しなどが効果的でした。働き方改革の本丸である生産性向上に向けた取り組みについては、評価が分かれています。

ここで、2社の取り組みを紹介したいと思います。

■ソフトバンクの取り組み

AI、BigData、IoT、Robotなど企業の特徴であるITを駆使した取り組みが特徴です。残業時間を削減することで創出された時間を、個人が何か新しいことに挑戦する時間やスキルアップのための時間にあてて、イノベティブでクリエイティブな活動を増やしていくことを組織と個人で目指しています。



マンスリーピックアップ

生涯現役？

～70歳定年法施行で変わる定年～

■ 老後資金2,000万円問題

老後資金2,000万円問題。皆さんは覚えていますか。

老後資金2,000万円問題は、昨年夏に金融庁が提出した報告書で議論が巻き起こった出来事です。長寿化で定年後の人生が長くなり、95歳まで生きるとすれば、夫婦で厚生年金以外に約2,000万円の老後資金が必要になるというものでした。2,000万円の根拠は、

「毎月の不足分54,519円×12か月×老後30年=必要な老後資金約2,000万円」です。老後資金が不足するのではないかと、年金がもらえなくなるのではないかと世論がざわつきました。

ところで、将来、老後資金が不足する原因は主に3つ挙げられます。

① 寿命が伸びる

2019年は女性87.45歳、男性81.41歳で、女性の過半数が90歳まで生きると推定される。

② 退職金が減少傾向

厚生労働省の就労条件調査によると、大卒者の定年退職者（勤続20年以上かつ45歳以上）の退職金平均額は、2017年で1,788万円。20年前より1,000万円以上減っている。また、退職給付制度がない企業の割合も増加している。退職金制度は、多くの企業が確定拠出年金（401k）に移行するなどの改革を行っている。

③ 年金支給額の減少

厚生年金保険・国民年金事業の概況によると、老齢厚生年金の受給権者の平均年金月額が1999年の176,161円をピークに減少傾向にあり、2017年は144,903円となっている。年金は今後徐々に目減りしていく。年金制度そのものは破綻の心配がなく安心だが、もらえる年金額は少なくなり安心ではない。

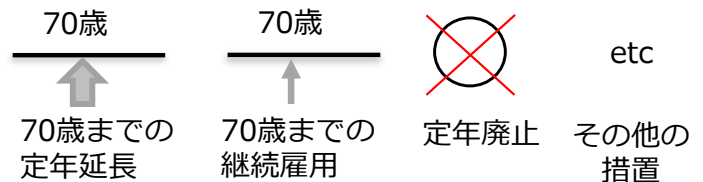
■ 「70歳雇用」が企業の努力義務に！

現在「高年齢者雇用安定法」では、企業は希望者全員を65歳まで雇うことが義務付けられています。会社は、以下の中からいずれかを実施しなければなりません。

- ① 65歳までの定年延長
- ② 希望者全員を65歳まで継続雇用する制度の導入
- ③ 定年制の廃止

2021年4月以降は以下が努力義務として加わります。

- ① 定年の廃止
- ② 70歳までの定年延長
- ③ 定年後または65歳までの継続雇用終了後も70歳まで継続雇用
- ④ 定年後または65歳までの継続雇用終了後、（関係の事業主以外の）再就職の実現
- ⑤ フリーランスとして業務委託契約
- ⑥ 会社の社会貢献活動に従事



2021年4月の改正は、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とするものです。必須ではなく、70歳まで雇用しないからといって罰則はありません。また2025年4月1日からは「65歳までの雇用確保」が全企業に対して義務化されます。



終身雇用年功序列型の仕組みのなか、一律に定年を延長すると、高齢者が会社の幹部に居残ることになり、組織の活力がなくなる、高齢者のモチベーションがなくなるなどの懸念がありました。ところが、人手不足や「働き方改革」を通じて、社員の生産性を向上させる圧力が強くなり、日本の雇用制度の見直しが必要となってきました。昨今では、経験とスキルのある大事な戦力を定年という制度の壁に阻まれてしまっただけで、もったいないということで、「定年延長」や「定年廃止」の方向へ転換しはじめる企業が増えつつあります。

■ ノジマの取り組み

家電量販店のノジマは、65歳の定年後も80歳まで働ける制度（臨時従業員・雇用期間は原則1年）を7月1日付けで導入しました。これは大手企業では画期的な取り組みです。勤務形態や給与は個別に話し合って決めます。ノジマは店舗の販売員を、メーカーからの派遣に頼らず、自社で賄っていることを強みとしていますが、幅広い商品知識や接客技術を持つ自社のシニア販売員は貴重な戦力であり、そのノウハウを活用することがこの制度を導入する一番の目的です。



今年も残すところあとわずかです。年明けから新型コロナウイルスが流行し、4月下旬から全国的に緊急事態宣言が出されました。そして感染拡大により価値観や考え方を変えなくてはならなくなり、時間の使い方や生活様式を一度リセットしなくてはなりません。仕事面でもテレワークやリモートが進んだことで、今までやってきたことが実はもっと効率的にできた事もあったと気づかされることもあります。私も早く帰れることで家族との会話が増え、意外にも時間ができたことを実感しています。ただ、子供達は行事が縮小されてしまい、当たり前でできていた事ができなくなり、寂しい年だったかもしれません。各々状況は違いますが、あとわずかとなった2020年を前向きに過ごしていきたいと思えます。（五味）

