

多様就業型ワークシェアリングの種類ーメリット・デメリットの整理

	企業にとって		従業員にとって	
	メリット	デメリット	メリット	デメリット
短時間勤務制度 ～正社員が一日の勤務時間を短縮したり、勤務日数を減らすことができる制度				
ワーク・ライフ・バランス型 育児・介護、自己啓発や地域活動、ボランティアへの参加等、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現することを目的として多様な働き方を認める類型	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランスの実現による従業員のモラル向上 勤務時間の短縮による生産性の向上 優秀な人材の確保・定着 マネジャーのプロジェクト管理能力の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 引き継ぎの負荷 人事管理の負担(労働時間管理、社会保険の事務等) 付与できる仕事に限界あり 	<ul style="list-style-type: none"> やる気や働き甲斐の向上 仕事を継続できることによる生活水準の維持・向上 勤務時間の短縮によるスキル・アップの機会の増加 勤務時間の短縮による地域活動等参加の機会の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金の低下 社会保険が適用されなくなる場合あり 担当できる仕事に限界あり
業務効率改善型 働き方の見直しの中で、業務効率を改善することを目的として、多様な働き方を認める類型(働き方の見直しはフルタイム労働者の長時間労働の是正にもつながる)	<ul style="list-style-type: none"> 従業員のメンタルヘルスの改善 勤務時間の短縮による生産性の向上 マネジャーのプロジェクト管理能力の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 引き継ぎの負荷 人事管理の負担(労働時間管理、社会保険の事務等) 付与できる仕事に限界あり 	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルスの改善 やる気や働き甲斐の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金の低下 社会保険が適用されなくなる場合あり 担当できる仕事に限界あり
高齢者活用型 高い技術・技能や豊富な経験を活用する目的で、多様な働き方を適用しながら高齢者を活用する類型	<ul style="list-style-type: none"> 就業しやすくなることによる従業員のモラル向上 勤務時間の短縮による生産性の向上 優秀な人材の確保・定着(熟練した技能の活用・継承) マネジャーのプロジェクト管理能力の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 引き継ぎの負荷 人事管理の負担(労働時間管理、社会保険の事務等) 付与できる仕事に限界あり 	<ul style="list-style-type: none"> やる気や働き甲斐の向上 雇用の維持による生活水準の維持・向上(老後不安の解消) 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金の低下 社会保険が適用されなくなる場合あり 担当できる仕事に限界あり
雇用維持型 従業員の雇用維持を目的として、緊急避難的に従業員の勤務時間を短縮する類型	<ul style="list-style-type: none"> 人件費の削減 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員のモラル低下 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用の維持 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金の低下 社会保険が適用されなくなる場合あり やる気や働き甲斐の低下
在宅勤務制度 ～オフィスに毎日出勤せず、自宅で勤務することを認める制度。部分的な在宅勤務(週一回在宅勤務など)も含む				
ワーク・ライフ・バランス型 育児・介護、自己啓発や地域活動、ボランティアへの参加等、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現することを目的として多様な働き方を認める類型	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランスの実現による従業員のモラル向上 仕事に集中できることによる生産性の向上 優秀な人材の確保・定着 マネジャーのプロジェクト管理能力の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 上司や顧客とコミュニケーション不足になる懸念あり 勤怠管理が困難で、評価が難しい 機密保持の面で懸念あり 付与できる仕事に限界あり 	<ul style="list-style-type: none"> やる気や働き甲斐の向上 仕事を継続できることによる生活水準の維持・向上 通勤時間の削減等によるスキル・アップの機会の増加 通勤時間の削減等による地域活動等参加の機会の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事とプライベートの区分が困難 在宅勤務が可能な環境整備の必要性 担当できる仕事に限界あり
業務効率改善型 働き方の見直しの中で、業務効率を改善することを目的として、多様な働き方を認める類型(働き方の見直しはフルタイム労働者の長時間労働の是正にもつながる)	<ul style="list-style-type: none"> 従業員ニーズに応えることによる従業員のモラル向上 仕事に集中できることによる生産性の向上 マネジャーのプロジェクト管理能力の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 上司や顧客とコミュニケーション不足になる懸念あり 勤怠管理が困難で、評価が難しい 機密保持の面で懸念あり 付与できる仕事に限界あり 	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルスの改善 やる気や働き甲斐の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事とプライベートの区分が困難 在宅勤務が可能な環境整備の必要性 担当できる仕事に限界あり
高齢者活用型 高い技術・技能や豊富な経験を活用する目的で、多様な働き方を適用しながら高齢者を活用する類型	<ul style="list-style-type: none"> 就業しやすくなることによる従業員のモラル向上 仕事に集中できることによる生産性の向上 優秀な人材の確保・定着(熟練した技能の活用・継承) マネジャーのプロジェクト管理能力の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 上司や顧客とコミュニケーション不足になる懸念あり 勤怠管理が困難で、評価が難しい 機密保持の面で懸念あり 付与できる仕事に限界あり 	<ul style="list-style-type: none"> やる気や働き甲斐の向上 雇用の維持による生活水準の維持・向上(老後不安の解消) 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事とプライベートの区分が困難 在宅勤務が可能な環境整備の必要性 担当できる仕事に限界あり
ジョブ・シェアリング ～フルタイム勤務者1人分の仕事について、2人の担当者を決め、労働時間を分担する制度。評価・処遇についても2人セットで受ける				
ワーク・ライフ・バランス型 育児・介護、自己啓発や地域活動、ボランティアへの参加等、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現することを目的として多様な働き方を認める類型	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランスの実現による従業員のモラル向上 勤務時間の短縮による生産性の向上 優秀な人材の確保・定着 マネジャーのプロジェクト管理能力の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 引き継ぎの負荷 人事管理の負担(労働時間管理、社会保険の事務、パートナーの選定等) 評価のあり方を検討する必要あり(仕事単位の評価を2人にどう反映するか) 	<ul style="list-style-type: none"> やる気や働き甲斐の向上 仕事を継続できることによる生活水準の維持・向上 勤務時間の短縮によるスキル・アップの機会の増加 勤務時間の短縮による地域活動等参加の機会の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金の低下 社会保険が適用されなくなる場合あり 担当できる仕事に限界あり 適当なジョブ・パートナーに恵まれない懸念あり
高齢者活用型 高い技術・技能や豊富な経験を活用する目的で、多様な働き方を適用しながら高齢者を活用する類型	<ul style="list-style-type: none"> 就業しやすくなることによる従業員のモラル向上 勤務時間の短縮による生産性の向上 優秀な人材の確保・定着(熟練した技能の活用・継承) マネジャーのプロジェクト管理能力の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 引き継ぎの負荷 人事管理の負担(労働時間管理、社会保険の事務、パートナーの選定等) 評価のあり方を検討する必要あり(仕事単位の評価を2人にどう反映するか) 	<ul style="list-style-type: none"> やる気や働き甲斐の向上 雇用の維持による生活水準の維持・向上(老後不安の解消) 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金の低下 社会保険が適用されなくなる場合あり 担当できる仕事に限界あり 適当なジョブ・パートナーに恵まれない懸念あり
雇用維持型 従業員の雇用維持を目的として、緊急避難的に従業員の勤務時間を短縮する類型	<ul style="list-style-type: none"> 人件費の削減 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員のモラル低下 引き継ぎの負荷 人事管理の負担 評価のあり方を検討する必要あり(仕事単位の評価を2人にどう反映するか) 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用の維持 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金の低下 社会保険が適用されなくなる場合あり やる気や働き甲斐の低下 適当なジョブ・パートナーに恵まれない懸念あり
複数就業 ～正社員の副業・兼業(マルチ・ジョブ)を認める制度				
コア人材活用型 社外で就業する機会を与えることを通じて、モラルの維持・向上を図り、コア人材の確保ができるように、複数就業を認める類型	<ul style="list-style-type: none"> コア人材の確保・定着 従業員のプロ意識の醸成 従業員のスキル・アップ 社外ネットワークの有効活用 	<ul style="list-style-type: none"> 副業が本業に悪影響を及ぼす懸念あり 人事管理の負担(副業を許可制にする場合の管理、労働時間管理、社会保険の事務等) コア人材が社外に流出する懸念あり 	<ul style="list-style-type: none"> 高収入を得られるチャンスの増加 適当な副業先が見つかった場合にはやる気や働き甲斐の向上 スキル・アップの機会の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 社会保険が適用されなくなる場合あり 本業の勤務時間が短縮されない場合には長時間労働になる 社会保険や税制上の手続きが煩雑に 適当な副業先が見つからない懸念あり
賃金補充型 低水準の賃金を補填できるよう、従業員の複数就業を認める類型	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の不満の緩和 	<ul style="list-style-type: none"> 副業が本業に悪影響を及ぼす懸念あり 人事管理の負担 従業員にリストラ策と捉えられ、モラルに悪影響を及ぼす懸念あり 	<ul style="list-style-type: none"> 生活水準の維持 	<ul style="list-style-type: none"> 社会保険が適用されなくなる場合あり 本業の勤務時間が短縮されない場合には長時間労働になる 社会保険や税制上の手続きが煩雑に 適当な副業先が見つからない懸念あり
転職支援型 社内では十分に能力を発揮できない従業員が社外に活躍の場を求める場合に、転職を支援するために複数就業を認める類型	<ul style="list-style-type: none"> 人件費の効率化 従業員の自律意識の醸成 	<ul style="list-style-type: none"> 副業が本業に悪影響を及ぼす懸念あり 人事管理の負担 従業員にリストラ策と捉えられ、モラルに悪影響を及ぼす懸念あり 適切な副業先が見つかるかどうか懸念あり 	<ul style="list-style-type: none"> 生活水準の維持・向上 適当な副業先が見つかった場合にはやる気や働き甲斐の向上 スキル・アップの機会の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 社会保険が適用されなくなる場合あり 本業の勤務時間が短縮されない場合には長時間労働になる 社会保険や税制上の手続きが煩雑に 適当な副業先が見つからない懸念あり