

News Release

報道関係者各位

2007年7月10日
株式会社リンクアンドモチベーション

モチベーション高く働くための制度

『ライフイベントサポート制度』

男女とも、妊娠・育児・介護・傷病・労災等のライフイベントをサポートする制度

組織変革・経営コンサルティングの株式会社リンクアンドモチベーション(以下LM 東京都中央区 代表:小笹芳央)は、2007年7月から、ライフイベント(人生における生活上の大きな出来事)に遭遇した社員をサポートする「ライフイベントサポート制度」を開始しました。

主な制度に、妊娠・育児・介護・傷病・労災といったライフイベントに遭遇した時に、一時的に“勤務日数”や“勤務時間”といった働き方を変えられる「ワークスタイルオプション」制度があります。また、これに先立ち、4月より「定年制度」も廃止し、個人と会社が合意すればいつまでも働くことの出来る体制も整えました。

なお、7月1日現在のLMの社員数(役員除く)は、グループ連結で308名、うち女性社員141名(女性社員比率45.8%)、育児休職経験者は4名(いずれも女性)です。

背景・導入プロセス

日本の人口は、2004年の1億2778万7千人をピークに減少をはじめています(総務省『国勢調査報告』)。また、15歳から64歳までのいわゆる生産年齢人口は、既に1996年から減少に転じています(総務省『労働力調査』)。企業は個人に安心して、モチベーション高く働き続けてもらうことが必要となっています。また、今年(平成19年)4月1日より、改正男女雇用機会均等法等が施行され、性差別禁止の範囲が拡大されました。

LMでは「女性の働きがいのある会社」を目指した制度を策定しようと、5名の女性社員から成る「MW's(ミューズ)プロジェクト」を2007年1月に発足させました。プロジェクト名は、Motivative Women'sと、MUSE(古代ギリシアの知的な活動を司る女神)を掛け合わせた造語です。

当初は出産や育児のサポートを想定していましたが、プロジェクトメンバーで、社員へのインタビューや議論を重ねた結果、最終的には、女性だけでなく男性も含めて遭遇しうるライフイベントに対してサポートする制度となりました。

制度概要

制度には3つのポイントがあります。根底には「ペイ・フォー・パフォーマンス」すなわち、年齢や在籍期間に関係なく、“成果に応じた報酬を提供する”という考え方を置いています。その上でのポイントは3つあります。

制度の3つのポイント

1. リレーションチェンジ(関係性の変化)

社会では、戦後これまで終身雇用を前提とし、年齢を経るごとに右肩上がりのパフォーマンス(組織への貢献)を出し続けることを求められました。しかし、人の成果は、必ずしも右肩上がりではなく、ライフステージの変化によって、変わるものです。LM では、右肩上がりという前提を崩し、さまざまなライフステージとパフォーマンス(成果)の変化に応じて、会社と個人が関係を見直し、握りなおしを行うことで、長いスパンで会社に貢献できる状態を作ることになりました。そこで、出産・育児・介護・傷病・労災のライフイベントについて一時的に働き方を変えられる「ワークスタイルオプション」の制度を整備しました。

2. 即時清算(貸し借りのない制度)

個人のライフスタイルや健康状態の変化によって、仕事のパフォーマンスが下がる場合には、その変化に応じて、期待値の握りなおしを行い、役割や報酬面を含めた変更を行います。また、成果に対して支払うという立場に立つと、年齢は関係ありません。そこで「ライフイベントサポート」に先立ち、60歳だった定年制度を廃止しました。代わりに、45歳以上の社員は5年に一度、人事責任者と「リフォーム面談」を行い、今後のキャリア、個人と会社の関係について考えます。

3. ジェンダーフリー

採用、評価、登用、教育機会などを性差によって区別しないことは当然ですが、生物的に違いが出てくる出産や育児といったライフイベントでも、女性側・男性側ともにサポートしていきたいと考えます。具体的には、後ほど紹介する「育児サポート手当」の対象範囲の拡大や、男性の「育児休職」取得を推進していきたいと思えます。

具体的な制度の概要

制度	説明
ライフイベントサポート制度	制度全体の名称です。ライフイベントを抱えながら働く社員をできるだけサポートするための制度です。ライフイベント(結婚・出産・育児・介護・傷病・労災・転勤・甲事)ごとに、勤務体系や手当、休暇制度を設けます。特に勤務体系については、「ワークスタイルオプション」制度によって手厚くサポートします。(注1)
ワークスタイルオプション	<p>ライフイベントの中でも、<u>妊娠・育児・介護・傷病・労災等</u>の理由で、一時的に働き方を変えられる仕組みです。“勤務日数”と“勤務時間”について、いくつかのオプションから選べる制度です。</p> <p>【オプション】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務日数 A)就業規則通り B)週4日勤務 C)週3日勤務 ・ 勤務時間 a)フルタイム b)定時退社 c)時短(2時間) <p>【有効期間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 妊娠期間 ・ 育児期間(子が3歳になる月の月末まで) ・ 介護期間(1年間) ・ 体調調整期間(1年間) <p>【報酬】</p> <p>選択したオプションに応じた成果の変化に基づき、クラス(注2)を変更し、それに基づき報酬を決定します。</p>
育児サポート手当	子供を預けて働く場合に、託児所の費用の実費の半額(上限5万円)を会社が負担します。従来、女性社員(配偶者がいない男性社員も含む)限定でしたが、対象範囲も男性社員全員に拡大しました。なお、期間についても子供が3歳になるまででしたが、「子供が小学校に入学する前の月」までに延長しました。

妊娠休暇	妊娠時に定期健診や体調不良などで、月 3 日まで休暇をとることができます。
育児休暇	子供の看病を目的として、月 3 日まで休暇をとることができます。
介護休暇	親の病気・看病等(配偶者の親を含む)として、月 3 日まで休暇をとることができます。
傷病休暇	病気による休暇を、月 3 日までとることができます。
家事代行サービス	家事・育児と仕事の両立をサポートする家事代行サービスを会社としても支援します。

注 1)前提として、LM の雇用形態は 4 つあります。

「オーナーシップ社員」OS 社員。期限の定めのない雇用。転勤や異動がある。

「フリーステート社員」FS 社員。3 ヶ月毎の有期雇用。勤務地・勤務時間・職種等を限定できる。

「エキスパート社員」ES 社員。1 年毎の有期雇用。特定分野で高度な専門性を発揮する。

「フェロー」1 年毎の業務委託契約。卓越した専門性により、アドバイザー的な役割を担う。

今回の制度はそれぞれの雇用形態の中で、一時的なライフイベントに対応するものです。

注2) LM では、発揮能力に応じたクラスを設定し、OS・FS 社員はいずれかのクラスに属します。給与もこのクラスに準じて支払われます。また、誰がどのクラスに属するかは全社員に公開されています。

なお、LM の勤務時間は、1 ヶ月の所定労働時間を基準としたフレックスタイム制を導入しており、一定の範囲内で、出勤時間、退社時間が社員の選択にゆだねられています。数時間単位の時間の融通については、その範囲内で調整することを想定しています。

今後について

「育児サポート手当」は該当者がおりますが、今後はそのほかの制度についても利用促進のための啓蒙活動を行ってまいります。

上記の制度は、単に福利厚生的に提供するのではなく、「働きたい」と望む社員が、モチベーション高く働き、成果を発揮し続けることをサポートするものと考えます。個人が、自身のパフォーマンスの変化を認識し、企業との関係を確認しながら、高い次元でコラボレーション(協業)していくことが双方にとって理想の状態です。

今回サポート体制を充実させましたが、同時に社員が自立できるよう、キャリア支援や人材の育成を行ってまいります。

このプレスリリースについての報道関係者様のお問合せ先

株式会社リンクアンドモチベーション リソース開発ユニット ブランド開発ユニット 広報担当:中村、齋藤
TEL:03-3538-9517 FAX:03-3538-8672 email:pr@lmi.ne.jp

株式会社リンクアンドモチベーション <http://www.lmi.ne.jp>
代表取締役社長:小笹芳央 本社:東京都中央区銀座 3-7-3 銀座オーミビル 創業:2000年4月
資本金:5億3千8百万円 売上高(連結):06/12月期 63.5億円 TEL:03-3538-8671(代表)
事業内容:モチベーションエンジニアリングによる企業変革コンサルティング