

シンガポール人の働き方 ～Work Life Harmony～

シンガポール事務所

失業率 1.90%（日本の失業率は 4.03%）※を誇るシンガポールでは、シンガポール人労働者の労働力需給のひっ迫や、賃金上昇などの困難な事態が懸念されています。フルタイム勤務が一般的なシンガポール労働市場ですが、政府は企業に対して、フレックス勤務制などの多様な雇用形態の導入を積極的に促しています。

このたび、多様な雇用形態の導入に積極的に取り組む組織、Fei Yue Family Service Centre（以下、「フェイ・ユエ」）を訪問しました。

1 Fei Yue Family Service Centre とは

ファミリー・サービス・センター（Family Service Centre）とは家庭に対して様々なサービスを提供する機関として 1991 年に導入された地域社会レベルの施設です。社会開発青年スポーツ省、国家社会福祉審議会及び公営賭博管理庁等の支援を受け、福祉ボランティア団体（VWO：Voluntary Welfare organization）によって運営されており、2014 年 7 月現在、全国に 43 施設があります



フェイ・ユエのホームページ

フェイ・ユエは、シンガポール内に 4 のサービスセンターを運営している非営利ボランティア団体で、子供から高齢者まで、それぞれの年代に向けた各種プログラムや、ソーシャルワーカーによるカウンセリング、養子縁組の手続きなどを実施しています。

ここでは 260 名のスタッフが働いています。同センターによれば、一般的に社会福祉サービス業界では離職率は高く、経験のある熟練スタッフに働き続けてもらうことが極めて重要とのこと。人材は運営にあたって欠かすことのできない重要な財産であるため、職員が働きやすい環境づくりに重点をおいた取り組みがなされています。そして、スタッフ自らが不安なく自信をもって働く環境こそが、施設利用者への質の高いサービス提供につながると思っています。

2 選べる 3 つの雇用形態

フェイ・ユエでは、通常勤務以外に 3 つの選択肢が用意されています。

1) フレックスアワー：午前 10 時から午後 5 時のコアタイムを除き、始業時間と就業時

間を決められる。

2) パートタイム：通常の勤務時間であるが、勤務する日数を決められる（例えば週3日など）または、毎日勤務であるが時短勤務が可能。

3) テレコミュティング（情報端末機器を用いた在宅等勤務）：職場ではなく、自宅や別のセンターで勤務することができる。

いずれもスタッフ、施設の双方のニーズを把握するため、導入にあたっては事前にニーズ評価が行われました。適用となる明確な基準が制定、公開、共有されているため、条件が合えば誰でも公平に選択することができます。

選択の基本的な考え方は、勤務時間を短くすることではなく、効率よく成果を達成するために、どのように、どこで、いつやるかの視点に立つことです。また、選択は権利ですが、自己責任のもと、同僚とのチームワークを尊重し、常にコミュニケーションをとること、相互に協力しあう仕組みであることも忘れてはなりません。このため、たとえテレコミュティング勤務であっても、職場で開催される重要な会議には、必ず参加することになっています。

親の介護や育児のため本制度を利用したスタッフからは、多くの感謝の声が寄せられているそうです。

3 福利厚生プログラム

スタッフの健康を守るため、集団検診や健康に関する講演やワークショップ、運動プログラムやスポーツ活動、健康に関するゲームなども実施しています。これらのイベントには経営陣が率先して参加することで、スタッフの参加を促すとともに、職場のチームワーク構築、コミュニケーション向上にも役立っています。

4 おわりに

フェイス・ユエはワーク・ライフ・バランスに取り組み、効果を出した企業を表彰する「Work-Life Excellence Award」において、2008年、2014年ワーク・ライフ達成賞、2010年ワーク・ライフ優秀賞を受賞しています。

フレックス勤務制などの多様な雇用形態がまだまだ少ないシンガポールですが、シンガポール人労働力確保のため今後はさらに採用する企業が増えていく可能性があります。シンガポールの労働環境から今後も目が離せません。

※IMF - World Economic Outlook Databases (2014年10月版)

(岡田元所長補佐 熊本県派遣)