

「経営戦略としての働き方改革」

講師 ワーク・ライフバランス北海道 福澤 由佳 氏

▽平成31年4月より順次施行される働き方改革関連法。講演内容をレポートします。講演団体の活動については、下記のQRコードから。



なぜ「働き方改革」が必要か

少子高齢化により、25年後の北海道の労働力人口(15~64歳人口)は、48.2%と総人口の半分以下になるといわれています。平成30年9月の有効求人倍率が1.04倍と「人が採用できない」状態になっている中、高齢化により介護離職者が増加しており、北海道では平成26年度に5,200人と、5年前の約1.4倍となっています。人手不足が加速していく中で、まずは「Z字カーブ」※の解消等により、労働に参画していなかった層をフル活用していく必要があります。

そして、人件費が高くなり、モノが溢れ、Zが台頭する現在において、以前の「長時間労働で均一的なモノを大量生産する」という働き方から、「短時間労働で、多様な視点から付加価値の高い新しい発想を生み出す」という働き方への変化が求められています。

※M字カーブ
年齢層別に見た労働力率のグラフ。結婚や出産の時期に労働力率が低下し、その後回復していく形状をM字カーブと呼ぶ。

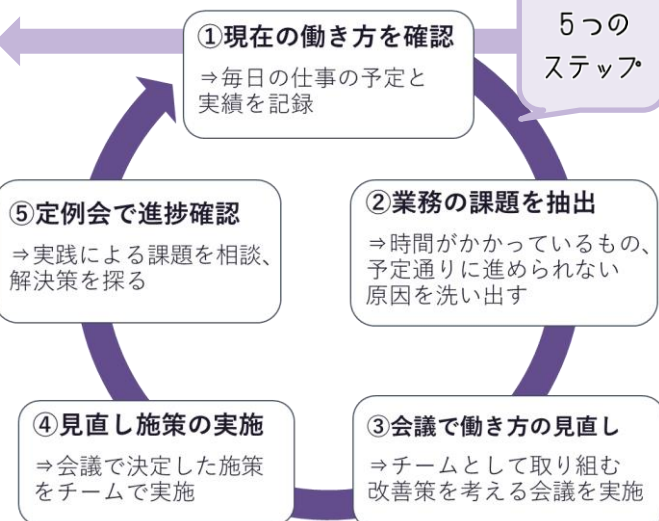
5つのステップで進める

働き方改革を進めるにあたり、まずは「何のために、どうあるために改革を進めるのか」課題を明確にしましょう。そして具体的に「業務量」の見直しを検討し、5つのステップを繰り返しながら、継続的に業務を見直すことが重要です。

○業務量見直しの例

- ・集中力アップ
⇒働く場所・環境を変える、定時後の予定を入れる
- ・業務の取捨選択
⇒不要な会議ではないか、メールや電話等は必要か
- ・システム導入による効率化
⇒ペーパーレス実施、出張はオンライン会議に
- ・知力結集による工夫
⇒成功事例のレシピ化、横展開のための会議

5つのステップ



《時間当たりの成果を意識して業務が行える》
《成果を上げて定時で帰る時間術が身に付く》
《自己研鑽の時間を増やせるようになり、仕事の成果に繋がる多様な視点が生み出される》

○成功事例 ～課題と取り組み～

【R社（派遣業）の場合】

「社長の意志決定」⇔「現場の推進」

- 課題** 男女間でキャリア形成に対する意識が断絶。男性管理職の固定概念が根強い。持続的成長のために、男女区別なく活躍できる企業へ。
- 施策** 社長自ら短時間で賢く濃く働くために体制整備に取り組む。働き方改革の必要性を役員以上に共有し、全国行脚で従業員一人ひとりに、年間労働時間設定を呼びかけた。
- 成果** 深夜労働時間 86%削減、休日労働時間 68%削減、女性従業員の出産数 1.8 倍、女性管理職比率 41.4%

働き方改革は「経営戦略」

右記は企業の働き方改革、女性活躍における先進的な取り組み事例です。この事例以外にも、M社では、上段にある5つのステップの「①仕事の予定・実績記録」を全社で徹底し、毎年のワークライフバランス研修や残業抑制の仕掛けを行う等の取り組みにより、従業員の意識が変わり、結果に繋がりました。

働き方改革とは経営戦略です。多様な視点が必要で、その力を磨くには読書や勉強、人脈拡大などの自己研鑽の時間が必要です。長時間労働を止め、インプットの時間を増やし、仕事に活用していくことが重要となります。