

第15期企業ガバナンス部会 第3回セミナー

講演要旨

「働き方改革－実行後の現状からみえる生産性の高め方」

2019年12月17日、掲題の第15期企業ガバナンス部会第3回セミナーが開催されました。

講師は、現在進められている働き方改革における問題点について、マスコミ等でも広く発信されている千葉商科大学の常見陽平氏で30名が参加しました。参加者からは、豊富な実例に基づき働き方改革における問題点が良く理解できたとして、大変好評でした。



日時：2019年12月17日（火）

講師：千葉商科大学 国際教養学部 専任講師 常見陽平氏

場所：日本ビルディング10F セミナールーム10E

《 以下、セミナーの要旨です 》

1. 現状認識

- (1) 平成が終わり令和の時代となった。この間人々のライフ・イベントは大きく変わった。
- (2) 人口減少と高齢化が進み社会の構造が急激に変わる。これは先進国共通の現象である。
- (3) 国家間・企業・組織間の競争に勝つ為には、従来に増して「人材は最も大切な資源である」ことを認識すべきである。

2. 「働き方改革」についての私の結論

- (1) 目的・対象・手段・現状の成果 について冷静に棚卸・評価すべきである。
- (2) 近年特に複雑化した事業や組織を引っ張るリーダーには、何を目指し、何のためにやるかといったビジョンを明確にすることが大切。一方、仕事の再編やITなどへの投資、あるいは業界慣習を含めた地道な見直しも併せて必要である。
- (3) 政・官・財・労が自らの思惑や部分最適を目指して動くだけでは問題は解決しない。お互いが全体最適を考えて知恵を出すべきだ。
- (4) 働き方改革を単なる時短に矮小化し、働き甲斐を犠牲にしてはいけない。
- (5) 喧伝されている成功事例を丸呑みしてはいけない。必ず落とし穴がある。

3. 「人材」「働く」を考える上で前提を理解しておくこと

- (1) 人材は最も重要な経営資源であり、かつ成長する貴重な資源である。
- (2) 人材には感情があり、体力や寿命には限界がある特殊な資源である。
- (3) 労働者は生活者であるが、お金のためだけに働くわけではない。

4. 日本の雇用システムの問題

- (1) 学生は就社（就職ではなく）を目指さざるを得ない。
- (2) 学業と職業が連動せず、かつ社内異動などで高度な専門家人材が育たない。
- (3) ジョブなきメンバーシップの正社員と、メンバーシップなきジョブの非正規雇用者で構成され固定化されてきた過剰な品質やサービスの追求をするあまり敢えて生産性を落としている。

4. これからの会社や社会と個人との関係はどうなる？

- (1) 個人は会社に「使われる」のではなく「使う」関係に徐々に変わっていく。
- (2) あるべき日本社会の在り方を考えつつ、企業として儲け方、生活者としての生き方や働き方を考える時期にきている。

以上