

“働き方改革”セミナー

経営層・管理職が“今”考える喫緊の課題へのアプローチ

業種を問わず最も重要な経営資源は人材だ。人口減少時代を迎え、働き手が減少していく中、労働力の確保と生産性の向上を図るには働き方改革が欠かせない。そこで日本経済新聞社は11月29日、「日経スマートワーク」プロジェクトの一環として「働き方改革」セミナーを東京・大手町の日経ホールで開催。有識者や専門家を講師に招き、働き方改革の現状や課題、具体的な取り組み事例などを紹介した。

慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科 特任教授 高橋 俊介氏

高橋 俊介氏



経営視点で働き方改革を見た場合、押さえるべきポイントは主に4つある。1つ目は職場安全配慮義務と健康経営の視点だ。仕事の進捗を可視化して業務の集中を防いだり、従業員の心理状態に配慮できる職場環境づくりが求められる。

2つ目は一億総活躍の視点だ。女性やシニアの活用をはじめ、労働参加率を高めるため柔軟な働き方を実現する必要がある。正社員と非正規社員の格差は正やフリーランスとの協業によるイノベーションの促進なども求められる。

経営視点の働き方改革

基調講演

三井不動産ビルディング本部 法人営業統括二部長 山村 知秀氏

山村 知秀氏



用だけでなく、より生産的で利便性が高く、安心・安全に働ける場所を整備する必要がある。そこで当社は、法人向け多拠点型シェアオフィス「WORKSTYLING」を提案する。現在、首都圏の主要駅付近や全国主要都市に23拠点を展開。18年春をめどに30拠点を展開する。

テレワークなど多様な働き方を実現するには、制度改革や情報通信技術(ICT)の活用だけではなく、より生産的で利便性が高く、安心・安全に働ける場所を整備する必要がある。そこで当社は、法人向け多拠点型シェアオフィス「WORKSTYLING」を提案する。現在、首都圏の主要駅付近や全国主要都市に23拠点を展開。18年春をめどに30拠点を展開する。

安全・快適な執務環境を提供する。現在、首都圏の主要駅付近や全国主要都市に23拠点を展開。18年春をめどに30拠点を展開する。

式」ゼッタ!評価制度は、従業員自身が会社と約束した目標の達成度合によって評価され、報酬も運動する組みだ。具体的な目標設定で日々の行動改善を促し、生産性も向上。限られた給与原資を優秀な人材に分配するため、インベーションを実現していくことが働き方改革の目的である。そのためには、より質の高い働き方を可能にする場の整備が不可欠だ。

実際の利用者からは、社員のモチベーションを高め、インベーションを実現していくことが働き方改革の目的である。そのためには、より質の高い働き方を可能にする場の整備が不可欠だ。

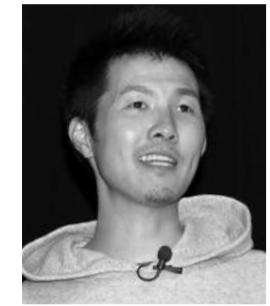
ポイント押さえて対策練る

3つ目はビジネスモデルと生産性・競争力の視点だ。従業員の体力とれる気を頼んで売上上げを追求するやり方は今後通用しない。経営環境の変化に合わせたビジネスモデルの変革が求められる。例えば顧客の言うこと振り回されず、顧客が気付いていない課題や可能性を歩み先から指摘し、対策を提案する方が生産性は高まる。誰が何をどこまで担当するのか見えるようにするなど、管理職のマネジメントスキルの向上も必要だ。

4つ目は働く人の人生観・仕事観の視点だ。人生100年時代を見据えたキャリア形成のあり方を示す必要がある。高度な専門職を引き付ける働き方や、シニアに兼業・副業を認めて社外での活躍を促すなど、自律的キャリア形成を支援する発想が働き方改革の起爆となる。

独自の価値観軸に施策展開

当社は「新たな価値を生み出す世界的なマーケットプレイスを創る」というミッションを掲げて事業を展開している。主要サービスであるフリマアプリ「メルカリ」は2013年7月のリリース以来、順調に成長を続け、日本と米国でのダウンロード数は900万件を超えた。



当社は価値判断の基準として①Go Bold(大胆にやろう)②All for One(全ては成功のために)③Be Professional(プロフェッショナル)で、という3つの「バリュー」を設けている。すべての部門

人事施策を実施する際はルールを細かく決めるのではなく、プロフェッショナルである社員を信じ、シンプルで分かりやすい仕組みにして、つい使いたくなるネーミングを大切にしている。やつてみて、うまくいかなければやめる。ウェブサービスの開発のよう、オーブンに素早く展開していくことがポイントだ。

講演④



鳥飼 総合法律事務所 代表弁護士

働き方改革は、経営戦略そのものである。高度成長期には長時間労働が成果を生んだ

人事施策を実施する際はルールを細かく決めるのではなく、プロフェッショナルである社員を信じ、シンプルで分かりやすい仕組みにして、つい使いたくなるネーミングを大切にしている。やつてみて、うまくいかなければやめる。ウェブサービスの開発のよう、オーブンに素早く展開していくことがポイントだ。

社長のための労働時間規制改革

鳥飼 重和氏

働き方改革は、経営戦略そのものである。高度成長期には長時間労働が成果を生んだ

人事施策を実施する際はルールを細かく決めるのではなく、プロフェッショナルである社員を信じ、シンプルで分かりやすい仕組みにして、つい使いたくなるネーミングを大切にしている。やつてみて、うまくいかなければやめる。ウェブサービスの開発のよう、オーブンに素早く展開していくことがポイントだ。

戦わざして勝つ体制を築く

孫子の兵法が教えているように、経営戦略は目標を達成するため、後で問題にならなければ、勝つ体制を築いてほしい。

鳥飼 総合法律事務所

講演③



人材獲得競争が激化し、採用手法の多様化が進む中、人事採用担当者の業務量は増大

例えは人事施策の一つである「mercibox」は、G O B o l dに思い切り働ける環境を充実させる仕組みをまとめたものだ。産休・育休期間中の給与を保障する制度や認可外保育園補助、病児保育費の支援などを実施し、要望に応じて制度を拡充していく

人事施策を実施する際はルールを細かく決めるのではなく、プロフェッショナルである社員を信じ、シンプルで分かりやすい仕組みにして、つい使いたくなるネーミングを大切にしている。やつてみて、うまくいかなければやめる。ウェブサービスの開発のよう、オーブンに素早く展開していくことがポイントだ。

WEB面接が採用の現場を変える
—C—loud型採用管理システムによる働き方改革—

ブルーエージェンシー 営業統括部長

人事への意欲を測る尺度として、従業員エンゲージメント

が高い企業は、伸びる傾向にあることも報告されている。

そこで当社が提案している

選考活動の負担軽減に成果

時間や場所に縛りのないウエブ面接は、可能なタイミングで実施できるのが利点だ。遠方の応募者ともパソコンやスマートフォン(スマホ)で面接可能。出張にかかる時間やコストを削減できる。応募者の負担も軽減できるため、「インタビュームーカー」の導入後、応募者数が増えた

講演②



一人ひとりが企業の掲げる戦略・目標を適切に理解し、自発的に力を発揮する貢献意欲のことだ。従業員エンゲージメント

ができない企業は、伸びる傾向にあることも報告されている。

そこで当社が提案する「あしたのチーム」

対面と変わらない面接を行って、戦わざして勝つことが可能だ。

高橋 恒介氏

式」ゼッタ!評価制度は、従業員自身が会社と約束した目標の達成度合によって評価され、報酬も運動する組みだ。具体的な目標設定で日々の行動改善を促し、生産性も向上。限られた給与原資を優秀な人材に分配するため、インベーションを実現していくことが働き方改革の目的である。そのためには、より質の高い働き方を可能にする場の整備が不可欠だ。

実際の利用者からは、社員のモチベーションを高め、インベーションを実現していくことが働き方改革の目的である。そのためには、より質の高い働き方を可能にする場の整備が不可欠だ。

講演①



用だけでなく、より生産的で利便性が高く、安心・安全に働ける場所を整備する必要がある。そこで当社は、法人向け多拠点型シェアオフィス「WORKSTYLING」を提案する。

現在、首都圏の主要駅付近や全国主要都市に23拠点を展開。18年春をめどに30拠点を展開する。

安全・快適な執務環境を提供する。現在、首都圏の主要駅付近や全国主要都市に23拠点を展開。18年春をめどに30拠点を展開する。

式」ゼッタ!評価制度は、従業員自身が会社と約束した目標の達成度合によって評価され、報酬も運動する組みだ。具体的な目標設定で日々の行動改善を促し、生産性も向上。限られた給与原資を優秀な人材に分配するため、インベーションを実現していくことが働き方改革の目的である。そのためには、より質の高い働き方を可能にする場の整備が不可欠だ。

協賛

はたらく人のワクワクをクリエイトする。

10 あしたのチーム

都市に豊かさと潤いを

三井不動産