

～経営層・管理職に今、改めて求められる視点とは～



働き方改革関連法案の国会での成立を受けて、働き方を取り巻く環境は大きな変化の時を迎えている。このほど「日経スマートワーク」プロジェクトの一環として、大企業から中堅・中小企業の経営者を対象にした「働き方改革セミナー2018」（主催＝日本経済新聞社）が大阪市内で開催された。識者や専門家が働き方改革の最新の事例を挙げながら解説した。

基調講演 経営戦略のための働き方改革

佐々木常夫 マネジメント・リサーチ代表取締役社長
元東レ経営研究所社長



いま多くの企業・組織が働き方改革やワークライフバランスに取り組んでいる。ワークライフバランスは仕事の改革が初めて実現できる経営戦略で、きちんとしたタイムマネジメントが必須。自分の経験から、仕事は計画的でなければならず、常に最短コースを選び、自分の考え方も上を目指して自己研鑽に努めることが大切。つまりタイムマネジメントは時間の管理ではなく、仕事の管理といえる。

戦略的計画立て、仕事の効率向上を

角の仕事を1つの仕事のあり方を部下に訴え、自分も実践してきた。戦略的計画立案は仕事を半減させ、効率をアップさせる。上司が強みを生かして結果を出すことも重要だ。

佐々木常夫氏

特別講演 無印良品の、人の育て方

松井オフィス代表取締役社長、良品計画前会長 松井忠三氏



セゾングループである良品計画は2000年度に減益に転じ、01年度上期に赤字に陥るなど最悪の状態になった。その年に社長になった私は同グループの経験主義や企画中心の企業風土、社風を一変させることが再建の鍵だと決断し、見える化・マニュアル化に加え、実行を優先する風土づくりに徹した。まさにセゾンの常識は当社の非常識との決意で改革を進めた。

やり切る風土が人材育成の鍵

また販売オペレーションマニュアルとして、13冊、2000ページからなる「MURGRAM」を策定し、店舗販売の規範とした。一般的な固定したマニュアルと異なり「MURGRAM」は現場の状況や知識を柔軟に変えていくこと、現場はPDCA計画・実行・評価・改善も百パーセント実行できるようにした。

失敗しない働き方改革の3要素ポイント解説

今井隆広氏



生産労働人口の減少や労務費の上昇、介護や育児の時間確保など働き方改革の背景にあるが、働き方改革の3要素を紹介したい。

働き方改革を成功させる「あした式」人事評価

高橋恭介氏



従来の日本の人事評価制度は人件費抑制のためのツールとして働く人を集団管理し、労働生産性の低下を招いてきた。そこで求められるのは、従業員の自発的な貢献意欲（エンゲージメント）を高め、業績と給与アップにつなげる点だ。

適正な人事評価で業績向上

当に評価され、報酬が連動する仕組みだ。具体的な目標設定で行動改善を促し、生産性向上も実現できる。

講演③



導入実績1000社以上!!「働き方改革」を実現するWEB面接に特化したクラウド型採用管理システム

熊本康孝氏

リアル面接で担当者の負担減

クラウド型採用管理システム「インタビューカー」はサービス開始1年で導入企業が1000社を超えるなど好評を得ている。

講演④



新時代、ビジネス版LINE、ビジネス版Facebookが切り開く、新しい企業内チャット&SNS活用時代

原口豊氏

利便性や安全性を強化

国内のラインユーザーは現在、約7600万人、スマートフォン（スマホ）ユーザーの約9割が使っている。そのうち85%が毎日、1回以上利用しているといわれる。

内藤 佐知子氏

ワークスマイルジャパン「ビジネス版LINE」が管理統制できない問題や重要なデータが他社に流出するなどのリスクも懸念される。

協賛

