

働き方改革セミナー2018 福岡開催

～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）が福岡市内で開催された。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】 全社に浸透する「働き方」のメッセージとは
メルカリは「働き方」もバリューに基づいて

メルカリ People Partners グループ マネージャー



石黒卓弥氏

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出（つくる）」とのミッションを掲げ、多様な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、ダウンロード数は1億1000万件を超え、従業員数もこの5年間で1300人に拡大するなど、順調に成長を続けている。

社員の行動指針や部門の運営などは、「Go Bold」といって「速く（速い）」「All for One」全てに浸透させる「実行力」「Professional」社員を信じる（性善説）

社員を信じる企業風土が成長を加速

3つのバリュー（価値）を基準に実施している。人事施策の一つである「merci box（メルシーボックス）」は、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。介護支援のほか、産休・育児期間中の給与を保証する制度や認可外保育園補助、病児保育費の支援など社員の要望に応じて、制度の拡充を図っている。



働き方改革関連法案の成立を受け、注目しているのは労働時間改革。時間の「柔軟性」と「IT情報技術」による柔軟な働き方・テレワーク（在宅勤務など）とコミュニケーション設計だ。

【特別講演】 御社の働き方改革、ここが間違っています！
社員の幸福と生産性の好循環

少子化ジャーナリスト、作家、相模女子大学客員教授 白河桃子氏

働き方改革関連法案の成立を受け、注目しているのは労働時間改革。時間の「柔軟性」と「IT情報技術」による柔軟な働き方・テレワーク（在宅勤務など）とコミュニケーション設計だ。

労働時間改革とIT導入で生産性向上

労働時間改革とIT導入で生産性向上。働き方改革を進めるには経営者の本気度が鍵を握るが、現場発の知恵や取り組みで生産性が向上し、成果が上がっている企業もある。今やるべきことは経営者の強いリーダーシップとIT導入へのアクションを起こすこと。様々な制度や評価、報酬制度を見直すことだ。それにより、ギスギスの職場から正のサイクルが回り出し、ワークの職場に転換することができると経営者と従業員の関係性の質の向上を一緒に考え、業績向上と社員も幸せになるという好循環を生んでほしい。

講演①



働き方改革関連法とこれからの労務管理
「労務リスクをなくすための対応策」

敷地 健康氏

働き方改革関連法案が今年6月に成立し、まず罰則付き労働時間上限規制（大企業）

と、有給休暇取得義務付け等が19年4月から、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善（大企業）、派遣労働者への派遣労働者への均等・均衡ルール適用が20年4月から施行されるなど、働き方改革が実質的に動き出したといえる。

間の有給休暇取得義務付け、中小企業の月60時間超残業の割増賃金率（50%）引き上げ（23年4月施行）など。今回、高度プロフェッショナル制度が創設された。高度の専門的知識を必要とする業務で、一定の年収（1075万円）以上を想定を得ている者については、労働時間や割増賃金の適用除外とするが、年間104日以上を休日を取ることが義務化された。

法改正踏まえ待遇改善を推進

以上を想定を得ている者については、労働時間や割増賃金の適用除外とするが、年間104日以上を休日を取ることが義務化された。

講演②



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

ブルーエージェンシー 営業統括部長

川嶋 一正氏

人事採用担当者は業務量の増加によって、残業時間が増え続けている。その背景には

①業務時間をコントロールしにくい②採用競争が激化し、優良な人材確保にパワーが必要③採用手法の多様化で従来のやり方では応募が来ない④などの要因がある。そこで関心を集めているのがAIなどITを活用し、業務軽減を図る動きだ。しかし

リアル面接で担当者の負担減

調整、採用可否の連絡まで簡単に対応できる。自動スケジュール調整なら他社のカレンダーと同期可能で、簡単に日程調整できる。遠方の人も、パソコンやスマートフォンでつながり、土日や遅い時間でも相手とのタイミングに合わせて面接が可能。出張にかかる費用や時間のロスも削減でき、自己PRや質問・回答をリアル動画で確認できるなどメリットも多い。

講演③



働き方改革を成功させる「あした式」人事評価

あしたのチーム代表取締役会長

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、業績と給与をアップにつなげることだ。このエンゲージメントを高水準で維持するには、従業員が企業戦略や方向性への理解を深め、

適正な人事評価で業績向上

限保護し、能力開花を実現するエンパワメントが重要視される。その鍵を握るのが、適正な人事評価制度（報酬連

動型人材育成プログラムの構築と運用だ。当社が開発したクラウド型人事評価運用支援サービス「あした式」が、従業員自身が会社と約束した行動目標の四半期ごとの達成度合いによって正

評価シートのやり取りをウェブ上で一括管理するコンピュータクラウドの利用で、運用負担の軽減や業務効率化が図れる。重要なのは運用で、その特徴は「おせっかい」。顧客を定期訪問し、評価制度が定着するまで徹底して支援する。導入企業は既に1500社を超え、従業員10人以上の小規模事業者にも導入が拡大している。適正な人事評価制度による従業員エンゲージメントの向上こそが働き方改革の第一歩だ。

講演④



売上アップを実現する働き方改革とは「3K（勤、経験、根性）から脱却し、科学的営業で目標の2・2倍を達成した事例を公開」

ソフトブレイン 取締役本社営業部長兼人財開発室長

長田 順三氏

日本企業は今、収益性向上と売り上げ・シェア拡大という経営課題に直面しており、

その解決には営業の仕組みづくりを根本から変える必要がある。営業の基本は昔から「勤、経験、根性」の3Kといわれているが、いまだに脱却できない企業も多い。そこで働き方改革の目的と、

コア業務に集中できる体制を

営業の現場では会議資料の

結果、取引企業の多くが売り上げ増を果たしている。

来のコア業務に集中できるようにすることが大切だ。会議や営業上の様々なポイントの見える化、効率化

協賛

