

特集 なぜ、働き方改革が求められる？ 01

働き方改革は、 企業の存在意義を 考えるきっかけ



2019(平成31)年4月から働き方改革関連法が順次施行されており、時間外労働の上限規制や、年次有給休暇の取得、同一労働・同一賃金等の取り組みが求められている。企業の規模に応じて適用時期が異なるものの、中小企業・小規模事業者にも早急な対応が必要である。職場環境整備の部分に注目されがちだが、そもそも働き方改革がなぜ求められるのか。中小企業・小規模事業者は何を優先的に取り組むべきなのか。熊本県よろず支援拠点コーディネーター(社会保険労務士)の西原 哲朗氏にお話を伺い、「働き方改革」をテーマに2号にわたってご紹介する。

**働き方改革が、
なぜ求められるのか？**

**少子高齢化が進む中でも
成長を促すため**

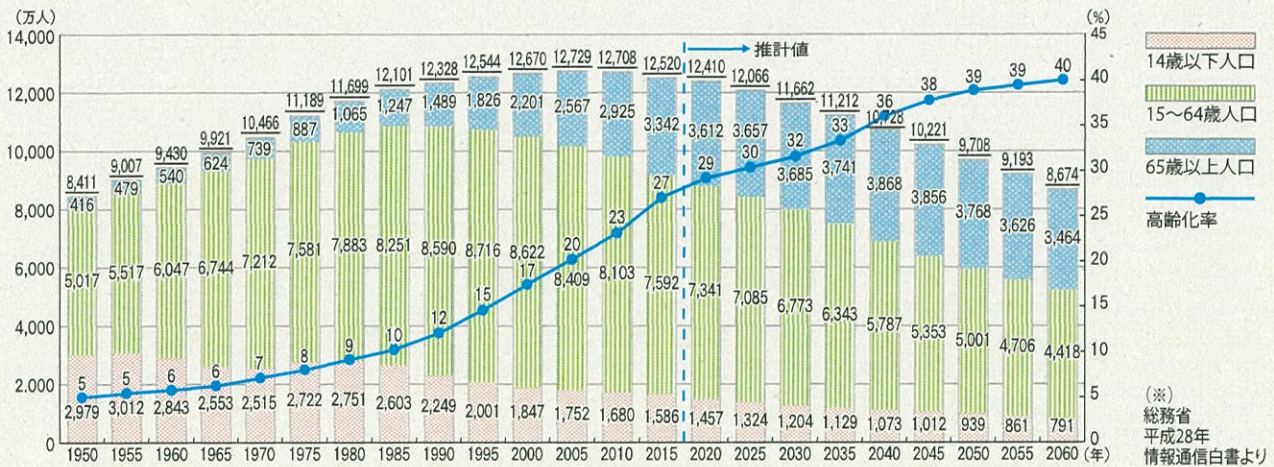
求人をかけても応募がない、採用してもすぐに辞めていくといった、慢性的な人材不足を実感している経営者は多いと思います。実際に熊本労働局が発表した今年5月の有効求人倍率(求人数を求職者の数で割った数値)は1.59倍と、その数字を見るだけでも明らかです。慢性的な人手不足に陥っている大きな要因の二つは、日本の出生率の低下です。当然のことながら出生率の低下によって、将来人口も減少傾向にあり、さらに高齢化が進むことで、労働力の主力となる生産年齢人口(日本では15歳以上65歳未満)が1995(平成7)年をピークに減少し続けており、これまでに経験したことがない人口減少の問題に直面しています。その問題を抱えながらも、

成長を促していくために、国をあげて本格的に「働き方改革」に乗り出したというわけです。

**働きやすい職場環境を
つくる組織づくり**

人口減少の中で成長するためには、二つの対応策が考えられます。まず一つめは「働き手を増やす、労働参加を増やす」。これは高齢者や女性が活躍できる社会の実現や、外国人の活用が挙げられます。二つめは「生産性の向上」。ITやAI、IoTの導入等、生産性を上げるための技術革新です。そして三つめは「様々な事情を持った人が働きやすい環境整備」。例えば、働きながら子育てしやすい職場の理解や制度の導入、介護を理由とした離職を減らすための環境整備、外国人、障がい者の受け入れ等、人材を育成する体制を整え、誰もが働きやすい職場をつくるのが求められます。また、どんな働き方でもしっかりとした待遇が得られることは、働きやすい

日本の将来人口



日本の将来人口は減少すると予想されている。
 しかしながら、少子高齢化の影響により高齢化率は
 右肩上がりに上昇し、2060年には40%に達する見通しである。



働き方改革関連法について

■ 時間外労働の上限規制

残業時間の上限規制を導入。上限は原則として月45時間・年360時間。臨時的な特別の事情による例外措置にも、上限が設定されています。〈施行〉大企業：2019年4月～ 中小企業：2020年4月～

■ 年次有給休暇の時季指定

法定の年次有給休暇付与日数が10日以上すべての労働者に対し、毎年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。〈施行〉2019年4月～

■ 同一労働 同一賃金

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止になります。〈施行〉2020年4月～ ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月～

働き方改革については、厚生労働省の特設サイトをご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/index.html>

職場環境につながります。今回の「働き方改革関連法」の施行により、雇用者に対する労働環境の整備が徹底され、対応できない企業は淘汰されていく時代であるとも言っても過言ではありません。企業の規模によつて施行までの猶予が設けられた項目がありますが、今からでも準備しておく必要があります。

中小企業・小規模事業者求められる存在意義

「志」経営の実践

自分たちには目指す〇〇がある
 それに共感してくれる人集まれ!

未来

自分たちが
 目指す〇〇を従業員に
 伝えられるか

目標

まず、達成すべき
 目標が
 示されているか

成長

従業員の
 成長に対する
 評価・賃金・役職が明確か

中小企業・小規模事業者が「働き方改革」に着手する時、職場環境の整備はもちろん重要ですが、職場、働く環境を見直すことと同じように、自社が提供する商品やサービスについて見直し、その企業が働き手にとって魅力的かどうか

事業に対する思い、
 ビジョンを再確認する

中小企業・小規模事業者の
 取り組みは？

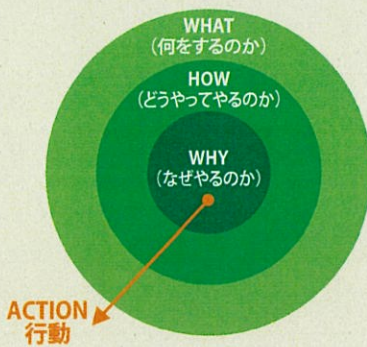
を再確認することが大事です。つまり、企業の「存在意義」を明確にしていく作業です。それは、事業に対する思いやビジョンを再確認することでもあります。求人を出しても応募がない、採用したとしてもすぐに辞めてしまう原因の一つは、職場や仕事のイメージにギャップがあるからだと考えられます。待遇と福利厚生の情報ばかりが前面に出ているのでは、その会社が何を、どのような思いで取り組んでいる企業なのか理解できません。もう一度足を元を見直し、「私たちに目指す〇〇があります」と明確なメッセージを発信することが、求める人材確保につながると考えられます。つまり「志」経営の実践です。

「WHY」の発想から はじめるイノベーション

では、どのような発想で「志」経営を実践していくのか。ここでおすすめしたい考え方があります。現在取り組んでいる事業について、思いやビジョンを再確認する際に「WHY」なぜこの事業を行うのか、なぜ商品やサービスを提供しているのか、という発想から出発することです。「WHY」つまり「志」の源泉にあたる考え方を明確にしていくことで、それをどのようにすべきか、何をすべきか、という行動の動機につながっていきます。これは、マーケティングコンサルタントのサイモン・シネック氏が優れたリーダーや組織に

共通する概念を理論化した「ゴールデンサークル理論」と呼ばれるものです。人の心に働きかけ、共感を得るには「WHY」の発想がとて重要なのです。また、「志」経営を実践するにあたり、働く環境とともにこれからの仕事のあり方、中小企業・小規模事業者が求められることの変化に気づくことも必要です。新技術を生かし、新しい商品(サービス)を提供する仕事かどうか。どこにもない、個性的な商品(サービス)であるか。それが、人の感情に訴える、新しい価値をもたらす

ゴールデンサークル理論



マーケティングコンサルタントのサイモン・シネック氏が、2009年のTEDカンファレンスで理論化したもの。WHYからはじまり、HOW、WHATから成るゴールデンサークルを用いてプロジェクト成否の普遍的な法則を解説して話題になった。この理論に基づき、取り組むべき内容を明確にできる。



中小企業庁「熊本県よろず支援拠点」 コーディネーター

株式会社コンサルタントブレイン
～みんなのみらい®～

代表取締役社長

西原 哲朗 氏

社会保険労務士として、くまもと社会保険労務士事務所の所長を務める。一般FP技能士、行政書士(試験合格)等の各種国家資格を取得し、「従業員の成長と幸せ・そして企業の発展」を実現するクラウド版「真・人事成長制度®」を開発。現場の仕事で成長戦略に変革させ、経営者をサポートするプレジデント・パートナー。

ものか。現在の商品やサービスを見直し、イノベーションすることで、価値を生み出していくことが、企業にとっての「働き方改革」でもあります。

熊本県よろず支援拠点(くまもと産業支援財団)

2014年6月からスタートした「熊本県よろず支援拠点」は、経済産業省・中小企業庁が全国に設置する経営相談所。中小企業・小規模事業者の売上げ拡大・経営改善等、経営上のあらゆる悩みや相談に、18名の専門コーディネーターが対応。適切な解決方法を提案してくれる。

相談を希望の方は事前に予約が必要です。お問い合わせください。

相談無料

相談受付時間／9:00～17:00(土日・祝日を除く)

住所／上益城郡益城町田原2081-10(公益財団法人くまもと産業支援財団内) TEL.096-286-3355 FAX.096-286-3361

※熊本県信用保証協会では「熊本県よろず支援拠点」と連携し、同拠点相談後における資金繰りのお手伝いや、中小企業診断士・税理士等を無料で派遣する専門家派遣事業(通称:専門家派遣サービス・ファイブ)の取り組みを行っています。