

2019年7月25日

コンサルティングレポート

「間違いだらけの人材育成」第2回

「働き方改革」は人材育成のチャンス

人の育ち支援室 [大阪] コンサルタント 朝生 万里子

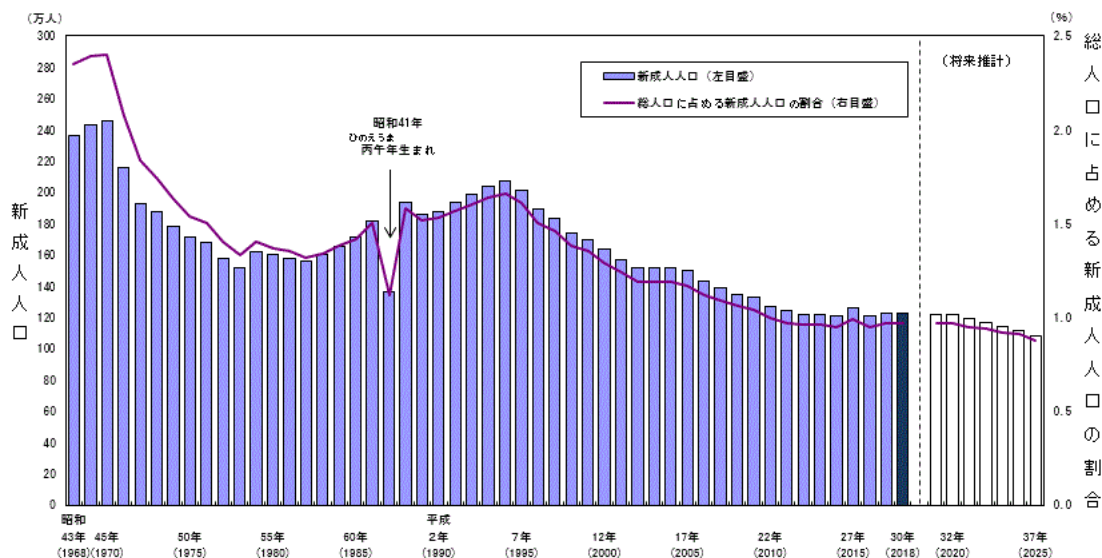
はじめに

数年前から「働き方改革」という言葉が注目を浴び、多くの企業が残業抑制策を講じ、年次有給休暇の取得促進に向けた取り組みなどを始めています。当初は、「長時間労働削減」に主眼をおき、「ノー残業デー」などを設ける企業が相次ぎました。そして、昨今は、「労働時間」だけでなく、業務の効率化を検討するとともに、社員一人ひとりの働く意欲・働き甲斐に目を向けることで生産性を高めようと工夫する企業が注目されています。

1. 働き方改革の背景

政府は、2016年6月に「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定し、その中で、最大のチャレンジが「働き方改革」であると示しました。同年9月には「働き方改革実現推進室」を設置し、安倍晋三総理は、開所式で「世の中から『非正規』という言葉を一掃していく。そして、長時間労働を自慢する社会を変えていく。かつての『モーレツ社員』、そういう考え方自体が否定される。そういう日本にしていきたいと考えている次第であります」と訓示しました。その後、紆余曲折を経て、2018年6月29日、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（以下「働き方改革関連法」）」が可決、成立しました（同年7月6日公布）。同法案の概要は、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の「5日」付与の義務、中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率を50%に引き上げる、同一労働同一賃金などで、「長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現等」「雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保」の2つを柱としています。2019年4月1日より順次施行されます。

わが国の総人口は2010年の12,806万人をピークに、2018年は12,650万人まで減少していますが、若者の人口減少はさらに深刻で、2010年の新成人は174万人でしたが、2018年は123万人と約3割減少しています。「企業が人を選ぶ時代から選ばれる時代になった」といわれる所以です。つまり、企業内での若手の採用・育成の方法が今までと同じでは通用しなくなっていることを意味しています。



＊ 昭和43年～平成30年までは「人口推計」(各年1月1日現在)
 ＊ 平成31年以降は「日本の将来推計人口(平成29年推計)」出生(中位)死亡(中位)推計
 (国立社会保障・人口問題研究所)から作成(各年10月1日現在)
 ＊ 数値は万人単位に四捨五入してあるので、内訳の合計は必ずしも総数に一致しない。
 ＊ 割合は表章単位未満を含んだ数値から算出している。
 (出所)総務省 HP 統計トピックス(人口推計)新成人人口及び総人口に占める割合の推移
<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/topics/topi1072.html>

2. 「働き方改革」は人材育成のチャンス

「仕事を減らさずに、働く時間を短くする」ことが必須となり、多くの企業が頭を抱えているところです。順次IoTやAIがオフィスや工場で用いられるようになると推測されますが、それとともに、人の意識も変えていく必要があります。上述のとおり、新卒採用においては、すでに「選ばれる企業になる」がテーマとなっています。そして、採用後の人材育成においても以前とは異なる視点が必要です。ひと昔前なら「仕事は見えて覚えろ」は当たり前だったかもしれませんが、今は、「指導力がない」といわれてしまいます。もし考えさせるということが目的ならば、せめて、どのように見て覚えたのか、どのような手順でどこが重要であると考えたか、うまくいくポイント、失敗しそうな要素は何かなどの答え合わせは必要だと思います。「過保護だ！」との声が聞こえてきそうですが、「仕事を減らさずに、働く時間を短くする」ことが目的と考えれば、自然なことでしょう。ですから、「今までの当たり前がこれからの当たり前とは限らない」という視点が求められます。

業務の効率化を検討するとともに、社員一人ひとりの働く意欲・働き甲斐に目を向けることで生産性を高めようと工夫する企業が注目されています。政府主導で始まった「働き方改革」を「人材採用と人材育成の方法を見直すチャンスだ！」ととらえてはいかがでしょうか。

－ ご利用に際して －

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要です。当社までご連絡ください。