

人に優しい社会をつくる

社会情勢や生活の変化に対応して、働き方を変えることが求められている。現在の課題と企業は
何から取り組むべきか、働き方改革のコンサルティングを企業に提供しているワーク・ライフ balan
ス社長の小室淑恵氏と、人事労務システムを提供するアマノ執行役員山崎学氏が語り合った。

男性の働き方改革が100年後の日本を救う



ワーク・ライフバランス
社長

小室 淑恵 氏

17年に団塊世代が70代到達

山崎 一億総活躍社会の実現に向け、政府主導で働き方改革実現会議が開催されるなど、多様な働き方への注目が高まっています。この変化をどう見ておられますか。

小室 人々の関心が高まっていることと同時に、この2年間で働き方に関する国や企業の取り組みの姿勢が大きく変わってきたと感じています。なぜなら、いまやそれだけ間に合わない最後のタイミングだからです。2017年には、団塊世代が一旦に70代に入ります。厚生労働省のデータによると、年齢が60代から70代になると要介護率が倍に跳ね上がるそうです。既に52万人の特別養護老人ホームの待機者がある中で、団塊世代が70代に入る時代になります。来年は節目の年になるでしょう。

また、彼らの子どもである団塊ジュニア世代は晩婚化傾向が強く、また育児が終わらないうちに介護が始まること

もこれまでない特徴です。労働人口が激減するだけでなく、一人が労働に割ける時間が減るのです。これらの変化が、深刻な労働力不足をもたらすと予想されています。

山崎 企業が置かれている状況は、従来と大きく変わってきていますね。そうした状況に対して、企業の反応はどのようなものですか。

小室 気づいて取り組んでいる企業は、そうでない企業があります。この大きな変化にいち早く対応できた企業は、今のうちから短い時間で高い成果を出せる方法に切り替えていくことで、労働力不足の状況でも成長を維持できるでしょう。一方、変化に対応できない企業は、労働力不足で業務が立ちゆかなくなると、サービスが低下し、お客様からのクレームが増えるようになります。転がり落ちるような業績が悪化する。そうなることを優秀な人材は集まりませんから、悪循環から抜け出せなく

働く人にやさしい人事労務システムを提供



アマノ
執行役員
総合戦略企画室長
兼経営企画本部副本部長

山崎 学 氏

なります。変化に対応できるのか、できないのか二極分化していくと見ています。

山崎 いまや企業の競争力は、生産性をいかに高めていくかにかかっています。どのように付加価値を付けて、生産性を高めていくのか。当社も同じ課題を持つ企業として、業務の見直しや棚卸しにより前向きに取り組むを進めています。先ほどのお話にもありましたが、このタイミングを逃すと次の機会はないと考えています。当社のお客様である企業の方々からそうした危機意識が伝わってきました。

小室 これまでの働き方改革は女性活躍の文脈で語られていますが、育児などの事情のある女性のために配慮することのよさに捉えられてきたことも多かったと思います。しかしある建設業の会社では、育児休業している女性よりも、介護を休む男性の数が多くなり、逆転がおきているそうです。

山崎 介護も育児も働く女性だけでなく、男性の問題でもあります。男性の問題で

小室 その通りです。国を挙げて取り組んでいる少子化の問題も、男性の働き方が重要な点と分かっています。厚生労働省の調査によると、第一子が生まれた夫婦に、その後、2人目以降の子どもが生まれたかどうかに影響を与えているのは、第一子が生まれた時に夫が早く帰宅して夫婦で協力して育児ができたか

山崎 インターバル規制のように新たな規制に対応するためにも最新の法令に対応した勤怠管理が求められます。一方で9時から5時で働くのではなく、多様な働き方をマネジメントしていくには、人事労務システムを活用した正確な処理と業務効率化が有効とされています。

小室 ワークライフバランス（仕事と生活の調和）という言葉が広まった2000年前後は、そんなことをしたら人事管理やマネジメントが煩雑になるからといった言われ方でした。しかし多様な人々の働き方をいかにつまみマネジメント

山崎 インターバル規制のように新たな規制に対応するためにも最新の法令に対応した勤怠管理が求められます。一方で9時から5時で働くのではなく、多様な働き方をマネジメントしていくには、人事労務システムを活用した正確な処理と業務効率化が有効とされています。

小室 ワークライフバランス（仕事と生活の調和）という言葉が広まった2000年前後は、そんなことをしたら人事管理やマネジメントが煩雑になるからといった言われ方でした。しかし多様な人々の働き方をいかにつまみマネジメント

山崎 インターバル規制のように新たな規制に対応するためにも最新の法令に対応した勤怠管理が求められます。一方で9時から5時で働くのではなく、多様な働き方をマネジメントしていくには、人事労務システムを活用した正確な処理と業務効率化が有効とされています。

小室 ワークライフバランス（仕事と生活の調和）という言葉が広まった2000年前後は、そんなことをしたら人事管理やマネジメントが煩雑になるからといった言われ方でした。しかし多様な人々の働き方をいかにつまみマネジメント

山崎 インターバル規制のように新たな規制に対応するためにも最新の法令に対応した勤怠管理が求められます。一方で9時から5時で働くのではなく、多様な働き方をマネジメントしていくには、人事労務システムを活用した正確な処理と業務効率化が有効とされています。

どうだったのです。第二子の生まれた際に夫の帰宅時間が遅く、家事育児に参画できないと、妻にとっては大きなトラウマ体験となり、第二子以降の出生に踏み切れないのです。男性の働き方改革は、少子化対策のソリューションとなるだけでなく、今後の社会の介護と仕事の両立できる社会も実現できることではないでしょうか。

山崎 介護も育児も働く女性だけでなく、男性の問題でもあります。男性の問題で

小室 その通りです。国を挙げて取り組んでいる少子化の問題も、男性の働き方が重要な点と分かっています。厚生労働省の調査によると、第一子が生まれた夫婦に、その後、2人目以降の子どもが生まれたかどうかに影響を与えているのは、第一子が生まれた時に夫が早く帰宅して夫婦で協力して育児ができたか

山崎 インターバル規制のように新たな規制に対応するためにも最新の法令に対応した勤怠管理が求められます。一方で9時から5時で働くのではなく、多様な働き方をマネジメントしていくには、人事労務システムを活用した正確な処理と業務効率化が有効とされています。

小室 ワークライフバランス（仕事と生活の調和）という言葉が広まった2000年前後は、そんなことをしたら人事管理やマネジメントが煩雑になるからといった言われ方でした。しかし多様な人々の働き方をいかにつまみマネジメント

山崎 インターバル規制のように新たな規制に対応するためにも最新の法令に対応した勤怠管理が求められます。一方で9時から5時で働くのではなく、多様な働き方をマネジメントしていくには、人事労務システムを活用した正確な処理と業務効率化が有効とされています。

小室 ワークライフバランス（仕事と生活の調和）という言葉が広まった2000年前後は、そんなことをしたら人事管理やマネジメントが煩雑になるからといった言われ方でした。しかし多様な人々の働き方をいかにつまみマネジメント

山崎 インターバル規制のように新たな規制に対応するためにも最新の法令に対応した勤怠管理が求められます。一方で9時から5時で働くのではなく、多様な働き方をマネジメントしていくには、人事労務システムを活用した正確な処理と業務効率化が有効とされています。

小室 ワークライフバランス（仕事と生活の調和）という言葉が広まった2000年前後は、そんなことをしたら人事管理やマネジメントが煩雑になるからといった言われ方でした。しかし多様な人々の働き方をいかにつまみマネジメント

山崎 インターバル規制のように新たな規制に対応するためにも最新の法令に対応した勤怠管理が求められます。一方で9時から5時で働くのではなく、多様な働き方をマネジメントしていくには、人事労務システムを活用した正確な処理と業務効率化が有効とされています。

小室 ワークライフバランス（仕事と生活の調和）という言葉が広まった2000年前後は、そんなことをしたら人事管理やマネジメントが煩雑になるからといった言われ方でした。しかし多様な人々の働き方をいかにつまみマネジメント

山崎 インターバル規制のように新たな規制に対応するためにも最新の法令に対応した勤怠管理が求められます。一方で9時から5時で働くのではなく、多様な働き方をマネジメントしていくには、人事労務システムを活用した正確な処理と業務効率化が有効とされています。

小室 ワークライフバランス（仕事と生活の調和）という言葉が広まった2000年前後は、そんなことをしたら人事管理やマネジメントが煩雑になるからといった言われ方でした。しかし多様な人々の働き方をいかにつまみマネジメント

山崎 インターバル規制のように新たな規制に対応するためにも最新の法令に対応した勤怠管理が求められます。一方で9時から5時で働くのではなく、多様な働き方をマネジメントしていくには、人事労務システムを活用した正確な処理と業務効率化が有効とされています。

小室 ワークライフバランス（仕事と生活の調和）という言葉が広まった2000年前後は、そんなことをしたら人事管理やマネジメントが煩雑になるからといった言われ方でした。しかし多様な人々の働き方をいかにつまみマネジメント

できていない企業が実際は多いのです。当社でコンサルティングを始めると、最初の半年は前年よりも残業時間が多くなる場合があります。職場で数字を調整するなど、正しく記録していないからです。正しい数字を把握していないところに問題があるのか見えてきません。手を加えた数字を経営層が見ても、長時間

山崎 仕事の進め方や働き方にミスを入れようとするのではなく、経営層へ生産性の指標としての「見える化」を提供することで変革が進みます。働き方改革は、経営課題、経営戦略として取り組むべき時代です。当社はシステムやサービスの面から企業のお手伝いをしたいと考えています。

小室 現状把握は本当に重要ですね。私たちがコンサルティングの最初のステップで、現状の働き方を徹底的に確認します。1日の労働時間を開始と終了だけでなく、15分単位で分析していくと、問題が浮かび上がってきます。本人は分析するまでは9割が外的要因、つまり上司からの指示やお客様対応などのせいで残業していると思っていますが、実際は7割ほどが内的要因、つまり自分自身の知識やスキル不足、段取りの失敗などであることがわかります。

山崎 なるほど。詳細に把握することで、要因がどこにあるか見えてくるんですね。そこから個人として、さらにチームや組織としてそれぞれが課題に取り組むことができますね。

山崎 現状把握は本当に重要ですね。私たちがコンサルティングの最初のステップで、現状の働き方を徹底的に確認します。1日の労働時間を開始と終了だけでなく、15分単位で分析していくと、問題が浮かび上がってきます。本人は分析するまでは9割が外的要因、つまり上司からの指示やお客様対応などのせいで残業していると思っていますが、実際は7割ほどが内的要因、つまり自分自身の知識やスキル不足、段取りの失敗などであることがわかります。

山崎 なるほど。詳細に把握することで、要因がどこにあるか見えてくるんですね。そこから個人として、さらにチームや組織としてそれぞれが課題に取り組むことができますね。

山崎 現状把握は本当に重要ですね。私たちがコンサルティングの最初のステップで、現状の働き方を徹底的に確認します。1日の労働時間を開始と終了だけでなく、15分単位で分析していくと、問題が浮かび上がってきます。本人は分析するまでは9割が外的要因、つまり上司からの指示やお客様対応などのせいで残業していると思っていますが、実際は7割ほどが内的要因、つまり自分自身の知識やスキル不足、段取りの失敗などであることがわかります。

山崎 なるほど。詳細に把握することで、要因がどこにあるか見えてくるんですね。そこから個人として、さらにチームや組織としてそれぞれが課題に取り組むことができますね。

山崎 現状把握は本当に重要ですね。私たちがコンサルティングの最初のステップで、現状の働き方を徹底的に確認します。1日の労働時間を開始と終了だけでなく、15分単位で分析していくと、問題が浮かび上がってきます。本人は分析するまでは9割が外的要因、つまり上司からの指示やお客様対応などのせいで残業していると思っていますが、実際は7割ほどが内的要因、つまり自分自身の知識やスキル不足、段取りの失敗などであることがわかります。

山崎 なるほど。詳細に把握することで、要因がどこにあるか見えてくるんですね。そこから個人として、さらにチームや組織としてそれぞれが課題に取り組むことができますね。

山崎 現状把握は本当に重要ですね。私たちがコンサルティングの最初のステップで、現状の働き方を徹底的に確認します。1日の労働時間を開始と終了だけでなく、15分単位で分析していくと、問題が浮かび上がってきます。本人は分析するまでは9割が外的要因、つまり上司からの指示やお客様対応などのせいで残業していると思っていますが、実際は7割ほどが内的要因、つまり自分自身の知識やスキル不足、段取りの失敗などであることがわかります。

山崎 なるほど。詳細に把握することで、要因がどこにあるか見えてくるんですね。そこから個人として、さらにチームや組織としてそれぞれが課題に取り組むことができますね。

山崎 現状把握は本当に重要ですね。私たちがコンサルティングの最初のステップで、現状の働き方を徹底的に確認します。1日の労働時間を開始と終了だけでなく、15分単位で分析していくと、問題が浮かび上がってきます。本人は分析するまでは9割が外的要因、つまり上司からの指示やお客様対応などのせいで残業していると思っていますが、実際は7割ほどが内的要因、つまり自分自身の知識やスキル不足、段取りの失敗などであることがわかります。

山崎 なるほど。詳細に把握することで、要因がどこにあるか見えてくるんですね。そこから個人として、さらにチームや組織としてそれぞれが課題に取り組むことができますね。

山崎 現状把握は本当に重要ですね。私たちがコンサルティングの最初のステップで、現状の働き方を徹底的に確認します。1日の労働時間を開始と終了だけでなく、15分単位で分析していくと、問題が浮かび上がってきます。本人は分析するまでは9割が外的要因、つまり上司からの指示やお客様対応などのせいで残業していると思っていますが、実際は7割ほどが内的要因、つまり自分自身の知識やスキル不足、段取りの失敗などであることがわかります。

■ 会社概要

社名 アマノ株式会社
本社所在地 神奈川県横浜市港北区大豆戸町275番地
資本金 182億3,958万円(2016年3月末現在)
売上高 1,195億600万円(連結:2016年3月期)
従業員数 4,498人(連結:2016年3月末現在)

沿革

・1931年国内初のタイムレコーダーの製造販売で創業
・「人と時間」「人と環境」を企業テーマに事業を展開

営業分野

情報システム事業・時間管理機器事業、パーキングシステム事業、環境システム事業、クリーンシステム事業など

広告

企画・制作＝日本経済新聞社
クロスメディア営業局

AMANO

<http://www.amano.co.jp/>