

2019年4月1日に働き方改革法案が施行され、今や働き方改革という単語がメディアに登場しない日はないといっても過言ではありませぬ。それでは、働き方改革という何をイメージされるでしょうか？

働き方改革推進の「背景」

# ナビゲーター

としては、「働きやすい環境作り」と「働く環境の阻害要因の打破」の必要性の高まりがあります。前者は日本の人口減や労働力人口減少の見通しによって、女性や高齢者、外国人が働きやすい環境を作る必要性、つまりダイバーシティマネジメントの必要性の

◆ 1 ◆

## 真の働き方改革を実現するために 人事制度と人材育成のあり方

# 会社の実状に沿った取り組みを

高まりです。後者は長時間労働や各種ハラスメントによってメンタルヘルスが悪化し、過労死や過労自殺をも招くという事例から生じた「ブラックな働き方は悪である」という認識の広がりです。

働き方改革に伴う「法改正」によって企業に課せられる義務としては、残業時間の上限規制、有給休暇の年間5日以上取得義務化、非正規雇用社員の処遇是正につながる同一労働同一賃金などが挙げられます。「企業が打ち出す個別の施策」として、副業・兼業の解禁、テレワーク、裁量

### 目指すべき姿とは

労働、IT化の推進などの事例も耳にすることも多いでしょう。

以上のようにさまざまなキーワードが思い浮かびますが、国レベル、企業レベル、個人レベルそれぞれの目的の包括的な理解がないまま、法改正への目先の対応や流行（はや）りの施策に追従した取り組みをするのでは、逆に働く社員の働きがいや損なう結果となってしまうという危機感があります。

「確かに残業時間は減り、有給休暇の取得率が上がった」↓しかし、社員のやりがい

やモチベーションが高まったの利益は減った」という負の連鎖に陥り、組織が混乱するえない」↓「なぜならば、勤務・業務管理の厳格化によってストレスが増大した」↓「さらには、労働時間が削減され常に余裕がなくアウトプットの品質が下がった」↓「顧客の満足度が低下し、人件費は増大し、最終的に会社

の利益は減った」という負の連鎖に陥り、組織が混乱するえない」↓「なぜならば、勤務・業務管理の厳格化によってストレスが増大した」↓「さらには、労働時間が削減され常に余裕がなくアウトプットの品質が下がった」↓「顧客の満足度が低下し、人件費は増大し、最終的に会社



みやかわ・じゅんや 2001年横浜国立大学卒。経営コンサルティングファームの代表取締役。名古屋商科大学大学院客員講師。中小企業診断士。40歳。札幌市出身。

のでしょうか？ ありたい姿と現状とのギャップを埋めるために、自社の課題や風土に合ったどのような本質的な取り組みを講じるべきでしょうか。それらを考える一助となることを願って、本稿では働き方改革をテーマに、今後の企業が取り組むべき組織・人事戦略上の課題を連載します。

【ワネルス・コンサルティンク 代表取締役 宮川 淳 哉】

