

奉行EXPRESS

AUTUMN 2019

第一特集

「働きがい」を高め、
生産性向上、企業成長へと
つなげるために

いま、企業担当者が
知っておきたい、
ポイントを解説します

第二特集

この秋、奉行クラウドがフルラインナップ！
「奉行クラウド」だから実現できる
未来の業務スタイル

抽選でJCBギフトカードや
Amazonギフト券が当たる！
**プレゼント付きアンケート
実施中!**

詳細は巻末ページで

※AmazonはAmazon.com, Inc.またはその関連会社の商標です。



「働き方改革」を企業のさらなる成長へとつなげるために

働き方改革は改正法への対応とともに、すでに人材確保が困難となっており、今後労働力が不足するなか、現従業員の生産性を高め、人材確保を有利にするために必然の改革として、企業規模に関わらず取り組まれています。

しかし、どうしても喫緊の法改正への対応が先行するため、働き方改革の推進が必ずしも企業の成長や発展、従業員の生産性向上に寄与していないという状況も生まれています。経営者JPが2019年5月に実施した「エグゼクティブの“働き方改革”に関する意識調査」でもそのような状況がうかがえます。

働き方改革で取り組んでいる施策中「有給休暇取得促進」77.8%、「残業時間の削減」が73.3%でほぼ僅差となっているのに対し、3位の「女性の活躍推進」との差は30ポイント近く。やはり法改正への対応が中心になっているといえます。また改革によるデメリットでは「従業員の主体性・創造性が低下している」25.6%、「業務が遅延している」18.9%と、労働時間の抑制を中心とする働き方改革では、

生産性の向上に寄与しにくいことが読み取れます。

「働き方改革」の目的は、新たな働き手の開拓、将来の労働人口の増加、労働生産性の向上による労働力不足の解消です。そのためには、残業時間の抑制や、有給休暇の取得推進だけでなく、現状の業務環境におけるムダや無理を見直し、同じ成果を短時間で実現できる環境や制度の見直しを同時に行う必要があります。

日本の労働生産性は2017年の国際比較で、時間あたり47.5ドル。OECD加盟国36カ国中20位、主要先進7カ国中最下位の状況が1970年以降続いています。労働生産性の低さの要因として、確認作業の多さや、品質管理の厳格さ、過剰サービスなどが挙げられていますが、皆さんの業務環境を見回してみると、手順の多さや、ムダと感じる確認作業など意外に多いのではないのでしょうか？

時間管理の強化とともに、業務内容やフローの見直しを中心に、新たな従業員目線での取り組みが働き方改革による効果を最大化させるといえます。

