

Title	ワークスタイルイノベーションとプレクスルー経営
Author(s)	大西, 徹
Citation	年次学術大会講演要旨集, 30: 628-630
Issue Date	2015-10-10
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/13355
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

ワークスタイルイノベーションとブレクスルー経営

株式会社ジェムコ日本経営 大西徹

ワークスタイルイノベーションは、ワークライフ・バランスの推進を示す言葉として広がった。発端は、2007年内閣府がとりまとめた「仕事と生活調和（ワークライフ・バランス）憲章」の策定による。日本は国際労働機関の労働時間に関する条約の批准ができない状況にある。日本独自の長時間労働は貿易摩擦の原因の一つにもなってきた。政府、財界、労働組合等が合意した取組となって、現在進んでいる。

取組としては、「従業員の「本気」を出す動機付け」「従業員の主体性発揮」「労働時間の適正な管理」「多様な働き方を可能性する制度」「働き方の効率に配慮した評価制度」「業務の洗い出しと無駄取り」「業務フローの見直し」「従業員各自の業務効率化」を目指すものである。

ICTのソリューションベンダーは、この状況に対して各社の持つワークスタイル変革に関する商品を、ワークスタイルイノベーションの言葉で提案してきている。特にモバイル、ウェアラブルPCの導入のアウトプットとしても用いられることが増加した。ワークライフ・バランスへの取組とICT導入時のアウトプットとしての言葉が混在して使用されている。

また、中長期的な労働力不足による成長の鈍化を検討する中で、女性の活用に注目が集まってきている。樋口（2014）は、「2012年のIMFラバルド」専務の提言では、日本の女性の労働力率が他のG7並みになれば、一人当たりのGDPが4%上昇し、北欧並みになると8%上昇する」との提言、「2011年のヒラリークリントン国務長官の「女性と経済サミット」における演説では、日本の女性の労働力率が男性に並みに上昇すれば、GDPは16%上昇する」との発言などに着目。「OECDの男女間の格差と労働力に関する分析では、日本の女性の労働参加率が男性並みになると、2030年まで日本の労働力はほとんど減少しない。労働参加率の男女格差が解消すれば、今後20年で日本のGDPは20%近く増加すると予測している」との意見を示し、女性の活用拡大の重要性を示している。この研究もワークライフバランスの効果研究として取り組まれている。

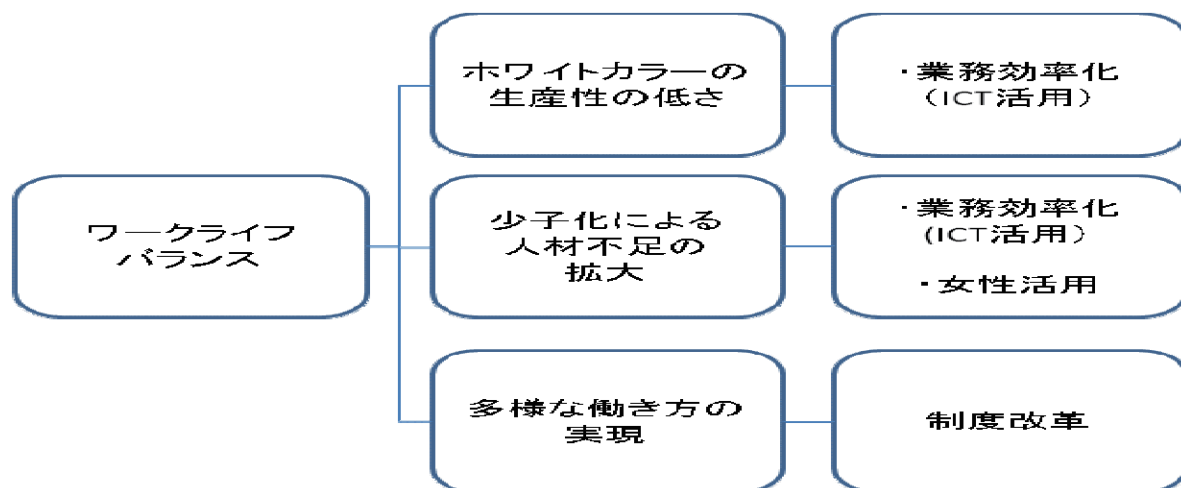


図1 ワークライフ・バランス推進の為の課題と対策

日本の生産性の動向は、2012年はOECD（経済協力開発機構）加盟国の2012年の労働生産性をみると、OECD加盟国34カ国中第21位。主要先進7カ国では1994年からずっと最下位である。工場の現場作業等の効率は高くても、間接業務になると同様に低くなってしまふ。

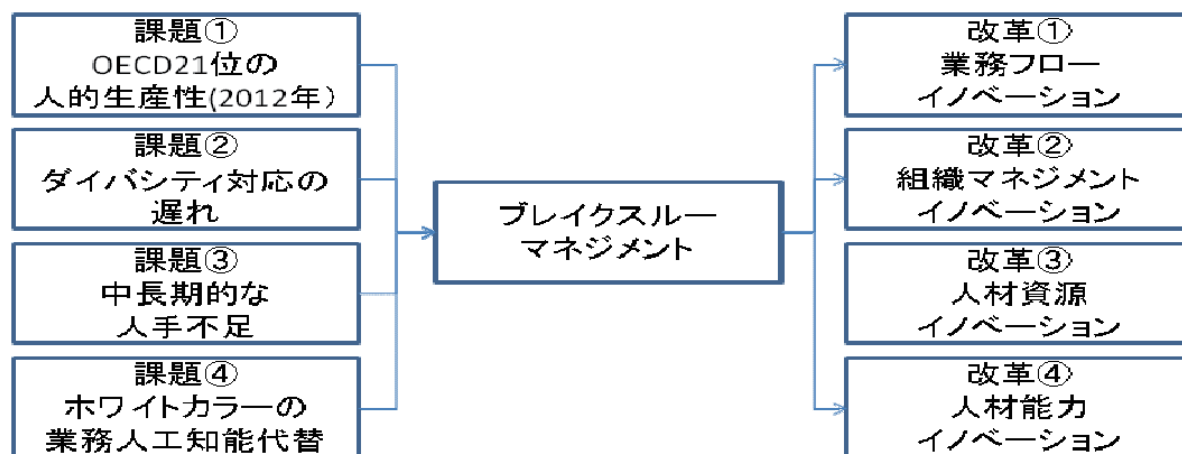


図2 ブレイクスルーマネジメントが必要な課題と改革のキーワード

英国オックスフォード大学にてAI(人工知能)などの研究を行っているオズボーン(2014)は、同研究員のカール・ベネディクト・フライとともに、『雇用の未来—コンピューター化によって仕事は失われるのか』という論文にて702の職種を評価した。銀行の融資担当、不動産のブローカー、調査作業員、データ入力作業員、苦情処理、簿記会計監査の事務員、クレジットカードの申し込み者の承認・調査を行う作業員、パラリーガル、弁護士助手等の多くの仕事が90%以上なくなると予測される一部である。この論部の仮説どおりであれば、10年～20年後には米国を例にみると、約47%の仕事が自動化される可能性があるとしています。

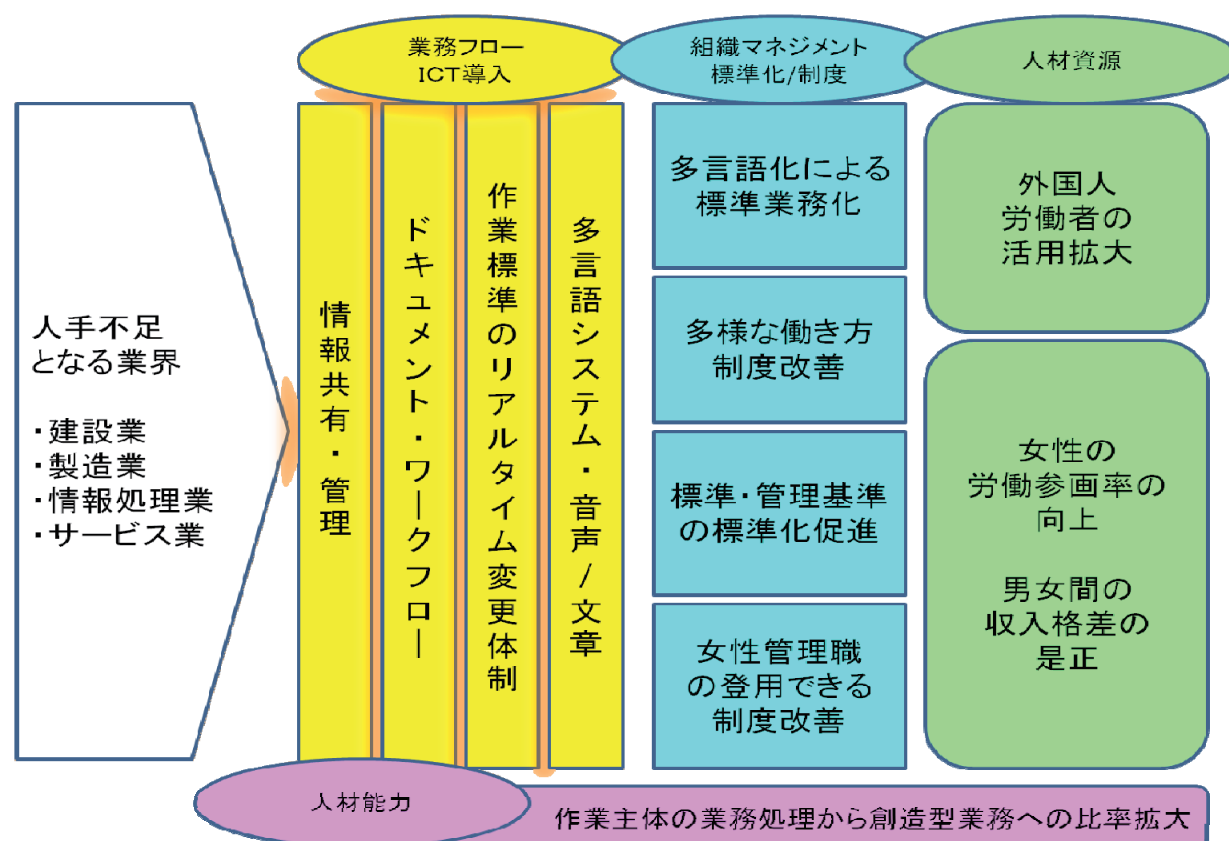


図3 ブレイクスルーマネジメントによるイノベーションの促進

日本の生産性の低いホワイトカラーの事務管理機能と、暗黙知になっていて属人的で代替できない業務で標準化を妨げている仕事は、構造的な弱みであったが、それに対してICTによるワークスタイル

イノベーションでは、ワークスタイル変革ソリューション、オフィスコミュニケーションソリューション、ミーティングイノベーション、教育 I C T 活用ソリューション等は、これらをターゲットにした業務である。

専門性の高い高度技能者も、非効率な事務業務、属人的な事務業務に追われ本来すべき創造的行為の時間が十分にとれていないとの現状の問題も、解消されていく。ICT 改革としての断片的な取組では効果は少ない。人的資源として国内外の外国人労働者の有効活用、女性の労働参画率の向上と重要な業務責任者となって活用する女性の拡大等の状況を生み出す仕掛けが必要なのである。

断片的な改革ではなく、人的資源の活用を実現するための業界横断的なブレイクスルーマネジメントの仕掛けが必要となってくる。建設女子 1 0 万人の増大構想等は討議されてきているが、工場管理女子 XX 万人、情報処理女子 XX 万人等の業界全体の改革としての取組、業界ブレイクスルーマネジメントの重要性が拡大してきているのだ。

参考文献

2007 年 『「仕事と生活調和（ワークライフ・バランス）憲章」』 内閣府

2014 年 3 月 3 日 RIETI 「ダイバーシティとワークライフバランスの効果研究」 研究会

『女性躍進の経済効果』 慶応義塾大学・経済産業研究所 樋口美雄

2013 年 9 月 『雇用の未来—コンピューター化によって仕事は失われるのか』 オックスフォード大学
マイケル A オズボーン 準教授、カール・ベネディクト・フライ 研究員