

column

働く人のコミュニケーション



働き方改革

今年、働き方改革関連法が施行され、いよいよ私達の働く環境も大きく変革の時期を迎えました。中でも、大企業ではすでに導入されている労働時間の上限規制に関しては、これまで残業ありきの働き方に馴染みのある日本にとってなかなかハードな条件ではないでしょうか。中小企業においては1年の猶予期間があり、建築業や製糖業など一部の業種では5年の猶予期間がありますが、だからといって安心はできません。なぜなら、どの企業もますます人手不足に陥っているからです。働き手は、より働く環境が好条件の方を選択するという現実も少なからずあります。観光業も絶好調で、またバブルと言われる離島もある中、仕事はたくさんあり、給与も上げているのに、働き手がいない状況なのです。

時代で変わる求められるスタイル

弊社は2012年1月に県内企業の働き方見直しを推進していくために設立しました。この状況が、必ず来るといえるのは当時から予想されてきました。2017年に団塊の世代の方々が70代に入りますので、労働力人口も足りない上に、仕事と介護の両立もますます課題になってきます。これからは、生産性を上げる働き方に変えなければいけない事を予想しての起業でした。

生産性向上の在り方が、高度経済成長期の製造業スタイルから付加価値スタイルへと変わったという事も改めて認識したいと考えています。といっても、決して過去の長時間労働の働き方が悪いのではなく、その時代は、その働き方が最も生産性が高かったということなのです。

一方、現代は物に溢れ、高い付加価値が求められます。常に新しいアイデアで戦略を立てていかななくては企業も生き残れない時代になりました。時代背景の変化とともに人々の価値観も変わり、消費者としての価値観、そして、働くことへの価値観も変わりつつあるのです。

「価値観と生産性」

今回はこのテーマに絞っていききたいと思います。弊社は普段、様々な業種の企業へ何う機会を頂くのですが、どの業種の皆様も、世代間ギャップ、世代間のコミュニケーションのあり方で悩んでいるようです。「最近の若い子は・・・」という言葉が言ったり耳にしたりするかもしれませんが、私が新入社員だった20年前も同じ様に言われていまし

