

「人」活用で働き方改革

今年の冬の大雪はすごかったですね。皆さんも通勤・通学、雪かき、買い物などさぞかし大変だったことと思います。日本銀行金沢支店でも、多くの社員が徒歩で通勤したほか、いつもより早く出勤をして雪かきをしました。最近ようやく春らしい日が増えてきましたが、雪が深かった分、喜びも大きいと感じるのは私だけでしょうか。

今回は「働き方改革」について書こうと思います。「働き方改革」については国会でも活発な議論が交わされていますが、非常に多様な論点を含んでいて、人によってとらえ方も様々です。「働き方改革＝残業時間の削減」と狭くとらえる議論もありますが、個人的にはやや極端な議論だと思っています。

つまり、ただでさえ人手不足の中、無理に残業時間の削減をすれば、企業は必要な製品を生産したり、サービスを提供したりできなくなります。これは企業にとっては困る話であるのはもちろんですが、企業の業績が悪化すれば、従業員の給与にも影響が及ぶことになります。従業員にとっても、残業時間が減るからといって手放しに喜べる話ではありません。さらに、企業の業績が悪化すれば、人材の確保も難しくなりますので、こうなると企業にとっては悪循環です。

私は、「働き方改革」で最も重要なのは、今後、労働人口の減少が不可避な中、限られた人的資源をいかに有効活用していくのかという観点だと考えています。かつて日本経済はオイルショックを経験しましたが、日本の企業は省エネを進めることで危機を乗り越えました。

現在の課題は働き手の不足ですので、企業に求められるのは人的資源の有効活用です。限られた人的資源を付加価値の高い分野に集約し、それ以外の部分については省人化を進め、企業全体として生産性を高めるような改革こそが本来の「働き方改革」ではないでしょうか。

こうした総合的な「働き方改革」が実現できれば、企業の業績は改善するはずですが、こうした活力があって魅力的な企業には優秀な人材が集まるでしょうから、これが生産性をさらに向上させるという好循環も期待されます。

日本の企業はこれまでも数々の試練を乗り越え、競争力を高めてきました。総合的な「働き方改革」を実現するのは容易なことではありませんが、大雪後の春のように、乗り越えるべき試練が大きい分だけ、その先に見えるものも大きいのではないのでしょうか。

深刻な人手不足に直面する北陸の企業が、こうした試練をバネに一層飛躍し、全国のモデルケースとなるような企業が数多く出てくることを期待したいと思います。