

# 男性の働き方改革が少子化解消、女性活躍に (株)ワーク・ライフバランス 新井セラコンサルタント

新井セラ氏プロフィール

(株)ワーク・ライフバランスのコンサルタントで2015年に参画。自らもハードワークな環境から残業ゼロで成果を出す働き方に変わった経験をもとにクライアントの働き方改革をサポートする。顧客には物流、建設、サービス、出版、通信販売会社など幅広く、社会変革室長としては男性育休プロジェクトや霞が関の働き方プロジェクトを率いる。



▲新井セラ氏

当社ではこれまで1000社以上の組織で残業を減らし、業績はあげていただくコンサルティングをしています。当社の社名でもある「ワークライフバランス」という言葉は、育児・介護者が対象と思われがちですが、それは「ワークファミリールランス」という狭い概念。家庭のあ

る人と独身者の対立構造を作り、組織として一枚岩になれず業績向上には繋がりません。

一方、ワークライフバランスは全従業員が対象で、育児、介護の他、健康の為にスポーツ、自己研鑽、婚活など全てを含みます。多様なライフを持ち、多様な学びを職場で発揮すること。その付加価値が企業の業績向上に繋がります。

## なぜ人口構造の変化が働き方改革の必要性を生むのか

どの国にも、人口構造が経済にボーナスをくれる「人口ボーナス期」という時期が一度だけ来ます。働く世代が多いことから人件費の安さを武器に世界中から仕事を受注し、爆発的な経済発展ができる時代です。日本では1960年代から90年代半ばの高度成長期がこの時代でした。その後、働く人よりも支えられる人が

多くなり、人口構造が経済の重荷になる「人口オーナス期」に突入します。人口オーナス期の発展には①労働参画出来ない人(女性・障がい者・介護者)を労働参画させられること②少子化対策として真に有効な対策を取ることが重要です。

少子化の解決、女性の活躍、企業の価値向上等を実現する鍵になるので

## 属人化させず、多様な人材で時間当たりの生産性で勝負を

この二点において鍵となるのが「男性の働き方改革」です。内閣府の調査では、第二子以降が生まれるか否かに最も関係するのは夫の家事・育児時間だそうです。男性の働き方改革が日本の国家的な課題の多くの解決につながるから、労働時間の上限等の法改正が行われました。現在は男性対象の「出生時育児休業新設」の法改正が注目されていますが、弊社が集める「男性育休100%宣言」をしている企業は100社を超えています。女性の産後鬱のピークの時期をパートナーと一緒に乗り越えることが、虐待防止、

人口オーナス期の成長の秘訣は「男性ばかりで」「長時間」「均一な人材で軍隊型で」働くことです。一方、人口オーナス期の成長の秘訣は「男女ともに」「短時間で」「違う条件の人達でフラットに議論しあって」働くことです。「人口オーナス期」の戦略から、真逆の「人口オーナス期」の戦略へと速やかな切り替えが必要です。

団塊世代が70代に突入し、働く世代は介護と仕事を両立することも当然の時代になります。時間の制約に加え、転勤・出張困難者も増加します。時間や場所の制約がある人が大多数の組織で成果を出していくに



▲森戸裕一代表理事

**森戸裕一氏プロフィール**  
 企業や自治体主催の基調講演やセミナー、社員研修など全国47都道府県から年間200回を超えるオファーで、2002年の創業以来3000回以上の登壇実績を更新中。デジタル化による組織や地域の変革支援が得意分野。内閣官房よりの全国でわずか5名の「シニアリングエグゼクティブ」に任命され、自治体と連携した地方創生支援やDXの推進を軸にした全国の企業人材育成・経営指導実績を重ねている。

# ギフサ総会記念講演Ⅱ「逆風をチャンスに変えるDXのススメ」

## ギフト業界のDX（デジタルトランスフォーメーション）とは

### （二社）日本デジタルトランスフォーメーション推進協会 森戸裕一代表理事

は、業務を属人化させず、ITツールを活用し、チームで成果を出す手法への転換が必要不可欠です。これらが実現しなければ、2100年には人口が現在の4割になり、社会保障の需給バランスの限界により経済破綻します。今、働き

方を変えない選択以外は無いです。そのためには、「時間当たり生産性」で勝負する評価制度に変えていく必要があります。その上で各職場では、チームのありたい姿に向けて①現状の確認、②課題の抽出、③会議で働き方の見直し（カエル会議）、

④見直し施策の実施というサイクルを回していきます。「心理的安全性」をベースに、多様な意見を出し合うことで化学反応が起き、生産性が上がっていきます。どんな施策が鍵になるかは企業によって違うので、やってみないことには変化は生まれ

ません。自社にあう方法を探しながら、ギフト業界全体で人口オーナス期にふさわしい新しい仕事様式に飛び移って頂きたいと思います。  
**【問い合わせ先】**  
 株式会社ワーク・ライフバランス  
 customer@work-life-b.com

日本デジタルトランスフォーメーション推進協会は、行政機関、教育機関など様々な業界のデジタル化を支援する団体である。前身は、中小企業のIT化を支援する中小企業情報化支援協議会。

IT化とデジタルトランスフォーメーション（以下DX）は大きく意味合いが異なる。IT化は、企業のビジネスモデルやプロセスを変えずに、いかにITを使って業務効率化を図るかが課題で、企業規模で取り組み方が異なる。

一方、DXの場合は個社でデジタ

ル化に取り組むのではなく、サブプライチェーンを含む社会全体で取り組もうというものだ。今は一般消費者も一人一台スマホを持つ時代。当然ながらビジネスモデルも大きく変わり、働き方も変わる。同団体では現在、企業の大小に関わらず、各業界や個々の人々の働き方がどう変わるかを中心にマーケット支援している。

大切なのは企業がトランスフォーメーション（変容）できるかどうか。できなければ事業の継続が厳しくなるといっても過言ではない。それだけ社会が大きく変容しているか

らだ。  
 セミナーのテーマは3つ①「DXとは」DXの本質、IT化との違い②「DXの実践」DXを実践するための手法と考え方③「DX時代の人材育成」DX時代に求められる人材像」である。

### DXとは

#### 一社でなく業界で変化する

まず「DX」について、岸から河を渡るイメージを想像してください。今立っている岸が「現行ビジネス