

会社を変える人の話



日本能率協会コンサルティング チーフ・コンサルタント 田中 良憲氏

ある半面、①人件費率アップ
②新規採用の停滞③現場の指揮系統混乱(若手のやる気減退)といったデメリットも考えられる。

デメリット恐
れず前向きに

二つ目は、指導的地位に占める女性比率の拡大、管理職層に就く女性従業員数の拡大。これはアベノミクス三本の矢のひとつ。民間投資を喚起する成長戦略。実現の鍵とされる。平成三十二年までに指導的地位に占める女性の比率を三〇%まで増やす目標値が政府から挙げられ、全上場企業に「役員に一人以上女性を登用すること」「二十六年度から女性登用状況を明らかにすること」が要請されている。

一方で、目標数値ありきの女性の活躍推進は、①実力が伴わない評価・昇進のやる気減退と現場の混乱——などのデメリットも予想される。

こうしてみると、「多様な人材活用はメリットよりデメリットが大きい」印象を受ける。確かにうまく進めなければ、デメリットが先に出る。

とはいえデメリットばかり恐れて対応を先延ばしにすることは物流業には問題がある。物流業は働きやすい環境整備が遅れ、労働者獲得の競争力に劣る。対応を延ばせば人材活用どころか、人材そのものが枯渇する恐れもある。

外部の要求を理解し、前向きに対応することが、物流業にとって真のメリット実現につながる。と考える。

田中 良憲氏(たなか・よしのり) 昭和47年生まれ、42歳。平成7年学習院大経済卒。12年日本能率協会コンサルティング入社。事業戦略立案、物流業務改善・コストダウンなどが専門。日本ロジスティクスシステム協会物流技術管理士講師、ワーク・ライフバランス加盟コンサルタント。

外圧で進む多様化
女性登用に政府目標

人手不足を補う「雇用メリット」の享受や顧客への価値を高める「サービス競争力強化」といった企業側のメリットに目が向きがちな「多様な人材活用」……。だが最近では、外からの圧力も強まっている。

一つは、男性中心のいわゆる「シニア社員」の雇用義務の発生。年金支給開始年齢の引き上げと併せて段階的に実施されてきた定年延長が、平成二十五年から本格化している。高年齢者雇用安定法の改正で、希望する全社員の六十五歳までの雇用義務が全ての企業に発生。平成三十七年に、三年ごと雇用義務期間が六十一歳から一歳ずつ引き上げられる経過措置期間が終われば、事実上六十五歳定年制となる。

これにより、三十七年は少子化が進んでも労働力人口は百万人増加(日経ビジネス試算)、企業の人件費は一%、総額一兆九千億円増加する(みずほ総合研究所試算)といわれている。定年延長で、人手不足を補えるメリットが