

最初の導入はこんな感じで

<会社名>

Q：まずは会社名の「ウィッティー」の意味を教えてください。

A：「W i t（機知）に富む」とか「知恵が豊富な」という意味です。

<業務内容>

Q：どのようなコンサルティングをしているのですか。

A：経営者の皆さまに、介護離職によって経営が悪化しないように「働き方改革」をお薦めし、実現をサポートしています。

<国の方針> ←飛ばしても良いです

Q：そう言えば、最近、安倍首相もよく「働き方改革」と言っていますね。

A：そうですね、私も働き方改革は今後の日本の発展にどうしても必要になると思います。

<「働き方改革」とは>

Q：「働き方改革」とは一体どのような改革なのですか。

A：一言で言うと、これまで当たり前と思っていた働き方を見直す事です。例えば、正社員はフルタイムで朝から晩まで職場にいて仕事をするとか、残業は法律の範囲内でいつまででもできるとか、残業を多くしている人が多く働いているとか、これまで常識と思っていた事は、実は何時の世でも当たり前な事ではなく、時代が変化すれば変わらざるを得ない事なのです。

<離職の理由>

Q：井手さんは一部上場企業をお辞めになって起業されたそうですが、どうして辞めたのですか。

A：元々独立指向はあったのですが、定年まで勤めた後にでも自分の好きな事をしようと準備していました。ところが、家族の介護が発生した途端、「サラリーマンを続けるのは無理」だと思い、丁度会社が早期退職を募集した事もあり慌てて退職しました。

<肩書きとの関係>

Q：それで「介護離職バスター」という肩書きをお持ちなのですね。

A：「働き方改革」で得られる成果として最も大きいのが「介護離職への対策」だと思っています。若者の定着率の低下も問題ですし、女性の活躍は最早当たり前です。男性の育児への参加もすすんで欲しいと願っていますが、経営への打撃という点でいうと、管理職が対象となる「介護離職」は、近い将来深刻な問題に発展すると思っています。

以降は自由に（パターンA）

Q：働き方改革は介護離職を防ぐ事にもなるのですね。

A：私も介護で会社を辞めました。介護で離職する人の多くは、「これまで通り」働けないから辞めるのです。「これまでとは違う」働き方が可能なら、殆どの場合辞める必要はないのです。

Q：随分と勿体ない話しですね。

A：そうですね、本人にとっても不幸ですが、実は会社にとっても非常に不幸な出来事なのです。親が介護になる世代は、経験が長くノウハウやスキルがあり、管理職で能力が高い人も多く含まれますので、辞めてもらっては困るのです。

Q：でも、これまでも育児や介護をしていた人はいたのではないですか。育児などは以前の方が多かったはずですよ。

A：はい、しかし、育児の環境はだいぶ事情が変わりました。

Q：夫婦共働ですか。

A：そうです。それと核家族化です。祖父母とは離れて暮らし、両親が共に働いているので、男女共に働きながらの育児が求められます。

Q：核家族と言われれば、介護も大変な負担ですね。

A：そうですね、基本的には同居者はパートナーしかいません。パートナーが既に他界している場合は、同居していない子供世帯が介護する番です。子供世帯も少子化で介護を分担して呉れる兄弟や子も少ない。

Q：少子高齢化も関係してくるのですね。

A：はい、日本全体で見ると、戦後の高度経済成長時代は18人の働く人で1人の高齢者を支えていましたが、今は3人の労働者が1人を支える必要があります。

Q：この状態で大介護時代を迎える訳ですね。

A：そうです、2020年には団塊の世代が70歳になります。

Q：もうすぐじゃないですか。

A：そうなんです。余り時間はないのです。

Q：改革にはどのくらいの時間が掛かるのですか。

A：会社の規模や現状によって違います。考え方が柔軟で規模が小さい会社でも、定着するまでに半年から1年近くは掛かりますね。大きな会社でしかも新しい考え方に抵抗感があると、全社に行き渡るのに3年以上掛かってしまうでしょう。

こんな流れでも良いかも（パターンB）

Q：「働き方改革」と言えば、在宅勤務という言葉も最近よく聞きますね。

A：在宅勤務は解決方法の一つですが、それだけで解決するとは思いません。様々な解決策を提示して、実現できそうなものをその職場に合わせて選んでいく作業です。

Q：残業コスト削減もよく聞きます。

A：そうですね、でも残業の問題はコストばかりではありません。大きく分けて3つあります。まず分かり易いのは、肉体的・精神的な負担です。ここは議論の余地はありませんね。次は、育児や介護など仕事以外に「やらなくてはならない事」に時間が全く割けない事。最後は、「やりたい事」があっても出来ないし、そうなるや段々とやりたい事を諦めるクセが付いて、最後にはやりたい事自体無くなってしまいます。

Q：色々仕事以外に出来る事がある事は分かりますが、残業を減らすと業績が悪化してしまう心配は無いのですか。

A：業績が下がるようでは、改革とは言えないですね。

Q：では、人を増やすとか？

A：いえいえ、人材不足の世の中ですから人を増やす前提では実現性に欠けます。

Q：では、どう見直すのですか。

A：成果や目標をしっかりと再認識し、その成果や目標に向かって費やした時間を計り、短時間で効率的に業務を処理する事を意識して、チーム全員参加で知恵を出し合います。

特に残業は、時間だけでなく費用も使っていますから、2つの経営資源を同時に消費していますので、必ず削減して貰うようにしています。

Q：経営側のメリットはコストですか。

A：コストもそうですが、社員の多様性への理解が進みますし、精神的に余裕が生まれます。これらの事は、実はコスト以上に労使双方に大きな幸せをもたらしているのではないかとさえ思います。

Q：どういう事でしょう。

A：これからのビジネスは、アイデアの勝負です。多くの業務を機械やコンピューターが取って代わっていきますので、最後に残る仕事は人間でなければ出来ない事、つまり感情に訴える部分です。仕事に追われている人には考えるゆとりも無ければ、ヒントに気づく余裕もありません。

Q：それで業績が上向くというワケですね。

A：実際に900社で実証済です。これまでの、仕事の中身に関係なく「1分1秒でも長く働く」事を無条件に美德と考えてきた働き方を改め、費やした時間と「生み出した価値」や「得られた成果」に着目して無駄を排除すると、社員がイキイキしてきます。

最後のまとめ

Q：では井手さんにコンサルをお願いしたい場合、どうしたら良いですか。

A：まずは、セミナーの受講をお薦めしています。勿論、すぐにコンサルをご依頼頂くのも嬉しいのですが、改革の成否を握るのは実は社長の本気度だったりします。十分にご納得の上ご依頼頂きたいので、具体的な内容も聞いてからご判断頂く方が良いと思います。

Q：直近のセミナーの予定は？

A：首都圏各地で毎月開催する予定です。4月には千葉での開催を計画しています。最新の予定は弊社ホームページでご確認下さい。

Q：コンサル以外に何かメニューはありますか。

A：コンサルまでに5ステップを用意しています。

最初は上述のセミナー、第二は会社の介護離職リスクを把握するための企業診断、第三は、社員の将来の親の介護に対する不安を取り除くための講習会、第四が改革の目的や背景・具体的な行動を教える社内各層への研修、そして最後がコンサルです。

Q：コンサルでは具体的に何をして頂けるのですか。

A：事前に事務局や経営層と十分に打合せをして方向性を確認した後、職場のミーティングなどに同席して助言をさせて頂いています。基本的に、社員達が自らの力で改革を実行できるような指導を心掛けています。

Q：最後にテレビをご覧の方々に一言どうぞ。

A：私がここを強く主張する根拠は、このグラフにあります。これは生産性の国際比較です。日本は先進国の中で最下位なのです。付加価値を上げる余裕もあるし、短時間で達成できる可能性もまだまだある、という事になります。ですから、「これなら出来る」と踏んだ訳です。

実際、多くの企業が小さな積み重ねで大きな成果を生んでいます。一緒に取り組みましょう。ホームページも是非、ご覧下さい。

以上