

少子化を解決しながら 経済発展するには

株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役社長
小室淑恵

リクルートスタッフィング取組内容のポイント

両輪として継続し続けることが肝要

「トップコミット」

●限られた時間 で 賢く濃く働くこと を経営トップがフルコミットし、社員に伝え続ける

- ・働き方の変革が最大の経営戦略ということを役職者以上に共有
- ・WLB社の小室社長との対談などを社内広報
- ・社長と担当役員が従業員との“スマワランチ会”を開催し社員に直接語りかけ
- ・評価軸に「時間当たり生産性」を挿入。業績MVP「ブルージャケット」表彰制度の選考基準に「労働時間が枠内である」ことを追加

「現場推進」

●全社にスマートワーク委員を設置し、全社あがての全体活動へ展開

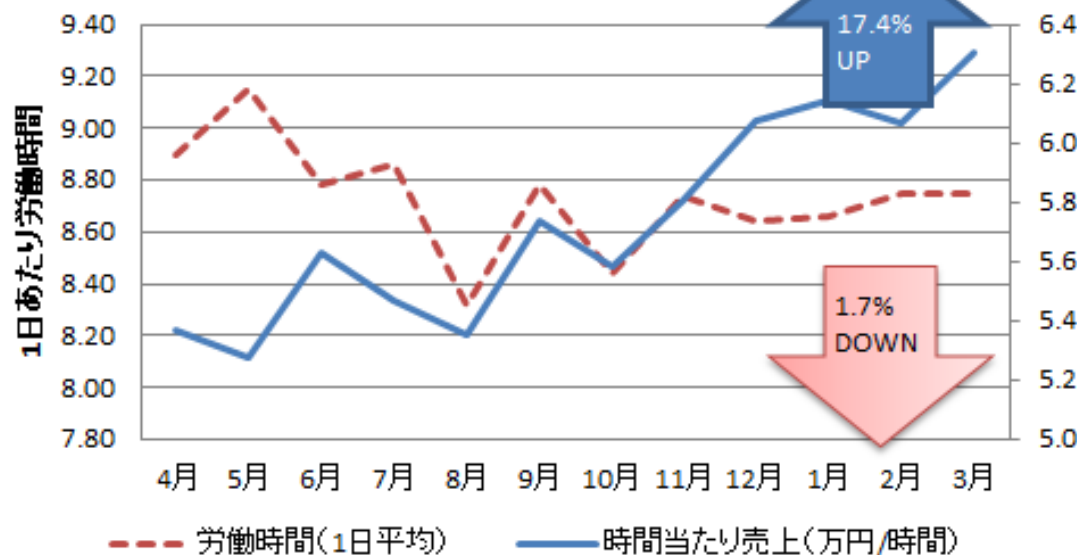
- ・進んだ取組を社内報で発信、ツールの共有、年に1度成果報告会にてナレッジの共通基盤化



成果①労働生産性 前年比 17%向上

- 労働時間を削減しても、前年度以上の成果（売上）

生産性推移(27期)



● 深夜労働・休日労働の減少

	総深夜労働 時間	年間累計 人数	総休日労働 時間	年間累計 人数
2012年度	17,046	4,970	12,525	1,336
2013年度	4,077	1,561	5,571	641

深夜労働時間
76%削減

休日労働時間
55%削減

- マーケット成長率が 6 %の中、リクルートスタッフィングは 12 %。

出典：労働者派遣事業統計調査、直近第三四半期

成果②女性管理職増加と出産増加の両立

●女性管理職比率 40%を達成

●女性従業員の出産数増加
1.8倍！！

RS従業員	出産人数 合計
24期(2010年度)	34
25期(2011年度)	32
26期(2012年度)	48
27期(2013年度)	37
28期(2014年度)	61



work life synergy

work life happiness



4歳の娘がいる私。
SWの取組がなかった頃は、毎日周囲の視線を感じながら、
コッソリ、ダッシュで退社 ⇒ 保育園へ
帰って家事して、毎日ココロも身体もグッタリ...



実売は前半で達成！後半は旅行に行きます♪

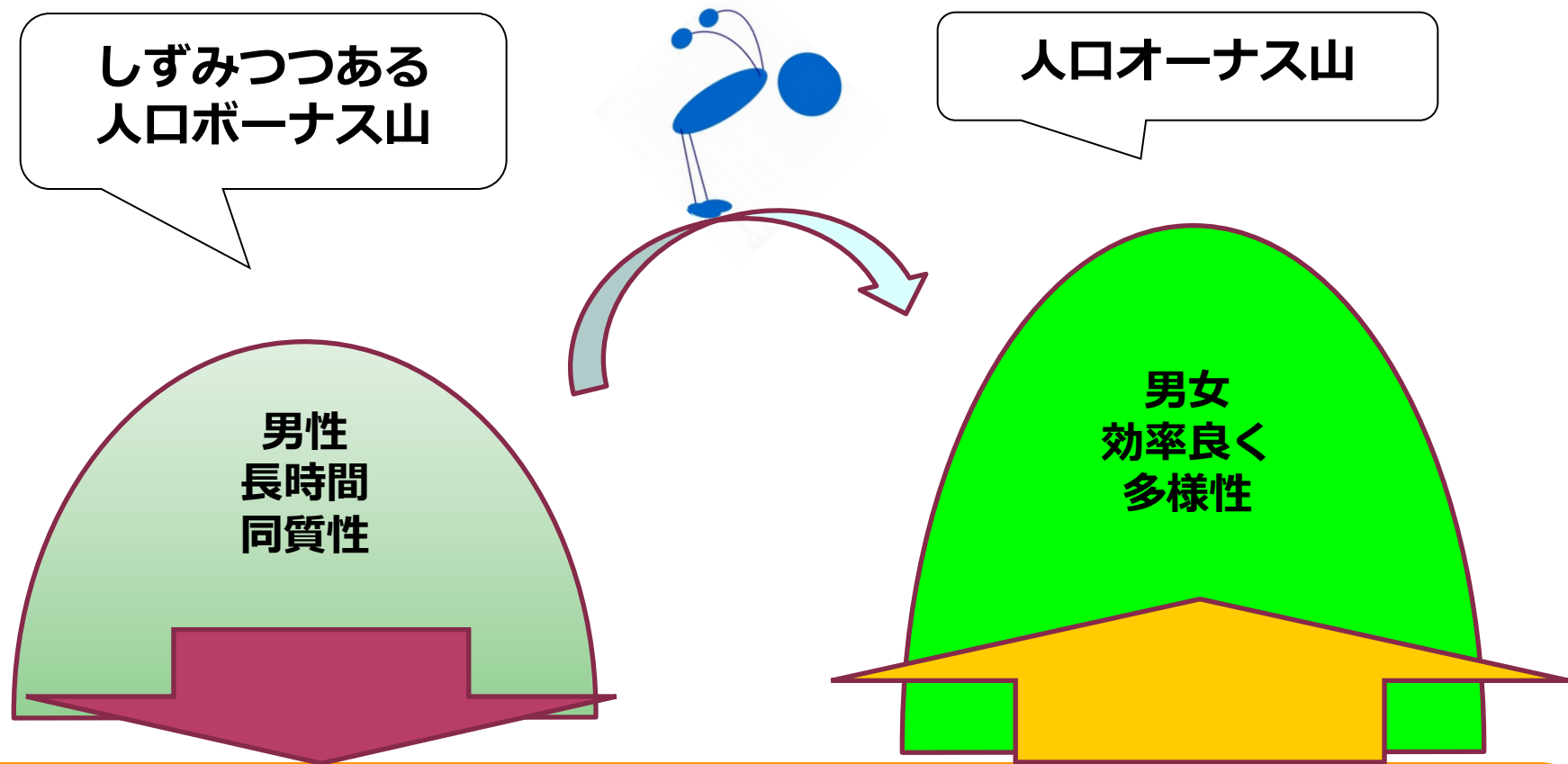
先月は Hawaii の別荘でゆっくりしてきました♪
去年V職あけたばかりの私は、これまでも1人スマートワーク状態で働いてきましたが、
会社として取組んでくれるおかげで、**帰り悪さ**なくなり気持ちラクに仕事ができるようになりました！

気持ちがラクになったら、前半で実売達成する月が殆ど♪ 気持ちよく働けるってスゴイ事ですねー！

肩身が狭く、こっそり帰っていたワーキングマザー。同僚男性の長時間労働が評価されなくなり、生産性で勝負できる土壌になったことで目標へのモチベーションが向上し目標達成！

女性管理職比率が上昇しながら、従業員の出産数まで増加している。

今、私たちにできること



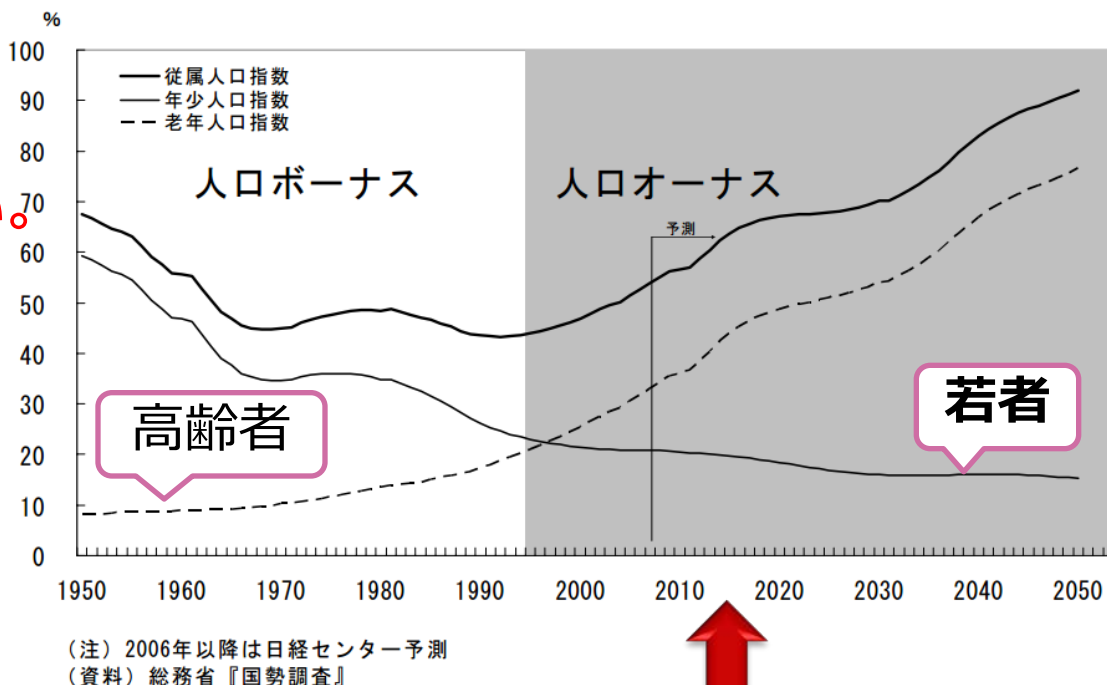
沈みゆく「人口ボーナス山」から隆起していく「人口オーナス山」へ。
飛び移ることが出来るか？ 沈む前に間に合うのか？
団塊ジュニア世代の女性の出産適齢期が終わるまで数年、団塊世代が70代に突入するのは2017年。それまでに育児・介護との両立できる労働市場に変革できるのかで、今後の日本の人口・競争力は大きく変わります。

ある社会が「多産多死」の社会から「少産少子」の社会に切り替わる際に人口構成比の**子供が減り、生産年齢の人口が多くなった状態**。

高齢者が少なく、労働力が豊富なため **社会保障費が嵩まず、経済発展しやすい**。
現在の中国・韓国・シンガポールやタイがそれにあたる。日本の1960年ごろから始まり、90年代半ばに終わった。中国はまもなく終わり、インドは2040年まで。

**一度人口ボーナスが
終わると、二度とこない。**

高度成長期が訪れると、医療や年金制度が充実するため、高齢化社会に。人口ボーナスが終わると、国民一人あたりのGDPはほぼ横ばいに。



60年代～90年代のアジアの奇跡のほとんどは人口ボーナス期で説明できる。
日本の人口ボーナス期は90年代に終わり、現在は人口オーナス期

人口オーナス期とは

人口構成の変化が経済にとってマイナスに作用する状態。

オーナス(onus)とは、「重荷、負担」という意味。

働く人よりも支えられる人が多くなる状況である。こうなると人件費の安さで世界中から受注して、爆発的な経済発展することは出来ない。

人口オーナスによって生じる問題としては、労働力人口の減少・働く世代が引退世代を支える**社会保障制度の維持が困難**になることなどが指摘されている。日本は主要国で最も少子高齢化の進行が早いスピードで進み、人口オーナス期入りした。

主な原因は以下の二つ。

- 待機児童ゼロに本気で取り組まなかったことで、
産んだ女性は復帰出来なかった（現在の労働力を減らすことになった）
- 長時間労働環境を改善しなかったことで、
仕事を続けたい女性が子どもを産むという選択を考えられなかった
（未来の労働力を増やせなかった）

しかし「人口オーナス期になったら経済は終わり」ではない。
人口ボーナス期の成長をもう一度！という政策は一切通用しないので
人口オーナス期に経済発展するルールへの変革が急務。

経済発展しやすいルールの違い

<人口ボーナス期に経済発展しやすい働き方>

- ・ **なるべく男性が働く**
 - ・ 重工業の比率が高いため（筋肉が多い方が適している業務が多い）
- ・ **なるべく長時間働く**
 - ・ 早く安く大量に作って勝つためには、時間＝成果に直結するから
- ・ **なるべく同じ条件の人を揃える**
 - ・ 均一な物を沢山提供することで市場ニーズを満たせるため。
また、労働力は余っているので、わかりやすい一定条件で足りるのを納得させやすい。
転勤や残業でふるい落として、残るために必死になることで忠誠心を高める手法が
経営者として有効。労働者は代えがきくので、立場は弱く、一律管理することが出来る

<人口オーナス期に経済発展しやすい働き方>

- ・ **なるべく男女ともに働く**
 - ・ 頭脳労働の比率が高い、かつ労働力は足りないので使える労働力はフルに活用する。
- ・ **なるべく短時間で働く**
 - ・ 時間当たりの費用が高騰する（日本人の時給は中国人の8倍インド人の9倍）ので、
体力に任せて働かせず、短時間で成果を出す癖を徹底的にトレーニングしないと利益が出ない。
男性も介護で時間制約。
共働きになるので会話時間が貴重。消費活動をさせるには家庭に時間を返すことがポイント
- ・ **なるべく違う条件の人をそろえる**
 - ・ 均一な物に飽きている市場なので、常に違う価値を短サイクルで提供する必要がある。
労働力は足りないので転勤や残業の可否で足りるをすると介護する男性も皆ふるい落とされる。
育児・介護・難病・障害などは、労働するうえでの障壁では無いという労働環境の整備が重要。

会社名	株式会社リクルートスタッフィング (RECRUIT STAFFING CO.,LTD.)	
事業内容	人材派遣事業、人材紹介事業、アウトソーシング事業	
登録スタッフ数	約90万人	(2015年4月現在)
設立	1987年6月	
資本金	9億3940万円	
代表者	代表取締役社長	長嶋 由紀子
従業員数	1896人	(2015年4月現在)
平均年齢	35歳	(2015年4月現在)
売上高	1503億	(2014年3月期)