

主張

急速な少子高齢化が進むわが国が、持続的な経済成長によって国民生活を維持・向上させるためには、付加価値の増大を軸とした生産性の向上が不可欠である。今日、政策課題となっている長時間労働の是正やダイバーシティの推進などの働き方改革も、効率化だけではなく、

企業文化や職場風土の变革を

イノベーションの促進や新たな価値創造につなげなければならない。しかし、わが国の労働生産性水準は、製造業で米国の約7割、サービス産業で約5割にとどまっている。こうした生産性の停滞要因の一つとして、ITや人材をはじめとする無形資産投資の減退が指摘される。

一方、米国の、世界を先導するITおよびバイオテクノロジー企業では、従来のジョブ概念を中心とした固定的な人材

マネジメントを、人材開発と企業業績の同時的かつ持続的な成長を目指すタレント中心の戦略的人材マネジメントに大きく進化させている。

IT企業のセールスフォース・ドットコム社は、多様なステークホルダーとの調和とコアバリューからなる独自の企業文化を浸透させるとともに、その文化と技術の融合による従業員エンゲージメント戦略に注力する。ITを活用した透明

イ&インクルージョン、フレキシブル勤務等に総合的に取り組み、着実な成果を上げている。

世界50カ国以上で意識調査を行っているグレート・プレイス・トゥ・ワークによると、「働きがいのある会社」は従業員の信頼とパフォーマンスの双方を高いレベルで両立している。つまり、米国のベストプラクティスを実現する企業は、人材投資と人材活用を積極的に行うことで従業員の成長とやる気を引き出し、従業員は経営を信頼して持続的に高いパフォーマンスを発揮しているのだ。

性と利便性の高い社内HRプラットフォームを構築・運用することを通じて、有能な人材の獲得・定着と高い従業員エンゲージメントを実現し、好業績につなげている。バイオベンチャーの先駆けとして40年以上の歴史をもつジェネンテック社は、人事部門のミッションを「ベストな仕事ができる働きがいある職場を創る」と再定義する。具体的には、企業文化とリーダーシップ開発、ダイバーシテ

今後、わが国企業が働き方改革を生産性向上に結実させていくためには、労働時間管理や雇用の多様化など働き方の制度改革だけでなく、従業員の信頼の基盤を再構築するとともに、意識的に企業文化や職場風土の变革を進めていかなければならない。