

大塚商会の販売最前線からお届けする
セールスノウハウマガジン

BP

business partner

Navigator

2019
Vol. 104

巻頭特集

中小企業が注力すべき 働き方改革法

第2特集

シスオペに学ぶ
ビジネスチャットの運用

巻頭インタビュー

ミュージシャン

モーリー・ロバートソン氏

大胆で自由な発想を持つことが
これからの日本を元気にする!

CAD情報

AutoCAD 2020 - AutoCAD including specialized toolsets
各業種に特化したツールセットで生産性向上を実現
サブスクリプションの特典も充実したAutoCAD 2020

CONTENTS

巻頭インタビュー

- 8 ミュージシャン
モーリー・ロバートソン氏
大胆で自由な発想を持つことが
これからの日本を元気にする!

ITソリューション

- 20 巻頭特集
中小企業が注力すべき
働き方改革法
- 56 第2特集
シスオペに学ぶ
ビジネスチャットの運用
- 52 モビリティビジネス Starter Book(スターターブック)
第8回 ~ 文教へのタブレット導入 編 ~
EdTechの進展に伴い文教需要が高まるタブレット端末
教育分野のデジタル化はパートナー様のビジネスを拡大
- 30 大塚商会のサブスクリプションビジネスサポート
Office 365のNASバックアップをやってみた!
- 74 CAD情報
AutoCAD 2020 - AutoCAD including specialized toolsets
各業種に特化したツールセットで生産性向上を実現
サブスクリプションの特典も充実したAutoCAD 2020

コラム

- 79 IT基礎技術の可能性



BP Navi Value

- 36 セミナーレポート
サポート終了待ったなし!
Azure 移行ベストプラクティスセミナー!
- 38 PC・周辺機器修理
PCのライフサイクルサポートについて
大塚商会BP事業部担当の大阪営業に聞く
- 40 パートナー様のビジネスに付加価値をプラス
One Stop & Value Added
- 42 「BPブラチナ」で売上げアップ!!
『BP PLATINUM』これから始める情報活用編
- 44 Web回線提供サービス
会話をする感覚で円滑なコミュニケーションを実現
働き方改革に即座に役立つビジネス版LINEが登場!
- 46 サプライビジネス
お客様先でオフィスサプライのご提案に最適なカタログ
お勧め商材を厳選した「快適ベストセクション」を紹介

製品情報

- 14 New Products
- 69 ソフトウェアカタログ
- 76 メーカーズボイス シャープ株式会社
- 81 BP Navigator Back Number/AD Index

第50回

ニッポンの
BP TOP INTERVIEW

元気人

各界の最前線で活躍する
オピニオンリーダーに
IT業界復活のヒントを聞く

ミュージシャン
モーリー・ロバートソン氏

大胆で自由な発想を持つことが これからの日本を元気にする!

英語と日本語を巧みに使いこなし、テレビ番組などで国際情勢に関する切れ味鋭いコメントにも定評があるモーリー・ロバートソンさん。ご自身の肩書について尋ねたところ「ミュージシャン」であるとの返答を得た。企業や団体などからの講演依頼も多く、世界と日本の現状に関するセミナーを行っている。満員となった会場では、「日本のよさをもっと引き出し、元気にしたい」と熱く語っているモーリーさん。あらためて、そのためには何が必要なのかについて聞いた。

なぜ米国では貧富格差が拡大したのか

BP: モーリーさんは、ミュージシャンとして活動する傍ら、DJやパーソナリティー、ジャーナリストなど、幅広い肩書でご活動されています。講演依頼も非常に多いとかがっていますが。

モーリー・ロバートソン氏(以下、ロバートソン氏): おかげさまで昨年(2018年)は、それまで以上にいろいろな場所に行って講演をさせていただきました。商工会議所や信用金庫などからのご依頼で話をすることが多かったですね。

テーマは「国際情勢と日本」に関するものが中心です。世界で起こっている変化が、日本にどのような影響を及ぼ

しているのかということ、自分なりの視点で話しています。

BP: 今年2月に開催された大塚商会の『実践ソリューションフェア2019』でも、「これだけは言っておきたい! 世界の中の日本の現状」というテーマで、国際ジャーナリストの視点からの興味深いお話を聞かせていただきました。フェアの感想はいかがでしたか?

ロバートソン氏: 300名以上もの大勢のお客様が集まってくださったことにびっくりしました。たくさんお客様の前で話をすることはめったにありませんから。でも、話を始めると流れを作っていくことに集中するので、全く緊張はしませんでした。

BP: おかげさまで満員盛況でした。入り

きれなかったお客様がサテライト会場で、大型スクリーンに映し出されたモーリーさんの姿を見ながら講演を聴いていたようです。残念ながら会場にお越しになれなかったお客様のために、お話になった内容をもう一度聞かせていただけますか?

ロバートソン氏: 「世界の中の日本の現状」を知ってもらうために、まず理解していただきたいのは米国の状況です。

ご存じのように、米国ではいま、1%のスーパーリッチな人々と、99%の貧しい人々との貧富格差が年を追うごとに広がっています。

かつては、米国にも厚みのある中間層が存在していたのですが、その富が一部の富裕層や巨大企業に吸い上げ

日本を元気にするためには、思い切った行動を取ってほしい。 そんな心のスイッチを入れることが、僕の使命だと思っている。

られることによって、富める人はますます豊かになり、貧しい人はどんどん貧しくなるという二極化現象が30年以上も続いているのです。

二極化をもたらした引き金のひとつとなったのは、実は日本の存在です。

1960年代から70年代にかけての米国では、いまの日本と同じように国民の所得はかなり平準化していました。

なぜなら、お金をもうけた人はより多くの税金を納め、その分を社会保障費として貧しい人に還元するという「所得の再分配」が機能していたからです。

ところが、1980年代に入ると、日本による自動車や家電などの対米輸出がますます盛んになり、米国の製造業は次第に弱体化します。

その結果、1980年代の米国経済は、成長が止まってしまっているのに、インフレがどんどん進行するというスタグフレーションの状況に陥るのです。

BP: 日本ではバブル景気が盛り上がり始め、“ジャパン・アズ・ナンバーワン”と言われていた時代ですね。

ロバートソン氏: これを何とかしようと大胆な改革を打ち出したのが、1981年に米大統領に就任したロナルド・レーガン氏でした。

レーガン氏は、それまでの所得再分配政策を根底から見直し、富裕層や巨大企業を優遇する税制に改めることで、世界で戦っていける企業を育て、米国経済をよみがえらせようとしたわけですね。

その後の度重なる減税によって、巨大企業はますます大きくなり、富める人はどんどん豊かになっていくという構図が出来上がりました。

結果的に、この“お金持ち政策”によって米国は経済戦争を勝ち抜き、旧ソ連との冷戦にも勝利して世界唯一の超大国となったわけです。

しかし、対照的に苦しい思いをするようになったのは中間層の人々です。

社会保障が手薄になったことで、中間層の人々は満足な公共サービスを受けられなくなります。例えば米国の公立学校は、予算がないので清掃員すら雇えず、先生たちが自分で掃除をしています。満足に運営できない公立学校では、傷害事件なども後を絶たない



ので、お金持ちは子どもたちを私立学校に通わせるようになり、教育における格差もどんどん広がりました。

公立学校には、次の世代の教育に必要な図書館すら満足にありません。

99%の貧しい人たちは、満足な収入を得られないだけでなく、子どもたちの輝かしい未来まで一部のスーパーリッチに奪われてしまっているわけです。

米国が衰退するなかで 日本が生き延びる道は？

BP: 日本でも格差が深刻な問題となっていますが、米国ではこの30年間余りの間に、よりドラスチックに貧富格差が拡大したわけですね。

ロバートソン氏: そうした状況の中で登

場したのがトランプ大統領でした。

トランプ氏は、スーパーリッチたちに富を奪われ、苦しい思いをしている貧しい人々、かつての「古きよき米国」を知っている中間層の人々に「Make America Great Again」(米国を再び偉大にしよう)と呼び掛けることによって、大統領選に勝利しました。「貧すれば鈍する」という言葉があるように、貧しさや不公平さに憤り、切羽詰まっている有権者は、声の大きな人に投票しがちです。

その結果、トランプ氏のような既存の仕組みをぶっ壊せ」と声高に訴える独裁者のような人物が大統領に選ばれ、民主主義がどんどん失われていってしまうのです。

民主主義が弱体化する一方で、急速なグローバル化とともに米国の雇用は

どんどん海外に流出しています。

特に中国への雇用流出が著しい。中国にはうるさい労働組合がありませんし、表現の自由が制限されているので、労働者があまり文句を言いませんからね。今後はインドへの雇用流出も加速することでしょう。

これによって、世界における米国の地位や経済力がどんどん衰退していくことは間違いないと見ています。

BP: そうした状況の中で、日本が今後生き延びていくためには、どうすればいいのでしょうか？

ロバートソン氏: 少なくとも、いままでのような米国頼みではいられないでしょうね。共倒れになってしまいますから。

日本が生き延びていくためには、いまのままの低成長経済に甘んじるか、より大きな成長を目指すかという二つの選択肢があります。

わたしは、より大きな成長を実現して富を生み出し、分け前を増やし、それを社会全体に行き渡らせて中間層がハッピーになれるような国にするのが望ましいのではないかと思います。

一方で、「日本は低成長から脱却できない」という悲観的な見方をする政治家の中には、限られた富を、さらに細かく切り刻んで分配することを考えている人もいます。これは日本経済の衰退を受け入れるということで、文字通り「じり貧」の発想ですね。

日本人はやりくり上手なので、限られたものを、できるだけ長持ちするように分け合うのは得意とするところですが、乏しい資源や資産は、いつかはなくなってしまうです。

やりくり術に磨きを掛けて生き延びるのか、思い切ったことをやって富を増やすのか。そのどちらを選ぶのかというこ

とが、いまの日本に突き付けられた大きな課題だと思います。

日本人を目覚めさせる 心のスイッチを押したい

BP: 人口減少によって日本の潜在成長力が失われていくなか、富を大きく増やすためには、相当思い切った発想の転換が必要だと思いますが。

ロバートソン氏: 例えば、外国人材や外国資本、女性人材などをもっと積極的に受け入れられるかどうかということが大きな分かれ道となりそうですね。

外国人が増えると治安が悪くなる、英語を勉強しなければ仕事ができなくなる、といったことが障害となって外国人材の受け入れが滞るようでは、大きな成長は望めないと思います。

逆に、日本人にはない発想や行動力を持った外国人材を積極的に受け入れることで、日本経済を停滞に陥らせている原因を打破することが求められているのではないのでしょうか。

ちょっと皮肉な言い方をすると、僕自身にとっては、いまのままの日本のほうが、個人として成功するためにはありがたいと思っています。なぜなら、僕は英語も日本語もネイティブに喋(しゃべ)れるという、普通の日本人にはない特殊なスキルを持っていますからね。

その分、日本にいれば、ほかの人たちよりも国際ビジネスにおけるチャンスは広がりますし、マスコミへの露出機会もどんどん増えていくでしょう。

日本に居ながらグローバルに活躍する僕が『子どもを国際人に育てる英語術』という本を書いたら、100万部は売れると思います(笑)。

でも、僕はこれまでの人生でせっかく

身につけた経験やスキルを、もっと日本に貢献することにささげたい。

いままでのやり方や考え方に縛られず、思い切ったことが自由にできる日本になってほしいと心から願っています。僕は、それをお手伝いする存在であり続けたいのです。

いまの日本人は忘れているのかもしれませんが、昔の日本人はもっと自由で、多少やんちゃなことをしてでも、自分のやりたいことを自由にやろうとする民族でした。

なぜなら日本の歴史は、いまの平和な時代よりも、激動の時代のほうが圧倒的に長かったからです。

平和な時代が訪れたことで、それを維持しようとする規制や慣習が増え、大胆な発想や行動をよしとしない風潮が強まってしまったのが、いまの日本が抱える大きな課題です。

もっと大胆に発想して、思い切った行動を取ってほしい。そんな心のスイッチを入れることが、僕に与えられた使命だと思っています。

そのついでに、僕ももうけることができれば最高ですけどね(笑)。

BP: 最後に本誌読者にメッセージをお願いします。

ロバートソン氏: 講演活動で日本全国を回ると、話で聞いている以上に、地方経済の疲弊や人口減少が深刻化していることを実感します。

しかし、人口が減っている分、むしろ地方においては自然の力がどんどん強くなっているように感じます。

例えば、北陸新幹線を使うと東京から長野や富山などに2時間前後で行けますが、たった2時間移動しただけで、東京では味わえないような大自然に触れることができるのです。

忙しい都会の生活から抜け出して自然と触れ合うと、「自分は何のために働いているのか」ということを見つめ直すことができるはずです。

たまには仕事の手を休めて、そうした時間を作ってみてはどうでしょうか。

特別な時間の中で、あらためて自分が生きること、働くことの目的や価値観を見つめ直してみてください。

はっきりとした目的を持って生きている人は、その目的を果たす成功率が高くなるものです。BP

ミュージシャン
モーリー・
ロバートソン氏
Morley Robertson



© Profile

1963年ニューヨーク生まれの広島市育ち。日米双方の教育を受け、1981年に東京大学とハーバード大学に同時合格する。日本語で受験したアメリカ人としては、おそらく初めての合格者。東大、ハーバード大学に加え、MIT、スタンフォード大学、UCバークレー、プリンストン大学、エール大学にも同時合格。東京大学を1学期で退学し、ハーバード大学に入学。電子音楽とアニメーションを専攻。アナログ・シンセサイザーの世界的な権威に師事。1988年にハーバード大学を卒業。国際ジャーナリスト、ミュージシャン、コメンテーター、DJといった多岐な分野で活躍。日本テレビ「スッカリ」等の番組にレギュラー出演するなど、各種メディアでも活躍中。

巻頭特集

中小企業が注力すべき 働き方改革法



2019年4月、いよいよ働き方改革法が施行された。最も大きな課題になる残業時間の罰則付き上限規制については、大企業は今春、中小企業は2020年4月に施行されることになります。そこで現状の働き方改革法のポイントを整理した上で、中堅・中小企業が注力すべきことについて、社会労務士の意見を聞きながら、勤怠管理、残業抑制などの関連ソリューション提案の構築について考えてみたい。



関連法の目的を正しく理解し 明日につながる提案を図りたい

罰則付き時間外労働の上限規制で注目される働き方改革関連法だが、法令順守という観点のみで対応を進めるのはあまり賢明ではない。国や自治体による助成金・補助金を活用しながら、この機会をエンドユーザー様の課題改善に役立てていきたい。

就業状況可視化だけではない 働き方改革の商機

この春、「長時間労働の是正」「正規・非正規の格差解消」「多様で柔軟な働き方の実現」を旗印にする働き方改革関連法の施行が開始された。中でも特に注目される1947年の労働基準法制定後初のことになる「罰則付き時間外労働の上限規制」は、大企業への適用(2019年4月～)、中小企業への適用(2020年4月～)の順に適用が開始される。

それもあってか、特に中小企業では働き方改革の理解が不十分であることも多いようだ。2018年10～12月に日本商工会所が中小企業を対象に行った

調査では、時間外労働の上限規制の「名称・内容共に知っている」と回答した企業は約6割にすぎなかった。だがその猶予期間は1年を切っている上、同じように罰則が適用される「年次有給休暇の確実な取得」は既に中小企業にも適用されている。まだ対策を行っていない場合、一刻も早く、その検討をスタートすることが求められる。

働き方改革への取り組みで大切になるのが、目的を正しく理解し、労働環境の改善に取り組むことが企業の競争力強化にもつながるという観点だ。関連法制定の過程では、経済協力開発機構(OECD)加盟36カ国中20位(2018年)という日本の労働生産性の低さがたびたび指摘されてきた。集計方法が

異なるデータに基づく順位付けにそれほど大きな意味はないという見方もあるが、それが日本企業の課題の一面を表していることは否定できない。

長時間労働の是正と売上維持を両立するには、IT活用を含む業務効率化が不可欠だ。見方を変えれば、働き方改革は企業が直面する課題を発見し、改善する絶好の機会でもある。だが残念なことに働き方改革の取り組みは、改革の本質に向き合うことなく残業の抑制に終始することも少なくない。それに伴い、「時短ハラスメント」という新たな流行語まで生まれようとしているのが現状だ。働き方改革提案は、就業状況の可視化などの法対応にとどまらず、より広い視野で行うことが大切だ。

● 関連法のポイントと施行スケジュール

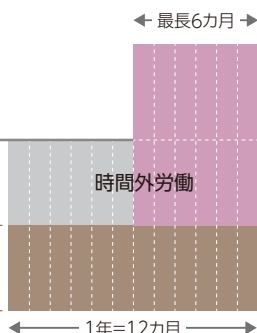
必ず対応	時間外労働の上限規制	労使の合意に基づく時間外労働に初めて上限が定められた	大企業：2019年4月～ 中小企業：2020年4月～
	労働時間の客観的把握	タイムカード、PCログイン記録など客観的記録に基づき労働時間を把握	2019年4月～
	年次有給休暇の確実な取得	年5日間の有給休暇を時期を指定して確実に取得させる	2019年4月～
	正規・非正規の待遇差解消	同一労働同一賃金の考えの基、不合理な待遇差を解消する規定を整備	大企業：2020年4月～ 中小企業：2021年4月～
	割増賃金率の中小企業猶予の廃止	月の残業時間が60時間を超えた場合、割増賃金の割増率を50%以上にする	大企業：適用済み 中小企業：2023年4月～
制度導入を検討	フレックスタイム制の拡充	これまで1カ月ごとに必要だった勤務実績の清算を最長3カ月に延長	2019年4月～
	高度プロフェッショナル制度の創設	指定された業務で、一定以上の年収がある従業員を労働時間規制の対象から除外	2019年4月～
	勤務間インターバル制度の普及促進	前日の終業から翌日の始業の間に一定の時間を確保する	2019年4月～

● 上限規制の考え方

【従来】

原則的限度時間
・1カ月45時間
・1年360時間

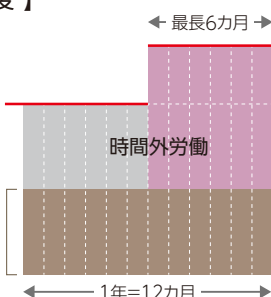
法定労働時間
・1日8時間
・1週40時間



【関連法施行後】

罰則付き上限規制
・月45時間
・年360時間

法定労働時間
・1日8時間
・1週40時間



罰則付き上限規制
(特別条項に基づく例外)

- ・1カ月100時間
- ・複数月平均80時間
- ・1年720時間

罰則付き上限規制で 残業の削減が急務に

まずは、関連法成立の経緯について簡単に振り返っておこう。その背景には、少子高齢化に伴う働き手不足という日本社会が今後直面する課題がある。高齢化の推移からは、2020年代半ばには労働力人口の急速な減少が始まると予測されるだけに企業にとっても大きな課題だ。長時間労働の是正や多様な働き方の実現という課題の背後には、育児・介護と仕事の両立などによる働き手の確保という大きな狙いがある。

では、関連法の施行により何が変わり、どのような取り組みが求められるのか。関連法は確実な対応が求められる項目と、新制度の導入促進や企業の努力目標を示す項目に分けられる。

前者の代表が、罰則付き時間外労働の上限規制だ。労働基準法ではこれまで、1日8時間、週40時間の法定労働時間にプラスして月45時間、年360時間を上限とした残業時間を「原則的限度時間」として認めてきたが、法的な拘束力を持たないものだった。さらに三六協定による労使の合意があれば、年6カ月を超えない範囲で限度時間を超えることも可能で、その場合の上限は設定されず、まさに青天井の状態が続いていた。

月45時間、年360時間を原則的限度時間とし、労使の合意に基づき、年6カ月を超えない範囲で限度範囲を超えることができることは関連法も同じだ。だが原則的限度時間が法的根拠を持つようになると共に、これまで青天井だった労使合意に基づく残業時間に法律による上限が設けられた点が大きな違いになる。具体的には、年720時間、単月100時間、複数月平均80時間がその上限になり、違反した場合、労務管理責任者に対し6カ月以下の懲役、30万円以下の罰金という罰則が適用される。なお自動車運転や建設業、医師など一部業務については、適用が当面の間猶予・除外される。

過労死の社会問題化を受け、違反企業の摘発は今後積極的に行われると見られるだけに、時間外労働の上限規制には最優先の対応が求められる。そこで大切になるのが、生産性向上という観点だ。月100時間の残業が常態化しているような場合、業務フローや属人化した業務の見直しを進めると共に、IT導入や業務量の抑制をトップが判断していくが必要になるだろう。

社を挙げた時間外労働抑制の取り組みが“隠れ残業”につながるようでは意味がない。関連法には、客観的方法による労働時間把握の義務化も盛り込まれた。従業員の自己申告のみによる勤

怠管理を行っているような場合はその対策も急務だ。具体的には、タイムカードのほか、ICカードによる入退室管理、PCログ管理などの客観的データに基づく勤怠管理が求められる。

10日以上有給休暇が付与される従業員を対象に、年5日の取得が義務付けられたことも関連法のポイントの一つだ。従業員の申し出による取得がない場合、企業は従業員の要望を聞いた上で、時季を指定し、有給休暇を与えることが必要になる。有給取得の義務化は大企業・中小企業を問わず2019年4月に施行され、違反した場合、時間外労働の上限と同様の罰則が適用される。

正規・非正規などの雇用形態を問わず、公正な待遇が求められる点も関連法の重要な課題の一つだ。施行される2020年4月(大企業)、2021年4月(中小企業)以降は、同一労働同一賃金という考え方のもと、不合理な待遇差を解消するための規定整備が求められると共に、非正規従業員の待遇差がある場合、その内容・理由の説明が義務化される。これは多くの企業にとり、今後の課題になるはずだ。また多少先の話になるが、2023年4月に月60時間超の時間外労働への割増賃金率(50%)適用の中小企業への猶予が廃止されることもポイントの一つだ。

● IT導入に利用できる主な補助金・助成金

時間外労働等改善助成金	厚生労働省	中小企業による生産性を高めることによる労働時間短縮の取り組みを助成	▶ 補助率：最大3/4 上限額：200万円
業務改善助成金	厚生労働省	事業所内最低賃金の引上げを目的に生産性向上を支援	▶ 補助率：最大3/4 上限額：100万円
IT導入補助金	経済産業省監督	生産性向上に資するITツールの導入を支援	▶ 補助率：1/2 上限額：450万円
TOKYO働き方改革宣言企業	東京都	長時間労働の是正に向けた取り組みを進める企業を支援	▶ 上限額：110万円
テレワーク活用・働く女性応援助成金	東京都	女性の採用・職域拡大を目的とした設備等の整備や、働き方改革の推進に向けたテレワーク環境の整備を支援	▶ 助成率：1/2 上限額：250万円（2018年度）

働き方改革に関連する補助金にも注目したい

次に関連法により導入可能になった新制度について見ていきたい。その一つがフレックス制の見直しだ。従業員自身が始業・終業時間を選ぶフレックスタイム制はこれまで1カ月をめぐに清算を行い、法定労働時間である週40時間を超えた場合はその都度、割増賃金を支払い、満たさない場合は欠勤として処理する必要があった。4月からは清算期間が最大3カ月に延長され、月をまたぐ、より柔軟な運用が可能になった。また、清算期間の延長に伴う過重労働の特定期間への集中を防ぐ目的で、清算期間を1カ月以上に設定する場合、単月の労働時間が週50時間以内に収まることが求められるようになった。

また、特定された高度な専門的業務

について、労働時間に関する規定が適用されない雇用が可能になった。新たに創設された高度プロフェッショナル制度は、現在、金融商品の開発・ディーリング業務、アナリスト業務、コンサルタント業務、研究開発業務に従事し、年収1075万円以上という条件に合致する場合のみ適用される。

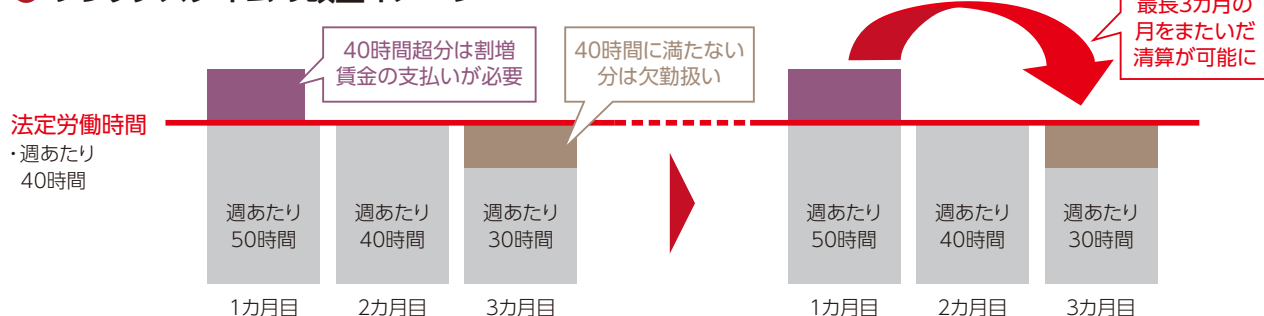
さらに前日の終業時刻から翌日の始業時間の間に一定時間の休息を確保する勤務間インターバル制度導入が事業者の努力目標として規定された。従業員の十分な生活時間や睡眠時間の確保を目的とした同制度は国内でも大企業を中心に導入が進み、8～11時間のインターバルを設定することが一般的であるようだ。

長時間労働の改善に向けた取り組みに補助金や助成金が利用できる点にも注目したい。中小企業を対象にし

た厚生労働省の時間外労働改善助成金の場合、「時間外労働上限設定コース」「勤務間インターバル導入コース」「職場意識改善コース」「団体推進コース」「テレワークコース」の5コースが用意され、研修やコンサルティング、労務管理用システムやテレワーク関連機器の活用・導入に際し、導入コストの3/4、一企業あたり上限200万円が助成される。

同様の取り組みは経済産業省や各自治体でも行われ、経産省のIT導入補助金の場合、生産性向上に資する多様なIT導入に450万円を上限とする補助金を受けることが可能だ。東京都の場合、TOKYO働き方改革宣言企業、テレワーク活用働く女性応援助成金が利用できる。その他の自治体の取り組みは、事業所が所在する自治体や商工会議所のサイトで確認できる。

● フレックスタイムの改正イメージ





まず注目したいのが人事労務の効率化 さらに企業全体の効率化にも目を向けたい

働き方改革への対応の遅れが目立つ中小企業も少なくない。こうした中、Slerは中小企業の取り組みをどのようにサポートしていくべきなのか。IT商材を軸にした提案のポイントを社会保険労務士の北條 孝枝氏にうかがった。

負荷が増える人事総務部門は ITによる業務効率化が不可欠

時間外労働の上限規制の適用まで1年を切った今、中小企業の経営層は働き方改革関連法をどう受け止めているのか。全国の4,000名の社会保険労務士をネットワークでつなぎ、大手ITベンダーの人事給与システムの開発にも協力する株式会社ブレインコンサルティングオフィスに所属する社会保険労務士である北條 孝枝氏は直近の状況をこう説明する。

「多くの企業にとり、働き方改革に向けてやるべきことが山積しているのが実情ですが、その自覚がない企業も少なくありません。例えば派遣業の場合、派遣先が大企業であれば今春から時間外労働の上限規制が適用されるのですが、対応できていない

ケースも少なくないようです」

特に懸念されるのが、2年後(大企業は1年後)に適用が始まる正規・非正規の待遇差解消という課題への対応の遅れだ。その対応には、正規・非正規を問わない賞与査定の実現や慶弔休暇の付与などに関する新たなルール整備が求められる。さらにそれに伴う人件費の増大への対策も大きな課題になる。契約社員やパート・アルバイト社員を雇用する企業にとり、時間外労働の上限規制への対応以上のマンパワーが必要になることは間違いない。こうした中、まず注目したいのが、ITによる人事総務部門の業務省力化だ。

「正規・非正規の待遇差解消は、各社の実情に応じて、人が知恵を絞るほかないテーマです。一方、長時間労働の是正などの取り組みはITによる省

力化も可能です。同一労働同一賃金というより大きな課題に取り組む上でも、人事総務部門の業務省力化は大きな意味を持ちます。働き方改革のスムーズな実現のため、Slerの皆様にはIT商材の提案を積極的に行っていただきたいと思います」

そのキーワードとして挙げられるのは業務工数の削減という観点だ。例えば、結婚により姓が変わる場合、人事、勤怠、給与システムの登録情報の変更が必要になる。システム間連携による多重入力の排除はその効率化に貢献する。

関連法への対応の効率化も重要な観点になる。労働時間の客観的方法による把握が義務化されたことで、入退室やPCログイン記録と連携した勤怠管理の仕組みを新たに導入する企業も多い。そのデータに基づきアラートを自動配信することで、マンパワーに頼ることなく、時間外労働の上限を前提にした残業抑制を図ることが可能になる。

年次有給休暇の取得義務化についても同じことが言える。働き方改革関連法では、有給休暇が年10日以上付与された従業員に対し、5日以上の消化が義務化された。本人の申し出がない場合、会社側が時季を指定し取得させる必要があるが、マンパワーで対応しようとした場合、その管理が煩

● 働き方改革関連法における中小企業の定義

業種	出資金の額または出資の総額		常時使用する従業員数
小売業	5000万円以下	または	50人以下
サービス業	5000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他	3億円以下		300人以下

雑になることは間違いない。有給休暇の消化状況を把握する仕組みも有意な提案になるはずだ。

労働力人口減少への対応が避けて通れない課題に

長時間労働の是正が現場の管理職の裁量に委ねられるケースは少ない。こうした働き方の弊害とも言える問題に対しては、労働力人口の減少を視野に入れた提案が効果的だ。

「2015年を基準にすると、15～65歳の生産年齢人口は2025年に8%減少し、2030年には12%減少すると見込まれています。このスピードで従業員数が減少した場合、現在の仕事が回しきれなくなるか、という視点は経営を考える上でも大きな課題です。その対策にはITによる生産性向上が避けて通れないはずですよ」

IT導入は、短期的には現場の負荷増大につながる。改革には従業員の理解が不可欠だ。その際に注目したいのが、改革は従業員がフォローしあえる環境の整備にもつながるという観点である。

「近年、介護離職後の再就職が社会問題化しつつあります。育児と違って介護は10年以上続くことも多いた

め、一度介護離職してしまうと、再就職が困難になることが珍しくないのです。いつ自分が介護の担い手になるか分からないだけに、情報を共有し、互いの仕事をフォローしあうことで仕事と介護が両立できる環境を構築することは誰にとってもメリットがあるはずです。顧問先の経営層には、こうした観点で従業員の理解を得るようにアドバイスしています」

管理部門の人的リソースの制約もあり、大企業と比べ、中小企業の働き方改革の取り組みはより難しくなると見る向きも多い。しかし北條氏はトップダウンと従業員の意識改革によるボトムアップを組み合わせることで、むしろ中小企業の方が改革は容易であると指摘する。

「働き方改革は単なる法律対応ではなく、働く場をよりよいものにする取り組みです。従業員の方々には、自分なりの工夫や改革の要望を発信することで、この機会をよりよい職場づくりに



株式会社ブレインコンサルティングオフィス
企画開発部 営業企画・コンサルティング担当
社会保険労務士
メンタルヘルス法務主任者
北條 孝枝氏

つなげていただきたいと考えています。Sierの皆様にはツール単体ではなく、エンドユーザー様も自分もハッピーになれる提案をトータルな視点で行っていただきたいと思います。働き方改革をぜひ新たなビジネスチャンスとして活用いただきたいと思いますね」BP

● 働き方改革関連法における中小企業への提案ポイント

人事・総務部門への提案	人事・総務業務の効率化	・システム間連携による多重入力の排除
	働き方改革関連法対応の省力化	・勤怠管理情報を活用したアラートの運用 ・有給休暇管理のシステム化
全社的な提案	業務の省力化	・業務の全面的な見直し ・現場レベルの提案の活用 ・属人化した業務の解消

| 第 | 2 | 特 | 集 |

シスオペに学ぶ ビジネスチャットの運用

メールシステムのみでビジネスの情報伝達をまかなうことに限界がきている。毎朝、PCに送られてくる膨大な量のメール。すべてを処理することはもはや不可能であり、優先順位の高い情報が処理されるため、重要な案件の処理漏れといった事故も起きやすい。また情報共有すべきデータのサイズは、年々大きくなり、メールでは送れないといったことも珍しくない。ランサムウェアの攻撃もメールを入り口として行われている。数年前、この状況を予見したある企業では、メールの使用を全面禁止した事例すらある。これらの問題を解決するソリューションがビジネスチャットなのだが、実際の運用には、別の問題が起こっている。



ビジネスチャットは なぜうまくいかないのか？

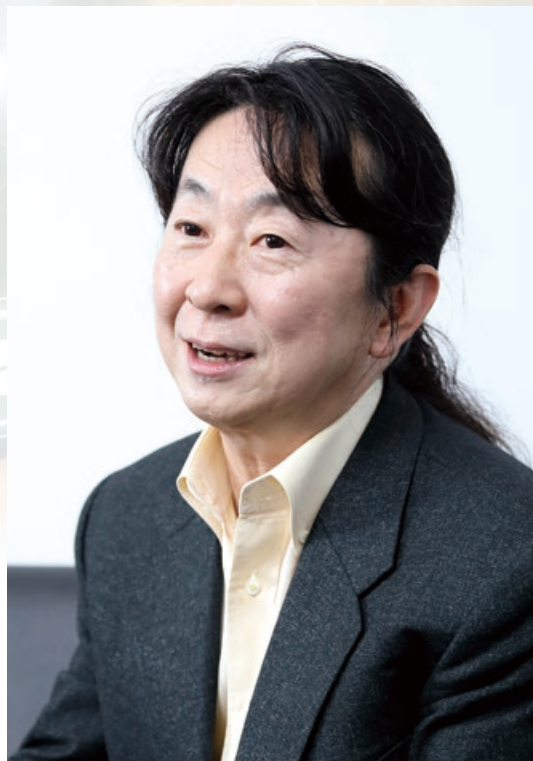
生産性向上や社内リソースの発掘、活用を目的に、新たなコミュニケーションツールに目を向ける企業が増えている。Office 365が提供するTeamsなどのビジネスチャットとファイル共有を基盤にしたツールは、使い方次第で、社内の情報共有を飛躍的に改善することが可能だ。だが実際には、導入したものの活用が進まない、期待した成果が得られないという悩みを持つエンドユーザー様も少なくない。

実際に使ってみると分かる通り、メールと比べ、アカウント認証を前提にしたセキュアな環境の中で自由に情報交換できるビジネスチャットの有意性は明らかだ。ではなぜ、期待した効果が得られないと考える企業が少なくないのか。グラフィ株式会社 代表取締役の吉村 伸氏は、「その背景には、

サイバー空間と企業組織の仕組みの本質的な違いがあります」と指摘する。

ここでまず吉村氏の経歴を簡単に振り返っておこう。日本におけるインターネットの実質的な起源とされる学術情報ネットワークJUNETに早くから関わり、インターネットイニシアティブ(IIJ)設立メンバーでもある吉村氏は、実業家・インターネット技術者としてその名を知る人も多い。一方で、インターネット普及以前には、ニフティサーブが提供するパソコン通信サービスで、UNIXをテーマにした人気フォーラムのSYSOP(シスオペ)を務めていたという経歴を持つ。

パソコン通信とインターネットの最大の違いは、前者がアカウント認証を



吉村 伸氏

グラフィ株式会社代表取締役日本のインターネットのルーツとされるJUNET構築やインターネットイニシアティブ(IIJ)創業に参画。その後もインターネットを核に新たな取り組みを続ける実業家・インターネット技術者。

前提としたクローズドのネットワークだったという点にある。無責任な発言が抑制される環境は、時に生産性のある議論を生むユニークなコミュニティを生んだ。そこに、ビジネスチャットというクローズドなツール活用のヒントがあるのではないだろうか。

「確かに、PCがスマホに変わり、画像、動画が簡単に共有できるようになるなど道具立ては変わりましたが、パソコン通信にせよビジネスチャットにせよ、サイバーなコミュニケーション空間の本質に違いはありません。ただし、そこから見えてくるのは、企業におけるその運用の難しさです。分かりやすい例を一つ挙げましょう。自分が管理者をしていたフォーラムの参加者にリアルの方でお会いする機会実はは少なくないのですが、そのとき

パソコン通信とは？

インターネットが普及する以前、PCを入り口にした新たなコミュニケーション空間として生まれたのがパソコン通信だ。サービス提供者が開設したアクセスポイントに電話回線で接続するのがその基本的な仕組み。インターネットと違い、アカウント認証を前提としたクローズドなネットワークであったこともその特色の一つだ。国内を代表するパソコン通信サービスを提供していたニフティサーブの場合、テーマごとにフォーラムと名付けられた1000を超えるバーチャルなコミュニケーション空間が用意されていた。フォーラムの議論をリードしたのが、SYSOPと呼ばれる管理者だった。



にまず驚かれるのは私の年齢なんです。当時私は30代でしたが、どうやらフォーラム参加者は私より10歳、20歳上の方が大部分だったようです。社会通念上は、グループの中心人物は年長者と決まっています。ですからそのギャップにまず驚くわけですね。ここからも分かる通り、サイバー空間は、年齢も性別も肩書もない場です。しかし当然ながら会社組織はそうではありません。ツールを本場で活用しようと思うなら、これまでの企業の仕組みを捨てるぐらいの覚悟が必要だと私は思いますよ」

ビジネスチャット導入を検討したある会社の場合、『そんなことしたら、平社員が社長にタメ口で話し掛けられるようになりますよ』という一言で採用が見送られたという、笑うに笑えない話も

ある。あらためて考えてみると、サイバー空間と企業文化のギャップは決して小さくなさそうだ。

定例会議が残る限り サイバー空間は機能しない

サイバー空間を企業活動に取り入れる上での具体的な問題点として、吉村氏がまず指摘するのは部署間の垣根の存在だ。

「オペレーション部門を持つ企業の場合、どこに何名配置するかという労務管理が不可欠ですから、縦割り型の組織が必要になることは分かります。しかし、ホワイトカラーの職場で部署の垣根が厳然と存在するのなら、そこにあるのは上長の保身に過ぎません。他部署との連絡には上長を経由するというルールが残る限り、ビジネスチャット

による新たなリソースの発掘は夢のまた夢と考えるべきです」

もう一つが、組織の意思決定の場としての定例会議の存在である。

「本来であれば、情報交換から意思決定まで、サイバー空間の中だけで完結するはずなんです。会議のためにムダな資料をあらためて作成しなくて済むことを考えると、その方がよっぽど効率がいいはずなのです。それにも関わらず定例会議が残されている背後にも、やはり組織内の個人の防衛本能があると私は見えています」

定例会議で意思決定が行われるのであれば、サイバー空間にどれだけ優れたアイデアを提示しても、会議に参加する人物の手柄になるだけだ。そうした中、あえてサイバー空間にアイデアを出そうと考える人はいないだろう。

「注意したいのは、これは日本企業に特有な問題ではないという点です。欧州企業には、もっとひどい例はいくらでもあります。アメリカも同様です。結局ツール活用は、組織のメンバーの自己防衛本能をどう乗り越えていくかが大きな課題になるはず。本当にツールを活用したいのであれば、まずは誰の発言であるかを問わず、アイデアの提案者が最後まで尊重される仕組みを作る必要があると思いますね」

その一方で、スタートアップ企業を中心に、ビジネスチャットが急成長に貢献した事例もよく耳にする。ツールを使いこなせる企業とそうではない企業の違いはどこにあるのだろうか。

「それは考え方が逆で、成長期の企業だからツールをうまく使えたと考えるべきでしょう。スタートアップ企業

● メールとビジネスチャットの違い

	メール	ビジネスチャット
参加者	オープン 誰とでもコミュニケーションできる	クローズド 参加者は認証済みのメンバーのみ
セキュリティ	低い マルウェア、誤送信のリスク	高い 閉じた環境で情報共有が可能
処理工数	多い 定型文・件名・アドレスの入力	少ない 件名やメンバーが定義済み
会話履歴の共有	難しい 原則としてその都度、情報共有が行われる	容易 スレッド表示で対話の履歴が簡単に追える
大容量ファイル共有	難しい 添付容量に制限あり	容易 ファイル共有機能との連携が可能

● ビジネスチャットの機能

function.01

チャット



function.02

Web会議



function.03

ファイル共有



function.04

組織の枠を超えた
コラボレーション

は、肩書は関係なく、知識なり経験なりを持つ人がリーダー役を担うフラットな組織を持つことが一般的です。そうした組織であれば、サイバー空間の親和性はかなり高いと思いますよ」

垣根を越えた運用が 組織を変えていく

組織に身を置く人間にとり、吉村氏の指摘には思い当たる点多々あるが、残念ながら企業文化は一朝一夕に変わるようなものではない。また、歴史ある企業にスタートアップ企業の仕組みへの移行を勧めるのもあまり現実的ではない。こうした中、ビジネスチャット活用のアイデアとして吉村氏が挙げるのは、組織の垣根を越えたツールの運用だ。

「ここまでネガティブな話ばかりしてきましたが、実は、一ついい

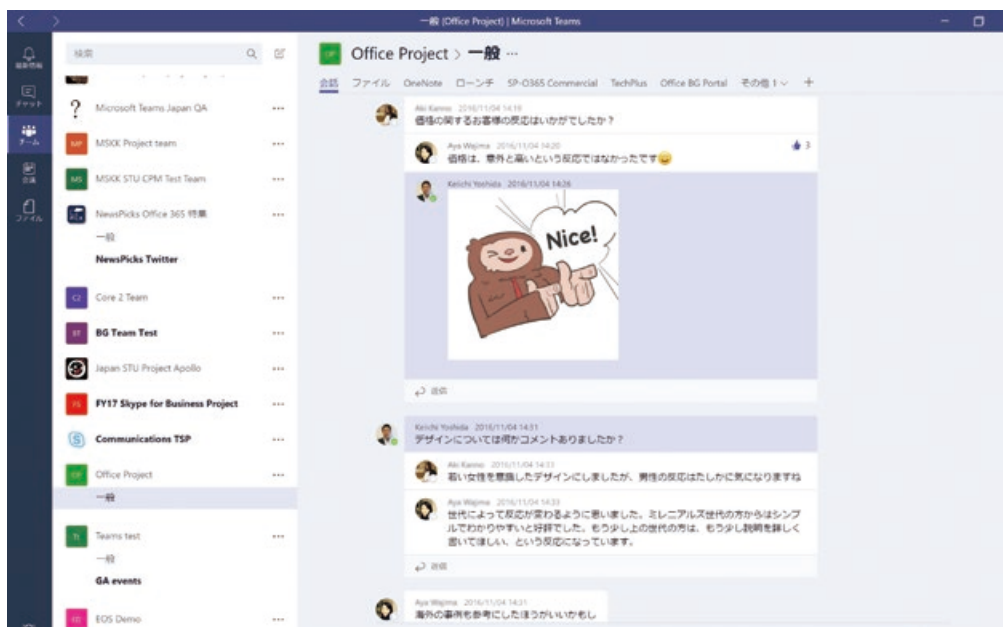
手があります。それはツールの使い道を社内だけにとどめないという考え方です。取引先との情報共有への活用はその分かりやすい例です。『金の切れ目が縁の切れ目』になる関係は、プロジェクト成功というよりシンプルな目標の共有を可能にします。そうした関係であれば、各人が知恵を持ち寄り、集合知を構築していくという本来の目的でツールが活用できるでしょう。組織全体から見ると局所的な取り組みに過ぎませんが、それが企業文化そのものを変えていく可能性は十分にあると私は見えています」

組織の枠を超えたセキュアな情報共有が可能になる点は、ビジネスチャットの大きな特長の一つだ。社内にとどまらない活用は、ぜひとも提案したいポイントになるだろう。

「私は決してマイクロソフトの回し者ではありませんが、そういう意味で、Office 365が提供す

るTeamsはとても面白いツールだと注目しています。特にAzure ADやAzure Information Protectionの活用によって、これまでは考えられなかった組織の枠組みを超えたサイバー空間の運用が可能になる点は、他社製品にはない特長です。ただしその実現には、他社のセキュリティポリシーとのすり合わせが必要になるため、本格的な運用には、情報システム部門の理解が不可欠になるでしょうね」

今日とは比較にならない通信帯域の制約の中で、パソコン通信が新たなコミュニケーション手段として大きな役割を果たした背後には、見知らぬ誰かと知識を共有することへの純粋な喜びがあった。ビジネスチャット活用では、とにかく保身が先に立つ会社組織の中で、知識の共有を純粋に求めあえる関係を構築していくことが大きな課題になることは間違いなさそうだ。BP



Teamsの利用例。スレッド表示によりチーム別に履歴が追える

text by 石井英男

1970年生まれ。ハードウェアや携帯電話などのモバイル系の記事を得意とし、IT系雑誌やWebのコラムなどで活躍するフリーライター。

より美しくより高精細に 進化を続ける液晶技術

PCやタブレット、スマートフォンなどのディスプレイとして、最も広く使われているのが液晶パネルである。液晶パネルはディスプレイデバイスとして、数十年の歴史があり、完成度の高いデバイスに進化してきた。最近では、有機EL(OLED)やマイクロLEDといった、新方式のディスプレイデバイスも登場しているが、すぐに液晶に取って代わるというものではない。液晶パネル自体も、まだまだ進化を続けているのだ。そこで、PCやスマートフォンで今後採用される可能性が高い液晶の最新技術について解説する。

PC向け液晶ディスプレイや液晶一体型PC関連では、量子ドット技術(Quantum Dot)に注目したい。実は、量子ドットという名称で呼ばれる技術はいくつか存在しているのだが、液晶パネルに用いられる量子ドット技術とは、ナノサイズの半導体結晶により、光を他の色の光に変換する技術のことだ。一般的な液晶パネルでは、バックライトの白色光をカラーフィルターでRGBの3原色の光に変えているが、カラーフィルターの代わりに量子ドット技術を使うことで、色変換時の損失を抑えることや、表現色域を広げることが可能になる。

量子ドット技術は、大型テレビなどでは数年前から実用化されているが、コストなどの問題もあり、PCの世界ではこれまで使われてこなかった。しかし、2019年1月に米HPが量子ドット技術を採用し、

DCI-P3カバー率93%の27型液晶ディスプレイ[HP Pavilion 27 Quantum Dot]を発表、2019年2月にはアイ・オー・データ機器が量子ドット技術を採用し、Adobe RGBカバー率99%の31.5型液晶ディスプレイ[LCD-AD1915E]を発表した。どちらも、広い色域が魅力の製品であり、今後は、液晶ディスプレイだけでなく、液晶一体型PCやモバイルワークステーション、ゲーミングノートPCといったハイエンドPCで、量子ドット技術を採用する製品が登場してきそうだ。

タブレット関連では、液晶パネルの高解像度化と薄型軽量化がトレンドである。革新的な新技術というより、既存の技術を改良していくことで、10型クラスでも4K解像度の液晶パネルを採用する製品が増えていくであろう。4Kの動画コンテンツも増えており、タブレットでも高精細な画面が楽しめるようになる。

スマートフォン関連では、指紋センサー内蔵液晶パネルに注目したい。スマートフォンは、年々大画面化が進み、前面のほとんどを液晶が占める、いわゆるベゼルレスデザインが主流となっている。従来、指紋センサーは背面や前面の液晶パネルの下などに設置されていたが、ベゼルレスデザインのス

マートフォンでは、前面に搭載するスペースが取れなくなった。そこで、液晶パネルの内部に指紋センサーを搭載することで、ベゼルレスと使い勝手の良さを両立させたスマートフォンが登場した。日本ではUQモバイルから販売される中国OPPOの「OPPO R17 Neo」は、日本初のディスプレイ内指紋センサーを採用したスマートフォンであり、液晶パネルの下部中央に指をあてるだけで認証が可能だ。OPPO R17 Neoでは、液晶パネルの全ての場所に指紋センサーが搭載されているわけではなく、指紋を認識する場所は下部の中央付近のみだが、サムスンは、どこを指で触っても指紋認証が可能な表示デバイスに関する特許を最近取得しており、2020年にも全画面指紋認証対応のスマートフォンが登場する可能性は高い。**BP**



量子ドット技術を採用した27型液晶ディスプレイ[HP Pavilion 27 Quantum Dot](日本での発売は未定)。