

<株式会社ウィッティ代表取締役 井手聡太郎>

<起業の理由>

Q 1 : こんにちは、チャーリーさん。まずはこの会社を興したきっかけを教えてください。

A 1 : 家族の介護で退職した後に、「介護と仕事は両立できる」という事実を知った事がきっかけになりました。

<起業の理由：介護離職の経験>

Q 2 : 退職した後に知ったとなると、それはショックだったでしょうね。

A 2 : そうですね、退職を決意した時は「会社に残ってはいけない」「今すぐに辞めないと会社に迷惑を掛ける」と思ったのですが、それが無知から来る誤った判断だったと分かった時は随分と悔しい思いをしました。

<介護離職バスター>

Q 3 : それで多くの人にその事実をと知って欲しくて起業した訳ですか。

A 3 : はい。しかし同時に、個人レベルでは出来る事には限界がある事も知りました。企業としての取り組みがないと、介護に限らず離職を防ぐ事は難しいのです。

<CSRでも社員への福祉でもない>

Q 4 : 企業の社会的責任ですね。

A 4 : いいえ、実はもうそんな甘い事を言っている時代ではないのです。これは、もはや企業の生き残りをかけた経営戦略だと思っています。

<経営戦略としての離職対策>

Q 5 : 人材不足だからでしょうか。

A 5 : はい、既に「仕事はあるのに社員がいない」企業もあります。それがここ数年で更に急激に、しかも劇的に変化します。このままでは、「社員がいなくて会社を維持できない」企業が続出すると思っています。

<有効な対策は？>

Q 6 : それは大変ですね。対策には何が有効なのでしょう。

A 6 : 採用した人材の有効活用と離職防止、それに生産性の向上が挙げられます。

<女性の活用だけではない>

Q 7 : となると女性の活用が重要ですね。

A 7 : はい、ただ、以前から女性活躍推進が叫ばれていますが、残念ながら十分な雇用が

生まれていません。現代の女性に対して、高度成長時代の男性並みのモーレツな働き方を要求するので無理ありません。

<間違いではなかったモーレツ型>

Q8：モーレツは間違いだったと？

A8：人口が爆発的に増えていた時代にはモーレツ型が成果を上げる最も有効な働き方だったと思います。ですが、核家族で夫婦共働きの現代では男性にも女性にも無理なのです。

<社員は見ている>

Q9：だから若い男性も離職していくのですね。

A9：その通りです。彼らは、生涯を通じて安心して働ける職場かどうかを見えています。様々な事情を抱えた社員も会社に必要とされ、社内に居場所があるかどうかを見定めています。

<社員の94%が不安>

Q10：そこで介護の問題が浮上してくる訳ですね。

A10：流石、よくお分りですね。これから先15年くらいは、介護を抱える社員が増え続けます。対策しない企業は淘汰されると私は踏んでいます。逆に、既に対策を終えた企業もありますので、私はそのような企業に倣って、関わった企業を「生き残る」側にしていきたいと思っています。

<対策1：ダイバーシティー>

Q10：では、どういった対策を取ると「生き残る」側に入れるのでしょうか。

A10：人材活用と離職防止には、成果を重視したダイバーシティーが重要です。成果にフォーカスする一方、成果を出す方法には多様性を認める工夫が必要です。改革を恐れず実行してみると、意外と出来るものなのです。

<経営者の理解>

Q11：経営者には勇気が必要なのではありませんか。

A11：経営者には、産業構造の変化について理解して貰っています。モノを作れば売れた人口爆発期は過ぎ、モノで溢れた人口減少期の現代では、売れるモノを世に送り出す必要があります。このため、社員の個性を尊重し、その個人ならではの視点を仕事に活かす工夫が必要です。女性は勿論のこと、中堅や熟年社員、更には新入社員にも同じ事が言えます。

<対策2：生産性の向上>

Q11：最後に、生産性の向上について教えてください。

A11：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、時間当たりの生産性の国際比較です。日本は先進国で最下位なのですが、つまり、可能性が一番大きい国なのですね。ですから、「これなら出来る」と踏んだ訳です。

実際、職場に入って実践していくと、小さな積み重ねで大きな成果を生んでいます。外部の人間が入る事で、組織全体での意識改革と各職場での地道な努力を引き出せるのではないのでしょうか。

<株式会社ムジカ・チェレステURL>

<株式会社ウィッティアーURL>

その他、未公開部分の話題

オケでのパートは

ヴァイオリンでした。初舞台はカヴァレリア・ルシチカーナ間奏曲。ハーブが印象的な曲ですね。演奏後、拍手まで7秒の空白があったのが感動的でした。

クラシック音楽で好きな作曲家や演奏家は

作曲家ではベートーベン。シンフォニーも勿論聞きますが、彼の歌曲やコンチェルト、弦楽曲も好きです。ビリー・ジョエルもベートーベンが一番好きだと言っています。指揮者ではカール・ヴェームのゆっくりとした演奏が好みです。特に、ヴェームの田園は秀逸だと思います。オケはウィーンフィル派、ロリン・マゼールのマーラー第五交響曲なんか天にも昇る心地です。Vn 奏者ではパールマン、ピアノでは内田光子が好きです。

クラシック以外で今聞く音楽のジャンルは

ポップスでは、カーペンターズや ABBA、ビリー・ジョエル、ダイアナ・ロス、マイケル・ジャクソン、最近ではレディー・ガガやコールド・プレイもよく聞きます。スペイン語ではマーク・アンソニーやジェニファー・ロペスなんかも好きですね。器楽では、ピアソラや映画音楽のモリコーネを聞きます。変わったところではゴスペル。涙が止まらない遠藤や鳥肌が立つ舞台に音楽のパワーを思い知らされます。ヨランダ・アダムスとドニー・マクラーキンがゴスペルライブで歌う”The Prayer”の生演奏は、私の中で世界一のデュエットです。

介護の話題

親が介護になったら、まずする事は

まず、仕事を続ける体制を作る事です。雇用者（会社側）には様々な義務が課せられてい

ます。被雇用者（従業員側）は雇用者に、理由を告げて休暇や休業、または短時間勤務や労働条件を申請できます。給料はできませんが、条件に従い取得した場合、申請により雇用保険から給与の4割相当が給付されます。この期間に、親の介護に必要な外部のサービスや施設を探しましょう。

親が介護になる前に準備できる事は

親が元気なうちに、在宅か入居か、地元か東京（子供宅近傍）かなど、要介護になった場合の希望を聞いておきましょう。

次に、その希望に沿って、近隣の施設やサービス業者を調査しておきましょう。いざとなった時には、あまり時間を掛けたくありません。初期費用や月々の費用、定員や従業員の数、サービスの種類などを確認しておきます。

最後に、親の主治医や投薬、食べ物や音楽の好き嫌い、友人関係なども確認しておく、外部サービスへの移行がスムーズです。

会社が出来る準備は

兎に角、国の制度や会社の制度を社員によく周知する事から始めて下さい。そのために、よく自社で研究するか、専門家に相談して下さい。社員の声をよく聞き、必要であれば法定以上の「社員が使い易い制度」を整備して、社員に通知しましょう。

そして、その制度を利用し易い環境を整えて下さい。制度だけ整備しても、利用した社員が不利益を被るようでは、整備する意味がありません。

最後に、介護などを抱えて働き方に制約を受ける社員と、特に制約のない社員の双方が納得できる評価軸を追求して下さい。成果を度外視したダラダラ残業を評価するようでは効率的な社風は育ちませんし、逆に、短時間勤務に甘えた低い成果しか期待しない働き方を許すようでも社員の士気は高まりません。

コンサルタントを使うメリットは

上述のように自社で取り組む事も可能ですが、介護に詳しい専門家を利用する方が効率的で効果的です。また、外部の人間を利用する事で、新しい取り組みであり、最先端の経営手法である事を演出し易い面もあります。上手に利用して下さい。

ウィットイーの特長は

この分野で最も実績がある株式会社ワークライフバランスのコンサルタント養成講座の規定の課程を終了し、終了試験に合格した認定コンサルタントです。認定今冊として、いつでも同社に相談できる立場と権利を有しています。また、認定後も、最新の事例に触れるため上級コースを多数受講し、知識・技術のレベル維持向上に努めています。

一方で、ドラッカー学会に所属し、ドラッカー自身がコンサルティングに使用した「マネ

ジメント・スコアカード」について研鑽を積み、同学会の支援・指導を受けています。