

「働き方改革」とPCO

MYフューチャークリエイション代表 栗本 幹夫

2019年4月より「働き方改革関連法」が順次施行されます。そこで、国が主導する「働き方改革」の流れを踏まえて、PCO業界としてはどう対応していったらよいかを各企業で具体策を検討し実施して行くことが求められます。

1. 労働力不足の必然性と働き方改革の必要性

緩やかながら持続的に景気回復が続いておりますが、今後もこの基調は変わらないものと思われま(GDPは2018年度：+1.1%、2019年度：+0.8%・三菱総合研究所)。そうしますと、今でも有効求人倍率が全体で「1.63倍」(正社員：1.13倍)(2018年7月 厚生労働省)と高

止まりの状況にある中で、PCO業界の求人難は今後も続くものと思われま。その結果として、各企業は現有の従業員に頼らざるをえず、過重労働につながる懸念されま。このような状況になった背景には、いくつかの要因が考えられまが、その主なものとしては、次の要因があげられま。

- ①少子化による生産年齢人口(15歳～64歳)の減少 (表1「人口動態の近未来予測」)
- ②先進諸外国に比べ「時間当たり労働生産性」(4,694円)が低位(OECD加盟35か国中20位、先進7か国では最下位)
- ③IT革命への対応の遅れと人材育成の停滞

表1 人口動態の近未来予測

		2005年	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	備考
		(2008年)	(2013年)	(2018年)	(2023年)	(2028年)	(2033年)	「平均初婚年齢」で使用
総人口(万人)		12,777	12,806	12,660	12,410	12,066	11,662	国勢調査・社保・人口研「日本の将来推計人口」
	生産年齢	8,409	8,103	7,863	7,341	7,085	6,773	
	65歳以上	2,567	2,925	3,395	3,612	3,657	3,685	
平均初婚年齢(才)	男性	29.8	30.5	31.1				人口動態統計
	女性	28.0	28.8	29.4				
合計特殊出生率(人)		1.26	1.39	1.46	1.34	1.33	1.34	人口動態統計
平均寿命(才)	男性	78.56	79.55	80.75	80.93	—	81.95	国勢調査・社保・人口研「日本の将来推計人口」
	女性	85.52	86.30	86.99	87.65	—	88.68	

このような労働力不足の状況が今後も続くと予測されることから、何らかの対策を講じない限り従業員の長時間労働・休日出勤等の過重労働がエスカレートすることは必至と思われま。そうなりますと、今後益々ストレス障害等で健康を害する従業員が増加し、組織運営上でも支障が生じてくるのが危惧さ

れま。そこで、このような状況を改善するために「働き方改革」への取り組みは、企業規模の大小を問わず喫緊の課題となっております。

★財務局調査による「人手不足の現状及びその対応策について」(査対象期間：2017年11月下旬～2018年1月中旬)

「働き方改革」とPCO

全国の各財務局が行った企業へのヒアリング調査によりますと

- ①人手不足感は「71.0%」（対前年比+4.0）
- ②正規・非正規を問わず高い
- ③不足している人材は「営業・現業職員が最も高く、「正規64.6%・非正規87.6%」
- ④人手不足の要因は「採用が進まない59.0%・事業拡大20.7%・退職者増加13.0%」<2018年1月31日 財務省発表資料より>

となっています。

2. 「働き方改革実行計画」と「働き方改革関連法」

国が進める「働き方改革」の概要は次の通りです。

1) 働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は働く人々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革です。働き方改革は、残業規制をするための改革ではありません。

2) 「働き方改革実行計画」（骨子）

～2017年3月28日・働き方改革実現会議で決定

- (1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- (2) 賃金引上げと労働生産性の向上
- (3) 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
- (4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- (5) 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
- (6) 病気の治療と仕事の両立
- (7) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (8) 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- (9) 高齢者の就業促進
- (10) 外国人材の受入れ

3) 上記2. の計画を推進するための「働き方改革関連法」の施行は、2019年4月1日<中小企業に猶予される項目の適用開始時期>

(1) 残業時間の罰則付き上限規制

<適用開始時期「2020年4月」>

原則「月45時間、年360時間」と定められます。労使協定で特例を設けた場合でも、年720時間(単月では100時間未満)を超えることはできません。さらに、次の条件も同時に満たすことが求められます。

- (イ) 2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内であること
 - (ロ) 1カ月の労働時間が、休日労働を含んで100時間未満であること
 - (ハ) 月45時間、かつ、年360時間が原則なので、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう1年のうち、6カ月までとすること
- (ニ) 働く人の健康管理を徹底するため、一般従業員に加えて管理職の労働時間の把握を義務化

★中小企業の「月60時間超の残業割増賃率」を「25%→50%」に引き上げます<適用開始時期「2023年4月」>

(2) 有給休暇取得の義務化

使用者は10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、「毎年5日間日時を指定して有給休暇を与えなければならない」とされています。ただし、

事業主が日時を指定する計画的付与などにより取得された有給休暇の日数分については、改めて指定の必要はありません。

(3) 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないことが義務化されます。

(4) フレックスタイム制の拡充

労働時間の調整が可能な期間を「1か月から3か月」に拡充されます。

(5) 「高度プロフェッショナル制度」の新設

高度専門職(年収1075万円以上)の健康を守るためメリハリのある働き方ができるように、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意します。

(6) 産業医・産業保健機能の強化

事業主から産業医への従業員の健康情報の提供を強化充実すると同時に産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。また、産業医等による従業員からの健康相談を強化します。

(7) 雇用形態による不合理な待遇格差を解消するための規定の整備

<適用開始時期「2021年4月」>

同一労働同一賃金が義務化されます。
～「職務内容」(業務の内容・責任の範囲)・「配置変更の範囲」等で正規雇用者と非正規雇用者の待遇面での格差を設けることが禁止されます。そのため、非正規雇用者から説明を求められれば説明をしなければならない義務が発生します。

3. PCO業界の「働き方改革」の進め方

上記「1・2」を踏まえて業界各社は、自社の現状を踏まえて、如何にしたら従業員が「働き甲斐」を感じて嬉々と働いて労働生産性をあげ、その結果が自社の成長発展につながれるのかを経営者のみならず一緒に働く従業員を含めてみんなで考え、具体策をタイムスケジュールに落とし込んでフォローして所期の成果につなげる検討をすることが大事です。働き方改革の成否は「経営トップの旗の振り方にかかっている」と言っても過言ではないと思います。

1) 働き方改革プロジェクトの立ち上げ

働き方改革実行の担い手は従業員であり、社内組織毎の代表者による「働き方改革プロジェクト」を立ち上げて全社的な取り組みをする必要があります。規模の大きな企業は、下部組織として部門毎に下部プロジェクトを作り、多くの意見を吸い上げる配慮も大事です。

2) 働き方改革ビジョンの作成

- (1) 経営職階でまず検討し、プロジェクトで成案を作成します。
- (2) ビジョン達成の納期を決めておく必要があります。
- (3) ビジョンの表現は、ビジョン達成時の姿をありありと現在進行形で表現します。

★例「(株)ジェーピーシーの働き方改革ビジョン」(ペストコントロール経営塾より)

1. 私たちは、働きやすく働き甲斐のある職場環境の下で働いています
2. 私たちは、労働生産性の向上による処遇の改善とワークライフバランスの実現で毎日楽しく働いています

「働き方改革」とPCO

3) ビジョン達成に向けた具体策の策定

(1) ビジネスツール「ECRS」を活用して「業務の見直しによる課題の抽出」

「付加価値労働生産性の向上」と「働きやすい職場環境づくり」の視点から現状分析を行い課題の抽出を行います。

★ECRSの解説と検討課題例

仕事をもっと良いやり方に変えたいといったときに活用するフレームワークです

E eliminate (取り除く)

仕事のやり方を見直して、余計なものや無駄なものをなくしてしまう

<検討課題例>

会議の廃止 ・ 会議の時間短縮

Combine (統合する)

取り除くことが出来ないなら、別々にやっていることを統合してしまう

<検討課題例>

会議の統合・顧客担当制の見直し(顧客別担当制からエリア別担当制) ・ PC / TC別施工業務を廃止しスキルアップによるマルチ化 ・ ERP導入による業務の効率化

Replace (交換する)

仕事の手順を変えたり他のものに置き換えてしまう

<検討課題例>

クラウドコンピューティングの導入による業務の効率化

ICTシステムの導入による社内外のコミュニケーション力の向上と効率化 ・

AI・IOT・ロボット・RPA等の活用による提案力の強化並びに業務の効率化

Simplify (簡素化する)

もっと簡単なやり方で同じ成果を出す方法を考えて、簡素化してしまう

<検討課題例>

会議資料や報告書類のペーパーレス化・届け出書類や経費精算の電子化

(2) 抽出された課題をもとにした具体策の策定

業務全般にわたる現状分析から抽出された「働き方改革」の課題解決への取り組み策を組織の枠を超えて、ビジネスツールを使って策定します。

4) 業務の効率化の推進

(1) ITの活用による付加価値労働生産性の向上

★IT (Information Technology)とは情報技術に関することです。

付加価値労働生産性とは、労働の投下に対する収益性の評価のことを言います。労働生産性は、少ない労働投下で大きな収益を生み出す割合が大きいほど労働生産性が高いということになります。それでは、付加価値労働生産性はどのように計算すればよいかといいますと、次の計算式から算出されます。

付加価値労働生産性 = $\frac{\text{付加価値(営業利益 + 人件費 + 減価償却費)}}{\text{年間の総労働時間数}}$

★人件費には、役員・従業員の報酬・給与・福利厚生費等あらゆる人への支払い費用を含めます。総労働時間数には人件費の算出の対象となった役員・従業員等すべての人の労働時間数の和です。

恒常的な労働力不足が続く中で業務の効率化を進めるうえでは、まず第一に検討すべきはITの積極的な導入・活用

ではないかと考えます。

(イ) IOT・クラウドコンピューティングの活用

インターネットを通じて戸外のPCやものと接続して情報の収集・分析・管理等に活用します。

★IOT (Internet of Things) とは、自動車や家電製品或いは工場の設備など様々なモノに関してセンサーを通じて得られた情報をインターネットでつなぎ、収集された情報をクラウドコンピュータを通じて解析し、新しい価値を生み出す仕組みのことで「モノのインターネット化」と呼ばれています。

★クラウドコンピューティングとは、インターネットを利用したサービスの利用形態を表します。インターネット上のさまざまなハードウェアやソフトウェアの資源をクラウド(雲)として捉えて、ユーザーはそうしたサーバー群の存在を意識することなく、さまざまな処理をサービスとして利用できます。クラウドコンピューティングでは、ユーザーは、インターネットへの接続機能やWebブラウザなど最低限の環境を用意するだけで、電子メールやグループウェア、業務システムといったさまざまなサービスが利用できます。実際の処理は、サービスを提供する事業者(ASP)側のサーバーで実行・管理されます。ユーザーは、利用したサービスの料金を支払うだけで済みます。自社サーバーの管理や、個々のクライアントパソコンへのソフトウェアのインストールなどの手間がかからず、ハード

ウェアとソフトウェアをまるごとアウトソーシングできるのがメリットです。ソフトウェアをサービスとして提供するSaaS、ソフトウェアを構築する環境ごと提供するPaaSなどがあります。

◆政府認定「クラウド」の活用により
〈税・社会保険書類不要に〉

・企業がクラウドに上げる情報は、「給与・扶養家族・マイナンバー・年末調整に要する情報等」で、企業にとっては、書類の作成・提出が必要なくなり大幅に事務負担が軽減されます。(2021年度目標)

(2018年7月9日日本経済新聞朝刊より)

(ロ) AI (Artificial Intelligence) (人工知能)・ロボット・ドローン・3Dカメラ等の活用

施工現場の調査・施工(害虫の認識・過去のデータに基づく分析と予測そして施工)・データの分析・業務の代行等の領域で活用が期待できます。(イ)と有機的に接続して効果的に活用します。

★AI とは、「学習・認識・理解」・「予測・推論」・「計画・最適化」など、人間の知的活動をコンピュータによって実現するものと定義されます。

(ハ) ICT (Information and Communication Technology) (情報通信技術) の効果的な活用

外出先等でのノマドワーキング〈情報の共有や確認そして交換・資料の作成・会議への参加・日報の作成等〉(いわゆる「テレワーク」)に活用します。さらには、取引先の開拓・情報の収集や交換にも活用できます。

「働き方改革」とPCO

★ICTとは、通信を含めた情報通信技術のことを言います。すなわち、通信技術を利用したコミュニケーションのことを言います。

(二) ERP (Enterprise Resource Planning) (基幹系情報システム)の活用

経理・人事・総務・営業・施工等基幹系システムを統合し一元的に管理することにより経営の効率化・事務の合理化を図ることが期待できます。

(ホ) ITシステムやデバイスへの投資コストの最小化

業種・業界の枠を超えた「IOT・クラウドコンピューティング・ICT・AI・ロボット・3Dカメラ・RPA・ERP等」の活用は、セキュリティ対策がしっかりできているプロバイダー又はシェアリングエコノミー（他人の所有物をレンタル）を活用するのが賢明な選択だと考えます。

(2) 業務提携による遠隔地施工の解消

協会や協同組合が相互に「PC業務ネットワーク」などの協定を結んで遠隔地の施工を当該地区の業者に委託できると良いと思います。

(3) 営業活動の見直しと積極的な業務展開で「売上高アップ」

働き方改革による「業務の効率化」や「多様な人材の確保」等により生じてくる「時間的余裕」を効果的に活用できます。

5) 事業戦略の見直し

現在の市場規模拡大が望み薄の中で、今後益々業界内競争が激化することは必至であり、技術革新等の進展に伴い業界の垣根もなくなるボーダレス化が進むものと思われま

す。そこで、この機会に事業戦略の見直しを併せて検討する必要があると考えます。

(1) 新規取引先の開拓

既取引先人脈はもとよりあらゆる人脈を活用して新規取引先を開拓

(2) 「強み」を活かした特化戦略の推進

◆「T-PAC作戦」(徹底的に異業種等からパクッテ自社に合うようにアレンジしてカスタマイズする)を展開

●例えば「QBハウスの理容作業(日途10分)等管理システム」の Pakuri

QBハウスでは、チケット購入から理容作業終了までのプロセス管理にIOTを活用して理容師一人ひとりの時間管理を本社で一元的に管理し、業務の効率化と全国の理容師の個別指導に活用し成果を上げております。このシステムを「テレワーク」のノウハウを応用して、業務の効率化と施工担当者の個別教育指導に活かせるのではないかと考えます。

(3) 業際越境戦略の検討～キーワードは「隣の良さそうな芝生へ侵入」

・「小さく生んで大きく育てる」

●異業種の例

・「ダスキン」の外食産業・PCO・クリーニング業界への参入

・「コンビニ業界・ドラッグストア業界」の相互参入

(4) M&A戦略の検討～後継者のいない同業者等を買収する

(5) ブルーオーシャン戦略の検討～既存市場を「レッドオーシャン」、新規開拓市場を「ブルーオーシャン」という

(6) 業務マニュアルの見直し

一連の働き方改革の検討作業を通じて出てきた業務プロセスの変更に対応した「マニュアル」の見直しが必要となります。

- (7)厚生労働省・経済産業省等の助成金の活用
「事業主の方のための雇用関係助成金」・
「生産性向上特別措置法による支援措置」
(2018年6月6日施行)等が用意されております。各種の助成金制度の活用につきましては、各都道府県の「労働局」へ相談してみてください。

6)多様な人材の活用と多様な働き方の導入

(1)多様な人材の確保と教育システムの工夫

(イ)多様な人材の確保

先に述べました通り、今後も少子高齢化による生産年齢人口の減少傾向が続く中で、景気回復基調に変化はないものと予測されます。それに伴いまして、今後益々労働力不足が深刻化するのは必至です。このような状況から、労働力不足を解消するには、定年延長の検討そしてITの積極的な活用に加えて、シニア人材や社会進出が進む女性の積極的な活用に目を向けざるを得ない状況にあります。

帝国データバンクがまとめた「人手不足に対する企業の動向調査」によりますと、従業員が不足している企業の割合は、「正社員で50.9% 対前年比+5.5ポイント」・「非正規社員で33.0%対前年比+3.6ポイント」となっております。中小企業からは、大手企業が働く環境の整備や給与などの待遇面を改善し好条件での採用活動を積極的に行っているため、今後益々人材確保が難しくなることを懸念していることが伺えます。

(2018年7月・9979社に実施)

(ロ)多様な勤務形態の導入

フルタイムで働ける人材ばかりではなく、むしろ短時間勤務しかできない人材で働くことを希望する人のニーズは高いと思われます。そこで、勤務時間(又は日)限定正社員制度の導入やシニア人材の活用も選択肢の1つとなります。

★例えば、異業種ですでに導入されている「地域限定正社員制度」を参考にして「勤務限定正社員制度」の導入も一考に値すると思います。参考となるのが、サイボウズ(株)の「9種類の働き方」ではないかと思われます。なお、週20時間未満勤務正社員への社会保険の適用は免除(除く、労災保険)できることになっています。(2017年度税制改正により2018年1月1日施行)

(ハ)初期教育の工夫

勤務限定正社員やシニア人材といえどもPCOの仕事に携わる社員には、施工業務をはじめ基本的な知識や作業の仕方・資格取得等の実践的な教育指導を行う必要があります。そして、そのことが定着率を高めることにつながるのです。

★厚生労働省の「キャリアアップ助成金」を活用する。

(2)多様な働き方の導入と組織の効果的な運営

人材確保が益々厳しくなる中で、上記の新人に加えて、今まで働いている従業員についても当然のことながら、マルチ人材の育成(多能工化)と従業員一人ひとりの効率アップを併進していく必要があります。そのためにも、前述の「4」- (1)

「働き方改革」とPCO

業務の効率化の推進」で触れました内容を現場の行動レベルで実践出来ませんと、働き方改革を成果につなげることは難しいと言わざるを得ません。そして、成果を上げるうえからも「会議・ミーティング・日報等」で進捗状況を定期的に継続してフォローしていくことが重要です。そこで、管理職の「マネジメント力とリーダーシップ力さらにはコミュニケーション力」の優劣が、部下の「多様な働き方」を認め、個人・組織の生産性の向上につなげるうえで「キーファクター」となるといっても過言ではないと思います。そのため、導入の前に管理職の「キーファクター」となる要素についてその力量を再確認しておく必要があります。それに加えて、従業員自身による「目標管理の徹底」を図ることが肝要です。

★日本能率協会主催「管理職向けセミナー・アンケート」には、働き方改革を実現するためにさらに身につけたい或いはスキルアップしたい項目として「①コミュニケーション力②マネジメント力③人材育成力④業務改善・効率化の推進」が上位に挙げられております。

(2018年5月16日～7月4日の研修会で実施)

(2018年8月16日 報道各社向け発表より)

7) 人材育成のための教育研修の充実

働き方改革を成功させるためには、全社的なベクトルの統一はもとより、従業員のモチベーションアップを図り、一人ひとりが改革の担い手として主体的に取り組んでもらうことが重要です。そのような職場環境を作っていくためには、まず前述した管理職の「マネジメント力・リーダーシップ力・コミュニケー

ション力」をなお一層向上させる研修が必要です。そして、マルチ人材育成のための「スキルの向上」・「IT機器活用スキルの習熟」のための研修も必要です。さらには、OJTの一環としてAR等の活用も有効ではないかと考えます。

★ARとは、「Augmented Reality」の略で、「拡張現実」のことです。実在する現場の風景にバーチャルの視覚情報を重ねて表示することで、目の前にある世界を“仮想的に拡張する”というものです。テクノロジーとしてのインパクトは大きく、特に近年はスマホ向けサービスとして比較的簡単に実現できることもあり、利便性からして研修用機材としての活用が期待できるのではないかと考えます。

「ポケモンGO」もARの一例です

★厚生労働省の「雇用主の方のための雇用関係助成金」を活用する。

8) 処遇の改善

これまで述べてきました通り、「多様な人材の確保」そして「多様な働き方の導入」さらには「業務の効率化の推進」・「新たな働き方に対応した教育研修の充実」等により、従業員がこれまで以上に生き生きと働き、モチベーションアップを図り、その結果として「付加価値労働生産性の向上」につなげるのが会社の将来を考えたとき最も重要なことであると思います。そして、「公平かつ適正な評価」と「処遇の改善」につなげるのが大事なことです。加えて、振替休日の取得、ノー残業デーの設定、時間外労働の適正管理、「有給休暇・病気休職・育児休職・介護休職等が取得しやすい労働環境の整備」など福利厚生面の改善も併せて行うことが、ワークライフバランスの実現の上からも肝要と考えます。

9) ストレスマネジメントの徹底

「働き方改革」は、管理職を含めた従業員にとっては一時的に大きな負担を強いることになる可能性が大です。それに伴いストレス負荷が大きくなっていくことが懸念されます。ストレスを抱える社員が昨今増え続けていることに鑑み、これまで以上に「ストレスマネジメント」に気配りをする必要があります。

10) 就業規則等関連する諸規定・マニュアルの見直し

「働き方改革」は、業務運営の仕方を変えることになるため、この際、会社の成長発展のためにも関連する諸規定やマニュアルを抜本的に見直す必要があります。

11) 「働き方改革」を通して組織のなお一層の活性化を図る

「働き方改革」による「働く環境の整備」並びに「業務の効率化による生産性の向上」の実現を確実にするための「仕掛け」を講ずる必要があります。例えば、次のような施策を設けて実効性を高めることが考えられます。

<働き方改革貢献表彰>

- ①「付加価値労働生産性」の対前年比改善幅が大きい組織(課・グループ等)を表彰する(半期と年間)
- ②業務遂行の仕方を工夫することにより、時間外労働を縮減し今まで以上に成果を挙げた社員を表彰する(半期毎)
- ③業務改善提案が採用された社員を表彰する(月毎)
- ④社員情報により新規採用ができた場合、その情報提供者を表彰する(月毎)

12) 「働き方改革実行計画」の検証

働き方改革プロジェクトで策定した計画には、従業員の働く環境の整備・業務の効率化等

による生産性の向上のためにIT関連機器やソフトウェアの導入に関わる新たな投資費用が発生します。そこで、働き方改革を実行した成果として、本業の儲けであります「営業利益率の向上」につなげられる計画になっているのかどうかの検証をしておく必要があります。

13) 「働き方改革」のアクションプランの策定と遂行過程のフォローアップ

上記「1)～13)」までのことをプロジェクトチームを中心に進めていくには、「アクションプラン」を策定し、定期的に進捗状況報告会を開きながら進めていくことが肝要です。なお、アクションプランには、次の項目を入れて管理するとよいと思います。

- ①大項目 ②細目 ③納期 ④遂行責任者
- ⑤達成評価基準 ⑥進行計画 ⑦進行実績

このプロジェクトを失敗させないためには、従業員に参画意識というか当事者意識を持たせることはもとより。優先順位を決めて「段階的試行推進」も一つのやり方と考えます。そうすれば、中途での計画修正も容易にできます。

時代の転換点にさしかかっている今こそ「働き方改革」を通じて“不易流行の経営”を勇気をもって実践する時が来ている

★「不易流行の経営」とは

不易：「経営理念・会社の強み」等の変えてはいけない

流行：「経営環境の変化やハイスピードで進む技術革新」等には積極的に対応する

経営のことをいう

「GRIT」=
「情熱」+「粘り強さ」=「やり抜く力」
の発揮が必要な時です

★GRITとは、次の頭文字をとった造語です

Guts：努力

Resilience：根性

Initiative：忍耐

Tenacity：情熱

<参考書籍>

「働き方改革」実践ガイド

(山崎 紅著 日経BP社刊)

「検証働き方改革」～問われる本気度

(日本経済新聞社編 日本経済出版刊)

「IOT」～ビジネスモデル革命

(小林 啓倫著 朝日新聞出版刊)

「UXの時代」～IOTとシェアリングは産業をどう変えるのか

(松島 聡著 英治出版刊)

「人工知能と経済の未来」～2030年雇用大崩壊

(井上 智洋著 文芸春秋社刊)

「テレワークで生き残る！中小企業のためのテレワーク導入・活用術」

(田澤 由利著 商工中金経済研究所刊)

「ビジネス・フレームワーク」

(堀 公俊著 日本経済出版刊)

「Grit: The Power of Passion and Perseverance」

(アンジェラ・ダックターズ著 神崎朗子 訳
ダイヤモンド社刊)

<著者紹介>

栗本 幹夫

(早稲田大学商学部卒業、安田生命で5つの支社長を歴任、子会社の(株)ワイズ研修企画取締役ビジネスコンサルティング事業部長、岡谷電機産業(株)一部上場プロジェクトリーダー、PCO会社の取締役を経て、MYフューチャークリエーションを設立、ペストコントロール経営塾主任講師、キャリアコンサルタント)