

2021年度 働き方研究会 活動報告

◇研究会の概要

コロナ禍の現在、各社にてリモートワーク導入が進んでおります。しかし多くの場合、コロナ対策としての急遽のリモートワークであり、従来業務のみを切り替えただけではないのでしょうか？よく言われる表現で「ハンコを押すために出社しなくてはならない」ということではリモートワークとはいえません。またこれからの日本は、労働人口が急激に減少していきます。このような環境下で、日本企業の生産性の低さへの課題も多く見られます。つまり今後の課題に対処するために、リモートワークをしっかりと機能させ、広い意味で『働き方』を見直していかなければなりません。

本研究会では先進事例を学び、各社状況を題材にし、どのように働き方改革に取り組み、実行するべきかを考えます。また今後参考になる内容を事務局から紹介し、参加者皆様の働き方改革の構想化に役立つ研究会となるよう議論を進めます。

◇ご参加

5社 6名 の方と共に検討いたしました。

◇研究会

第1回 2021年 8月 24日（火） 15:00～17:00

「自己紹介と職場(或いは会社)の現状」・「どのような課題があるか？」・「課題に対する現在の取り組み内容やその進み方など」・「個人意見としては、どういう対応を取るべきと考えているか？」・「研究会での関心ポイント」を紹介しあった。

リモート環境で仕事を進めるスタイルに急遽切り替わったため、「本当に内容を理解しているだろうか？」と不安の中、新環境で業務を進めており、これをどう乗り越えていくのか？模索しながら取り組んでいる上司の姿が共有された。

一方、部下の方々においてもこの環境下のため、人と人とのつながりを感じられず、疎外感を感じている方もおり、その克服も課題として顕在化している。

これらの点について今後、検討を進める。

第2回 2021年 9月 28日（火） 15:00～17:00

テーマ：「ゴリラからの警告」から考えるヒトの本質

DoubRingによる各人の考えの見える化

概要：

人類は、約200万年前から脳容量が増大をはじめ、約40万年前に現在の容量に達している。言語の使用は7万年くらい前と考えられ、言語使用が脳を大きくした訳では無い。では言語使用以前、どのように意思疎通していたのかを理解する為にゴリラやチンパンジーを観察すると、彼らは相手の顔を覗き込み理解しようとしている。そしてヒトの場合、特に目から相手の表情を読むことにより意思疎通してきたと

考えられる。このように情緒的能力を支えてきた脳は近年、急激に文字などの情報処理のために使われ始めている。その結果、いつの間にか現実よりもフィクションの中に生きようになり、これがヒト本来のこれまでの発展過程から大きくズレており、“不安”を感じるようになったのではないだろうか？

これに関して、

- ・「目線で相手の表情を読んでいる」というのは確か。リモートで映像をオフにされると不安に感じ、相手の目線の先が見えないことにも不安を感じている。
- ・出社し面と向かうことで、相手の様子や表情を理解でき、このようなことを聞いても大丈夫かどうか判断できる。
- ・リモートワークという働き方は慣れであり、やり方の改善で乗り越えていけるのではないと思う。今はプライベートも制限されており、より不安が大きくなっている。息抜きが出来れば良い。
- ・子供たちも授業がリモートとなり、子供たちにとってこれが当たり前になるのかもしれない。とすると、意識的に慣れなくてはならないのではないか。ただその乗り越え方はまだ見えない。
- ・やはりヒトのつながりが薄くなることにより、不安になっている。ここを解決していくべきだが、やはり直接会うことが重要なのだと思う。
- ・コミュニケーションという言葉は、ラテン語のコメナスという言葉が語源になっており、コメナスとは共有を意味している。相手とは違うのであり、コミュニケーションによりそれを同じにしていこうという努力が必要であると大学の時に学んだのを思い出した。

というような意見交換を行った。

第3回 2021 年 11 月 30 日（火） 15:00～17:00

テーマ： 事例紹介 オリックス・ビジネスセンター沖縄(株)における働き方改革の取り組み
「デジタル化へのチャレンジの影に地道な PDCA サイクル」

概要：

オリックスグループの SSC(シェアードサービスセンター)として 13 社から 36 種類の業務を受託している。2009 年より生産性向上の施策に取り組み、その後、働き方の多様化・働き手の多様化・グループバックオフィス改革へと活動を継続しており、業務量の増加に対して人員増は最小にて対応できている。

- ・「皆で早く帰ろう！」の取り組みが始まっているので、取り組みに対するアレルギーは無かった。また応援のためのスキル修得については評価に導入されていることもあり、今では応援するのが当たり前になっている。
- ・当初、データをきちんと入力されない場合、個別に声を掛けるなどを行った。また正しく入力できないことが個別のパフォーマンスの異常につながり、目につくこととなり、稼働率がおかしなデータができ、処理件数が合わないなどが起きる。結果は評価にもつながるため、きちんと評価するようになった。
- ・一連の活動を通して、チームの改善意識が上がり、パフォーマンス向上のために RPA を入れての自動化、或いは、その仕事を止めるなどのアイデアが出てくるようになった。全員の意識が変わり、どこか改善点はないか？と探すようになっていく。

という内容をご紹介いただき、質疑応答を通じて取り組み内容の理解を深めることができた。

参加者の悩みとなおっている“リモートにおけるコミュニケーションの取り方”について、やはりちょっとした会話が出来なくなっているという悩みを感じている。出社人数制限もある中において、ビデオ朝礼の様な取り組みをしているとの紹介もあった。

第4回 2022 年 1 月 25 日（火） 15:00～17:00

テーマ：「新年の抱負」として、最終的に目指すべき働き方改革ができた職場と考えるか？・その第一ステップとしてどうなることを目指すか？・自分自身は具体的に何に取り組むか？といった点を意見交換した。

概要：

- ・前回のオリックス殿の内容を参考にした仕組みの改善や業務フロー見直し
- ・雑談の場を通して働き方の理想を検討する
- ・対面で実施すべきものとそうでないものを見極めていく
- ・各個人のライフスタイルにあった選択できる働き方の検討
- ・場所・時間を選ばず作業ができる環境が社員全員に行き渡る

といった取り組み内容が紹介された。

また事務局より、イスラエルにおける小学校教育について紹介し、論理的に考える訓練の必要性について議論した。

第5回 2022 年 3 月 25 日（火） 15:00～17:00

テーマ：「ジョブ型人事制度」について理解を深める

概要：

ジョブ型人事制度が話題になっている。これはこれからの働き方に対してどんな影響があるのだろうか？まだ採用が決まったわけではないが、この制度について理解を深め、どんな影響があるかを考えてみた。

人を見るのではなく仕事が出来たかどうかの評価となる？・属人化業務を無くしていく方向に進む？・採用時からその仕事をするために入社するため、それが出来ないとクビになる？といった当初の理解があった。

内容をもう少し理解をした後、能力という意味が違うと分かった。助け合いが薄れてくるのでは？・良いジョブの取り合いになるのかも？・ジョブ型は風土的に合わないのではないかしら、目指す必要もないように感じるといった意見が検討された。

第6回 2022 年 5 月 24 日（火） 15:00～17:00

< 予定 >

テーマ：事例紹介「味の素株式会社における働き方改革の取り組み」

概要：

◇今後の研究会

働き方について、幅広く話題を取り上げた、第1回目研究会でした。

これからは、参加者の関心の高い人間疎外課題解決を念頭に置きながら、少し“効率化“観点から働き方について検討していきたいと考えております。

以上