

2021.3.24

多様な働き方

Diversified Working Styles

チームメンバー
Members

1. 製造業・男性
2. 製造業・男性
3. 情報通信業・男性
4. 情報通信業・男性
5. 学術研究業・女性



1.

問題と課題

Background and Challenge

- 1.1 多様な働き方の定義
- 1.2 インタビューの実施
- 1.3 問題の抽出
- 1.4 課題の定義



1.1 多様な働き方の定義

Definition of Diversified Working Styles



多様な働き方

理想のキャリアが実現できること

1.1.1 多様な働き方とは

さまざまな要因から働き方のニーズが多様化している現代において、多様な働き方に対して個人個人が求めている要件がバラバラであるため、多様な働き方を一律に定義することが難しくなっている。その中でも、大枠の方向性を示すことを目的として、多様な働き方を「理想のキャリアが実現できること」と定義づけをした。

1.2 インタビューの実施

Conduct an Interview



1.2.1 インタビュー概要

期間：2020年11月26日20：00~22：00

対象：阪神地域在住の会社員、男女計4名

形式：オンライン会議ツールを用いたインタビュー形式

1.2.2 ヒアリング項目

Q1：「多様な働き方」の定義は何ですか

Q2：現状、ご自身が定義する「多様な働き方」の実現度を5段階で評価してください

Q3：多様な働き方を実現するために課題となっていることは

- ・お勤め先での課題
- ・世間一般論としての課題
- ・民間企業全体で対応すべき課題
- ・官公庁で対応すべき課題

Q4：課題に優先順位を付け、優先度高く取り組むべき課題は何ですか

Q5：その他

1.3 問題の抽出

Check the Problems



1.3.1

関西に仕事が少ない

阪神地域で仕事をしたいが、Web業界は阪神地域に仕事が少ないため将来への不安がある。仕事が少ないというのは、Webに関連した案件の絶対数が少ない。それに伴い、案件単価も小さく、とてもお金が稼げる地域ではない。



1.3.2

自己表現ができる働き方ができない

時間や場所などの制約がある中で働くしかないのが現状だと思う。会社に与えられたキャリアではなく自分でキャリアを作っていくような働き方ができるようにになれば良い。自分が思い描く、納得のいくような働き方ができる世の中が必要なのではないか。

1.3 問題の抽出

Check the Problems



1.3.3 リモートワークができない

製造業などハード（工場などの機械）に依存した仕事は、場所にも依存した働き方になってしまう。人が機械を稼働させないとそもそもモノが完成しない。機械を使って出てくる削り粉などが機械の間にはさまったりという故障が起こる。電機的な故障ではなく機械的な物理的な故障は、IoTやセンシングでは解決できない。上記のように、100%人の手が必要な業界であればあるほど多様な働き方が難しいのではないかと思う。

1.3.4 ダブルワークができない

ダブルワークにおける法律や税制のことを知らなかったり、時間や場所に制約のある働き方の中ではダブルワークを実現するのが難しい。理想の働き方は、リモートワークで勤務時間外はダブルワークができるのが良い。

1.3 問題の抽出

Check the Problems



1.3.5 会社の体質が旧態依然

場所の制約がないような職種であっても、会社の体質が旧態依然のままになっていることがある。今までの慣習などから非効率な仕組みや制度がまかり通っていることもある。



1.3.6 ライフスタイルに合わせた働き方ができない

子供が小さい、親の介護が必要、地元で働きたい、副業がしたいなど、個人のライフスタイルに合わせて「やりたい」が実現できるような働き方が実現できない。

1.3 問題の抽出

Check the Problems



1.3.6 残業が多い

残業が多く、自分の好きにできる時間が確保できない。そのような状況では、今の仕事にプラスアルファで何かをするような時間を作ることが難しい。何かを犠牲にして働かなければならない。

1.3.7 有給が取りづらい

有給が取りづらい雰囲気が社内にあたりする。育休や産休、有給の制度は整っていても実態が伴っていなかったりする。

1.4 要件の分類

Divide the orders

1.4.1 調査から抽出した要件

学生の時に企業に求めていた要件

2019年に株式会社i-plugが実施した「就活生の「働き方」に関する意識調査アンケート」において、どのような企業に魅力を感じるかという設問に対して「社内の雰囲気が良い」「成長できる環境がある」「将来性がある」が上位3つの回答になっている。

魅力を感じるか	魅力を感じる
社内の雰囲気が良い	456人 82.8%
成長できる環境がある	372人 87.6%
将来性がある	332人 80.3%
給与が高い	313人 59.6%
遠慮・ビジョンに納得できる	243人 44.1%
熟練・経験に力を入れている	224人 40.7%
新しいことにチャレンジしている	223人 40.6%
多様な働き方の実証が揃っている	218人 39.2%
安定した働き方を求めている	209人 37.4%
社会貢献度が高い	209人 37.2%
商品やサービスに付随している	199人 36.4%
業種や業種でのチャンスがある	187人 33.3%
自身の強みやスキルが活かせる	186人 33.1%
思いやりや仲間意識が感じられる	126人 22.9%
経験豊富な人材がいる	117人 21.2%
遠征で働けるチャンスがある	116人 21.1%
知名度がある	113人 20.9%
思いやりを感じている	113人 20.9%
その他	3人 0.6%

就活生の「働き方」に関する意識調査アンケート
<https://offerbox.jp/company/media/13856.html>

1.4.2 インタビューから抽出した要件

社会人から多様な働き方として求める要件

社会人になってから企業に求めることや、多様な働き方を実現するために求める要件がライフステージや環境の変化によって増えることがある。学生の時には気づかなかったことが社会人になってから気付くということがある。

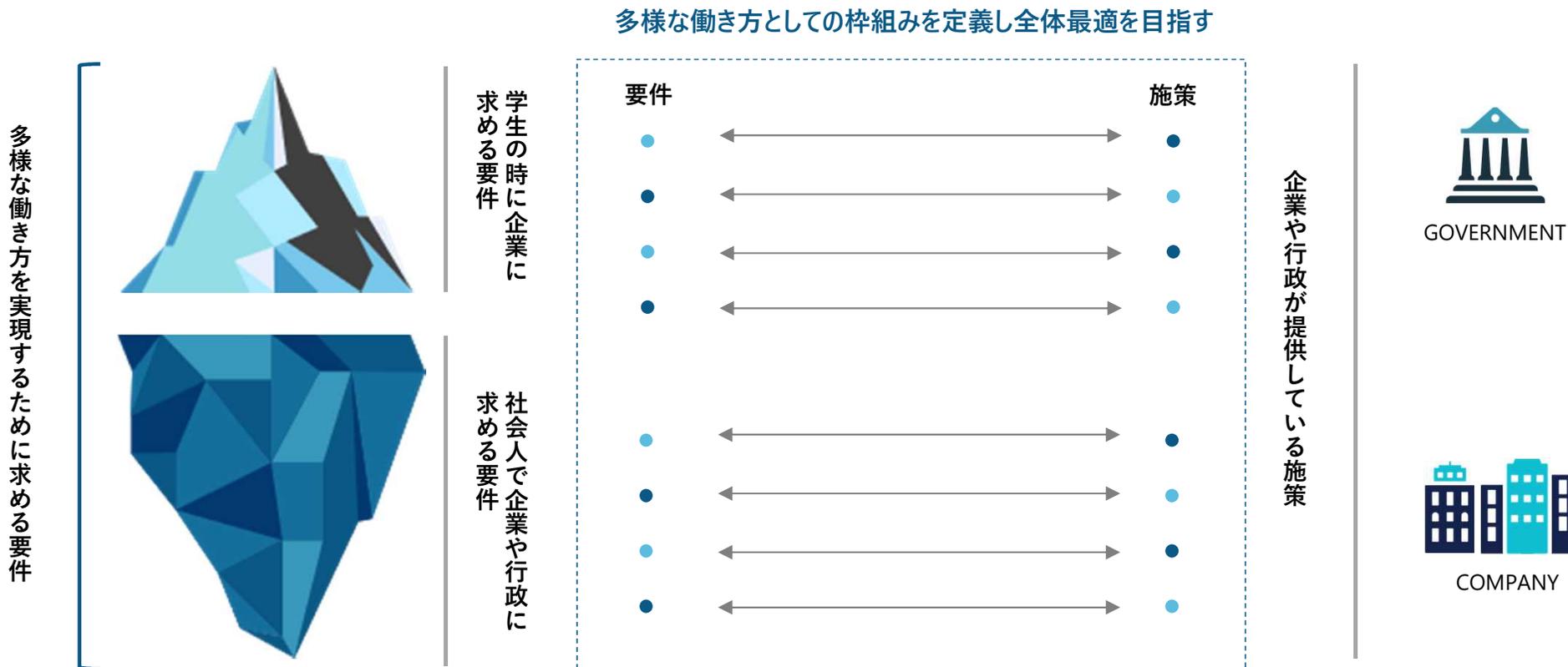
1.5 課題の定義

Define the Mission

1.5.1

需要と供給をマッチさせる枠組みを定義する

労働者が多様な働き方として求めている要素（＝需要）と、企業や行政が提供している価値や施策（＝供給）のマッチさせる枠組みが存在しないため、多様な働き方を実現するための全体最適が達成できていない。個別で部分最適されている要件と施策を「多様な働き方」として枠組みを定義する。



2.

The guideline for Diversified Working Styles

多様な働き方を実現する ガイドライン



Diversified Working Styles Guideline

共通言語としてのフレームワークを提供

多様な働き方として求められている要件と、企業・行政が提供している施策のマッチングを効率化させるために、多様な働き方を実現するための要素を分類し提示する。労働者は企業・自治体がどの要素に対応しているのかが把握しやすくなり、企業・行政は統一された達成基準に則って情報発信を行うことができる。



Diversified Working Styles Guideline

9つの達成基準を定義

多様な働き方を実現するために、企業や行政が提供・支援を達成すべき項目として9つの基準を設定。
満たしている項目が多いと多様な働き方を実現できている可能性が高いといえる。



1 リモートワークができる

労働者が希望すれば、担当している業務の一部ないし全てをリモートワークで勤務できる。



2 ダブルワークができる

業務時間外でのダブルワークを制限しない。労働者が希望すればダブルワークの支援を行っている。



3 残業が少ない

残業が少なくなるように対策を取っている。



4 成長できる環境がある

自らのキャリアやスキルが向上している実感が持てるように業務を設計している。



5 働きやすい雰囲気を作っている

互いに尊重し合い、協力や協調を通じて仕事を遂行するような社内の雰囲気を実現している。



6 キャリアを実現するための教育がある

労働者が希望すれば、理想のキャリアを実現するための教育支援を行う仕組みや制度がある。



7 休みが取りやすい環境がある

有給、育休、産休などの制度が作って終わりではなく、休みが取りやすい環境を作っている。



8 理念やビジョンを発信している

理念やビジョンなどの情報を労働者が入手しやすいように発信している。



9 変化に対して柔軟な働き方ができる

ライフスタイルの変化などの変化にも柔軟に対応した働き方ができる。



Diversified Working Styles Guideline

1

リモートワークができる環境を推進

労働者が希望すれば、担当している業務の一部ないし全てをリモートワークで勤務できる

分科会で議論した課題

- コロナなどのウイルスが蔓延していても、リモートワークができないことにことによる問題。
- リモートワークができるのにしていない企業に対しての問題提起。
 - もちろんできない業務もあるのは理解している。
 - 現場での作業が必須な業務がメインだとリモートワークはできない。
- 大部分の業務は自動化、ICTの導入が進んでいるが、細かい業務に関しては、まだまだ人的なリソースが必要なことが多い。（製造業）
- 定型化・均一化された業務であれば自動化、リモートなどは実現できる。



Diversified Working Styles Guideline

2

ダブルワークができる

業務時間外でのダブルワークを制限労働者がせず、希望すればダブルワークの支援を行う。

分科会で議論した課題

- 個人のスキルがないとAI・ロボットなど人的リソースでないものに仕事が奪われてしまう。自分の働き方を選ぶためにはダブルワークなどでスキルを高めていく必要がある。
- 本業とは違う仕事を通して、自分のしたい仕事を実現していく必要がある。
- COVID-19の医療従事者の例：病院内でクラスターが発生した場合の、ダブルワークのあっせん先の確保などは、今までの慣例でも同様の対応はしていたため、すんなり対応ができた。（金銭的な問題をクリアにするという意味でもダブルワークは必要だと思う）



Diversified Working Styles Guideline

3

残業を少なくする

残業が少なくなるように対策を取っている。

分科会で議論した課題

- 残業が少ないことによって、ダブルワークができたり、自己実現のための時間ができたりする
- ワーカホリック（仕事中毒）のような、仕事に熱意をもっている人にとっては、働くことを制限するのはどうかと思う
 - 仕事で成功した人の話：仕事に没頭した結果だというストーリー
 - 残業をする＝悪いというのは多様な働き方の本意ではないので、良い言い回しがでないか
- 自殺に追い込まれたりするケースもある、精神的に追い込まれると問題
- 働きたいときに働ける（＝メリハリのある働き方）
- 残業することを美德するという価値観、残業を込みで仕事を設計するような会社は多様な働き方という基準では当てはまらない



Diversified Working Styles Guideline

4

成長が実感できる環境がある

自らのキャリアやスキルが向上している実感が持てるように業務を設計している。

分科会で議論した課題

- プロフェッショナルになりたいという意図があればなれる会社
- 一方で、ジェネラリストのように1つのスキルを極めるのではなく、複数部署にまたがる社内調整を行う仕事
- 重要なのは自分が望んだ環境・キャリアを選択できるかどうか
- プロフェッショナルであればプロフェッショナル（専門化していく）、それではなければジェネラリスト（総合職）としてキャリアを形成していける
 - 挑戦をしなければ会社も個人も拡大・成長していくことができない
- 挑戦できる環境は働く人にとっても重要な要素になる



Diversified Working Styles Guideline

5

働きやすい雰囲気を作っている

互いに尊重し合い、協力や協調を通じて仕事を遂行するような社内の雰囲気を実現している。

分科会で議論した課題

- 有給復帰後の職場への挨拶まわり、（前職の職場ではお礼を言っていた、現職ではそのような慣例はない）→有給が取りやすい雰囲気がある
- みんなが有給が取りやすい雰囲気がある→自分として有給が取りやすいということにもつながる
- 業務は個人の作業が多いので、自分のタスクが完了していればOkという雰囲気
- 休みを取る云々の話に限定であれば、最低〇〇日の有給取得という指令がある：有給が取りやすい仕組みがある。
- 無関心な人が多い気がする（飲み会なども少ない）：そういうのを求めている人にとっては良い雰囲気がある
- 自由な人間関係がある



Diversified
Working Styles Guideline

6

キャリアを実現するための教育がある

労働者が希望すれば、理想のキャリアを実現するための教育支援を行う仕組みや制度がある。

分科会で議論した課題

- OJTを実施している
- 資格取得斡旋制度がある



Diversified Working Styles Guideline

7

休みが取りやすい環境がある

有給、育休、産休などの制度が作って終わりではなく、休みが取りやすい環境を作っている。

分科会で議論した課題

- みんなが休みを取っているから休みが取りやすい
- 休みが取れないから、周囲の目が気になったり、気にしたりする
- 休みを取る権利を尊重してくれる
- 人手に関係してくる問題
- 会社側が現場の稼働状況をしっかりと把握しているかどうか
- 無理をさせない労働環境をつくれるかどうか
- 制度があっても実態として休みが取れてないと取りづらい



Diversified
Working Styles Guideline

8

理念やビジョンを発信している

理念やビジョンなどの情報を労働者が入手しやすいように発信している。

8

理念やビジョンを発信している

理念やビジョンなどの情報を労働者が入手しやすいように発信している。

分科会で議論した課題

- 社是（ビジョン）はどの会社にも存在する
 - ただ、朝礼で読み上げたりは
- ある程度の事業規模の会社になれば、HPやパンフレットに記載している
- ファミリー企業（零細企業）で、HPや広報ツールを持たない企業で秀でた技術力を保有している会社はたくさんある
- HPは存在するのか？
 - メーカー：購入する人向け（toB）
 - 親会社の調達物流の得意先など
- 社内報というのがある
 - 新聞のような体裁のもの
 - 印刷媒体で社内向けに広報物がある
 - 新人が入ってきたときの紹介などもある
- 他部門にまたがるため、どの部局で何をやっているのかが紹介されていたりする
- 最近の話題になった取り組み、社是の紹介もあったりする
- 機械を作っている人は、その機械に使われているのかを知らなかったりする
- 実際に、機械がつくった建造物を見ること



Diversified
Working Styles Guideline

9

変化に対して柔軟な働き方ができる

ライフスタイルの変化などの変化にも柔軟に対応した働き方ができる。



9

変化に対して柔軟な働き方ができる

ライフスタイルの変化などの変化にも柔軟に対応した働き方ができる。

分科会で議論した課題

- コロナの影響で会社に出てくる人も少なくなった
- 自転車通勤を認めてもらった
- デスクワークだけでなく、検査などは手を使って業務が成立しているので、リモートワークが難しい
- 緊急事態宣言中は、マイカー通勤の許可も出た
 - マイカーで通勤しているのは実態としては上役だけ
- 前回の緊急事態宣言と今年の緊急事態宣言で、世の中へのインパクトが少ないような気がする
- リモートワークができる人がやれば、もっと世の中がリモートワークが推進されるのではないか
- 若い社員にリモートワークどうなのか聞いたところ、在宅勤務は集中ができないという声
- リモートワークができる環境でも入社する人はいる
- リモートワークの環境を整えるのは社員個人の努力で賄えという会社からの暗黙的な支持があると思う
- 忌引き休暇で、母親の不幸と祖父の不幸で与えられる日数の違いはなんなのかという議論もある
- 現場で柔軟な判断がとて重要になってくるので現場へ裁量権を与えることがカギ