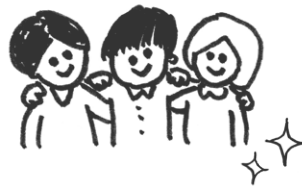




Hobby



Friends



Love



Work



work in life labo

Work in Life Labo. 活動レポート Vol.02



Community



Family



Vacation



Health



Learning

ワークインライフ。
それは、これからの「はたらく」を
考えるための新たなキーワード。

一人ひとりが働き方を意識する機会が増えています。

「ライフ＝人生」と「ワーク＝仕事」のあり方を考えてみると、
「ライフ」を構成するさまざまな要素のひとつとして
「ワーク」があると捉えることもできます。
この考え方を「Work in Life」と定義して、
私たちWork in Life Labo.では、「ライフ」の多様な要素に着目し、
これからの「はたらく」をさまざまなテーマのもとに調査研究しています。

一人ひとりが自分の思い描く「ライフ」をつくるために、
どう生き、どうありたいかを見つめなおす。

私たちは、いまある課題と「これから」を考えるヒントを共有し、
さらなる対話や活動が促進されるきっかけになることをめざしています。



2018年度の研究テーマ

研究テーマ1

働き方改革

研究テーマ2

ダイバーシティ

2017年度の研究テーマ「働き方改革」と「ダイバーシティ」をより発展的に理解するため、
2018年度も引き続き同様のテーマで調査研究しました。

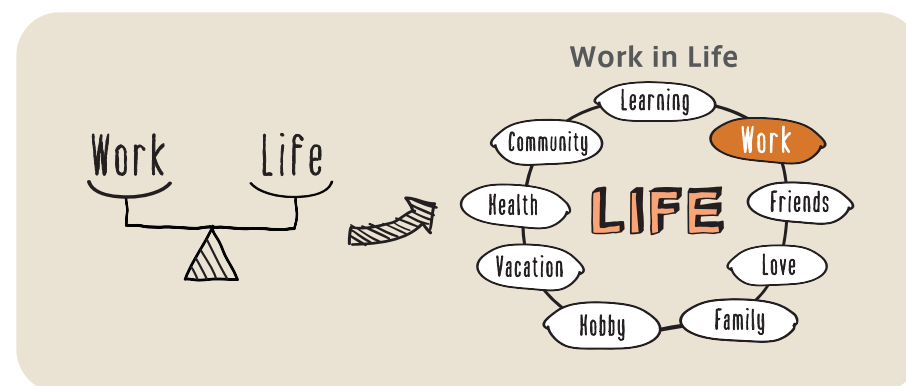
解説

『Work in Life(ワークインライフ)』とは？

「ワーク」と「ライフ」という2つの要素を同列に捉えるのではなく、「ライフ(人生)にはさまざまな要素があり、その中のひとつとしてワーク(仕事)がある」という考え方のこと。ライフを構成する要素としては、ワークのほかにファミリー(家族)、ホビー(趣味)、ラーニング(学び)、コミュニティ(組織・地域)などが考えられる。

『Work in Life Labo.(ワークインライフラボ)』とは？

オカムラの「はたらく」を共に考え描く活動「WORK MILL」から生まれた共創プロジェクト。Work in Lifeに関連したテーマを調査・分析・発信していく研究会です。



研究テーマ 1

働き方改革

いきいきと働くためには何が必要でしょうか。

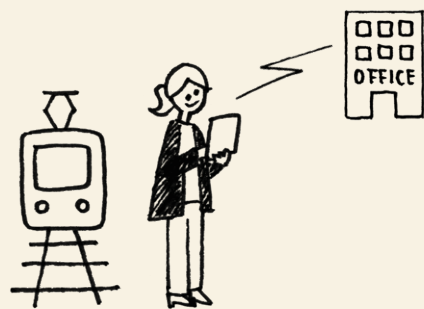
Work in Life Labo.では、複数の場所・環境で仕事をする

「テレワーク」と「副業・兼業」に注目しました。

これらの制度の導入が進んでいる企業には、どのような特徴や工夫があるのか。

また、どのような効果がみられたのかについて調査をしました。

Telework



Parallel work



インタビュー調査

テレワーク／副業・兼業について

テレワークや副業・兼業を可能にする制度を導入している企業にインタビューを実施。
各企業の取り組みの実態や効果について調査をしました。

調査対象企業

- 経営・人事担当者等または現場の上司・部下
- テレワーク 5社
- 副業・兼業 4社

実施期間

- 2018年9月～11月

インタビュー内容

- 制度の概要
- 懸念をなくすための工夫
- 期待・特徴的な効果

調査テーマ1

テレワーク

テレワークとは？

情報通信技術 (ICT=Information and Communication Technology) を活用した、
場所や時間に捉われない柔軟な働き方のこと。
在宅勤務もテレワークのひとつの形。



あなたの会社が導入しているテレワーク制度の概要について
教えてください。

業態 企業規模	A社 電気機器メーカー 5,000名以上	B社 メーカー販売 3,000～5,000名	C社 運輸・物流 5,000名以上	D社 IT 5,000名以上	E社 食品メーカー 5,000名以上
目的	限られた時間の有効活用と それによる成果の発揮	・限られた時間の中での成果の発揮 ・誰もが思うように働ける仕組みづくり	全社員がやりがいをもって、いきいきと活躍できるように	社員のワークライフバランス向上	・集中力の向上 ・通勤ストレスの軽減
運用開始	1999年	2017年	2015年	1999年	2017年
対象者	・管理職層 ・裁量労働適用者 ・育児・介護を行う社員など (全社員の約70%)	上司が許可した社員	間接部門が対象	一定の職位以上の全職種の社員	製造以外の職種
勤務場所の指定	制限なし	制限なし	制限なし	制限なし	制限なし
利用回数の制限	制限なし	原則週1回	週2回まで	週3回まで	週2回まで

Q テレワークを推進する上での懸念をなくすためにどのような工夫をしましたか？

★:特徴的な工夫、取り組み ■:懸念なし

Work in Life Labo.内で総合的に判断し、★■を表記しています。

業態 企業規模	A社 電気機器メーカー/5,000名以上		B社 メーカー/3,000~5,000名		C社 運輸・物流/5,000名以上	D社 IT/5,000名以上	E社 食品メーカー/5,000名以上
	経営・人事の声	本人や現場上司の実感	経営・人事の声	本人や現場上司の実感	経営・人事の声	経営・人事の声	経営・人事の声
生産性	■	■	■	■ 生産性に大きな影響なし(週1回のテレワークのため)	★ 生産性を測るシステムを検討中	★ 通勤時間の削減等により、生産性が向上	★ セミナーを開催して、教育
業務アサイン	★ オーバーマネジメントはしない、メンバーの特性を重視	★ メンバーの特性を見た意識的な声かけ	■	■	★ 業務の見える化を実行中	■	■
評価	★ 安全性の確保(細かな失敗をとかく言わない)	■	■	■	■	■	■
労働時間	★ 部下の労働時間のアラートが届く	★ 客先の場所により、働く場を使い分けて効率化	■	■	★ フレックスタイム制や普通勤務者の分割勤務により柔軟に対応	★ 長時間労働にならないように上司が配慮	★ フレックスタイム制で柔軟に対応
進捗	★ 声かけ、週報を受ける、権限移譲	★ 週報提出タイムリーな報連相	★ テレワーク後の進捗の報告を受ける	★ テレワーク後に進捗の報告をする	★ 進捗や実施後の報告を行い、コミュニケーションを心がけている	★ 信頼されるようなコミュニケーションをすること	★ 実践していく中で問題点がたたら、都度解決する
導入成功の背景	心理面でのハードルはなく、導入は歓迎という姿勢	企業理念を基にした、上司の思想への共感			企業理念の浸透、コミットメント	上司との信頼関係 個々を尊重して、干渉しすぎない姿勢	

Q テレワークを推進してどのような効果がありましたか？ ★:特徴的な効果

Work in Life Labo.内で総合的に判断し、★を表記しています。

業態 企業規模	A社 電気機器メーカー/5,000名以上		B社 メーカー/3,000~5,000名		C社 運輸・物流/5,000名以上	D社 IT/5,000名以上	E社 食品メーカー/5,000名以上
	経営・人事の声	本人や現場上司の実感	経営・人事の声	本人や現場上司の実感	経営・人事の声	経営・人事の声	経営・人事の声
生産性	★ 権限移譲が進んだ(生産性向上には、自主性向上が重要なため)	★ 時間・場所に捉われない仕事のため良い意味で変化なし		★ 効率を大事にするようになった			★ 在宅勤務をすることで、突発的な仕事に左右されず仕事ができるようになった
成長				★ 具体的な報告・自己管理が可能になった	★ 業務処理にかかる所要時間を見通す意識が強くなった	★ オーナーシップが向上 組織間の連携の進化	
仕事と生活について		★ 生活をより良くするための目標を達成できるようになった	★ 地域の活動に参加しやすくなった	★ 有休を自分のための休日として取得できるようになった	★ メリハリがある働き方ができるようになった	★ 有休を自分のための休日として取得できるようになった	★ どこでも仕事ができるようになり、男性社員も子供の送り迎えの時間を確保でき、家族から歓迎されるようになった
仕事への満足度の変化		★ 上司から信頼されていることを実感できるようになった		★ 時短で働いていた時よりも働きがいを感じるようになった			

インタビュー調査の結果まとめ

テレワークの推進について

- ▶ 生産性、業務アサイン、評価に関しては、懸念を持っている企業はありませんでした。
- ▶ 労働時間に関しては、PCのログオン・ログオフの記録、アラートを飛ばすなどの対策を実施。進捗に関しては、定期的な報告を求めると、さまざまな工夫をしている企業が複数ありました。

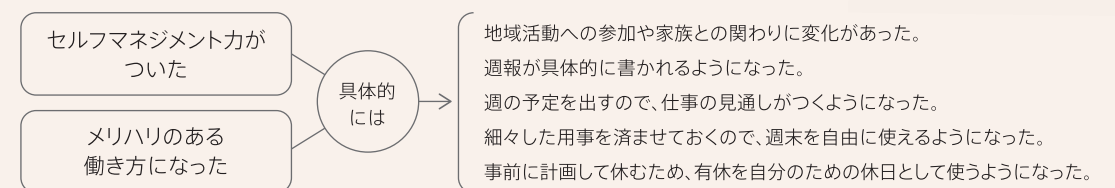
Point 懸念がない理由として、以下が考えられます。

導入にあたって環境整備を行っているため
 テレワーク導入にあたり、ペーパーレス化、コミュニケーションツール、勤怠管理ツールなどの整備を行っている。

利用対象者の制限を行っているため
 一定のスキル・実績を有する人、上司の許可を得た人など、セルフマネジメントができる人のみを対象としている。

テレワーク導入後の効果について

- ▶ テレワーク導入後の効果として、以下があげられました。



調査テーマ2

副業・兼業

副業・兼業とは？

異なる組織や文脈の元で働くこと。

Q あなたの会社が導入している副業・兼業制度の概要について教えてください。

業態／企業規模	F社 製薬／1,000～3,000名	G社 IT／5,000名以上	H社 メーカー／3,000～5,000名	I社 IT／～1,000名
目的	社会に貢献する「自立した人」の輩出	ワークライフインテグレーション、ライフの充実	イノベーションの促進	従業員一人ひとりの個性が違うことを前提に、それぞれが望む働き方の実現
背景	・社員のプライベートな時間の使い方は自由という考え(報酬が発生したからといって干渉しない) ・社外のさまざまな人と仕事をする中から、新しい事業の芽を生み出してほしいという思い	・社員のプライベートな時間の使い方は自由という考え ・社員の成長を考える文化	国内販売会社の統合	高い離職率
運用開始	2016年	2001年	2018年	2012年
対象者	社会人経験3年以上	全社員対象 ・条件付きで、上司、人事部の順に認められた人 (副業の内容に関わらず、通常業務の状況により可否を判断)	全社員対象 ・上司、人事部に認められた人 (上司と人事部の承認タイミングは同じ)	全社員対象

Q 副業・兼業を推進するにあたってどんな工夫をしていますか？ ★:特徴的な工夫、取り組み ■:特になし・懸念なし

Work in Life Labo.内で総合的に判断し、★■を表記しています。

業態／企業規模	F社 製薬／1,000～3,000名	G社 IT／5,000名以上	H社 メーカー／3,000～5,000名	I社 IT／～1,000名
生産性	■ 多少の支障はあってもよい (プライベートでの状況の制限と同じ扱い)	■ 本業に支障がないこと、競業禁止	■ 本業に支障がないこと	■ 本業に支障がないこと
労働時間	★ 負荷を把握するため事前に面談	★ 過重労働にならないことは、副業を認めるうえでの条件		

Q 副業・兼業の推進にあたってどんな期待や効果がありましたか？ ★:期待・特徴的な効果

Work in Life Labo.内で総合的に判断し、★を表記しています。

業態／企業規模	F社 製薬／1,000～3,000名	G社 IT／5,000名以上	H社 メーカー／3,000～5,000名	I社 IT／～1,000名
成長	★ 秘めた能力の発見 (短期間で会社にとっての成果が出るとは考えていない)		★ 会社の利益に結び付くことを期待	★ ・柔軟な考え方ができるようになった ・若者から学ぶ、という姿勢ができた
仕事と生活について		★ ライフの充実につながった		★ 家族とのコミュニケーションが変化した
仕事への満足度の変化	★ 社内業務への姿勢も積極的になった			★ 評価に対する意識が変わった

インタビュー調査の結果まとめ

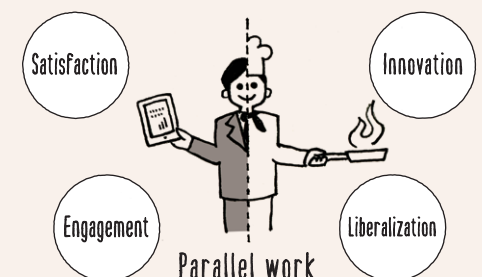
副業・兼業の推進について

- ▶ 現時点で副業・兼業を認めている会社は一定の理由があり、ポリシーを持って奨励している企業が多くみられます。
- ▶ 運用は「届け出制」と「許可制」の二つがあり、一定の条件が各社に存在しています。
- ▶ 目的は「個性の尊重や自社の人材の成長が会社の成長につながる」と考える傾向が強くなります。

副業・兼業を導入後の効果について

▶ 組織的な視点で見ると、現時点では導入の具体的な効果はあげられませんでした。今後は以下のような効果が期待されます。

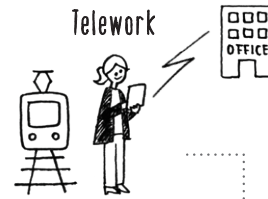
- 人材の満足感、エンゲイジメントの向上
- 各人の働き方の自由化や尊重
- 個人の能力が発見されることによる、イノベーションの促進



アンケート調査

テレワークについて

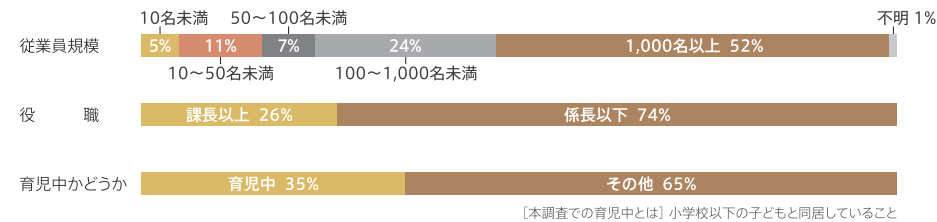
企業で働くみなさんにテレワークに関するアンケートを実施。
インタビュー調査により得られたキーワード「セルフマネジメント力」「メリハリのある働き方」について調査をしました。



調査対象者
●正社員、直接雇用の契約社員 回答者553名

調査方法
●インターネット上でのアンケート

調査対象者の属性

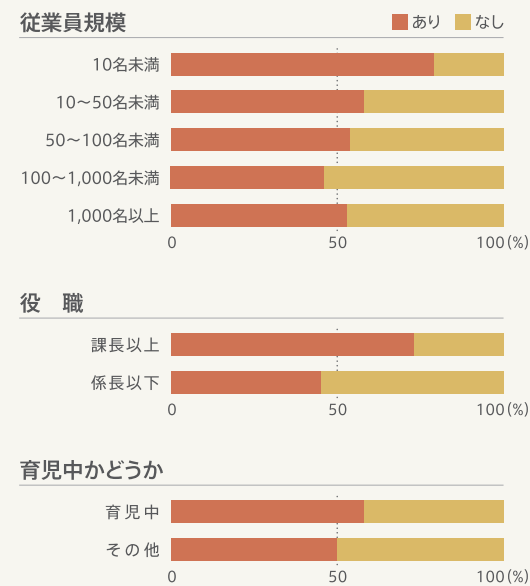
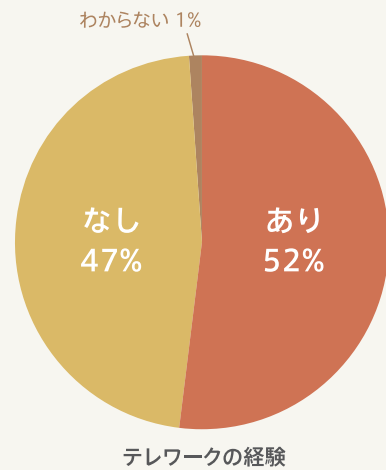


※データは統計的に処理し、統計的に有意な結果が得られたものを掲載しています。

テレワークの経験の有無と経験者の属性

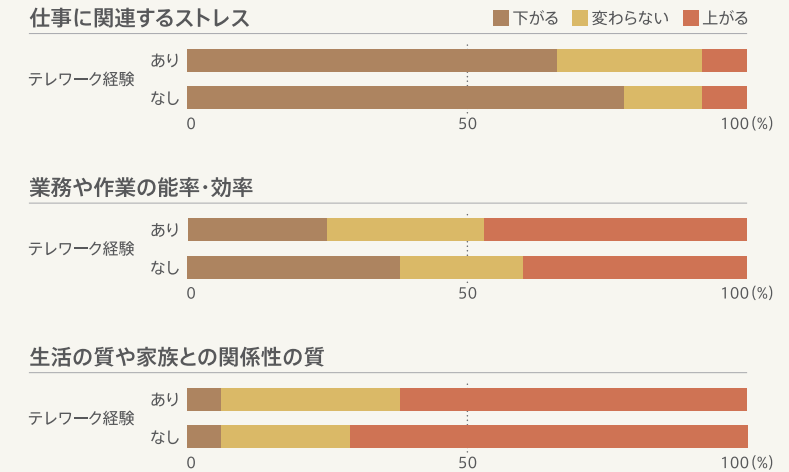
Point テレワークの経験の有無はほぼ半々です。

Point 従業員規模10名未満の企業でテレワーク経験者が多くみられます。



テレワーク環境下での仕事・生活環境の変化

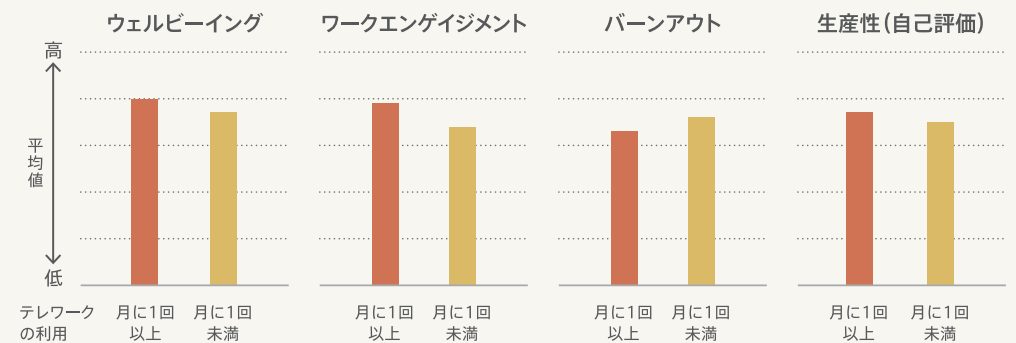
Point 経験者の多くが仕事や生活環境が良くなる、もしくは変わらないと感じているようです。



□ 未経験者は、仕事環境の改善は過小評価、生活環境の改善は過大評価しやすい傾向にあるようです。
※テレワーク経験ありの人にはテレワークを経験した実感、テレワーク経験なしの人にはテレワークをした状態を推測して回答するように依頼した。

テレワークと幸福感・ワークエンゲイジメント・生産性の関係

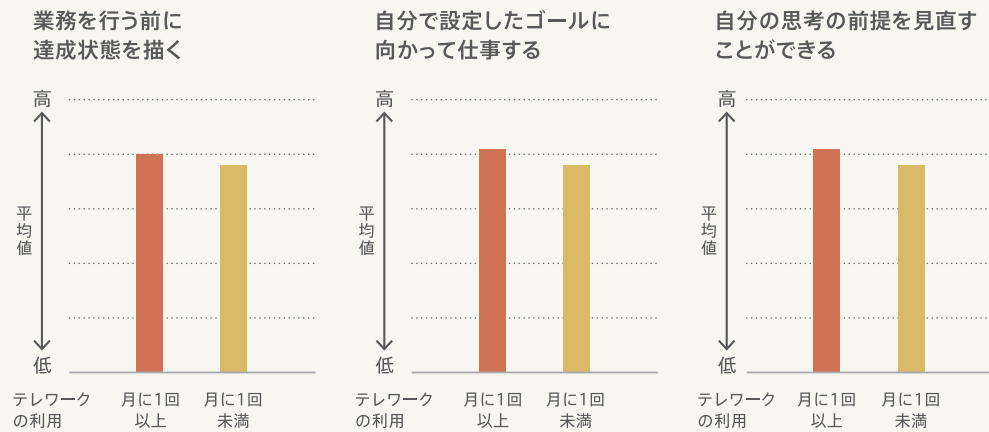
Point テレワークを月に1回以上利用する人の方が、メリハリのある働き方をしている傾向にあります。



●ウェルビーイング: 身体的、精神的、社会的に満たされた状態にあること。(参考文献: 1946年世界保健機関憲章前文)
●ワークエンゲイジメント: 仕事に対して熱心に取り組み、没頭して、仕事から活力を得てポジティブに働いている状態。(Shimazu, A. Chaufeli, W.B., Kosugi, S., Nishiwa, H., Kato, A., et al., (2008) Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. Applied Psychology: An International Review, 57(3), 510-523.)
●バーンアウト: 日本では「燃え尽き」とも呼ばれる職業性ストレス。仕事に強い消耗感があり、対人的な配慮が難しくなり、達成感を失っている状態。(久保, 2007; Maslach & Jackson, 1982; 荻野・稲木・瀧ヶ崎, 2005)

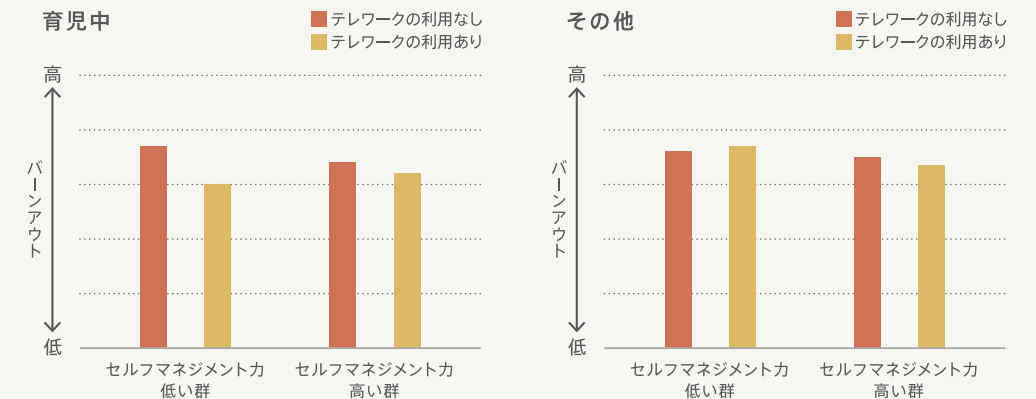
テレワークとセルフマネジメントの関係

Point 月1回以上利用している人は、セルフマネジメントに対する意識が高いようです。



テレワーク環境下でのバーンアウトの傾向

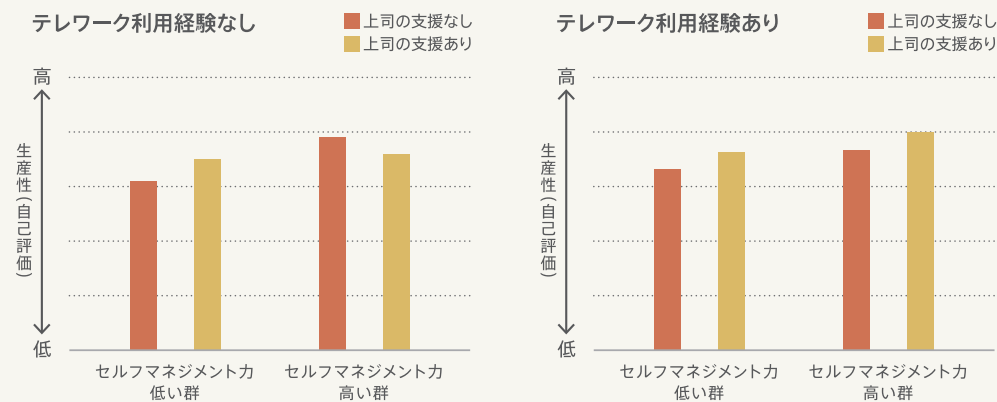
Point 育児中でテレワーク利用の経験がある人は、バーンアウトが低くなる傾向があるようです。



□ 育児中など、明確な理由・目的がない人が、セルフマネジメント力が低いままテレワークを行うと、オーバーワークになる可能性があります。

テレワーク環境下における上司の関わりと生産性への影響

Point 上司の支援の有無が、生産性の自己評価に影響しているようです。



□ テレワーク利用経験なしの場合、セルフマネジメント力が高い群の生産性(自己評価)は、仕事に必要な情報提供など、上司の支援的な関わりがあると低下する傾向がみられました。一般的に上司の支援的な関わりがあると生産性が上がると考えられますが、セルフマネジメント力があるにも関わらず受け身になり過ぎてしまうなど、自律とは逆の効果が現れる可能性も考えられます。

アンケート調査の結果まとめ

テレワーク導入後の効果について

セルフマネジメント力

<インタビュー調査からの仮説>

- ▶ テレワークの導入により、セルフマネジメント力が促進され、生産性やワークエンゲイジメントが高まり、企業はマネジメントが効率化されるのではないかと考えました。

Point <アンケート調査の結果>

- ▶ テレワークを月1回以上利用している人は、達成状況の可視化、ゴールの設定、前提の見直しなど、仕事においてセルフマネジメントをする傾向がみられます。
- ▶ テレワークによって、オーバーワークにならないよう、セルフマネジメントの習慣をつけることが大切だということがわかりました。

メリハリのある働き方

<インタビュー調査からの仮説>

- ▶ テレワークの導入により、仕事と生活の線引きをさらに意識し、メリハリをつけるようになるのではないかと考えました。

Point <アンケート調査の結果>

- ▶ テレワークを月1回以上利用している人は、ウェルビーイング、生産性(自己評価)、ワークエンゲイジメントが高く、バーンアウトが低いことから、メリハリのある働き方をしている傾向がみられます。
- ▶ テレワーク経験者では、業務や作業の能率・効率が高まる、変わらないという意見が7~8割を占めており、業務への影響はそれほど大きくないということがわかりました。

研究テーマ 2

ダイバーシティ

2017年度の研究では、ダイバーシティ&インクルージョンのためには
企業の理念と個人の働く意味に
共通する部分があることが大切だとわかりました。
「インクルージョンは、これから必要なものだが良くわからない」
という方々にとって理解の手助けとなるよう、
2018年度は対象企業を増やして調査を継続しました。



インクルージョンの促進には、個人の自律と責任、
チームのコミュニケーション、企業の理念と制度など
多角的な取り組みが必要です。

個人から組織までさまざまな階層ごとに、インクルージョンを促すための大切な要素があります。それぞれの階層は完全に切り分けられるものではなく、相互に作用しあうとされています。相互作用の例として、制度が上司と部下間のコミュニケーションに影響を及ぼすことや、コミュニケーションの状態が企業の文化・風土をつくることなどがあげられます。

各階層のインクルージョンを促す要素



Roberson et al.(2017), Shore et al.(2018)

解説

ダイバーシティとは? 多様な人材がいる状態。

インクルージョンとは? 多様な人材が、お互いを理解し、認め合い、活かされ、組織に関わっている状態。

Shore, Cleveland, Sanchez(2018) Inclusive workplaces: A review and model. Human Resource Management Review, 28, 176-189.
Roberson, Ryan, Ragins(2017). The evolution and future of diversity at work. Journal of Applied Psychology, 102(3), 483-499.

インタビュー調査

ダイバーシティ&インクルージョンについて

ダイバーシティ&インクルージョン(以下D&Iと記載)を推進している企業にインタビュー調査を行い、インクルージョンのための共通点やユニークな取り組み事例を収集しました。

調査対象企業 ●5社	実施期間 ●2018年10月~11月	調査方法 ●半構造化インタビュー/4社・5名の人事・ダイバーシティ担当者等に各1時間程度 ●Work in Life Labo.メンバーの所属企業1社の自己記述
分析方法 ●収集したデータから総合的に「共通点」「相違点」等をキーワード抽出 ●各社のユニーク事例を抽出		

D&Iを推進している企業には、以下のような共通点がありました。

インタビュー調査の結果、推進に積極的な企業には、「企業理念」「個人とチームの関わり・意識」などにおいて、いくつかの共通点がみられました。

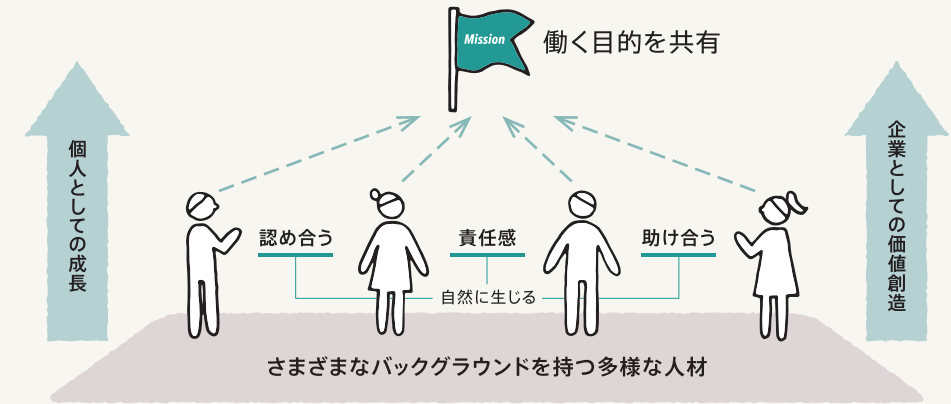
<p>Point 1</p> <p>ダイバーシティの必要性を感じる環境がある。</p>	<p>Point 2</p> <p>企業理念が明確で社員に浸透している。</p>	<p>Point 3</p> <p>企業理念と制度・取り組みに一貫性がある。</p>	<p>Point 4</p> <p>社員教育の理念と人事評価制度が整っている。</p>
<p>Point 5</p> <p>個人と企業理念のフィットを重視している。</p>	<p>Point 6</p> <p>責任を持って自律的に働いている。</p>	<p>Point 7</p> <p>個人とチームのバランスがとれている。</p>	<p>Point 8</p> <p>全員がリーダー意識を持ち、部下を支援している。</p>
<p>Point 9</p> <p>会話・対話を積極的に行っている。</p>	<p>Point 10</p> <p>誰とでも安心して話し、過ごせる環境がある。</p>	<p>Diversity & Inclusion</p>	

これらの共通点についての具体的な取り組み・施策には、企業の業種や文化・風土ごとに違いがみられました。

CASE-1 飲食サービス

個人と向き合い、成長を支援するためのD&I

バックグラウンドの異なる社員同士が働く目的を共有。互いを認め、助け合い、個々が責任感を持って働くなかで、人としても成長し、お客様に対しても新たな価値を提供している。



D&I推進のポイント

企業理念の浸透と体現

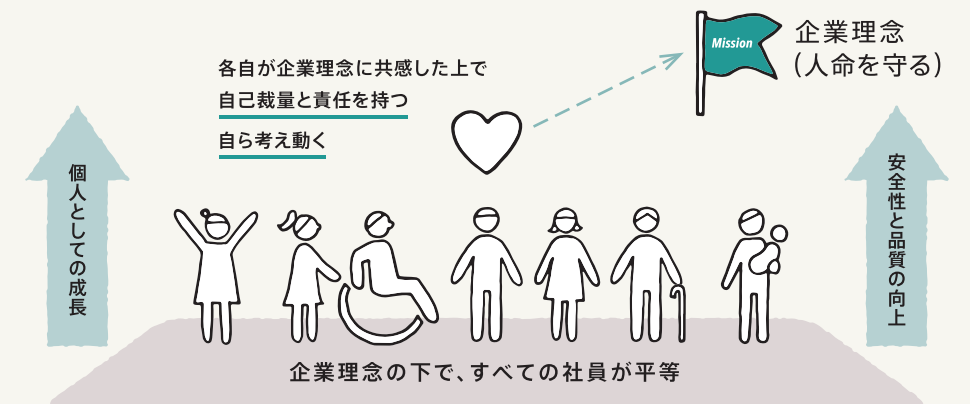
個人の成長にフォーカスした対話

責任感と助け合い

CASE-2 医療品製造

企業理念を追求し続けるためのD&I

企業理念の下、自ら考えて責任を持って動けるように自己裁量を与えている。学歴や障害の有無などで判断せず、必要な能力を持つ人材を広く採用している。



D&I推進のポイント

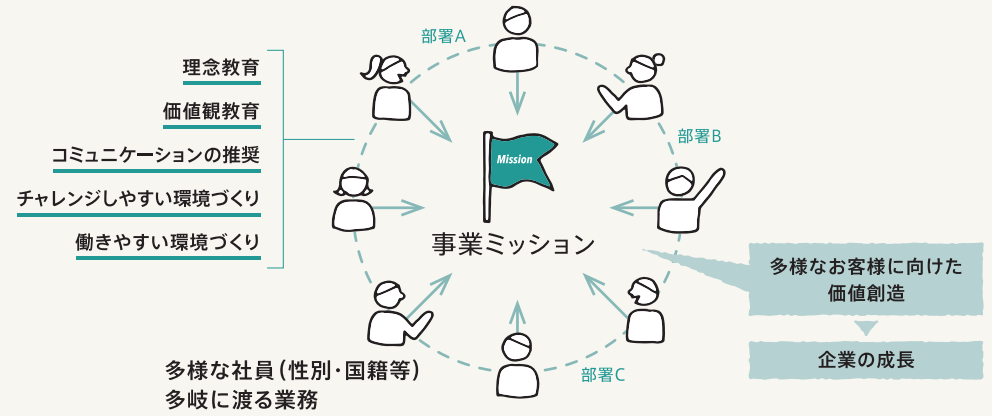
企業理念を追求

自らの考えや責任を持って働く

CASE-3 運輸

グローバル化に対応し、社員の力を最大化するためのD&I

企業トップが自ら変革を促すメッセージを発信。部門を超えて「全員がめざすべきもの」についてディスカッションを行った。その結果、お客様ファーストで価値を創造する風土が新たに生まれた。



D&I推進の
ポイント

企業トップによる
メッセージ発信

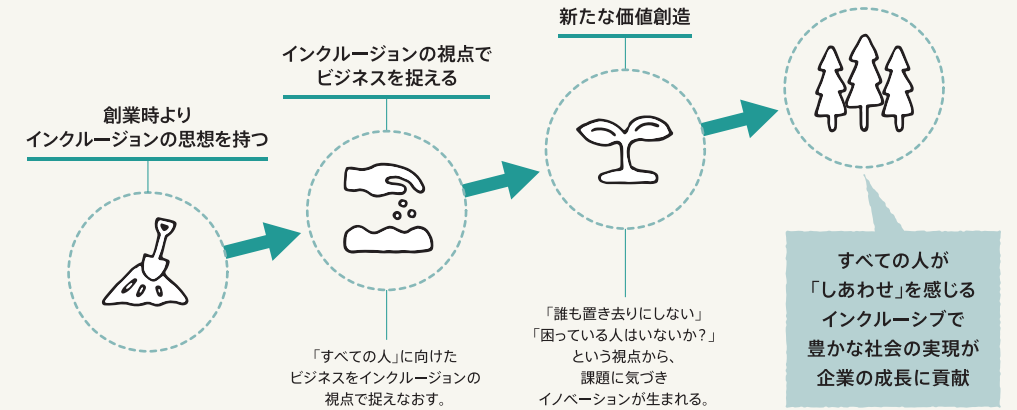
部門を超えた
ディスカッション

ライフイベントに関わらず
すべての人が平等に使える制度

CASE-5 小売

事業や組織の中核に、インクルージョンの思想を含んだD&I

創業当初から受け継がれてきたD&Iの理念の下、通常業務でもインクルージョンを実践。多様なお客様のニーズをインクルージョンの視点で捉え、新たな価値を持つ商品やサービスを開発し続けている。



D&I推進の
ポイント

多様なお客様に向けた
多様な価値創造

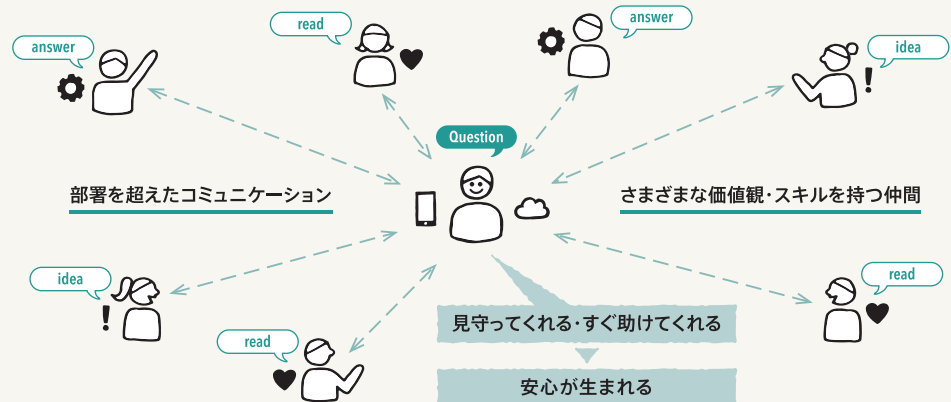
インクルージョンは理念
であると同時に事業戦略

グループ内での会社・事業の
枠を超えたプロジェクト

CASE-4 IT

企業全体をチームとして、全員が成長・進化するためのD&I

どこにいても、誰とでも、カジュアルにコミュニケーションをとり、助け合える環境を整備。働く場所や部署、価値観、スキルの違いを超えて課題を共有し合えるようになった。



D&I推進の
ポイント

カジュアルなコミュニ
ケーションによる助け合い

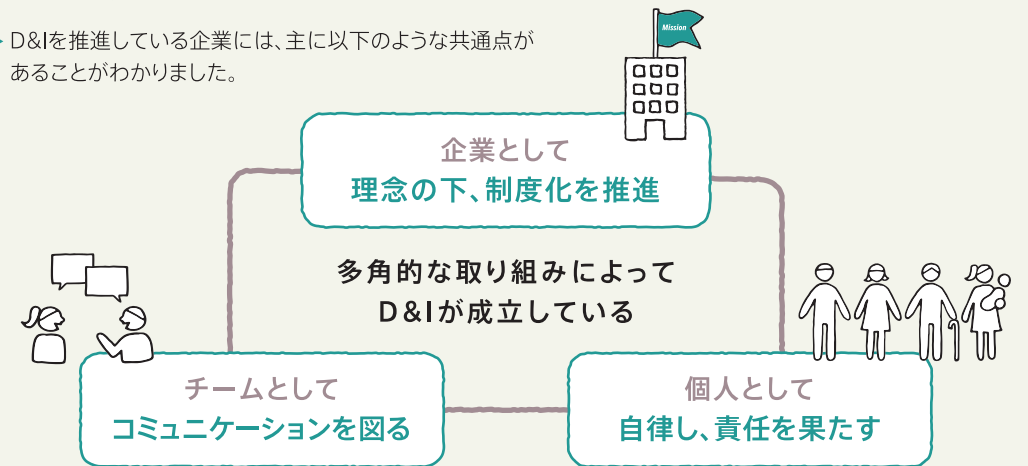
お互いの信頼関係と
公明正大な環境

価値観や働き方がバラバラでも
自由に働ける環境や制度

インタビュー調査の結果まとめ

D&Iの推進について

▶ D&Iを推進している企業には、主に以下のような共通点があることがわかりました。



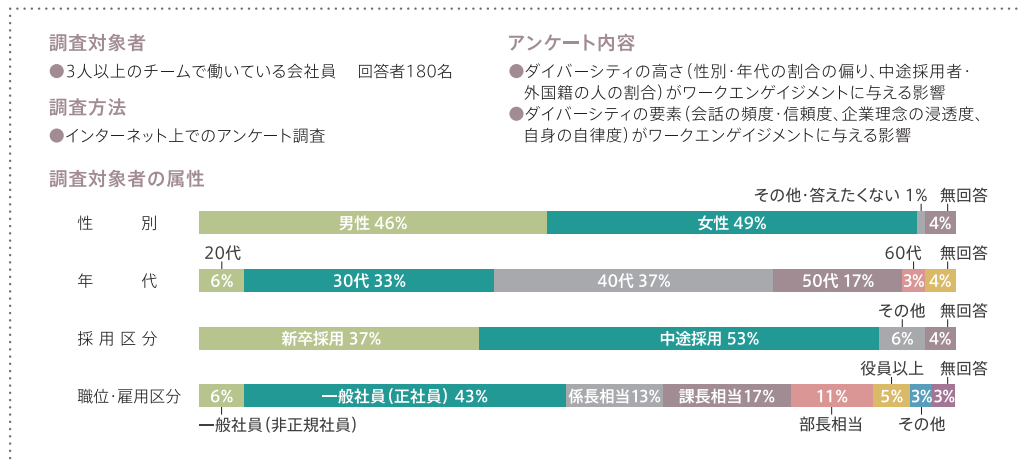
Point

企業、上司、チーム、個人の各階層でそれぞれに多角的な取り組みを行うことで、より実効性の高いD&Iが推進されています。

アンケート調査

ダイバーシティ&インクルージョンについて

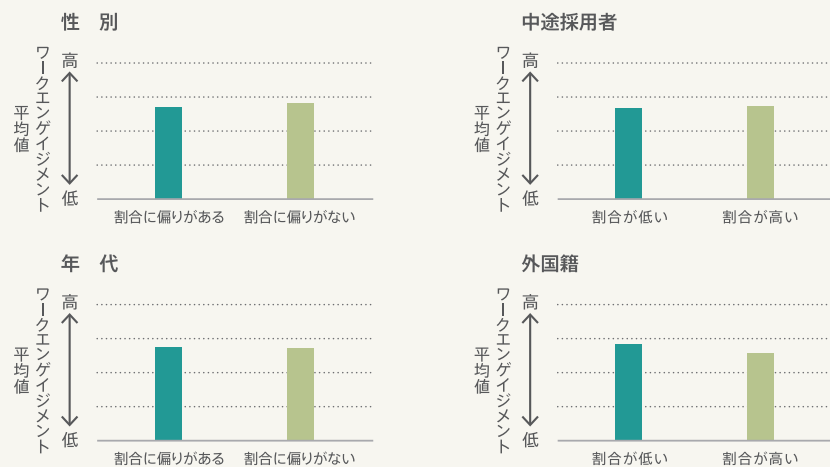
D&Iを積極的に推進する企業を対象としたインタビュー調査では、「企業理念」「個人とチームの関わり・意識」などにおいていくつかの共通点がみられました。この結果が一般的なものかどうかを検証するため、幅広い調査対象者にアンケートを実施しました。



※構成比の数値は四捨五入しているため、100%にならないことがあります。

ダイバーシティの高さとワークエンゲイジメント

Point ダイバーシティの高さがワークエンゲイジメントに与える影響は非常に小さく、ほとんど差は無いとも解釈できる程度でした。

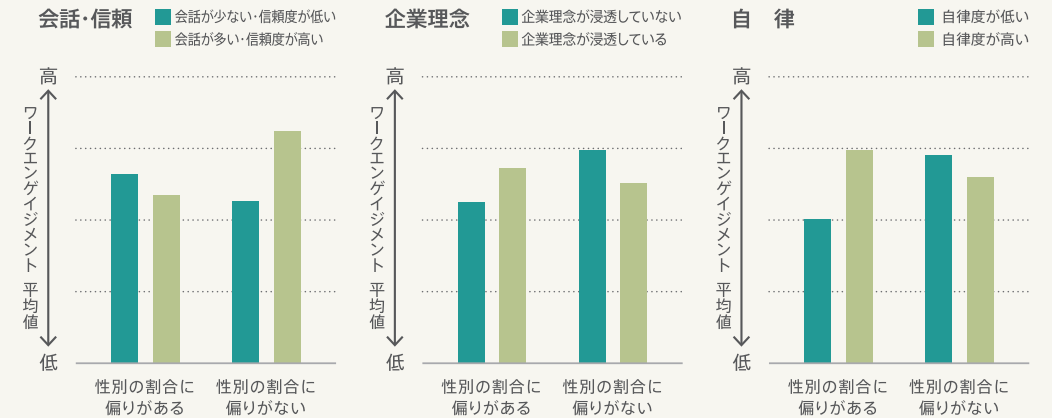


□ 性別のダイバーシティが高い職場で働く人、外国籍の人の割合が低い職場で働く人は、ワークエンゲイジメントがわずかに高い傾向にありますが、5%水準で統計的に有意ではありませんでした。

※各回答者に対して、各ダイバーシティや属性として回答した割合が「中央値より大きい」場合を「偏りがない群(高群)」、「中央値以下」の場合を「偏りがある(低群)」としています。

ダイバーシティの要素とワークエンゲイジメント

Point 性別のダイバーシティが高い職場で、会話の頻度と信頼度が高いと、ワークエンゲイジメントが高くなる傾向にあります。



- 企業理念の浸透度と自律度では、ワークエンゲイジメントは向上しませんでした。
- 性別の割合に偏りがある職場の方が、企業理念の浸透度と自律度が高いと、ワークエンゲイジメントが高くなる傾向にあります。D&Iを積極的に推進する企業へのインタビュー調査での「企業理念と自律がD&Iには重要である」という結果とは異なりました。
- 性別以外に中途採用者の割合でも、同じ傾向がみられました。

アンケート調査の結果まとめ

ダイバーシティとワークエンゲイジメントについて

▶ダイバーシティの要素がワークエンゲイジメントに与える影響

<p>会話の頻度・信頼度 プラスの影響あり</p>	<p>企業理念の浸透度 影響は低い</p>	<p>自身の自律度 影響は低い</p>
-------------------------------	---------------------------	-------------------------

性別などのダイバーシティが高い職場では、プラスの影響がみられました。会話の頻度と信頼度は、多様な人が一緒に働く中でワークエンゲイジメントを高める必要な要素と考えられます。

いずれのダイバーシティや属性でも、プラスの影響はみられませんでした。企業理念の浸透度と自律度の影響は、所属する企業のD&Iへの取り組み具合によって、差があると考えられます。

Point D&Iを積極的に推進する企業では、企業理念の共有や個人の自律も重要な要素といえます。一方で、これからD&Iを推進する企業では、まずは会話を多くしたり、信頼を高めることから多様な人のワークエンゲイジメントの向上を図る必要があります。



もっといきいきと働くために。2つのテーマの調査結果から見えてきたこと。

2018年度の調査研究(働き方改革・ダイバーシティ)から、それぞれの取り組みを推進するために重要なことが浮かび上がってきました。



Community



Friends



Learning



Family



Love

研究テーマ 1 「働き方改革」の調査研究から

テレワーク導入は

- セルフマネジメント力の向上
- メリハリのある働き方

につながるようになりました。

また、テレワーク、副業・兼業の制度を導入する際に、懸念を生み出さないためには過度な心配をせず、チャレンジしていくことも重要です。

研究テーマ 2 「ダイバーシティ」の調査研究から

D&Iが機能するためには

- 明確な理念、ビジョンの提示
- 裁量・自律・コミットメントの存在
- 対話・支援が機能するための安心・安全な場

が必要だと考えられます。

一方で、日本の多くの企業では、D&Iは発展途上であることもわかりました。



Hobby



Work

Work in Life Labo.メンバー(2018年度)

所長:
薄良子(株式会社オカムラ)

ディレクター:
谷口美虎人・森田舞(株式会社オカムラ)

メンバー:
おおばやしあや(SAI Japan/Finland) / 影山貴大(合同会社-doc company) / 川西諭(上智大学経済学部) / 北川 佳寿美(ライフキャリアリサーチ) / 君島 朋子(株式会社グロービス) / 工藤 紘生(一般社団法人SoLaBo) / 桑田一彦(特定非営利活動法人ライフ社会デザイン協会) / 小林 祐哉(ウェルリンク株式会社) / 坂本 徳子(株式会社ウィ・ラーニング) / 笹川 佳蓮(株式会社イトーキ) / 重綱 鉄哉(株式会社イトーキ) / 鈴木千春(スターバックス コーヒー ジャパン 株式会社) / 高野 美幸(ベアリングインゲルハイムジャパン株式会社) / 竹元 紳一郎(Synapse, LLC) / 塚本 恭之(ナレッジワーカーズインスティテュート株式会社) / 仲田 亮磨(EMCジャパン株式会社) / 野村 忠司(株式会社シンクネットプロ) / 服部 彩(スターバックス コーヒー ジャパン 株式会社) / 藤澤 理恵(株式会社リクルートマネジメントソリューションズ組織行動研究所) / 藤平 武巳(NTTコミュニケーションズ株式会社) / 松田 悠(TENKIN NOTE「転動ノト」) / 松本 笑美(デル株式会社/EMCジャパン株式会社) / 山田 育子(順不同)

研究アドバイザー:
正木 郁太郎
(東京大学大学院 人文社会系研究科 研究員)



Vacation

社員の自律や、セルフマネジメント力向上には、日常的な会話や信頼関係を構築していくことが、大切です。日常的なコミュニケーション、信頼、それを支える空間づくりができていないかを考えて行動することが大切です。



Health

活動を通じて、人々が組織を作って働くうえで本質的に重要なことが見えてきた。

正木 郁太郎 IKUTARO MASAKI
Work in Life Labo.研究アドバイザー
東京大学大学院 人文社会系研究科 研究員



プロジェクトの取り組みも2年目となりましたが、さらに活動が深まり、人が組織を作って働くうえで本質的に重要な点にも届きつつあるように感じました。それぞれのグループが違う研究課題に取り組んでいるにも関わらず、報告書にも表われているとおり、得られた示唆には共通点も多く見られました。具体的には、理念と制度の密接な関係、自立・自律性の重要性、上司の支援を含む

社員間のコミュニケーションや信頼の重要性などです。思わぬ結果ではありましたが、働き方・ダイバーシティを問わず「いろいろな人が一緒に働くため」に、あるいは「組織をまとめあげるため」に、本質的に重要な点なのかもしれません。これは、実践上のみならず、研究上も重要な示唆をもたらすと考えています。しかしながら、理念・自律・コミュニケーションなどのキーワードは、ともすればバズワード化してしまいかねない危うさも同時に持っています。次年度の活動ではこれらのキーワードをさらに洗練させていくこと、また、先進的な企業だけでなく幅広い企業で取り組みが可能な理論にまで落とし込むことが重要になると考えられます。

work in
life labo

WORK MILL

projected by

okamura

workmill.jp
okamura.co.jp

YDCD10-941 P.KG'19-04