

column

本質的なテレワークを



AINシュタインの数々の名言の中の一つに「問題を創り出した時と同じ考え方では、その問題を解決することはできない」という言葉がある。UCA(変化が激しく、複雑で、未来が不確実)な今の時代、まさに、私達個人にも組織にも必要な考え方の前提となる言葉ではないだろうか。

「リフレクション」という言葉をご存知だろうか。一言で言うと自己を振り返る「内省力」の事である。経済産業省が2006年から提唱している「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」即ち「社会人基礎力」という力があり、「前に踏み出す力」「考え方」「チームで働く力」の3つの能力(12の要素)から構成されている。それらの力を高めていくために必要となるのが、リフレクション、つまり、常に自己を認識し客観視できるかどうかだと明記されている。(図①)

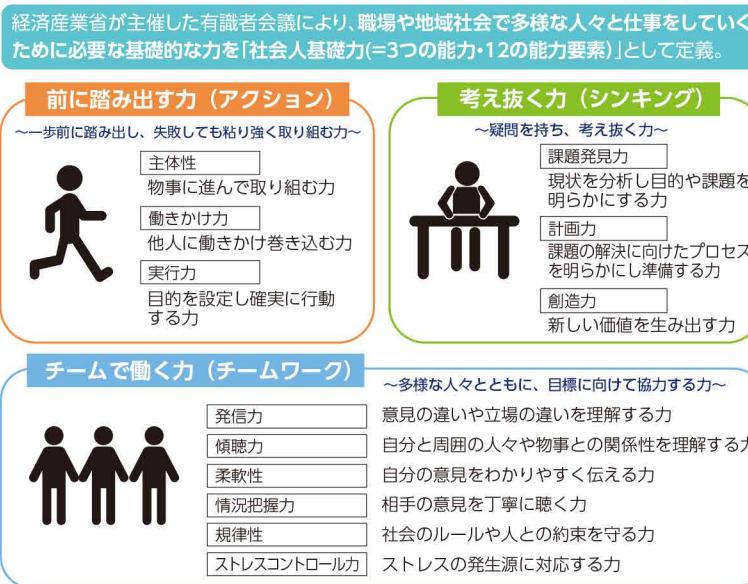
②これは、人生100年時代を生きる上で必要な力であり、特に変化の激しい今の時代を生きる私達は、これまでの経験だけを頼りに物事を判断するのではなく、多様な価値観を持つ仲間と対話を重ね、客観視した自己から学び、自分自身のOSをアップデートしていくことが必要となる。私達は歳と経験を重ねれば重ねほど、成功体験が増え、それによつて、これまでのやり方が最良だと思つてしまいがちになる。そういう点では年齢や役職に関わらず、誰もがリフレクションできる力を持っている組織は、

本当の意味でイノベーションが起こせる組織と言えるのではないだろうか。

今回の世界的なパンデミックを経験した私達の働き方は、どう変化しただろうか。外出自粛要請を受け、テレワークが一気に進んだ。そして経験してみて、組織としての意見は二極化しているように感じ

図① 今までの「社会人基礎力」とは

※出典: 経済産業省HP



る。「テレワークは全くうまくいかなかつたから、これまで通りに戻そう」という声と、「テレワークは、可能性を秘めているからこれから一気に事業展開をしたいと思つていて」という声だ。業種や業態によって感じ方も実態も適応性も様々だと思う。ただ、このタイミングで誰もが一旦立ち止まつて考えなければならないのは、今感じているこの判断がすべてかどうか俯瞰してみると、う事ではないだろうか。組織はまだまだトップダウンで物事が動く。もちろん今回のようない事態の時には、スピードに一つひとつを決断していくしかなればならない。「これまで通りにいち早く戻す」という選択を優先順位の高い判断としている経営者も多いかもしれない。以前からすでに予測されている未来の中には、人口減少、自然災害やテロのリスク、テクノロジーの進化と私達の職業形態の変容、そして価値観の変化やミレニアム世代の台頭などが含まれている。しかしUCAの時代においては、このような予測を遙かに超えることがいつ起こつてもおかしくはない。だから、今回のコロナウイルスで体験した事から何を学び、今後に向けてどう準備するか、という視点を持つことが何より大事なことではないだろうか。実際に、経営者、管理職、社員の皆さんの意見を聞いてみると、テレワークをやってみての感想は、今後も継続していきたいという意見から、以前のスタイルに早く戻したいという意見まで様々だ。

社会保険 おきなわ

経営者や管理職は社員がどんな風に働いているか見えないことから不安を感じ、どうマネジメントしたら良いのか、働きぶりをどう評価したら良いのか悩んでいるパターンが多いようだ。一方オンライン会議の可能性を見出した、無駄な仕事を発見した、会議の効率化への意識も高まつたようだ。今回は学校休校によつて「子供と一緒に在宅勤務」が、初めてのテレワーク経験となつた方も多く、なかなか思うように仕事が進まなかつた、社内の業務がクラウド化されなく、セキュリティの問題もあり、家で出来る仕事がほとんどなかつた。という意見を持つた人も多かつた。一方、通勤時間の短縮で家族との時間が増えて、自分の時間管理次第では在宅勤務はとても良い。という意見も多々あつた。

実際には沢山の声があるはずだが、その一面しか見えておらず、本質的な検証をしないままに、テレワークの結果が「うちの会社にはテレワークに向いていない」という判断をしているなら、ここはぜひ、社内でリフレクションしてみてほしい。今後同様のことが起つたときに、また同じ選択をして事態が過ぎるの待つだろうか？本当にテレワークの可能性はないのか？テレワークで良かった点や利点を感じた人は社内にいないのか？そんな問い立てて、振り返りを行う時間を取つてみると新たな可能性を見いだせるはずだ。御社にとって、テレワークを導入する事が、事業の継続や人材の確保においてどのようにメリットがあるのかを考えれば、必要性と目的は整理出来るはずだ。得たい成果を得るためにこれまでと違う行動をどう起こせば実現できるのか？という視点で対話し、行動変容を起こしていくこと。

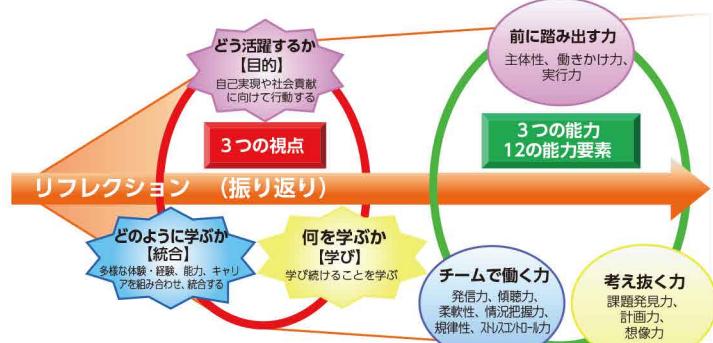
それがリフレクションなのだ。

最後に、私はテレワークには可能性がたくさんあると思っている。先にも挙げた予測されている未来の全ての視点から考えてみても、今後、時間と場所を問わない柔軟な働き方は必須だと思う。もちろん、業種によつてはテレワークが出来ない仕事もある。だからこそ、社内でテレワークが出来る仕事を出来ない仕事を明確に整理し、仕事が属人化しないように、日常的に「仕事の見える化」「クラウド化」しておくことは必須であると考える。そして何よりも、

図② 「人生100年時代の社会人基礎力」とは

※出典：経済産業省HP

「人生100年時代の社会人基礎力」は、これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力と定義され、社会人基礎力の3つの能力／12の能力要素を内容としつつ、能力を發揮するにあたって、自己を認識してリフレクション（振り返り）しながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要と位置付けられる。



常日頃から対話を重ね、何でも相談できる、意見を言い合える、人とは違う意見が尊重され未来へ変化を起こせる、心理的安全性の高い組織風土を作つておくことが最も重要なと思う。それが出来れば、同じ時間・同じ場所にいなくても信頼関係とコミュニケーション力で、柔軟で生産性高い働き方が出来る組織になると思う。

これまでと同じやり方では、違う結果は起こせない。そのことを私達一人ひとりが認識し、このような時だからこそ、リフレクションの視点と思考を身につけ対話する組織にしてほしい。

プロフィール

比嘉 華奈江 氏



株式会社Life is Love代表取締役
大分県出身98年沖縄へ移住
14年間航空会社の客室乗務員として勤める。
2012年株式会社Life is Love設立
一般社団法人21世紀学び研究所認定トレーナー
株式会社ワーク・ライフバランス加盟
コンサルタント
日本教育推進財団認定コミュニケーション・トレーナー

経営戦略構築支援、チームビルディング、労務管理コンサルティングを柱とし、幹部リーダー育成や管理職研修、女性活躍推進の研修をはじめ、組織の活性化コンサルティングをおこなう。クライアント企業様は医療業・不動産業・旅行業・製造販売業・IT通信業・建設業など多岐に渡る。
企業支援数200社以上、延べ人数は5000人を超える。