

Empowered JAPAN 実行委員会 緊急ウェブセミナー 講演レポート



Empowered JAPAN 緊急ウェブセミナー

Empowered JAPAN 実行委員会はテレワークをはじめとする働き方改革や学び直しを通じた「いつでもどこでも誰でも、働き、学べる世の中へ」をコンセプトに、2018年に発足しました。東京圏および地方都市におけるテレワーク啓蒙イベントをはじめ、多くの自治体や協力会社と共に企業・個人向けテレワーク研修を実施してきました。この度のコロナウイルス感染拡大と2020年2月25日の政府基本方針に含まれた「テレワーク推奨」の呼びかけを受け、全国の組織や個人がテレワークを早期に実施するため、実践的な情報をお伝えするための緊急ウェブセミナーを2020年3月17日より連続的に無料開催しています。

カテゴリ：

実践事例

開催日時：2020年3月30日

講師：

株式会社日本 HP エコノミクス事業本部
リテールビジネス本部 本部長
HP 公認団体 Women Impact Network
Japan 代表
宮野 安理氏



Eコマース事業本部にてコンシューマー市場の開拓、担当する営業及び企画部門をマネジメントしている。

また、ダイバーシティ&インクルージョンの取組みとして、HP公認の女性活躍促進団体である「Women Impact Network Japan」を立ち上げ、女性のキャリア形成の選択肢を広げ、自身の成長と共に女性の活躍、そのための働き方改革に力を入れている。

テレワーク導入の実践事例企業よりノウハウ紹介

多くの職場において急速にテレワークが導入される中、新しい働き方の実践に伴う不安や疑問の解消が求められています。適切な環境さえあれば、創造的な仕事を実現するという企業文化のもと「尊敬と信頼」をベースにした働き方改革を行う日本 HP は、2007年にテレワークを導入しています。同社の社員一人ひとりが、目的を実現するための手段としてテレワークを活用し生産性を上げていく工夫は、これからの勤務スタイルを円滑に進めるヒントになります。



日本 HP は1977年にフレックスタイム、2001年にフリーアドレス、さらにその後テレワークを導入し制度や環境を整えることで、柔軟な働き方による生産性の向上を図ってきました。HP公認の女性活躍促進団体を立ち上げ、その代表として働き方改革にも取り組む宮野氏がテレワークを活用するようになったきっかけは、仕事とプライベートの両立に向けて「時間を作る」ためでした。その際、宮野氏はまず、目的の達成を諦めない、オンとオフを切り替える、何でも活用する、固定概念に囚われない、という4つの約束ごとを決めたといいます。

「テレワークという制度は、あくまで手段であって目的ではない」（宮野氏）という前提のもとで、これらの約束を守りながら制度の活用に取り組んだ結果、テレワーク推進のためのポイントがみえてきました。これをコミュニケーション、コントロール、コンディション、コミュニティの4つのカテゴリーに分け、宮野氏自身の経験を例に取り組みをみていきます。

Empowered JAPAN 実行委員会 緊急ウェブセミナー 講演レポート

まず「コミュニケーション」において、たとえばリモート会議では、ファシリテーターのスキル向上や、対面では発言が少なかった人からも意見が聞き出せるといった利点があげられました。また、多くの人が不安を感じるというテレワークによるコミュニケーション不足は、複数のコミュニケーションツールを用意し「そのとき、その相手に合わせて最適なツールを使い分ける」（宮野氏）ことで、これまで以上の関係性が築けるケースがありました。たとえばコミュニケーションが煩雑になっていたメールという連絡ツールの一部をグループウェア Teams のチャットに代えることで、連絡がスピーディーかつ簡素化されました。ここでは上司と部下の気軽な交流が増え、アイデアが生まれるチャンスが広がったと言えます。

つぎに「コントロール」では、宮野氏はセルフコントロールのために自分が何に時間を費やしているのかを洗い出すと、メールとミーティングの時間が多く、本来すべき企画や分析などの作業に支障があることが分かったそうです。そこで集中できる朝の時間帯に重要な業務をあて、メールや休憩用の時間も組み込んだ効率的な時間割を作成しました。「時間の使い方に関しては、制限時間内に作業を終わらせるタイムアタックに挑戦することで、だらだらと時間を使うことなく、仕事が早くなりました」（宮野氏）

またテレワークには、無限に時間があるように感じ動き過ぎる、仕事とプライベートの境界がなくなるといった問題点もあり、意識の改革が必要です。

「以前、アメリカ本社の女性マネージャーに、夫との予定を最重要顧客との約束と同じように大切に考えていないならば、両立は無理だと言われて衝撃でした。今はタイミングを考慮しつつも、等しく扱うようになりました」（宮野氏）

「コンディション」では、自分が働きやすい環境作りについて考えます。宮野氏の場合、自宅用のパソコンにモニターをプラス 3 台設置しました。それらをメールやチャットといったコミュニケーション用、エクセルやパワーポイントなどの作業用に役割を分ける方法で、集中力が持続するようになったといいます。

最後の「コミュニティ」は、テレワークをしているメンバーのマネジメントについてのポイントです。同社では社員一人ひとりとの話し合いで、仕事のゴールを設定しますが、宮野氏はゴールを細分化して短いサイクルで成果を確認しているそうです。数字として成果が出ない仕事は、プロセスを含めていつまでに何をアウトプットするかを指標にします。双方が合意することで、メンバーがオフィスにいなくても何をやっているか分からないということや、お互いの評価基準のズレがなくなるといいます。

「1対1の面談も大切です。最初に希望する頻度と得意・不得意を確認して実施しています。場合によっては、毎日10分ほどの面談を実施することで相手の状況の変化がキャッチしやすく、メンバーのモチベーションフォローも、率よく対応できると思います」（宮野氏）

日本 HP で宮野氏が実践している事例をみていくと「パーフェクトより実行」（宮野氏）という精神が、ベースにあることが分かります。人によってライフステージが違う中、ここでの事例がそのまま自分に当てはまることなく、まずは実行することでテレワークのメリットは広がっていくと言えます。

完璧に進まない中でも「新しいことにトライして、エラーが出るということは進んでいるということ」（宮野氏）と考えて、一つひとつ壁を乗り越えて、成功の道筋を開いていきたいものです。

