

活動レポート

青年技術士交流委員会

文責：青年技術士交流委員会 太田 真吾

講演会・グループワーク

With コロナ時代における技術者の働き方とは

青年技術士交流委員会では、サイボウズ株式会社の松川隆氏と鬼頭久美子氏のお二人を講師に迎え、青年技術士交流委員会で初のオンライン講演会、グループワーク(以下 GW)を開催しました。以下に開催概要を報告します。

1. オンライン講演会・グループワークの概要

- 日時：令和 2 年 9 月 18 日(金) 16 時～18 時
- 講演会：これから求められる働き方改革とは
- GW：リモート？リアル？これからの働き方はどうあるべきか
- 開催方法：Zoom ミーティングによるオンライン
- 参加者 会員/準会員：34 名、会友：3 名
一般/非会員：6 名、合計：43 名

2. 講演会

(1) 講演会内容

講演会では、全社員がテレワークを実施しているサイボウズ社の実際の取り組み事例をもとに、「多様な働き方とチームワーク」をテーマとして松川氏にご講演いただきました(写真-1)。また、松川氏の講演中に質問、疑問等が発生した際、参加者は Zoom ミーティングのチャット機能を用いて質問し、鬼頭氏からリアルタイムで回答、解説をしていただくというオンラインならではの新たな講演スタイルを実施しました。

サイボウズ社の人事制度は、「100 人いれば、100 通りの人事制度があってよい」という考え方のもと、公平性よりも個性を重視して一人ひとりの幸福を追求し、社員の働き方を変えるのではなく「多様化」を基本としているとのことでした。「多様な働き方」において働く時間・場所がバラバラな状況で“チームワーク”を実現するという課題をクリアす

るため、「制度・ツール・風土」を挙げ、在宅勤務および人事評価制度の整備、遠隔会議、グループウェア等のツール活用、多様性を重視する企業風土の形成が必要との説明をいただきました。

サイボウズ社においても、風土の形成には長期間を要したとのことでしたが、企業の存在意義を明確にし、日常のミーティング等においても「企業文化」を意識することを重視し、徐々に変化していったとのことでした。

サイボウズ社の企業文化は、①共感できる理想をつくり理想に向かって行動する、②多様な個性に向き合い互いを活かす、③公明正大に情報をオープン化する、④自立心を引き出し議論によって進歩を生み出すことの 4 つを掲げているそうです。

そのうえで、多様な働き方を実現させるチームづくりのポイントを 3 つ挙げていただきました。

- ①どこで働いていても情報格差を作らない | 時間と場所に縛られない、状況の見える化、属人化の抑制
- ②コミュニケーションの場を多く設ける | 業務進捗や気持ちを気軽に掲載(分報)、1 対 1 ミーティング(ザツダン)、飲食しながら仕事の改善点を議論(仕事 bar)
- ③マネージャーにもメンバーにも言語化が求められる | チームの理想を必ず確認する、やりたいこと・できること・やるべきことを明確に



写真-1 サイボウズ社松川氏による講演

(2) チャットルームの質疑応答

講演会と同時進行したチャットルームでは、情報のオープン化、リアル・リモートのコミュニケーション不足の解消等、より具体的な方策について多数の質問が挙げられました。

情報のオープン化については、職場やチームに限らず他部署のオンライン上の議論や経営会議の議事録まで公開されており、会議前に誰でも事前に質問できる環境をつくることで、情報格差を作らない工夫がされていること、コミュニケーション不足の解消については、「ザツダン」を業務スケジュール上に入れて近況報告の時間を10分程度つくったり、オンライン会議を繋いでコーヒブレイクしながら仕事をしたりしていることをご紹介いただきました。また、日常会話の中で「質問責任が大事だよ」という促しのやり取りが頻繁にあり、その都度、真摯に説明責任を果たしているとのことでした。

本講演会では、鬼頭氏にチャットルームで即座に疑問を解決できる方法を設けたことによって、より一層理解を深められたのではないかと感じました。

3. グループワーク(GW)

GWでは、受講者をZoomミーティングのブレイクアウトルーム(グループ分け機能)を用いてA～Dの4つのグループに振り分け、講演会の感想、リモートワーク時の自社の状況等を発表し、それぞれが抱える課題・問題を共有しました。以下、GWで受講者同士が話し合われた課題を紹介します。

- A | リモートワーク時の後輩の指導、評価方法、技術継承が課題。ただし毎朝ウェブ会議を実施し、コミュニケーション増の事例もあり。
- B | 理想の共有、社内風土、教育が課題。質問責任を実践したい。拘束時間が長い現場職とリモートワークの事務職との勤務時間の不公平感。
- C | 自らが発信できる人材の育成等が課題。リモートワーク時にチャット活用でリアルタイムのコミュニケーションが増えた好例も。
- D | 情報共有するためのコミュニケーション能力の向上、質問責任を果たすための積極性、共に成長できるチームワークが課題。

松川氏、鬼頭氏の両講師から、情報のオープン化

の効果として、中間管理職が伝書鳩にならずに済むようになること、気づき・学びの機会が増えたこと、人事異動では、希望者本人のやりたいこと・できることを聴き取り、異動前に他部署の職務を体験する制度等をご紹介いただきました。

GWを通じて、筆者と各受講者が抱える課題が共通であることを再認識しました。また、既にチームのコミュニケーション改善に取り組まれている受講者も見られ、大変刺激を受けました。

4. 講演会・GWによる気づき

本講演会を通じて、企業文化④の説明の中で出てきた「質問責任」という言葉が非常に印象的でした。「質問責任」とは、思ったり、感じたりしたことがあれば「わからないままにせずに、質問すること」だそうです。しかし、上司に対して質問責任を果たすには、質問できる心理的安定性の高い「風土」がなければ成り立たないと感じます。企業風土は一朝一夕には変えられないものなので、まずはチーム単位でコミュニケーション方法・頻度を見直し、一人ひとりが幸せになる方法を考えたいと思いました。また、チームづくりのポイント①の「情報格差を作らない」という点では、現代社会が抱える技術継承の課題解決にも繋がるのではないかと感じました。

本講演会でご紹介いただいた内容は、現在筆者が置かれている状況とは異なり、驚きの連続でした。特に、企業内での情報のオープン化、質問責任、言語化等、円滑なコミュニケーションが必須であり、それを実現するためには心理的安定性を高めていくことが重要であると感じました。今後、Withコロナ時代でリモートワークが標準化しつつあるなか、各技術者の働き方の多様化に対応可能な「変化に強いチーム」づくりを目指すことが求められていくと思いました。

5. 終わりに

青年技術士交流委員会では、本講演会での学びを活かし、幹事や活動に参加する方々の幸せが実現できる働き方の方向性を提案し、社会貢献へつながる活動を展開して行きたいと思います。