

BCAO関西地域勉強会 令和2年11月度（第152回）勉強会 議事録

日 時 2020年11月18日（水） 18:45～20:30

場 所 Zoom

司会者 飯田（関西地域勉強会）、加藤（ITBO研究会）

出席者 飯田、野原、伊藤（高）、徳永、梅田、大館、別役、鷺山、柳父、黒川、中島、
中村（和）、中村（謙）、萩原、福島、松尾、柳本、山口、湯地、藤村（記）
（以上、計20名：関西地域勉強会）、平吾（本部）
大塚、加藤、吉川、岡、水落、近藤（以上、計6名：ITBO研究会）

メインテーマ：「with/after コロナをどう生き抜くか」

サブテーマ：「見えてきた職場のDX（デジタル・トランスインフォメーション）」

- ① 現場とバックオフィスに取り組みとその成果、課題の整理
- ② 将来のビジョンをどう描いているか、達成のための課題とその解決の方向性を議論する

サブテーマ① 現場とバックオフィスに取り組みとその成果、課題の整理

【パネラー①】

（吉川氏）新型インフルエンザについての被害想定（発症率 25%（約 3,175 万人）、致死率 0.5～2.0%、欠勤率 20～40%、欠勤期間 10 日、流行機関 8 週間程度）を厚労省が発表し発生ステップに応じた国の対応と企業への対応要請があった。

今回は、発症ステップもなく、4月のロックダウンに入った。コロナ対策について、新型インフルエンザ対策を準用しようとした企業では、初動でうまく使えなかったのではないか。パンデミック下における事業継続対策は、事業を絞り込んで、必要なものは継続してそうでない事業は諦める事業縮退計画がメインであった。今回は、社会機能維持が必要なる事業は継続し、そうでない事業は休業要請も出た。パンデミック対策には3つの要素がある。

- ・リスクコミュニケーションの確立
意思決定者（代行者）が、どのようなコミュニケーションをとっていくのか
指揮連絡体制、情報収集発信
- ・事業継続対策
どの事業を継続し停止するのか、継続する事業の体制
- ・感染防止策
手洗い、咳エチケット

IT部門として、リスクコミュニケーションを支えるためのITサービスを継続すること、継続事業を支えるITサービスの維持、感染防止策では、自宅勤務等を実現するためのITサービスを提供すること等がもめられたが、10年前と変わらない。変わったのは使えるIT環境。例えば、遠隔地会議を可能にするZOOM。テレワークを進めるなかで、判子文化、紙文化があって、まずは業務プロセスの見直しが必要。見直しがなければ出社が必要になる。ワークフローや電子認証においてIT部門が手伝いできる、IT労務管理の見直し含め、DX化に繋がる。

(伊藤氏) リスクコミュニケーションは、業界や企業など単位によって異なる。

(松尾氏) リスクコミュニケーションは、緊急時において要求されるITの優先度による。生産管理システムの優先度が高い。コミュニケーション基盤ではメール等。平時と有事で優先度が異なることの認識が必要。

(吉川氏) 今年予定されていたオリンピック対策でテレワークを準備していた。4月よりテレワーク(1回入社/月)を実施中。コミュニケーションは、必要に応じてteamsやチャットで処理できている。

(加藤氏) 地震等、破壊系の災害の場合、コミュニケーションツールの断絶(安否確認など)が問題になった。今回、断絶はなかったが、リモートワークの準備が十分でなかった企業では、組織管理者がネットで指示等が出来ない等の課題が露呈した。また、年配の情弱者向けの対応等も課題となった。

【パネラー②】

(別役氏) 在宅勤務・テレワークの活用(teamsの推進)の課題について、ツールに不慣れ、個人情報取扱い、各職場における不公平感(業務形態により在宅不可)。オンライン授業では、ネットワーク環境の整備(学校、生徒に費用負担)、ITスキルの向上(教員が対応に苦慮)、実験・実習時間の確保(資格要件で必要)。

実験・実習時間の確保→文科省から学生救済措置を想定。

意思疎通が十分とれるのか?ギャップがあったのか?→対面方式と比較するとクオリティーに差異がある。生徒のみでなく父兄からも意見される。

オンライン授業の学生評価?→良い評価を得られない可能性がある。

(梅田氏) オンラインは感染症対策であって仕方ないかもしれないが、環境に不慣れな生徒もいる可能性もある。

(水落氏) BCPにけるリスクコミュニケーションとは、リスクの中身を正しく理解してステークホルダー間で正しい行動ととれるようにする。事象が起きた時のコミュニケーションとはちがう。テレワーク≠在宅勤務。

(近藤氏) 知らない人との交流が図れるなど、オンラインで良かった点もある。

【パネラー③】

(野原氏) 在宅勤務・テレワークの活用(teamsの推進)について、首都圏の社員は試験的に在宅勤務の環境を整備していたが、状況が急変し本格的取り組みに移行した。課題は、在宅勤務対象者の選定(部門任せ)、職種(製造部門と間接部門)にける不公平感、環境整備(通常は、パフォーマンス重視でデスクトップPC使用)、個人情報の取扱い等。ビジネスプロセスの見直しについて、判子の省略(後日、紙の提出は必要)は実施したが、応急措置に留まる可能性あり。ITスキル向上、間接部門の集約による効率化、就業規則や人事評価基準の体系づくりも課題。

アフターコロナ(恒久性)に向けた評価?→半数以上は評価しているのでは。勤務時間(通勤期間、コアタイム制、中抜け制度)、在宅勤務におけるアフター5の有効利用など。

【パネラー④】

(大舘氏) 経産省の指導に基づき業界団体ガイドラインに従い営業再開。

参考：遊園地・テーマパークにおける新型コロナウイルス感染拡大予防ガイドライン 2020年10月30日改定

マスク未着用者、ソーシャルディスタンス不足、体調不良者の退園処置等トラブルがあった。管理部門と現業部門でDXの状況は異なる。情報セキュリティ強化中で可能な部門で在宅勤務を検討進めるなか、急にオンライン会議の採用で混乱もあったが、これまで課題であった、業務スペース確保、会議スペース確保、会議室移動時間等の解消と良い点もあった。労務管理での変化は、在宅勤務者はその都度精算、車両通勤の許可、購買関係のオンライン化（領収書は紙）。評価制度（成果主義からプロセス評価に変更したばかり）の検討が必要。感染症対策として、大阪コロナ追跡システムの登録を推進している。お客様来場による感染影響は出ていない。

【パネラー⑤】

（岡氏） オリパラ対策として、在宅勤務全社導入（テレワーク化）。コロナ対策として、抗体検査実施（不要不急業務担当者）と入館顔認証の体温チェック。働き方改革一例にDX化（入館管理）がある。以上の対策がショールーム化され、自社ビジネスに繋がる。

まとめ

（飯田氏） 対策の方向性に間違いはなく、必要なのはスピード。クリエイティブ、ブランディング、イノベーションがうまく進むのが課題。善い目的を掲げることが重要。サブテーマ②について議論予定であったが次回に。

（加藤氏） IT部門の役割に変化はないが、ツールが変わった。アフターコロナがピフォアーに戻らないか？業態、会社、業務ごとに異なるが、テレワークの推進がDXに繋がる。

以 上