

BCAO関西支部 令和3年4月度(第157回)地域勉強会 議事録

日 時 2021年4月21日(水) 18:45~20:30

場 所 Zoom

司会者、書記 飯田

出席者 (関西支部)飯田、野原、伊藤(高)、徳永、大館、別役、鷺山、萩原、柳父、田中、梅田、松下、中村(和)、松尾、寺岡、徳山(16名)

(ITBO 研究会)加藤、大塚、吉川、近藤、水落(5名) (計21名)

BCAO ITBO 研究会-関西支部 合同勉強会

以下テーマに沿って、ITBO 研究会-関西支部のメンバーにてディスカッションを行った。

(テーマ)メインテーマ:「with/after コロナをどう生き抜くか」

サブテーマ:この1年で進まなかったこと

- ①在宅勤務、テレワークについて
- ②コロナ禍のビジネス変容について
- ③遠隔教育について
- ④危機管理戦略のアップデート、BCPの議論について

※上記4テーマを予定していたが、4月度は①のみ実施

(役割)司会:関西支部 飯田、ITBO 研究会 加藤

ファシリテーター:ITBO 研究会 大塚、ディスパッチャー:関西支部 徳永

=====
(1)はじめに:両座長(飯田、加藤)

(2)進行についての説明:ファシリテーター(大塚)

(3)『①在宅勤務、テレワークについて』のディスカッション

◆テーマについて話題提起

(飯田)・COVID-19 以前に進めていた取組み:働き方の見直しとして「フレックス勤務、ペーパーレス、フリーアドレス、WEB 会議、テレワーク等」を進めて来た。

- ・この1年で顕在化した課題、解決できていない課題:テレワークという枠組みを整え、稼働させたが、生産性(成果管理、長時間労働···)、コミュニケーション(新入社員の教育、メンタルヘルス、イノベーション・研究開発···)、格差(ネット環境、自宅執務環境···)、エッセンシャルワーカーの業務改善など、実は解決できていない課題が山積、枠は作ったがマネジメントできていない。

(田中)新型コロナ対策の気づき

- ・感染症に対しての事業継続ができていない、企業の脆弱性が露見
- ・テレワーク導入、社員業務管理まで目が届いていない ➡ マネジメント・目標管理制度・評価の確立
- ・労使間の就業管理(自宅待機、労働時間、休業補償、健康管理、非正規)ができていない ➡ 新型コロナ対策の根拠法令の確認が必要
- ・お得意先対応が十分できていない ➡ 基本取引契約の点検
- ・工場生産対応ができていない(工程対応シフト、遊軍要員配置) ➡ 多能工化等
- ・ネット対応トラブル(テレワーク、セミナー、会議···) ➡ セキュリティ対策、ネットスキル

- ・利用できない部署がある(製造・営業・サービスなどの直接部門)ので合意形成がとりにくい。
- ・働き方改革(テレワーク、WEB 会議、WEB 商談...) ➡時間管理から成果管理、フレックス勤務

◆ディスカッション

(萩原)地域でも WEB でのコミュニケーションが進んでいる。IT が苦手という高齢者も多いがコミュニティ内で訓練もあり、社会に幅広く浸透してきている状況であるといえる。

(大塚)WEB コミュニケーションに乗れる人・乗れない人の格差が広がりつつあるのでは。

(萩原)教えあう雰囲気があり、何とか解決している。組織のありようにも関連していると感じる。

(別役)オンラインができる部署、できない部署がある。学校では学生との対面が必要な部署は出勤が必要で、格差がある。

(梅田)できる人ができない人に教えるという雰囲気が足りない。教える側の努力も必要。

(徳永)介護の現場にいて、高齢者も学びたい意識が出てきていると感じることはないか。

(寺岡)コールセンターにも関わっているが、ワクチン接種の申し込みが始まったという報道が流れてから問い合わせが多い。インターネットの申し込みに対応できない人が多く、格差があると感じる。

(水落)テレワークをせざるを得ない状況で、どのくらい勉強が必要か不安に感じている人もいると思うが、実はかなり容易に扱えるはず。IT 業界にいるものとしてどのくらいハードルを感じているのか知りたい。

(梅田)手前での抵抗感、拒否反応が強い。手取り足取り教えて、少しできるようになると抵抗感がなくなる。

(水落)IT 理解ではなく、ツールを使えるようになりたいだけのはず。とにかく動作環境を与えることが重要。

(加藤)海外とネット会議をせざるを得ず聞いてくるが、65 歳を超える人でも教えることができるようになる。ツールの使い方なので、教える、聞きやすい環境の整え方が重要だと思う。

(大塚)IT は手段なので、目的がはっきりしていれば使えるようになるということか。

(梅田)テレワークはやりたいことも手段も新しいことなので、拒否反応が出てしまう。

(田中)IT もテレワークも手段。目的は企業の利益生産性であり、そのために何をしなければいけないのかを理解させないと抵抗感ばかりが出る。

(大塚)仕事とは何かということ。成果のために働くという意識が重要。寺岡さんの話だが、高齢者のワクチン接種のネット申し込みは、ユーザーにとっては苦痛を感じる人も多い。ユーザーサイドでは解決できないことかもしれない。

(水落)使いやすいツールを用意することが重要。特にタブレットやスマホ。話は異なるが、画面でのコミュニケーションがストレスになる人もいるそうで、反応がないと不安になる。反応することが大切。

(徳永)我々は間違えることが怖い世代。寺岡さんに伺いたいのが、医療現場は自分でやって覚えることが多く、また早く覚えることにつながると思うが、いかがでしょうか。

(寺岡)その通りだと思う。導入時には反対する人も多いが、やっているうちに皆さん慣れる。慣れることが大事。

(徳永)若い世代の松尾さん、触って慣れろ、教え方を丁寧に、インターフェースをわかりやすくのいずれ？

(松尾)前提として、誰でも使いやすいということが不可欠。スマホ、タブレットはノーストレス。2~3割を超えると広がる(キャズム)。そこを超えるために手取り足取り教えることも必要で、そうすると広がる。

(寺岡)使いたくない人は理由を探す。個人情報を持ち出す人がいる。どう論破したらよいか。

(吉川)1 件の流出量は電子が多いが、件数は紙が圧倒的に多い。セキュリティが心配だから電子はダメ、というのは論理的ではない。IT 活用に後ろ向きな人が多いという問題だが、電子化が進まない企業は DX の潮流に乗り遅れて、いずれ淘汰されると考える。

(田中)かつて日本の企業では、IT を軽視してきた、啓発できていないなどの組織風土があった。IT テクニックも重要だが、組織風土への注力が重要。

(松下)出勤した際に改めて感じるのは、リアルの重要性。紙資料も重要、コミュニケーション・メンタルヘルスのケアも重要。テレワークとリアルのハイブリッドがポイント。

(中村)解決は個人の問題かもしれないが、運動不足も大きな問題。

(徳山)地域の子供たちを見ているとコミュニケーションの重要性を強く感じる。コミュニケーション不足による命の問題もある。コミュニケーションの基盤が変わってしまったことによる影響が大きい。環境が変わったらやり方を変えないといけないが、人とのコミュニケーションの取り方がよくわからなくなっている。

(大塚)マインドチェンジが必要という話。世の中が変わっている中で常に考えていかなければいけないこと。環境は戻らないので新しいやり方を見つけるのか、もとに戻るまで待とうなのか、皆さんはどちらか？

(徳山)過去には戻れない。

(水落)過去に戻ることを待っている人は、本人は戻れるが、周りは変わっていて取り残されるということ。

(松尾)変化は戻らない。ただ全てコロナで変わったというのも乱暴でリアルも大事。デジタルもリアルもバランスが重要。ハイブリッドでお互いの価値観を認めて新しい社会を作っていこうということ。在宅は人事制度に盛り込まれたので戻らない。この後にどのような社会を作るのかを考えていかなければいけない。

(鷲山)アフターコロナがどのような世界になるのか、どうして行かなければいけないのかということかと思う。仕事の仕方は変わっていく。生産性が上がったのか、コミュニケーションが取れているのかなど課題はあるが、人間の賢さで解決されていくと思っている。

(大館)もとには戻らないと思うが、コロナが終息した段階では人とのつながりが重要視されると思う。サービス業で働く人間は、人との関わりについて思い入れが強い。コロナ禍でバーチャル旅行ももてはやされているが、やはりリアルが求められると思う。

(田中)中小企業は、テレワークはできていないが、逆に対面で生き生きと活動している企業がある。新しい企業の形態も出てくるのではと考えている。

(4) 終わりに当たって

(大塚)時間切れなので、残りのテーマは次回につなげたい。

(飯田)働き方は変わる。一方で昔はよかったと懐かしがるなどということはあってはいけないことで、コロナが終息したときに面白い時代になっていたと言えるようにしていきたい。我々もそれに関与していきたい。

(加藤)デジタル化は想定されており、コロナで早く進んだということ。一方でAI がかなり進化しており、仕事の中にも入ってくると思う。この点も見通していかないといけないことで注視が必要。変化は不可避。

(大塚)変化が怖いと思うのか、面白いと思うのか、どうせ変化するのであれば面白いと感じてチャレンジすべき。これからも勉強していきましょう。

以上