

## 第 18 回大会発表概要：ワークスタイル研究部会

2017 年 9 月 16 日（土）東京工業大学大岡山キャンパス  
西 9 号館 2 階デジタル多目的ホール 第一部 (1) 13:00~13:50

### 1. 発表プログラム

コーディネーター：妹尾 大（部会長／東京工業大学）  
パネル討論：「新たな仕事を生み出していくワークスタイル～既存の仕事と新たな仕事の創造をどう混ぜるか～」  
司会者：妹尾 大（部会長／東京工業大学）  
パネリスト：前原洋介（プラス株式会社）、池邊純一（サステナブル・イノベーションズ株式会社）、武部雅仁（三井デザインテック株式会社）、伊藤大介（プラス株式会社）

### 2. パネル討論：「新たな仕事を生み出していくワークスタイル～既存の仕事と新たな仕事の創造をどう混ぜるか～」

#### 2.1 「仕事の新定義」の再確認

当研究部で提唱している仕事（ワーク）の定義を図 1 に示す（2016 年度オフィス学会全国大会で発表）。

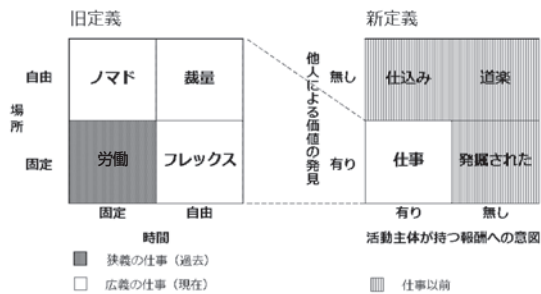


図 1 「仕事」の新定義

#### 2.2 研究方針

時間・場所に拘束されない働き方を細かく見ていくと、仕事だけでなく仕事以前の活動も含まれてくるのではという疑問が湧いてくる。そこで、当研究部会では対象を広げ、既存の仕事と新たな仕事の創造をどう混ぜるかについて、①基となった活動、②既存のビジネスと転換点、③2つの活動の混ぜ方、④仕事以前活動からワークへの仕事化ルートの4つの視点から5社にインタビュー調査を行った。

### 3. 事例紹介 (1)：西島清順氏（そら植物園）

#### 3.1 事業プロフィール

西島氏は、幕末（明治元年）より150年続く花と植木の卸問屋「株式会社 花宇（はなう）」の五代目。2012年にひとの心に植物を植える活動「そら植物園」をスタートさせた。

#### 3.2 新たな仕事を生み出していくワークスタイル

①花卉業界は1兆円産業であるが、②斜陽産業と一緒に沈

没したくないとの思いから、③「植物業界」のプラットフォームとして日本で一番面白い植物企画会社を目指し、10年かけて「そら植物園」を準備した。④いかにして植物がメディアに載るか考えて、自分が良いと思うやり方を行ってきた（剛速球型）。

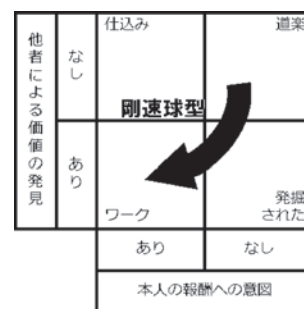


図 2 そら植物園の仕事化ルート

### 4. 事例紹介 (2)：「落合生嗣氏（株式会社 グランブルー）」

#### 4.1 企業プロフィール

1999年設立、主な事業内容：メディア事業/EC事業/代理店事業、従業員人数25名（2015年4月1日現在）。

#### 4.2 新たな仕事を生み出していくワークスタイル

①赤坂の花屋で配達要員として働き、②テレビ局で知り合ったプロダクション会社の花の事業を任せられ、③納品+制作+企画会議、ロケ地コーディネート、ブライダルコンサル等多方面に展開する様になった。④興味を持ってアンテナを伸ばし、顧客の創りたい世界観を共有し失敗を失敗と思わず提案する（両輪型）。

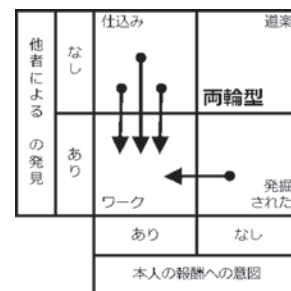


図 3 グランブルーの仕事化ルート

## 5. 事例紹介 (3) : 碓隆司氏 (株式会社アンカーネットワークサービス)

### 5.1 企業プロフィール

1993 年設立、主な事業内容: パソコン、複合機、ネットワーク機器などの買い取り及び販売等、従業員数 140 名 (2015 年 6 月末現在)。

### 5.2 新たな仕事を生み出していくワークスタイル

①大手電機メーカの業務用機器の回収事業に携わっていたが、②「儲けさえすれば良い、地球環境なんかどうでも良いというのは間違えている」と考え、③中古業界では初のコンプライアンス経営を目指し ISO14001、9001、JISQ15001 を取得し、R2 (Responsible Recycling) の認証も得た。④価値より大義を重視し、全ての資源を新たな仕事の創造につぎ込んだ (スラローム型)。



図 4 アンカーネットワークサービスの仕事化ルート

## 6. 事例紹介 (4) : 植松努氏 (株式会社植松電機)

### 6.1 企業プロフィール

1999 年設立 (創立 1962 年)、主な事業内容: 車両搭載型低電圧電磁石システム設計・製作・販売、従業員数 20 名。

### 6.2 新たな仕事を生み出していくワークスタイル

①“人の役に立つか、苦労を軽減できるか”を重視し、②特殊なオーダーに対応しているうちに認知が高まった。③既存仕事 3 割、残り 7 割で新たな事に取り組める働き方で、④社長本人が取り組んでいることはもちろん、従業員も自発的に取り組む仕組みが形成されている (熟成ブレイク型)。

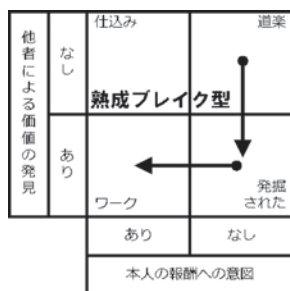


図 5 植松電機の仕事化ルート

## 7. 事例紹介 (5) : 森脇潤一氏 (株式会社 リクルートマーケティングパートナーズ)

### 7.1 企業プロフィール

2102 年設立、主な事業内容: 婚活・結婚・出産育児等の情報サービス等、従業員数 1,353 名 (2017 年 4 月 1 日時点)。

### 7.2 新たな仕事を生み出していくワークスタイル

①森脇氏は、本当に大義を感じられるものを仕事にしていきたいという動機から転職し、②身近な出来事により Kidsly のアイデアが浮かび、③ New RING (Recruit innovation Group、新規事業提案制度) にチャレンジして kidsly 事業 (保育にかかわる様々な業務を支援し、保育園と保護者のコミュニケーションを深めるサービス) をスタートさせた。④一次審査通過までは、裁量労働制の中で時間を捻出して自費 (0% ミッション) で準備し、最終審査通過後に 100% ミッションとなるが、“本質的な価値の追求”の為、3ヶ月間は綿密なマーケティングを行ない、改めて経営層へプレゼンをして決裁される (ボジョレーヌーヴォー型)。

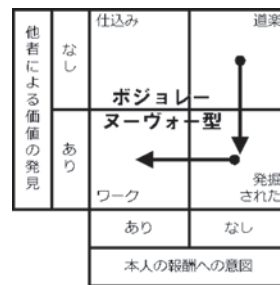


図 6 kidsly 事業の仕事化ルート

## 8. 事例からワークスタイルを読み解く

### 8.1 発見事項からの示唆

- (1) 仕事以前の活動を始めた動機: 既存仕事の市場縮小が動機だった事例もあったが、冒険できる環境を求める、短期的な結果を気にしない、大義 (共通善) を求め価値向上のみに囚われない等の事例もあった。
- (2) 2つの活動の混ぜ方: そもそも活動を混ぜていない事例 (碓) があった。事前の戦略ではなく、事後に結果的にシナジーが生まれた事例 (西島、落合) もあった。
- (3) 仕事化ルートと転換点: 多様なルートがあったが、「仕込み」ではなく「発掘された」を経由する事例の方が多かった。価値発見の点では、待ちの姿勢で一見遠回りであるが、主体自身は価値よりも共通善を重視していた。

### 8.2 既存仕事と仕事以前活動を混ぜるメリット

- (1) 人材発掘メリット: 大義に惹かれた人が集まってくる。(主体性、行動力が高い)
- (2) 人材育成メリット: 社長だけでなく、社員も仕事以前活動にとりくみ結果を出すことができる。
- (3) 企業風土メリット: 失敗を恐れない。失敗についての

認識が変わる。(転んでもただでは起きない)

- (4) 戦略メリット：既存事業が価格競争に陥りそうになったらすぐに新事業（独占）に移行できる。

(池邊純一)