

第 17 回大会発表概要：ワークスタイル研究部会

2016 年 9 月 10 日（土）東北大学青葉山東キャンパス
中央棟 2 階大講義室 第二部(1) 14:35～15:25

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：「ワークの定義、ワークスタイルの分類、ワークスタイル変革と生産性について」

司会者：妹尾大（部会長／東京工業大学）

パネリスト：池邊純一（サステナブル・イノベーションズ株式会社）、伊藤大介（プラス株式会社）、前原洋介（プラス株式会社）

2. パネル討論：「ワークの定義、ワークスタイルの分類、ワークスタイル変革と生産性について」

2.1 ワークの定義

ワークスタイル研究部会では、これまでの部会の研究成果を踏まえたうえで、いったん基本に立ち返り、「ワークの定義」を確認することにした。この背景には、ワークスタイルが現在、急速に変化していることがある。このため、今後の研究に用いる理論や分析フレームワークを産出する為に、まずは「従来のワーク」と「現在のワーク」の定義を整理した。

(1) 従来のワーク

「時間」と「場所」が固定された働き方である、という定義を定め、「従来のワーク」を「労働」と呼ぶこととした。

(2) 現在のワーク

時間と場所が固定された「労働」が「従来のワーク」の典型だったが、パーソナルコンピューターの普及と IT 機器の進化により、「現在のワーク」では、必ずしも時間と場所が固定されていることがワークの条件ではな

くなったことを認識した。それを踏まえ、当部会では時間軸（固定の有無）と場所軸（固定の有無）を用いて 2 次元のマトリックス（図 1）を作成し、「現在のワーク」を 4 つの働き方に分類した。

(3) 多様化するワーク

前段では、「現在のワーク」を「時間と場所が自由」というところまで拡大して定義付けを行なった。しかし近年では、スカンクワークスなどのワーカーの自律性に任せた働き方や、ワーク・ライフ・バランスの思想が出現したことで、ワークの多様化が進み、もはや時間軸・場所軸を用いてワークを定義することは困難であるという結論に達した。そこで、拡張したワークを再定義する（時間と場所に代わる）新たな次元を発見する、という課題を掲げて更に討論を進めた。

（本節執筆 伊藤大介）

2.2 「ワーク」の新定義

ワークの新定義を考えるにあたり、ワークとライフの関係性に着目した。まずライフは、生活という視点からでは“衣、食、住”をはじめとする様々な活動がある。その中でも個人が自らのために行っている活動のいくつかは、ワークとライフの狭間に位置していることわかった。それらは自らの仕事（ワーク）に繋がっていたり、もしくは将来的にワークになっていったりするものとして、曖昧にライフとワークの中に位置づけられている。（図 2 参照）

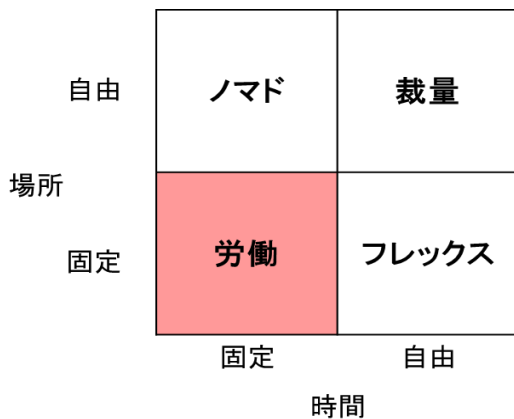


図 1 現在のワーク

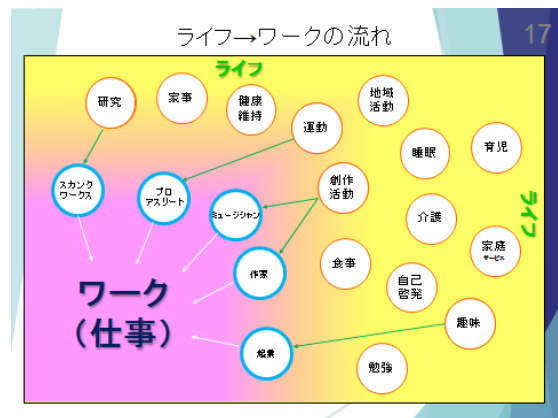


図 2 ライフからワークへの流れ

これらの「仕事以前」のものと、ワーク（仕事）との違いを比較してみることで、新しい次元を導出することにした。議

論の結果、「ワーク」の新定義を支える新しい2つの次元を、「活動主体が持つ報酬への意図」と「他人による価値の発見」の2点に求めることにした。活動主体が持つ報酬の意図と、他人による価値の発見の2つの軸にわけ、それぞれがありかなしかの4つの項目に分類した。(図3参照)

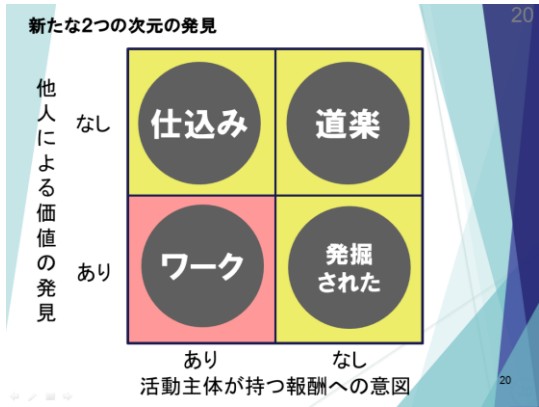


図3 新たな2つの次元の発見

- (1) 意図ありで発見あり：これまでの既存の労働に当てはまる「ワーク」とする。
- (2) 意図なしで発見ありが「発掘された」とした。
- (3) 意図ありで発見なしは「仕込み」とした。基礎研究や開発分野などのスカンクワークスやステルスモードなどの世に準備段階のことも「仕込み」のゾーンに含まれるとした。
- (4) 意図なしで発見なしの、両方ともなしのものは、「道楽」とした。

次に、分類したいくつかの事例を紹介した。「発掘された」の事例として、小学生の山本健太郎君が制作した「文房具図鑑」を紹介した。「仕込み」の事例として、東レの高感度DNAチップを紹介した。

(本節執筆 前原洋介)

2.3 これからの時代に向けた価値の創造と生産性の考え方

ワークの新定義に基づき、生産性についても見直しが必要となる。ここで、生産性とは、投入量に対する算出量との比であり、労働生産性は、多くの場合、一人当たりの売上高などで評価されている。この定義は、時間・場所に拘束されて働くこれまでの働き方から時間・場所に拘束されない働き方へと進展し、さらには、政府の1億総活躍時代への「働き方改革」への取り組みにおいても変更はない。

一方、ワークの新定義において、「仕事以前」が「仕事」になっていくプロセスにおいては、①活動主体が持つ報酬への意図と②他人による価値の発見に至る間で、様々な創造活動が繰り返され、この「仕事以前」が「仕事」になっていくプ

ロセスを生産性の評価に含める必要がある。

政府がすすめる「働き方改革」は、超高齢化社会と人口減少社会を背景としており、働き方を改革することで、子育て世代の女性や高齢者が働きやすい環境を整備して労働人口を増やし、日本経済の成長を支える労働力の低下に歯止めをかけ、生産年齢人口層の社会保障費などの負担を軽減しようとする取り組みである。

しかし、経済格差問題が顕著となり、経済成長一辺倒の価値観が揺らぎつつある。日本社会は、今や、心豊かさや生活の質の高さを求める成熟社会となっているとも言われている。働き方改革を求める社会的ニーズの本質は、日本の労働力を高めることではなく、むしろ、仕事で明け暮れる生活から抜け出して、働き甲斐のある人間らしい仕事を実現することであり、多様な生き方と個性の重視した、働きがいのある自分らし仕事ができるようにすることである。マズローの欲求段階説を拡大解釈すれば、それは、社会から尊厳されたいという欲求を満たし、自己実現を図っていくことでもある。

新たな仕事の定義に基づいて生産性を再定義するにあたり、『多様な生き方と個性の重視』の働き方から評価することも必要であり、「仕事以前」が「仕事」になっていくプロセスの中で、社会の視点で新たな価値を創造していく、すなわち、図4に示すように、社会的価値創造の生産性を高めるという要素も加えていくことが必要である。

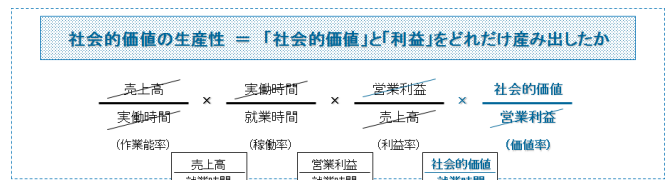


図4 社会的価値創造の生産性

社会的価値は、企業が社会の持続可能な発展に寄与する事業を行うことによって、社会全体が享受できる価値である。創造する社会的価値が高いほど、企業ブランドが高まり営業利益も拡大する。これからの時代に求められる働き方として、生産性に対する発想の転換も必要となる。

(本節執筆 池邊純一)