

## 第 19 回大会発表概要：ワークスタイル研究部会

2018 年 9 月 15 日（土）金沢商工会議所会館

2 階研修室 1 第二部 (2) 16:15 ~ 17:05

### 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：「脱社畜時代のワークスタイルに向けて」

司会者：妹尾 大（部会長／東京工業大学）

パネリスト：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）、前原 洋介（プラス株式会社）

### 2. パネル討論：「脱社畜時代のワークスタイルに向けて」

#### 2.1 パネル討論の概要

不確実性の高い現在の労働環境下において、働き方を取り巻く環境の変化は早くなり、複雑化が進んでいる。個人や企業がこれからの時代に適した働き方を模索する必要性に迫られている中、双方の関係性の変化に注目し、それぞれに利点をもたらすワークスタイルに焦点を当てた議論を行った。

#### 2.2 社畜の定義と問題点

企業の為に長時間労働を厭わず大量の仕事をこなす。かつて終身雇用が一般的であった環境下では、このような働き方は会社員にとって特別なものではなかった。ところが今はこのような働き方をしていると、「社畜」の名のもとに憐憫の対象となっている。

この社畜について、ワークスタイル研究部会では以下のように定義する。

“報酬付き活動（エサ）を安定供給してもらい見返りとして活動限定を受け入れるという選択肢を選んだ社員のうち、活動限定によって能力開発機会を失い、能力向上が停滞し、飼い主たる会社からの不合理な要求があった際にも断る覚悟（勇気）を持たず、留まって働く以外の選択肢（EXIT 戦略）を失ってしまった社員のこと。”

過去と現在、同じ社畜的働き方でも大きく評価が異なるようになった背景には、終身雇用制度の崩壊や仕事に対する評価軸の変化、競争激化による企業の収益性の低下など、働き方を取り巻く環境が大きく変化していることが挙げられる。加えて、企業の社員に対する報酬付き活動の保証度が低下していることも影響していると考えられる。

かつての企業は既存仕事を中心とした報酬付き活動を十分に保有しており、社員は企業の指示を忠実に行うことで安定した生活基盤を築くことが出来た。社員は会社から不合理な要求があった際にも留まって働くことで安定を得られ、一

方で企業は効率的な組織運営が可能であることから、WIN-WIN の関係だったと言える。現在は将来の売上につながる仕事が不明確で、かつてほど報酬付き活動を企業が十分に用意できず、加えて成果重視の評価により、社内でも報酬付き活動の保証度に差が生じている。過去のしがらみから脱せない働き方では、社員は不合理な要求を受け入れても見返りとなる安定は保証されず、そして企業も新たな仕事につながる活動を生み出していく仕組みが構築できないという、LOSE-LOSE の関係に陥ってしまうことになる。（図 1 参照）

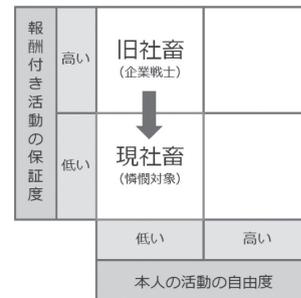


図 1 社畜のポジションの変化

個人と企業が LOSE-LOSE の関係から抜け出すヒントを探る為事例をふたつ取り上げる。

（武部 雅仁）

#### 2.3 事例紹介 (1)：株式会社サインコサイン 加来 幸樹氏

##### 2.3.1 企業プロフィール

2018 年設立 主な事業内容：企業や商品・サービスに関わる言葉やアイデアの共創支援及びブランディング支援。アイデアやクリエイティブ開発における人材育成支援。現在、従業員はおらず一人で活動中。

##### 2.3.2 脱社畜にむけた活動

①加来氏は、大学卒業の 2006 年にインターネット広告事業をおこなう会社に入社し、インフィールド広告のクリエイティブプランナー、ディレクターとして従事。②信頼をしている先輩から「言葉あそびがうまい」と褒められたことで、自身の能力に気づき、少しずつそれを生かした活動を広げてゆく。（発掘された活動）③ 2014 年に「個人の時間を 30 分単位で売買できるサービス」を利用し、ネーミングやコピーライティングを行なう活動をスタート。（仕事以前活

動) 2017年には、そのサービスで最も顧客に支持を得たクリエイターとしてグランプリを受賞。同時期に本業であるインターネット広告事業会社で行なわれた新規事業プランコンテストでも、ファシリテーション事業をメインにした提案でグランプリを獲得。④ 2018年に本業の会社が出資し、株式会社サインコサイン (SIGNCOSIGN,inc) を設立。本業のインターネット広告事業会社に所属しつつ、株式会社サインコサインの代表取締役社長に就任。

### 2.3.3 インタビュー調査事例からの考察

『個人が LOSE-LOSE の関係から抜け出す方法は?』

- ・ 自分の大義 (正義性) は何か、を見つめなおす。  
加来氏の大義: お金を貰わなくてもやりたい仕事か?
- ・ 自分が心地よいワークスタイルにこだわる。  
加来氏の心地よさ: 顧客との共創  
(仕事の請負ではなく、顧客と一緒に汗をかく。)
- ・ 行動を起こす。  
加来氏の行動: 自分の能力を生かし、それを高める活動を日々進化させ、それにより向上した自身の価値を、会社に認めさせることにより、その価値がその会社に必要だと思わせる行動。  
(脱社畜のために、いきなり会社を飛び出して起業する必要はない。)

(伊藤 大介)

## 2.4 事例紹介 (2): 株式会社ハーティス

### 2.4.1 企業プロフィール

1999年設立 主な事業内容: システム開発・現場改善コンサルティング。2016年にスノーピークとともにスノーピークビジネスソリューションズを設立。キャンピングオフィス、研修サービスを提供している。

### 2.4.2 脱社畜にむけた活動

①元々キャンプ好きであった社長がキャンプをしながらテレワークや会議を行い、それを社内でも実施し働き方を革新していった。②ある日これらのことをキャンプ用品販売元であるスノーピークへアピールに行ったところ、ハーティスの活動にスノーピークが共鳴し協業を提案、2016年にスノーピークビジネスソリューションズを共同設立した。



「人間性の回復」を社会的使命として、オフィス内にキャンプ用品を持ち込み、打ち合わせなどを行うキャンピングオフィス、実際のキャンプ場で研修サービスを行う大自然の中でのキャンピングオフィス等のサービスを行っている同社は自社オフィスもユニークでまさしくそこは“キャンプ場”。床には人工芝が敷かれ、間仕切りの代わりにテントを設置し、自然の音が流れる程よい“ノイズ”の中でリラックスした会話がなされている。

着目したのは社員たちの関係性の向上。何を言っても大丈夫だと感じられる良質な関係性で繋がったチームこそが働きがい向上させ、生産性を向上させる。

### 2.4.3 インタビュー調査事例からの考察

『企業が LOSE-LOSE の関係から抜け出す方法は?』

- ・ 各自の個性を表現してのチームワークが経営思想。
- ・ 社員のホンネを聞き、飼いやらないように工夫する。  
新事業アイデア提案会、草の根のオフィス改善など社員が自発的に活動できる環境を整える。
- ・ 行動を起こす。  
社員だけに新事業創造を委ねず、経営者自らも新事業の種を探しに社外に出る。

(前原 洋介)

## 3. 脱社畜 これからの働き方について

紹介したふたつの事例から、個人と企業が LOSE-LOSE から抜け出す方法について考察する。第1の事例は個人の視座から、第2の事例は企業の視座からの記述であり、立場の違いがあるものの「行動を起こす」ということは共通していた。個人は、自らの活動の自由度を高めることが急務である。さもないと、報酬保証度が全社一律ではなくなった際に、一部の既得権益社畜を養うための犠牲とされかねないからである。聞き分けのよい「いいこちゃん」から卒業するべく、活躍の場を求めて社外での活動を増やしておく方法をとるべきである。そうすることで、能力開発機会の獲得、人的コネクションの開拓が可能となり、いざというときには独立するという手段をとることもできる。企業側では、個人に課する活動限定を緩めることが急務である。さもないと、既存

仕事の価値低下傾向に対処するための、個人による新規仕事の創出が実現困難となるからである。失敗しても挑戦したことをプラス評価したり、複業を奨励したりすることで、個人のワークスタイルを脱社畜にする方法をとるべきである。さらには、経営者自らも新事業の種を探しに社外に出ることを習慣とすべきであろう。

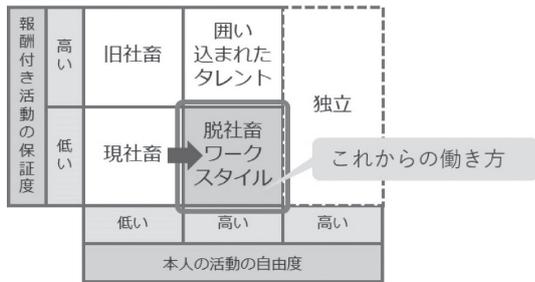


図2 これからの働き方

(妹尾 大)