

意見交換会

【出席者からの主な意見等】

- 経営改革は役員や従業員の意識改革から始める必要がある。抽象的な経営理念の言葉などを並び立てても従業員の心には響かないので、最も身近な働き方から変えることで意識改革につながるよう取り組んでいる。また、新しい人事制度や規程を作ったら、対象者には、必ず適用し、確実に取得・運用してもらうことが大事。
一方で、働き方改革を突き詰めていくと、ITやAIの活用による省人化につながるため、従業員に対しては自らの能力向上やスキルアップの重要性も併せて説いているところである。
- 助成金制度を積極的に活用して、男性社員への育児休暇の導入など自社での働き方改革に取り組んでいる。
- 当社では、社内に設けた「働き方改革委員会」での提言をもとにWi-Fi環境の整備に取り組んでいるが、相応に費用も掛かるため社内には賛否両論あった。今回の講演を通じて日本航空でのワークスタイル変革においてもWi-Fi環境の整備に取り組まれたことを知り、整備促進に向けて自信を持てた。



【基調講演講師に対する出席者からの主な質問（Q）、及び講師からの回答（A）】

- Q. 社内の抵抗がある中で働き方改革を進めるにあたり、秘策などはあったのか？
→A. 経営破たんを受けて経営の意思として改革に取り組めたことが最たる要因。また、反対している人は、イメージが湧かないため賛成していない、というのが実態である。
- Q. 働き方改革に取り組むにあたり、制度を変えた外に、社員とのコミュニケーション（評価やフィードバックなど）を図る上で工夫した点はあるのか？
→A. 女性社員に会社に残ってもらい、男性と対等に活躍できる環境を整えることが、会社にとって最優先であるということ社員に対して強く訴えるようにしている。そのために、働き方改革の必要性をワークショップ等を通じて社員に説くとともに、長時間労働自体を評価するのではなく、限られた時間の中で成果を出すことを評価する仕組みに変えるなど取り組んでいる。
- Q. 残業を許可する際の見極めはどうしているのか？
→A. 残業をする・しないの見極めは難しいとは思いますが、判断自体は上長に委ねている。
過渡期には残業をさせないことへの反発等もあっただろうが、現在では所定の時間内で仕事を終わらせるように社員が努めるようになった。
- Q. 執務環境の整備や仕事の可視化などを進めるにあたっての具体策や留意点は？
→A. 執務環境の整備に関しては、特にIT投資に相応の費用を要するので、取り組むにあたっては十分な議論が必要。また、仕事を可視化するなど業務改革を行うにあたっては、外部からコンサルタントやフレームワークを入れたからといって自社の社風に適合するとは限らず、各社各様にやり方を模索する必要があると考える。
- Q. 事務部門だけではなく現業部門に対する働き方改革の取組みについても教えてほしい。
→A. 事務部門のやり方を現業部門にそのまま適用するのは無理があるので、例えば客室乗務員が搭乗便の概要を搭乗前に予習できるような仕組み作りを検討するなど、ちょっとでも作業負担を低減できるように取り組んでいる。
現業部門の職員にも働き方改革のメリットを示しつつ、少しずつ取組を進めていきたいと考えている。

