

3. 第二部交流会 開催結果

■ グループ全体の傾向

制度の「導入」から「運用・文化定着」への転換期

全体を通じて、多くの企業で働き方に関する制度整備は進んでいるものの、現場では「属人化による負担の偏り」と「周囲への遠慮（心理的ハードル）」という共通の壁に直面していることが浮き彫りとなった。

【KEEP】 デジタル活用と多様な働き方の土台作り

DX・デジタル化の進展： AI議事録やテレワーク、クラウド共有、資料の電子化など、効率化のためのツール活用が定着し始めている。

柔軟な制度の運用： フレックスタイム、19時退社、男性育休、在宅勤務など、時間と場所にとられない働き方が広がりを見せている。

トップ・組織の意識変化： 経営理念（ビジョン）の共有や社長との対話機会、女性活躍の推進など、組織全体で改革に取り組む姿勢が見られる。

【PROBLEM】 「属人化」と「配慮の不均衡」による停滞

業務の属人化： 「その人にしか分からない仕事」が多く、急な欠勤への対応が困難なことや、個人の負担が重くなる構造が最大の課題である。

心理的ハードル（心の壁）： 周囲への遠慮や、長時間労働を良しとする空気感、休みを取ることへの罪悪感が、制度の利用を阻害している。

支え手の疲弊： 配慮が必要なメンバーを支える管理職や同僚に業務が集中し、不公平感や慢性的な人手不足感が生じている。

【TRY】 「誰でも対応できる体制づくり」と「対話」による風土改革

徹底した可視化と業務の平準化： 業務のマニュアル化や棚卸し、進捗の「見える化」により、誰でも代わりが務まるチーム体制の構築を目指す。

「引き算」の意思決定： 「やめることを決める会議」や不要な資料の削減など、業務の総量を物理的に減らすアプローチが提案されている。

コミュニケーションの質的改善： 雑談しやすい環境作りや個別面談、管理職の意識改革を通じ、本音を言える・頼り合える職場文化を創出しようとしている。