

第1章 本調査研究の目的と基本構想

(1) 調査研究の目的

本調査研究がテーマとして掲げるのは、「働き方改革の進行がホワイトカラーのコミュニケーションに与える影響」である。

少子高齢化が急速に進む中、近年の日本の労働生産性や付加価値生産性は、国際的にみて、とりわけ他の先進諸国と比較して、著しく低い水準に苦しんでいる。また、それでいて、やはり国際的に問題視され続けている長時間労働の是正も、依然として期待どおりには進んでいない。こうした職場の生産性や労働環境を少しでも改善し、「一億総活躍社会の実現」を目指すために、国をあげて呼びかけられたのが「働き方改革」である。

ただし、働き方改革での現在までの中心的な活動の一つである労働(残業)時間の減少や、柔軟性のある働き方の拡大等は、その実施主体である組織にとっては諸刃の剣になる可能性もあるとされる。組織がミッションを達成するうえでは、上司部下間の確実な意思疎通や、それによる効率的な業務遂行が重要となる。ところが、働き方改革によって、労働時間の減少や働く場所・時間の柔軟性が高まると、そうした「職場コミュニケーション」や、その元となる職場における人間関係が一層希薄化する恐れがあると指摘されているからである。

しかし、果たして、実際のところ、働き方改革を通じてそのような希薄化は進行しているのだろうか。また、もし希薄化が進んでいるとして、それによって職場の活力が奪われることなく、本来期待する効果を獲得・発揮するには、いったいどのような組織マネジメントが求められるのだろうか。

こうした問題意識に基づき、本調査研究では、主に質問票(アンケート)調査を通じて、働き方改革の現状や課題の把握を行う。より具体的には、働き方改革を通じて、今現在、ホワイトカラー層の従業員の意識や彼らの職場環境にどのような変化が生じているか、中でも職場のコミュニケーションにどのような変化が生じているのかについて、その期待と現実のギャップに着目して把握を試みる。同様に、これまでも何度も指摘されている、そうした変化に伴う、管理職の業務および心身の負担への影響についても、確認するものとする。

本研究の目的は、これらの分析結果を活用して、働き方改革の一層の進展に向けた、今後の取り組みの留意点や方向性を提言することである。特に、管理職にはより求める成果をあげやすく、一方の職場メンバー(部下)にとっては、より働き甲斐を感じやすい職場づくりを実現するための提言を行いたい。