

# 働き方改革と人材育成

## ・・ 視 点



### 働き方改革と効率

一「働き方改革」に関わるさまざまな取組みが行われている。例えば教育の現場では、中学校の休日の部活動の地域移行の流れが加速している。昭和の時代は部活動に顧問の先生が立ち会うことはほとんどなく、「顧問は来(こ)んもん」と言っていたが、部活動中の事故が問題視され、その後中学教諭の休日の出勤が常態化しはじめた。保護者対応にも追われ、もはや教師が一番身近にいる子供たちからも「なりたい職業」ではなくなり、教員のなり手不足が顕在化している。優秀な教員の確保のための対策を、わが国将来の国づくりのための重要課題として、早急に手を打たなければならないだろう。

また若者の就業意識は給料よりも残業がないこと、休暇が取得しやすいことを優先している。学校の研究室では、不夜城のように夜中まで煌々<sup>くわくわく</sup>と明かりがついていたのは昔の話、今は定時になったら学生はバイトが終わったかのようにさっさと帰っていく時代である。はたしてこれからの日本の技術力や生産性の国際的な競争力は大丈夫だろうか。

長時間の労働は「自由」を奪うことであり、効率化の議論が必要である。田口は「生産性の向上は部下や他人の労働を強化して得るものではない。真の生産性の向上は創造のみから獲得できる」と言っている。学生時代に仲間と過ごした深夜の研究室は決して効率は良くはなかったが、いろいろなことを自由に考えた貴重な時間だったようにも思える。一方、学生時代の失敗は「良し」とし、教育に効率化を求めるのはタブーとの考えもあるが、はたしてそうだろうか。働き方改革が社会問題となっているこの時代の技術者教育、そして「創造」を生み出す方策について議論を深めたい。

### 創造を生み出す働き方改革

一働き方改革と言われてはいるが、むしろ余裕がなくなってきた。特に大学等の教員は書類仕事に忙殺され、自由度が低くなっているのではなかろうか。効率化によって浮いた時間や資源に対する権限が管理される対象になれば、創造につながる可能性はかなり低い。長時間の労働であっても労働の内容に自由度があるのと、労働時間は短くても労働内容が管理され自由度が無いのでは、どちらが問題だろうか。

一「創造」を生み出すためには、人と時間だけではなく、設備や機材も必要になる。また自由度のある活動に対しても「労働時間」として対価を払うことが必要だ。働き方改革の名のもとに、管理された労働時間外で設備や機材へのアクセスが不可になったら、創造も改善もできないように思える。

一田口の「真の生産性の向上は創造のみから獲得できる」の創造は、新しい知識を生み出すこと、すなわち知識創造である。田口のように一人の天才による知識創造には限りがあるので、組織的知識創造が求められる。技術の細分化もあり、組織で知識を創造することの方が圧倒的に効率的だからだ。三人寄れば文殊の知恵である。ただし、鳥合<sup>うらご</sup>の衆ではどうにもならない。専門分野の異なる人々が共通目的と協働意思を持ち、対話できる空間を共有すれば新しい知識が創造され、真の生産性向上が獲得できる。

一昭和的な価値観かもしれないが、以前はQCサークルにせよ、自主勉強会にせよ、勤務時間外で活動していた。それが行き過ぎると「自由を奪う」ことになってしまうが、自分が面白いと思うことを徹底してやり込むことは楽しかった。

一客先に納入する直前に数人で近くの旅館に泊まり込み、3日3晩徹夜状態の合宿のような感じで最後