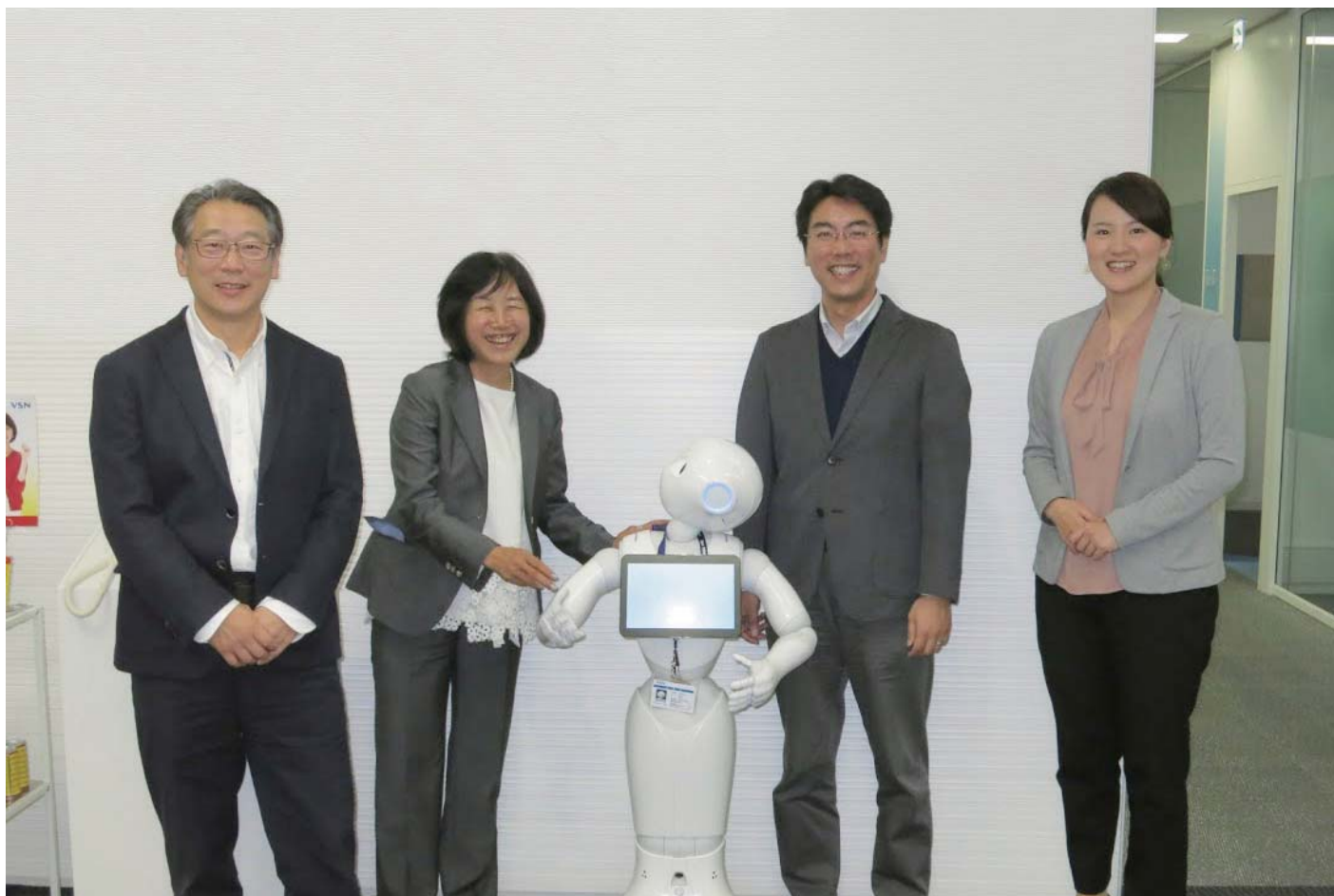


「働き方の未来について対話することで、経営陣のみならず、組織全体に大きなパラダイムシフトが起こるのだと思いました」



(左) アデコ株式会社 人財紹介事業本部 本部長 板倉啓一郎様 (左中) 同 取締役 ビープルバリュー本部長 土屋恵子様
(右中) ビープルバリュー本部 ディベロップメント部 部長 羽山直威様 (右) ビープルバリュー本部 ディベロップメント部 石田かほり様

「プロジェクトを経て、経営メンバーは 30 年後の未来や働き方に対して、より真剣に考えるようになったと話しています。(中略) …現場から集まった 20 名近くのデザインチームは、自分の働き方を変えるのはもちろん、職場の上司や部下、あるいは家族やお客様と、働き方の未来についての対話を進めています。チームメンバーの周囲にまで、加速的に変革が広がっている実感があります。」

◆導入事例：アデコ株式会社様

在宅制度やオフィス改革などといった目に見える対策に目が行きがちな「働き方改革」。アデコでは、それを働くことの価値と再定義し、全社の風土や文化を目に見える形で変化させる活動として行っています。その取り組みや成果についてお伺いしました。



取締役 土屋恵子様

—本プロジェクトの背景となる御社の現状を教えてください

アデコは、スイスに本社を置き世界 60 の国と地域で事業を展開する世界最大の人財サービス会社です。弊社のグローバルのお客様では、AI（人工知能）やロボティクスのような話題が毎日当たり前のように議論され、それがアデコのグローバルのマネジメントチームでも、日常的な問題意識になっています。ところが、日本のマネジメントチームにおいては、日本や業界の事情もありますが、それらの話題の緊迫度はかなり違うという実感がありました。

また、働き方改革に関しても、既に制度も含め様々に試行錯誤してはありましたが、人材業界に身を置くアデコとしては、在宅制度やリモートワークの導入といったレベルを超えて、2030 年の未来を見据えた自分たちの本質的な働き方の変革・再定義を推進し、人材業界をリードする企業としてそれを体現することの必要性も感じていました。

社長や CFO ともそのような問題意識は共有しており、日本のマネジメントチームを皮切りに、2030 年の未来を見据えた、一歩上の全社の働き方改革をしていこうと考えておりました。

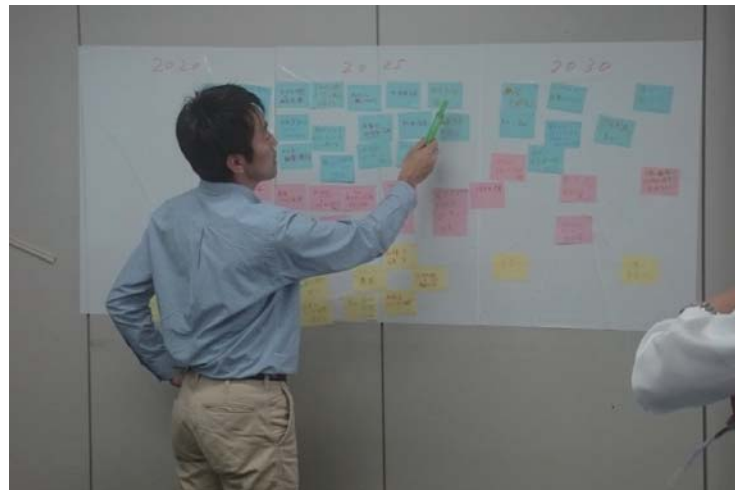
ただ、一般的にそういった未来の対話をマネジメントチームでしようとするとうまくいきません。本来は正解の無い領域のはずですが、見通しが不確実な故に著名な権威にアイデアを求めてしまったり、対話のプロセスも、社長をはじめ発言力や知識のある人の意見に偏ったりしてしまうことが多くあります。そういったこともあり、テクノロジーや社会の変化などに関する良質なインプットを提供してくれながらも、経営陣と同じ目線で対話をファシリテートしてくれる ToBeings さんに企画を相談させて頂きました。



未来のコラボレーションを体感するワーク



未来の働き方を即興劇で表現するシーン



2035年までの未来年表の発表

—今回のプログラムの感想やコメントをお願いします。

川崎健一郎社長：

テクノロジーだけでなく価値観も激変する現代において、常に最新の情報や刺激を得ることは重要で、今回のマネジメントチームでの対話はそのような貴重な機会になりました。またマネジメントチームでの横のコミュニケーションが起これるようになったのは、とても大事な変化で、一歩上のステージに上がることができたと感じています。



代表取締役社長
川崎健一郎

インタビューを最後までご覧になりたい場合は
ウェブサイトよりお問い合わせ下さい