

令和2年度女性活躍推進事業「働くあなたのスキルアップセミナー」

テレワークで自分らしい働き方を セルフマネジメントで『わたしスタイル』を手に入れる

今年は新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策として多くの職場でテレワークが導入されるなど、新しい働き方が広がりました。サテライトオフィスの活用による通勤時間の短縮や、テレワークの導入で全く通勤しなくなった方も多いのではないのでしょうか。

仕事に拘束される時間が大幅に減った結果として、ライフの時間が増えたことのメリットを感じている方も多くいらっしゃると思います。

テレワークで自分らしい働き方をどのように作っていくか、一人一人が『わたしスタイル』を手に入れるために何を考えていけばよいのかを、講師の石倉秀明さんに伺いました。

◆モデレーター 大塚万紀子さん 自己紹介



2006年に株式会社ワーク・ライフバランスを創業いたしまして、働き方改革やワーク・ライフバランス推進のコンサルティングを行っております。2人の娘がおりまして、お姉ちゃんは中学1年生、妹のほうは小学2年生ということで、プライベートでは母親として、それから妻としての顔を持ちながら、また、仕事も楽しく両立をさせていただいている日々を過ごしております。

◆講師 石倉秀明さん 自己紹介



2005年にリクルートHRマーケティングという会社に入社していました。実はその前、大学を中退してフリーターをしていたんですが、縁があってリクルートに入社。その後、リブセンスという会社に移り、その会社が上場したというのをきっかけにDeNAという会社に転職しました。DeNAでは新規事業とかもやって、最後は人事を担当し、採用の責任者や育成・配属の責任者をやらせていただいて、その後独立して現在に至るという形です。今は会社の経営のほかにもフジテレビさんの「Live News a」のコメンテーターをさせていただいたり、Forbesさんなどで記事を書かせていただいたりという活動もしています。

◆石倉さん流動き方のコツ

○大塚氏 本日は、タイムマネジメントというテーマで、石倉さんの一つ一つのお仕事の進め方の工夫など、お話を伺っていいなと思っています。昨今、「時間を短く」、「生産性高く」というキーワードが働き方改革の中で出ていたりしますが、石倉さんが日頃意識されていることだったり、こんな工夫をしているよという具体的なことはありますか？

○石倉氏 僕はタスク管理しないんですよ。ToDo管理をしない。なぜかという、来たものをその場で全部捌く、上から順に捌くって決めていて。一般的には優先順位を付けたり、緊急度と優先度で分けましょうなどが言われていると思いますが、僕の場合、タスク管理をする状態というのは、仕事が溜っているということなので…それをしない状態にするために、目の前に来たものから返していくというのを結構やっています。それができるのは、リモートの場合、チャットでのやり取りが多く、基本的にはスタンプ1個で返事が終わったり、返信も簡単に「わかりました」で済んだりするので、短いコミュニケーションで済ませることができるというのがありますね。基本、僕個人で意識していることは、とにかく“溜めない”ということですかね。

例えば、うちの会社だとミーティングをしながらZoomでつなぎ、その間に議事録を画面共有。そこでみんなが話したことを追加で議事録に加えミーティングをしていきます。会議終了後に議事録を書く時間が無かった場合でも、ミーティングが終わった段階で議事録が完成し、もうやることは決まっているので、仕事の流れを止めることが無い。工夫ということ言えば、そういう日々の積み重ねだとは思いますが。

◆ウェブ会議がうまくいかない原因は？

○大塚氏 私としては「今年初めてウェブ会議をやってみました」、「ようやく今年になってから社内チャットがオフィシャルに業務としてOKが出ました」といった会社にお勤めの方も多いのではないかなと思います。あえてここで石倉さんにお伺いしたいことが2つあるんです。

1つは、そのウェブ会議のコツ。上手にウェブ会議を進めていくときにこういうことを意識したら良いのではというところを、ウェブ会議初心者の皆さんに向けていくつかお知らせいただけますか？

○石倉氏 実はウェブ会議って、そんなに普通の会議と変わらないと僕は思っているんですよ。

○大塚氏 普通の会議と変わらない？

○石倉氏 基本的に会議って、当たり前なんですけど、アジェンダが最初に決まってる、今日はこのミーティングで何を決めなきゃいけないのか、どこまで話すんだ、というのが決まってる。ウェブではそのために必要な参加者が召集されていることが、準備としてあります。でも他には、ウェブでもリアルでもそんなに違いはないと思うんですよ。よくウェブ会議になると相手の表情がわからない、話すタイミングがわからないと言われはしますが、それは無視しておけばいいんですよ。言葉がかぶっちゃったら「ごめんなさい」と謝って、「じゃあ、どうぞ、どうぞ」ってやればいだけなんです。そんな、空気みたいに見えないこと、相手が今話そうとしているかどうかなんてわからないことを推測しようとしても、結局、わからないですよ。自分が発言しようと思ったら発言してみて、それがかぶっちゃったら「ごめんなさい」と言えば良いのかなと僕個人としては思って。推測できないことを推測しようとして、み

んなすごく疲れている気がするんですよ。

- 大塚氏 なるほど。ご著書の中にも空気を読む必要がないよね、空気を読まない、というようなお話も載っていましたけど。
- 石倉氏 仕事ってある意味、会社から任されている役割とかミッションがあって、それが果たしているかというのが大前提にあるじゃないですか。みんなで、目的がありチームで仕事をしているので、その目的に沿っている行動であれば、別に無理に空気を読まなくてもいいのかなと思うんですよ。「失礼」は駄目ですけど、多少発言がかぶってしまうというのは普通にあることなので。リアル会議では普通にあることを、ウェブになるとみんながすごく神経質になってしまうので。大事なものは、あまり気にしないってことだと思うんですよ。
- 大塚氏 ツールが変わっただけで、つまり、参加する場所がオフィスなのか自宅なのかだけだということ？
- 石倉氏 会議室からウェブ上に変っただけなんですよ。
- 大塚氏 ベースとして、「議題があり、何のための会議なのか」というのは、最初に設定されているべきものである」ということですね。
- 石倉氏 通常の会議でもそれがないと駄目じゃない？という話なんです。「リモート」が問題なのではなくて、「ワーク」が問題で、実際は「ワーク」の方にこそ、課題があることが多い。不都合なことがあるとつい、場所のせい、ツールのせいにしやすいんで。リモートになったからといって大した変化も無いんだけれど、変化したように感じる、そういう側面はあると思います。
- 大塚氏 ウェブ会議のためにスキルアップさせていくというよりは、仕事そのものの進め方や会議の進め方についてもう一回振り返ってみて。
- 石倉氏 そっちの方が断然大事だと思います。
- 大塚氏 会議の場所だったりツールだったりに関わらず、会議の進め方のスキルを振り返ってみるというのがポイントということですね。
- 石倉氏 あと、ツールの利用という点で言うと、Zoom って無料だと 40 分で切れるじゃないですか。ということは、40 分でミーティング終わらせなきゃいけないので…そこをうまく使うのも一つの手です。

◆仕事におけるチャットの作法とは？

- 大塚氏 よく私のクライアントから『チャットでいいねボタンを一つ押すなんて…そんなのはビジネスパーソンとしては許されないコミュニケーションだ』と年配の方から怒られたことがあるのですが…』というお話を伺うこともあって。そういった“文化”の中で、どんなふうにチャットをうまく使っていったらよいのか、もしヒントがあればご紹介いただきたいと思います。
- 石倉氏 たぶん「けしからん」と言っている年配の上司とかも、娘さんとかにプライベートでスタンプを送っていると思うんですよ、LINE とかで。でも、それがビジネスパーソンというか、仕事の場になると「駄目だ」というのは、どちらかというと慣習的な話だなと思うんです。“慣れ”ということであれば、最初は若手の部下たちの中でチャットを使って仕事をしているのを上司に見てもらおう。その後、様子を見ながら上司も交えてチャットで会話する形に移行する。その人の作法に合わせてだんだん慣れてもらうやり方が良いのかなと思います。
- 大塚氏 作法に合わせていくということですね。
- 石倉氏 実際リモートでは、“チャットを使った方がいいし、やりやすいよね”というのがあって…現場がチャットで回っている様子を「まずは外から見てください！」、「次はチャットに入って見てください！」というように積極的に上司を巻き込みながら、徐々に安心感を持ってもらえるよう移行していくというのが、結構大事な気がします。
- 大塚氏 まさにテーマである「わたしスタイル」みたいなのところですかね。まず、「わたしのスタイル」を周りに見てもらって、ご理解いただいて、周囲を巻き込んでいくというか。
- 石倉氏 30 代の方とかだったら新しいスタイルに抵抗ない方も多いと思う。皆さん私生活で、たぶん LINE スタンプを送っているんです。それに、すごく短い言葉でやり取りをしているはずなので、仕事の場でもできるんです。時代と共にツールが変わって、ツールが変わるとお作法が変わるということはよくある

ことで、“今はまだ慣れてない”だけなので。まずはやり方を見てもらい、「ああ、これで良いんだな」と思ったら、上司の方々も入ってくるんじゃないかな、という気がします。

- 大塚氏 私たちは、「テレワークになったから」と身構えてしまいますけれど、そういうことではなく、ご自身の仕事の本質や、元々の進め方のところも振り返っていくということが大事で、このセミナーが、そのきっかけになっていくと良いのかもしれないですね。

◆テレワークは環境をちゃんと整えなくてもできる

- 大塚氏 次のテーマは仕事環境をどのように作っていくかというところだと思いますけれど、よく聞かれるお悩みが、「テレワークになると、自宅で一人で仕事をしていてつながりがなくなって寂しい」とか、「コミュニケーションが取りづらい」とか、「誰がどこで何をしているのか見えないことが不安だ」というお話が出てきたり。あとは「集中しすぎて、気づいたらめっちゃめっちゃ疲れている」と後になって感じる方が多いかなと思うのですが。

石倉さんの会社では、この辺りの課題や、お悩みに対してはどのように対応されているんですか？

- 石倉氏 “環境”ってたぶん色々なテーマがあるんです。まずは「そもそも家って集中しやすいのか？」「家だから環境が整わなくて、仕事やりづらいよね」みたいなこととか…。

ただ僕もつい最近まで、ダイニングテーブルにノートパソコン 1 個でずっとやっていたので。別に、世の中が思うほど、ガッツリ用意しなくてもテレワークは可能というか。仕事部屋も別にあるわけじゃないです。オフィス環境というか、オフィスのデスクがすごく豪華で良い設備をしている会社もありますけど、ほとんどの会社は、中古だったりするじゃないですか。テレワークになるとみんなすごく“整えなきゃいけない”みたいな感じになる風説があるんですけど、テレワーク開始前は“普通の”オフィスで働いていたはずで…、そう考えると、仕事環境をそんなに気にする必要があるのかな？と個人的には思ったりしています。

◆日本人が一番仕事していて集中できない場所はオフィス！？

- 大塚氏 私のお客さまも「仕事のスペースを自宅の中でも作らないといけないんですよ」って思い込まれている方がいらしたりして、「そうしないと、私集中できないので」とか、「メリハリが付かないので」というような方が多いのですが、石倉さんご自身は集中力を高めるとか、ちょっと疲れてきたな、というときにはどんな工夫をされてるのでしょうか。

- 石倉氏 集中力って、すごい面白いんですけど。日本人が生活の中で一番集中できない場所ってどこか知ってますか？

- 大塚氏 ヒントがほしいですね。

- 石倉氏 ヒントは皆さんがよく通勤するところです。

- 大塚氏 電車？

- 石倉氏 いいえ、実を言うと、「日本人が一番仕事してて集中できない場所はオフィス」ということが科学的に証明されているんです。人間って集中モードに入るには何かの作業をし始めてから、それを 23 分継続しないとダメだそう。つまり、集中したからやるんじゃないで、23 分同じことをやりつづけることで集中力を発揮できるようになるんです。一方、オフィスでは 11 分に 1 回は話しかけられるらしいので。

- 大塚氏 「ちょっといいですか」ってやつですね。

- 石倉氏 「ちょっといいですか」が 11 分に 1 回ぐらい平均であるらしいんですよ。なので基本的には深い集中に入ることがオフィスでは物理的にできない。なので「家で集中できない」って言うてる人は、元から集中できてないからたぶん“大丈夫”です。むしろ話しかけられないで、家は集中しやすい環境にはあるはず。

- 大塚氏 私たちは思い込んでいるんですかね、「集中できてない」と。

- 石倉氏 繰り返しになりますが、同じ作業を 23 分続けると集中し始める。やり始めて続けているうちに出てくる、つまり、集中力は後から出てくるものなんです。とりあえず何かを始めてみて、同じ作業とか業務を続けると、勝手に集中していく。「家では集中できない」という人はそういう仕事の仕方をしてないんじゃないかなと思うんです。あっちゃって、こっちゃってみたいに、途切れ途切れになっちゃうことが集中をそいでしまっている。
- 大塚氏 23 分で集中に入った後、どのくらい集中し続けるのでしょうか？
- 石倉氏 人によって違うみたいですよ。僕の場合は 2 時間ぐらい、1、2 時間ぐらいやると疲れるじゃないですか。ちょっとお茶や水を飲んだりして休憩した後に新しいタスクに移るみたいなことの繰り返しですね。
- 大塚氏 この時間帯に何をしようとか、この 1 時間は（23 分も含めて）この作業をしようというのがあらかじめ計画されていたほうが良いものなんですか？
- 石倉氏 その人にとって何が働きやすいかによるとは思うんですけど、職種にもよると思います。僕はミーティングが結構詰まっているので、空いている時間は 30 分とか 1 時間で。空いている時間がわりと少ないんです。この時間でこれとこれとこれをやらないと今日は終わらないというのがあって、朝からそれはわかっているので、空き時間に、一気にガーッと集中してやるというのがあります。

◆テレワークでコミュニケーションが増える？

- 大塚氏 広い意味での“仕事環境”という括りの中で、コミュニケーションについてはいかがですか？今までオフィスに出勤していれば、それこそ先ほどは集中力の阻害にはなるとおっしゃっていたんですが、「ちょっといい？」なんていう会話から次のテーマが生まれたり、気軽に聞きたいことが聞けて気分が楽になったり、なんていうようなことが多いというお話をよく伺うんですけど。
- 石倉氏 コミュニケーション量でいうと、オフィスにいるときより、僕の場合は完全に増えているんですよ。なぜかという、職場におけるコミュニケーションは、大きく分けて 3 つあると僕は思っていて、①業務の指示みたいなもの、②軽い相談で「ちょっといいですか」みたいなもの、③雑談、の 3 つがオフィスで行われていると思うんですよ。②とか③の会話はオフィスだと自然にできるんですが、テレワークとなると、意識しないとやらないんです。①の仕事の話しかしないので、②と③の会話がなくなって、みんなコミュニケーションが減ったと感じるんですよ。それをどう増やすかは、会社として考えなきゃいけなかったり、マネジメントする人の新しいスキルだと思うんです。僕らは最初からリモート環境下でそれができる仕組みというか、“仕掛け”みたいなものを試行錯誤の中でやってきたので。
- 大塚氏 それは是非お伺いしたい。
- 石倉氏 今チャットの中では、雑談とか、「ちょっといいですか」みたいな軽い相談はすごく多いです。その「ちょっといいですか」とか、雑談こそが大事なんです。オフィスの場合、一日中会議の連続で部屋を転々としていたら、その間に自分のチームが何の話をしてたかなんて、全然聞こえてこないじゃないですか。でも、リモートワークになって、チャットでそういう雑談が起こっていたら、ミーティングが終わってからチャットを見れば会話の内容が全部残っているんで。
- 大塚氏 雑談の履歴が追えるということですね。
- 石倉氏 みんながどんな会話をしていたか、どういうことがそこから生まれたのかが、見えるので。そこに後から僕が参加することとかもできるじゃないですか。そう考えると、コミュニケーション量は明らかに増えているんです。
- 大塚氏 よく、雑談のためのチャットルームはできたんだけど誰もいないとか、誰からも発信がないという、宝の持ち腐れのような状態にその場がなっているというケースを伺ったりすることもあるのですが、御社の中では、例えば、どなたかが口火を切られたりだとか、自然に雑談が創発される仕組みがおりないのでしょうか。
- 石倉氏 確かに雑談ルームだけ作ってもうまくいかないとか結構まああって、僕らだと例えば、チャットの中でテーマごとに部屋を分けていて、本が好きな人が集まるグループ、お子さんがいらっしゃるパパママのグループとか、部活みたいな感じ。いろんなチャンネルがあり、興味があるところで各々が話すみた

いなものもあります。あとは、新しく入ってきた人がいたら、オンラインでランチをするみたいな仕組みがあります。ただ Zoom をつないで、ランチを食べるだけなんですけど。そういう仕事以外の話をする時間を会社として、意図的に、ちゃんと作っていくということをしています。ミーティングが始まる前の 10 分は「雑談だけの時間」にするということもあえてやっていたり。あと、うちは日報を書くんですけど、日報の一番上に、今日やったことや明日やることじゃなくて、今の自分の気持ちを書く欄を置いています。そうすると面白いことに、仕事とは全然関係ないことをみんな書いてくるんです。夫とけんかして何とか何とかと…。するとそれがコミュニケーションのきっかけとなって、みんなの間で会話が生まれたりするんです。なので、チームスタッフが仕事以外で考えていることを発信できる場をどれだけ増やすか、というのをやっていて、“そこが会話のきっかけになるという仕組み”がいろんなところにあるという感じです。

また、雑談が盛り上がらない理由ですが、それは実にシンプルで、誰か勇気ある人がぽんと言葉を投げたときに、「誰もそれに乗らない」から。スタンプでもいいからすぐ乗るとか、どんどんみんながそこにかっけ合ってくると、発言した人も面白くなってくるけれど。1 回思い切って何か発言したのに全然盛り上がらなかつたら、話すの止めちゃうじゃないですか。オフィスで誰かに話しかけて無視されたとしたら、その後、その人には話しかけづらいでしょ？同じことなんです。チャットで来たときに返さないというのは、「無視してるよ」っていう話で。それってオフィスで話しかけられたときに、無視していることと一緒に、盛り上げていけないとね。

- 大塚氏 私らしいスタイルみたいなところにつながっていく第一歩なのかもしれないですね。
- 石倉氏 雑談しやすい空気を作るのはみんな自身だから。「オフィスで話しかけられたら、それは無視したりしないよね」というのと同じで、チャットで誰かがつぶやいていたら、みんなで反応しようという感じなんです。
- 大塚氏 私たちの会社では朝メール、夜メールという仕組みがあるのですが、おっしゃっていた日報のようなものです。石倉さんのところと同じで、仕事の振り返りは後で構わないから、「今日何がうれしかったかとか、何が大変だったかとか、思う存分アピールしようよ」という趣旨です。あと、朝メールの場合、前日の仕事が終わった後、ライフでいろんなことが起こりますよね。そのプライベートな部分についても思う存分語れる場にしているんです。返信の数からみると、やはりライフネタのほうが盛り上がるんです、ワークネタよりも。
- 石倉氏 「最近のあの話題、どうだった？」というのはありますから。
- 大塚氏 「何々の映画見て」みたいなことをいうと、みんなが「私も見たよ」なんていうところから、「じゃあ、みんなでちょっとオンライン上映会しようか」とか、次の雑談につながっていくという実感が私もありましたので、すごく納得できるお話でした。
- 石倉氏 リモートの中でそういう仕組みがどれだけ増えるかが肝だなという気はします。
- 大塚氏 仕組みがポイントということですね。
- 石倉氏 仕組みがありつつ、みんなが面白がるという感じ。
- 大塚氏 面白がるのも一つのスキルかもしれないということですね。

◆テレワークでできた「ゆとり時間」ってどう使えばいいの？

- 大塚氏 「ゆとり」って色々なところで使われる言葉だと思いますけれど…心の「ゆとり」だったり、時間的な「ゆとり」だったり。まず、石倉さんにお伺いしたいのが「ゆとり時間で未来を創る」というテーマに対してどのような印象をお持ちかということ。ご自身で何か取り組まれていること、あるいはそれほどカチツとしてないかもしれないけれども、意識されていらっしゃるものがあれば。
- 石倉氏 リモートで働いていて一番大きいのは、単純に通勤時間がなくなることだと思うんです。通勤時間がなくなるって、都内周辺の人だとたぶん 2 時間ぐらい。
- 大塚氏 結構大きなインパクトがありますね。
- 石倉氏 働く時間がもし一緒だとしたら 1 日に 2 時間空くとして…1 カ月で 40 時間ぐらい空くわけですね。結果 1 カ月で 1 週間の労働時間分ぐらい空くわけじゃないですか。空くには空くんですけど、それをすごく有効に使えてないということで、「私、ゆとりを有効に使えていないんじゃないか」みたいに悩んでい

る人がすごく多い気がして、それに対して僕は、「別に使えてなくてもいいんじゃない？」と結構思うんです。やることがなかったり、疲れていたりすれば休めばいいし。「そんな、キチキチに、生産的に、と頑張って1日を過ごさなくてもいいんじゃない？」と個人的には思っています。僕の場合、子どもが小さいので、リモートじゃなかったら家族みんなで夕飯を食べるとか、たぶんできなかった。そういう意味ではリモートで良かったなと思ったりします。

◆「ゆとり時間を有効に」より「勤務時間を濃密に」

○大塚氏 実際事前にいただいたご質問の中にも、「結局だらだらとしてしまって、自分の能力向上などプラスの方向に時間を活用できていないんじゃないかと心配です」とか、「“自分時間”に何をしたらいいのか、何をすべきなのかっていうところから考えなきゃいけないなあって思っているんですが…」というようなご質問がありまして、石倉さんだったら、このお二方にはどんなアドバイスを？

○石倉氏 やりたいことがなければ、別に、だらだら過ごしたらいいと思うんですよ。社会人になってみて思うのは、1日があつという間に終わるじゃないですか。学生のころに比べたら自分の時間ってすごく限られているわけで。それが、リモートでだらだらできる時間ができたというのはすごい価値だと思うんですよ、逆にいうと。「何しようかな」って、「なんだかわからないけど過ごしちゃいました」という時間ができていること自体、すごいことだから、それでいいんじゃないかと思うんです。

何もせず過ごした時間の中で、やりたいことが生まれたらそれをやればいいし、そうでなければ、だらだら Netflix を見たり、Nintendo Switch とかやったりすればいいと思うんです。

○大塚氏 学校生活から社会人の前半の20代の頃まで、それこそ「計画を立て、自分の足りない部分に目を向けて、そこを補うように自己投資をしていきましょう」というようなことが、ある種当たり前のことのように、普通なこととして語られてきたなど、私自身も実感するところがあります。石倉さんのお話を伺っている中で感じたのですが、石倉さんご自身、“常識”とか“普通”とかいうところに対しても、1つアンテナを立てていらっしゃるかなと思うのですが、いかがでしょう？

○石倉氏 アンテナを立てているというか、「なぜこうなっているのかわからないルールって、世の中にはたくさんあるよね」と常々思っていて。納得いかないものに対しては「じゃあ、どうしたらいいんだろう」って自分で考えて、何かやってみたりはしていますね。さっきの自己投資とかの話も、“ゆとり時間に自己投資を”って、僕も昔は確かに思っていたんです。でも、よくよく考えてみたら、1日8時間も働いているので、むしろそちらの方に力を注いで8時間を今までの1.2倍の集中力で取り組むとか、クオリティ的にレベルアップを図るとか。ビジネスパーソンとしてはおそらくその方が成長するんです。僕はどちらかという、目の前のことにこそ頑張るパワーをもうちょっと割いたほうがいいんじゃないかと感じていて、それが終わったらゆっくり休めば良くない？というスタンスです。

○大塚氏 目の前のことにパワーを割こうとしても、「なかなか自分の力が足りないな」とか、「経験が足りないな」というように思われる方も多いように思うのですが。それはそれとして、真剣に向き合えば得られるものがあるということですか。

○石倉氏 仕事のスキルが足りないなとなったときには、それができている人が社内にはいたならば、その人はどうやっているのか直接聞いて教わるのがいい。せっかくお金をもらって8時間働いて、仕事だから、成果を出すということに対して誰も否定していない環境があるのをうまく使ったほうが良いと思うんです。働いている8時間の中の時間の使い方を考えたほうが良いと思います。

◆ゆとり時間は“わたし時間”—好きなことに使ってみよう

○大塚氏 「ゆとり時間」っていうのが、今年は結構注目をされたキーワードかな、というように思うんですけど。石倉さんの会社では、色々な働き方、また、様々な個性をお持ちの皆さんがたくさん集まっていっていらっしゃるかなと思うのですが、「この人は素敵なゆとり時間を過ごしてるな」とか、「ゆとり時間で

未来を創っている感があるな」という方、いらっしゃいますか？

- 石倉氏 うちの会社では副業している人は他の会社に比べると多いかもしれません。IT 業界ということで、副業先に行く必要がないじゃないですか。パソコン上でログインを切り替えれば別の会社ですみたいな感じもあり…でも面白いことに、IT の会社で IT の副業じゃなくて、地元の居酒屋でバイトする人もいて。空いている時間に朝サーフィンしてますとか、ランニングが趣味でめちゃくちゃ走ってますという人もいると思うんですけど。その一方で、別に何もやっていません、ゲームしてますっていう人もたくさんいます。時間の過ごし方って、人それぞれなんじゃないかなと思うんです。僕は、仕事のほかに何かやっているかという、別にやってないです。特に意識して「ゆとり時間」について考えることもないですね。



- 大塚氏 「新しい未来を創るために、ゆとり時間をなんとか活用しなきゃ」ってすごく思うのではなくて、あるがまま、ご自身の好きなように時間を使っていくということに、むしろ力点を置いてしまっているんじゃないかということですかね。

- 石倉氏 そう。何か、すごいキチキチと、生産性高く1日を過ごしてる方もたぶんいると思うんですけど、そこと比較して「自分は駄目だ」ってなることのほうが、すごい不幸せなんじゃないかと思う。誰かと比較すると、思うじゃないですか、幸せだなとか幸せ

じゃないとか、うまくいってるなとか、っていないなとか。人間ってどうしても比較するものなんですけど、「ゆとり時間を有効に使えてなくても、仕事しているんだから別にそれはそれでいい、それで十分偉いんじゃない？」って僕は思います。

- 大塚氏 何かすごく今の、勇気をいただける言葉ですね。皆さん、「まだ足りない、まだ足りない」って思っている方が、特に女性に多いかなと思うので。「もう十分頑張ってるんじゃない？」って石倉さんのような方からおっしゃっていただけたら、本当に嬉しいし、何より元気が出ます。

- 石倉氏 8時間も働いてすごくないですか？寝てる時間よりも長く働いてるっていうことです。子育てしていて8時間寝れることってなかなかないじゃないですか？より長い時間、働いているってすごくないですか？それってすごいですよ。

- 大塚氏 まず自分を認めて、褒めてあげることも大事かもしれませんね。

- 石倉氏 認めて褒めてあげる…大事です。みなさんそんな頑張って生きなくても大丈夫だと思います。

- 大塚氏 そんなふうにおっしゃっていただけると、それこそ、“らしいスタイル”っていうのを考えていく幅がめっちゃめっちゃ広がるんじゃないかな、というように思いました。

◆テレワークでメリハリが付きにくい！どうすればいい？

- 大塚氏 みなさんから事前募集した質問の中から2つをピックアップさせていただきました。

「仕事よりも、急な家事や育児を優先せざるを得ない場面があります。パートナーのリズムを考えると、食事のタイミングやお風呂のタイミングもどうしても決まってしまう。テレワークって、自営業で仕事をしているような感覚になるときもあるんですけど、タイムマネジメントをしてメリハリを付ける良い方法はありますか？(男性)」やはりメリハリ問題、皆さんすごく気になっていらっしゃるようですね。また、「休みが取れない日が多くてメリハリが付きにくいんです(女性)」というお悩みもありました。一日の中でのメリハリ、平日と休日のメリハリ、この辺りは石倉さんに改めてお尋ねしたいところです。

- 石倉氏 結構、みんなの認識として間違っているなと思うのは、「テレワークになりました」「働く場所が家になりました」ということで、「働く時間も自由です」って捉えている人がすごく多いような気がします。そのところは実際、関係ないんですよ。「労働時間、何時に働くか」と、「どこで働くか」って、全く別の事象じゃないですか。会社の定時が9時~18時だったら、テレワークでも9時~18時なんです。

好きな時間に働いていいわけでもないし、休日に働いていいわけでもない。「テレワークになりましたイコール自由に働ける」という、まずその認識が間違ってるよねっていう話です。会社もそのような認識になっているのだとしたら、それはまずいでしょから、ちゃんと労務管理をしましょうねという話だと思います。

最初のご質問、男性が在宅ワークになっているケースです。在宅ワークになる前は家事育児の大部分を妻が担っていたようなので…パートナーの負担の軽減に多少でもつながっているとしたら、それで良い、むしろそれが良い、と僕は伝えたい。

○大塚氏 パートナーケアで、むしろ“進化”したんじゃないかという…。

○石倉氏 たぶんこの方が家にいなかったから、家事育児の諸々大部分を、おそらくパートナーがやっているんですよ、仕事をしながら。

○大塚氏 家庭が崩壊しているかもしれませんね。

○石倉氏 そう考えたら、夫が“在宅（家にいる）”ということで必然的に家事育児にコミットするようになり、このご夫婦の関係性はむしろ、“進化”したと言えるのでは？ご自身の体験を通じて、パートナー（妻）にはそもそも、「メリハリ（をつけるという余裕）」は無かったということを実感できたことは良かったんじゃないかな。

◆テレワークで変わるパートナーシップ、男性こそテレワークを導入しよう

○大塚氏 石倉さんはパートナーシップってどんなふうにお考えですか？

○石倉氏 別に“こういう形でなくちゃ”みたいなものは、正直ないです。家庭内での役割も正確には決めてないし。仕事ということでは、妻もリモートワーカーで、元々は違う会社だったのですが転職して、今はうちの会社で働いて、家では普通に背中合わせで仕事をしています。同じ会社なので、互いのスケジュールが全部見られるようになってから、「今日はすごく忙しそうだね！」とか、「今日は余裕がありそうなのね！」というのがわかるというのはメリットです。あとは融通を利かせて、できることをできる方がする感じです。また、僕は子どもの予定と家族の予定も会社のスケジューラーに全部入れちゃっているので、会社のみならず「この日いないのね！」とか「この日は途中で抜けるんだね！」とかわかる。あえてプライベートスケジュールをオープンにすることで、仕事をやりやすくしている側面もあるかもしれません。

○大塚氏 テレワークが浸透していく中で、パートナーシップの在り方みたいなのも、皆さん、立ち止まって考えるきっかけになっていたりするかもしれないですね。

○石倉氏 「テレワークって、やっぱり女性の働き方を変えるよね」とよく言われるんですけど、僕は男性こそテレワーク推進をやるべきだと思っています。男性が家にいる時間を増やすことによって、自然と“家のことをやる率”がアップする。妻がテレワークで夫が出勤していると、結局、妻の方が「家で仕事をし、家事もやるよね」という話になりがち。実は、女性の働き方でなくて、男性の働き方の硬直化のほう課題じゃないかと思ってます。

○大塚氏 私もそのとおりでと思っています。

○石倉氏 男性の働き方のデフォルトは、あくまでも8時間フルタイム勤務。時短社員の男性とか、なかなか見たことないです。

○大塚氏 私も仕事柄、様々な人事の方にお会いしたり会社にお伺いしますけれども、やっぱりまだまだ少ないです。特に育児休暇だと「やっぱり、妻がとる」という方が多くて、介護になると、ちらりほらり、ご自分でも休暇申請を、というようなお話を聞かせていただくことが多いのが現状です。これからは男性の働き方も柔軟になっていく社会に一。

○石倉氏 そのためには、男性側の意識が変わらないと厳しいんじゃないかな。あと僕が思っていることは、育児があるから時短とか、介護もあるから時短とか、テレワークとかはもちろん良いですけど、時短・テレワークをすることに、理由は要らないということ。「6時間ぐらいで私はもう体力的に無理だ」と思ったら、「6時間勤務を選びます」という人がいて良くて、そこに理由は要らないと思うんです。その人が

そんなには働きたくないのだったら別にいいじゃないですか。それを「8時間働くのが当たり前」として、何か特別な理由があった場合のみ短くしてもいいよってというのは、ちょっとおかしな話だなと思っていて。

- 大塚氏 働き方、働く場所、それから今のお話だと働く時間の長さも、またコミュニケーションのスタイルも、今年、テレワークの広がりをきっかけにして多様になっていったのかなというように感じています。まさに今回の“セルフマネジメント”、自分らしい働き方だったり、自分自身をどのようにマネジメントしていくかということが、より一層求められる時代になり、そこを考える時間を持っていくというのが大事になっていくのですね。
- 石倉氏 “マネジメント”って、ちょっと難しいですけど、僕は「もっと自分にわがままに生きればいいんじゃない？」と思ってるんです。自分が希望する働き方が4時間だったら4時間で働ける会社を探したり、会社と交渉して4時間勤務にしてもらったり。他人を気にして周りの“当たり前”とかに無理に合わせなくても、僕はいいんじゃないかなと思います。
- 大塚氏 ありがとうございます。今日は本当にいろいろな話をお伺いできましたけれども、石倉さん、改めて本日はお忙しい中ありがとうございました。
- 石倉氏 こちらこそ、ありがとうございました。