



宮本 信之

MIYAMOTO Nobuyuki

関西電力
執行役常務



変化の激しい時代、大きく変容する「働き方」

この5月に労働政策委員長を仰せつかりました。人事・労務のスペシャリストである皆さまと意見を交わし、加速し続ける世の中の変化に柔軟に対応できる委員会をつくりあげたいと考えています。

最近特に、環境の変化の激しさを感じています。私が社会人になったころも、“厳しい経営環境の変化”といった文言は使われてはいましたが、そうはいつでも世界はわりと緩やかに動いていました。しかし、今は、企業あるいは国を取り巻く環境は本当に激変しています。電力業界でも、自由化をはじめとして事業環境がこれまでにない振れ幅で変わっており、企業と周囲とのかわりも、関西だけでなく全世界とつながって揺れ動いていると実感します。

そのようななか、新型コロナウイルス感染症の影響とDXの進展が相まって、「働き方」も大きく変容しようとしています。いわば脇役であったテレワークが主役になり、テレワークができるのならば、といろいろな前提が一気に変わってきました。今後、対面重視への揺り戻しはあるでしょうが、まったく元通りにはならないでしょう。私は、むしろコロナ禍を契機に進んだことをしっかり踏み台にして、次のステージへと進むべきだと考えています。

ただし、この変容の背景にはDXの進展があるため、そこに十分投資できない中小企業が恩恵を享受できないまま格差が広がることのないよう気をつけなければなりません。スマートフォンがあればテレワークや直行・直帰などができるといった手軽な仕組みでもよいので、そういったシステムの導入や、その導入による働き方の変化が多くの企業に広まればと思っています。

人材の多様性については、関経連でも昨年「関西D&Iビジョン」を公表していますが、当社でも、ダイバーシティを

掲げて昨年でちょうど10年になりました。先般、プロジェクトチームで振り返りを行い、今後10年の進め方についても検討したところです。

人材の流動化に関してもいろいろと取り組みを進めています。一つはキャリア採用です。採用人数が増えるにつれ、「キャリア採用の人の視点が生かされている」という声をさまざまな部門から聞くようになりました。もう一つが社内での流動化です。これまでの上司に黙って手をあげる社内公募のような制度は十分に機能しなかったため、いまは「上司公認のデュアルワーク」を推奨しています。これは、例えば週の半分は、社員自らが手伝いたいと思う、あるいは自分のキャリアに役立つと思うような部署で仕事をする、いわゆる社内での「副業」を期間限定で行う制度です。本人も上司も気持ちのいい形で、いろいろな道を試せる機会を作り、社員の能力を最大限発揮してもらうことをねらって、ここ数年取り組みを続けてきました。

さらに今後は、自身の能力・時間をいわば「切り売り」する、社外での「兼業」や「副業」についても議論をしていくべきではと考えています。ただし、そこは欧米型のジョブ型雇用をめざすのではなく、所属する企業の一員としての帰属意識も醸成しつつなど、日本ならではのやり方があるのではないかと考えています。

私は生まれてこの方ほぼ大阪で暮らしてきました。学校も就職先も大阪です。関西の気質をよく知る者としては、大阪・関西は常に大きく相手を包み込むような存在であってほしいですね。私も「おもしろい」ことが好きな大阪人らしく、楽しく、そして人と社会・地球環境にやさしく、関西を育んでいくお役に立つことができればと思っています。（談）