

公益財団法人 野村マネジメント・スクール

申請書との変更点およびその理由(内容、日程、実施場所、参加者等で変更があれば記入)

研究実績概要

研究代表者(申請者氏名・所属機関・職名):高村 静(中央大学大学院戦略経営研究科 准教授)

共同研究者(氏名・所属機関・職名):梅崎 修(法政大学キャリアデザイン学部教授),坂本 憲一(株式会社 スマートエナジー)

研究課題名:コロナ禍前後のワークプレイスの分散化とマネジメント・スキルの変容に関する研究

研究期間:2021年 7月 1日 ~ 2023年 6月 30日

概要:(1,000字以内で記述)

本件研究の目的は、本社オフィスの他、サテライトオフィス、コワーキングスペース、自宅など複数オフィスの組合せの中から、個人が業務に合わせて働く場所を選択できる「分散型ワーク」に適合的なマネジメントを検討することである。「分散型ワーク」では、チームメンバーは別々の場所で働くこととなるが、こうした状況を組織の視点から捉え、創造的で効率的なチームとして機能させるためのマネジメントを検討した。第1～第3の調査を実施し、学会発表や論文公表を行った

○ 第1調査:

分散型ワークを積極的に導入し、同時にチームの創造性を「共創」と表現し取り組んできた株式会社オカマラのオフィス設計プロセスの工夫と実践を聞き取り調査で明らかにした。結果を以下に取り纏め、公表した。

- ・ 高村静, 坂本憲一, 梅崎修(2022)「新しい働き方としての分散型ワークとその実践例—株式会社オカマラの事例」(査読付)『キャリアデザイン研究』18号, 147-153頁.

○ 第2調査

分散ワークを実施する特定企業の、ほぼ同様の業務を同規模かつ同様のメンバー構成によって遂行する3つのチーム(課)を対象に、3人の管理職の行動を、定量分析と定性分析により比較検討した。定量分析にはオフィス滞在中装着するウェアラブルセンサーの行動履歴データを用いた。結果は以下に取り纏め、公表した。

- ・ 梅崎修, 高村静, 坂本憲一(2023)「分散型ワークにおける管理職のマネジメント行動」『生涯学習とキャリアデザイン』21巻1号, 19-29頁.

○ 第3調査

第1・第2調査の結果を踏まえ、調査会社の調査パネルのうち、大学以上卒業の民間企業勤務の分散型ワークの実践者を抽出し、インターネットによる調査を行った(n=1,077)。その結果、分散ワークの強度(働く場所を自ら選択した日数)や分散の程度(分散ワークをする者のチーム内の比率)はチームや個人のパフォーマンスに負となる状況も見られるが、分散の範囲(働く場所の選択肢の数)は個人のキャリア自律や自律的仕事行動に正に影響する可能性が見られた。また管理者自身が新たな情報を収集することに積極的であることや、メンバー同士の関係性を深めるような場やコミュニケーションをデザインすること、組織がICTサポートを行うことなどが分散型ワークを行うチームの創造性(改善活動や探索活動)を高める可能性が見られた。環境要因と管理者行動の交互作用の検討が、今後の分析課題である。