

## 要旨

### 1. はじめに

最近では「働き方改革」や「ダイバーシティ」など、様々な業種、部門、組織で改革が求められております。しかし、IT 部門では古い体質から抜け出せず、最近では新 3K(きつい、厳しい、帰れない)と言われている事実が御座います。

本研究グループでは、上記のような組織から脱却すべく、若手ならではの視点で IT 部門の次世代の業務改革について研究を行いました。

研究の方向性として、「提案型組織」と「いきいきとした職場」という二つの方向性がありましたが、本研究では「いきいきとした職場」にフォーカスを当てて研究を行いました。

### 2. IT 部門の現状

本研究における、IT 部門の現状は主に以下の内容と考えます。

- ・ 高齢化する IT 部門

バブル経済崩壊以降、IT 部門には新人が回ってこず、35 歳未満の人材が少なく最近になってようやく入ってきたこともあり、ミドル層がいないのが現状です。

- ・ 若手が仕事に求めること

2016 年に日本生産性本部が新入社員に対し行ったアンケートでは、残業が少なく、自分の時間が持てる職場が良い」との回答が全体の 74%となりました。

- ・ 若手が働きたい職場環境

以前は好景気で残業代も出たが、今はそこまで出なくやればやるほど評価されるという環境でない。

- ・ 若手と先輩のやり方の違い

若手とベテラン層ではモチベーションが大きく違うという現状があります。

### 3. IT 部門の問題

上記現状を踏まえ、IT 部門の問題は以下と考えます。

- ・ 責任ある仕事を年長者が行い、若手は出来ない

若手は面白いと感じられる仕事をさせてもらえず、責任や学びが生まれない状況にある。

- ・ 上司が休まないと部下も休みにくい

休まないと休みにくく、帰らないと帰りにくい雰囲気が生まれます。

上司が早く帰ることで、残業削減に繋がります。

上記の問題があり、高齢層が働きにくい環境をつくっております。

要旨

4. 我々が業務改革を推進する理由

- ・ IT 業界のイメージは私達が作り上げてしまったもの  
仕事もしていない人が悪いイメージを持つのはニュースや報道の影響もあるが働いている私達を見たときにそう思われている
- ・ 今まで業務改革、改善について議論はされてきたが何も変わっていない  
今のままのメンバーで同じことを考えても効果が得られていない
- ・ 打ち出した改革案を実践するのは他でもない現場の若手や中堅の人間  
行動する人間が考え、可能性を見出せないで企画倒れになる
- ・ 管理職の人たちに自分達の考えを伝えたい！！  
上司のことは尊敬しているし、信頼もしているが上手く伝える方法がわからないし、機会もない
- ・ 後輩がほしい

5. まとめ

IT 部門を「いきいきとした職場」にするためには若手を大切にすることが重要と考えます。そのためには、管理職やベテランが今の若者のニーズや自分たちの現状を把握し若者のモチベーションを管理することが大切だと考えます。

若者にやりがいを持たせることができれば、組織が活性化し「いきいきと働ける職場」になります。したがって、我々は「若手の取扱説明書」を提言致します。

※ 文章内の記載の会社名および製品名は、各社の登録商標および商標です。

以上