

こんな時だから発想の転換

ふじの
藤野

あつし
淳

●NTT労働組合中央本部 企画組織部長

ある日、何気なくTwitterを見ていたらおもしろいキーワード、「ビジネス用語『ハウレンソウ』に『おひたし』」が目に入った。もちろん「ハウレンソウ」は「報告」「連絡」「相談」のことである。もともとこの「報連相」という言葉、ある会社の社長が、誰もが気軽に報告・連絡・相談ができる風通しの良い会社をつくるために、社内向けスローガンとして考えたものらしい。その後、その社長が本を出版したことがきっかけに全国的に広がり、今では「新人の心構え」として使われ、私自身も、上司・先輩から指導された言葉である。

一方、「おひたし」というと、「怒らない」「否定しない」「助ける」「指示する」の略語であり、上司が心掛けていることをTwitterでつぶやいたことから多くの人たちが共感し瞬く間に注目を集めたい。「ハウレンソウ」に対して「おひたし」で返すことで上司と部下とのより良い関係が築けると、社内掲示板に「『ハウレンソウ』には『おひたし』を」と記載されたポスターを貼っている会社が増えているとの記事も見つけた。

しかしながら緊急事態宣言を契機に職場環境、働き方も一転。職場内でのリアルなコミュニケーションから、Web会議やチャット等のオンラインツールを活用した方法に転換してきている。リモートワークに伴うコミュニケーションの課題に対して上司は、時折雑談を入れ、ネガティブな話は避けるなど今までと違う気づかいを行なっているようである。

さて、私たちの組合活動においても新型コロ

ナウイルスの感染防止対策の観点から大きく変わった。従来から行なってきた職場を中心とした活動から「職場から在宅まで」を意識したアプローチ・取り組み方法への転換である。ポイントとなるのが、まず情報の格差を生じさせない事であり、各組織が、Face to Faceの活動に加え、ホームページ、SNS、動画配信、LIVEセミナー等、オンラインツールも活用したハイブリッド型を試行錯誤のうえ取り組んでいる。春闘時期に開催している対話説明会や職場集会においては、これまで組合員の参加率の向上に苦慮してきたところであるが、今春闘での「オンライン対話会／職場集会」には多くの組合員が参加、またチャットによる質問なども多くあり、私たちが考えている以上にリアルな対話会などよりも気軽に参加や発言ができる環境にあるのかもしれない。

あわせて、入社式や各種研修等リモート開催とした会社が多いことから、新入社員の仲間づくり（組織化）の説明内容・取り組み方法などを抜本的に見直し、オンラインツールを最大限活用しつつ多様な働き方にマッチした新たな取り組み方法を各組織が実施している。

withコロナ／afterコロナには、これまでの延長線での活動ではなく、新たな価値観、新たな視点での取り組みが求められている。組合員とのコミュニケーション、つながり、そして労働組合の役割をふまえ、こんな時だからこそ発想の転換にトライ。思いつくいろいろな方法・取り組みにチャレンジしてみよう。上手いかわからなかったら、またトライすれば良いのだから。