



Gemba Roundtable

現場からはじめる、働きやすさの未来会議

Produced by パナソニック コネクト

概要資料 2024.06. ver

Gemba Roundtable

現場からはじめる、働きやすさの未来会議

Gemba Roundtableは、多様なメンバーが未来の働きやすさを議論する、探索型の会議体です。

- ・未来予測からの逆算で、今からできることを考える。
- ・立場を超えて議論する。様々な現場の社員、DEI推進に関わる社員、マネジメントを担当している社員、有識者が集まる。

この2つを組み合わせたアプローチによって、いち早く未来の課題を見つけ、アクションを考えることができます。

他の組織・企業様でも実施いただけるように
合計3時間程度で実施可能なプログラムとしてご紹介します。



パナソニック コネクトでの実施実績

実施時期 2024年1月

- 参加者**
- ・ 現場社員 6名（職種：エンジニア、製造、カスタマーサポートなど）
 - ・ 役員 3名（CHRO、CFO、CMO）
 - ・ DEI推進室メンバー 3名
 - ・ 有識者 *肩書は実施当時のもの
 - ・ 大妻女子大学 准教授 阪井裕一郎さん
 - ・ 株式会社Rebolt 共同代表・一般社団法人Famiee COO 内山穂南さん

- 結果**
- ・ 未来の働きやすさに向けて、53個の課題や施策案が生まれました。
例：
 - ・ ビジネスケアラー家族のキャリアプランニングやメンタルケア方法
 - ・ 高齢社員と20代の社員が同僚となった時のコミュニケーション
 - ・ これからの時代に合った健康診断
 - ・ DEI推進室を中心に人事部門内で、
制度や風土改革の検討項目として進めています。
 - ・ 事後アンケートでは「参加した意義を感じましたか？」に対し、
参加者全員が「とてもそう思う」と回答しました。



議論のテーマ

2040年、私たちは 「多様な家族」を前提とした 働き方ができているだろうか？

人口動態予測や社会背景の変化から、今後は
高齢単身家族・同性パートナー家族・
ビジネスケアラー家族・多国籍家族・共同育児家族の
5つの家族の形が今後増えていくと見込まれています。

固定化した家族像を前提とした働き方を見直し、
どのようにアップデートしていくべきなのかを
議論してみませんか。

2020 固定化した家族像

既婚
子あり
日本人
核家族

2040 多様な家族



詳細はこちら

[事前ブリーフィング資料 P.21-28](#)



議論のステップ

01 議論前

未来予測を学ぶ

事前に一度集まり、全員で未来予測のデータを把握します。
多様な家族のイメージを湧かせるために、ニュース動画の視聴を議論当日までの宿題にします。

02 議論中

起こりうる課題を洗い出す

議論の当日、多様な家族に属する社員が増えていったときのことを想像します。
業務の現場ではどのような課題が出てくるのか、今後どんなことが必要か議論します。

03 議論後

取り組みを検討する

洗い出した課題を見ながら、今から始めていくべき取り組みを検討します。

マネジメントを担当している社員やDEI推進に関わる社員が議論の場にいることで、その後のステップに進めやすくなります。

議論のステップ詳細はこちら

[ファシリテーターガイド P.3](#) →

[当日資料 P.8-13](#) →

参加した社員の声

パナソニック コネクトで実施した際に参加した社員のアンケートからは、知見を得ながら異なる立場の方と議論することで、自分たちも変えていく側に立っていく意識の変容や熱の高まりが見られました。

家族について改めて考える機会となりましたし、価値観の違う方々と交流することで刺激や新たな発見がありました。

役員や普段業務で関りが無い方と様々なディスカッションすることはとても刺激になります

通常のラウンドテーブルは主に自分の事を話しそれを聞いてくれるだけというイメージですが、今回のように誰かのためになる事をフラットに考え議論する事は終わった後の高揚感(中略)が段違いだと思いました。

実は今回の参加前にはDEI推進に対して完全に肯定的な意見を持てていなかった。しかしそれが自身の知識不足と、現在ようやく一部に光が当たり始めた社会の成長途中の状態によるものと理解することができ、本当に全員が働きやすい、生きやすい環境を作るために不可欠であることを実感として理解することができた。

様々な立場から意見を述べる参加者同士で議論をできたことで自身の考えが大きく深まり非常に勉強になった。

実施を検討される企業様へ

今後の取り組みに加えていただくことで、新たなDEI議論の機会を作ることができます。

こんな活用の機会があります

- ・ 未来を見据えた積極的な活動を検討したい
- ・ 講演や研修を超えたDEI推進の活動を検討したい
- ・ 施策の検討の際、DEI推進を担当する社員だけではなく現場社員や責任者、社外の視点を巻き込みたい

こんなアウトプットが期待できます

- ・ さまざまな立場・背景の社員からの未来を見据えた数多くの視点
- ・ 次なる取り組みのヒント
- ・ 現場社員とマネジメントの枠を超えた議論ができる継続的な場

こんな準備をすると実施ができます

- ・ 背景や立場が多様な参加メンバーの招集・心理的安全性の担保
- ・ ファシリテーションの準備
- ・ 実施後のステップの検討

準備の詳細はこちら

[ファシリテーターガイド P.4-5](#) →

少し先の未来を考えたとき、「家族のカタチ」はどう変わるのだろう。
そして、私たちにはどんな「働き方」があるのだろう。

人口や環境、社会に起こる変化。
そんなデータに基づく未来予測からバックキャストして、
私たちの「未来の働き方」を多様なメンバーで自由闊達にディスカッションする。

こうして出てきた現場の声を、今日のアクションに変え、より良い明日へつなぎたい。

一人ひとりが能力を最大限発揮できる未来の職場を、本気でつくる。
そんな思いで、Gemba Roundtableは始まりました。

このプログラムがパナソニック コネクトの枠を超えて、多くの方々に活用いただくことで、
より良い「働く現場」の未来につながることを願っています。

山口有希子

取締役 執行役員 シニア・ヴァイス・プレジデント
チーフ・マーケティング・オフィサー(CMO)(兼)デザイン&マーケティング本部
マネージングダイレクター、DEI推進担当、カルチャー&マインド改革推進担当

ご留意事項

- ・本資料の著作権は、パナソニック コネクト株式会社が保有しています。
- ・本プログラムの目的以外で資料を無断で使用することはお控えください。
(複製・改変・アップロード等)