



「働きがい」が見つかりやすくなる？

働く場所や時間の自由度だけでなく、もっと深い部分で変わる

☐ コロナ禍以降、日本でもテレワークが一般的になりました。フレックスタイムとあわせて、働き方に自由度が生まれています。こういった働き方が浸透することで、育児や介護といったライフイベントを迎えても仕事をあきらめずにプライベートと両立を図れるようになっていくでしょう。こうした働き方の変革もDXの大きな要素です。

さらにDXはもっと深い部分で働き方に変化をもたらすと言われています。それは、外国語、経理事務、プログラミングといったスキルなどが評価されなくなる可能性があるということです。言葉や数式、図で説明することができる知識は、AIに取って代わられてしまうかもしれないからです。

そこで問われてくるのは、従来の評価の尺度では測れない「その人らしさ」、個人の経験や勘、直感に基づくスキルです。言葉や数式、図などでは説明しにくい知識という意味で「暗黙知」と呼ばれています。

仕事で「個」を問われるのは、一人ひとりにとって厳しい世界かもしれません。しかし一方で、誰しも仕事に「働きがい」や「生きがい」を見出したいと思っています。それは年功序列や上意下達の組織の中では見つけにくいもの。DXによって「個」が問われる時代は、同時に「働きがい」を見つけやすい時代と言えます。

先進的な企業で芽生えている「PX」という考え方にも注目

🔧 ジネスの価値観が「モノ」から「コト」へと移行していることと並行して、「UXデザイナー」という職業が注目されています。「U」はUser(お客さま)のこと。「X」はDXの「X」とは異なり、Experience(体験)を指します。UXデザインは、サービスや製品を通じて得られる体験を、より豊かなものにする構造を設計することで、「人間中心のデザイン」とも言われています。

一方、「EX」という言葉もあり、これはEmployee(社員)のあらゆる体験(職場環境、スキルアップ、健康など)について考える企業活動のことです。また、さらに先進的な考

え方を持つ企業においては「PX」という考え方も生まれています。これはPeople Experienceのことで、Peopleは、働いている人、その家族、仕事の取引先など、会社に関係する人たちすべてを指しています。

人を利害関係だけで見ると、「社員」「取引先」「顧客」などのラベリングをしまいがちですが、PXはあくまでも「個性のある一人の人間」として向き合う会社の姿勢です。これまでの人事評価基準とは一線を画すこのヒューマニズムが、DXによってフラットな人間関係を構築した企業で根づきつつあります。

KEYWORDS

「形式知」と言われるもの

言葉や数式、図などで説明できる知識
外国語、経理事務、プログラミングなどのスキル
マニュアル化しやすい



「暗黙知」と言われるもの

言葉や数式、図などでは説明しにくい知識
決まったマニュアルがなく、経験や勘、直感に基づくスキル



フラットな人間関係をつくる3つのX

UX	EX	PX
User Experience (ユーザーエクスペリエンス)	Employee Experience (エンプロイーエクスペリエンス)	People Experience (ピープルエクスペリエンス)
お客さま一人ひとりの「しあわせ」度を向上	社員一人ひとりの「しあわせ」度を向上	会社に関係するすべての人の「個性」と向き合い、一人ひとりの「しあわせ」度を向上