

社会シミュレーションで考える次世代の働き方



Multi-Agent Simulation

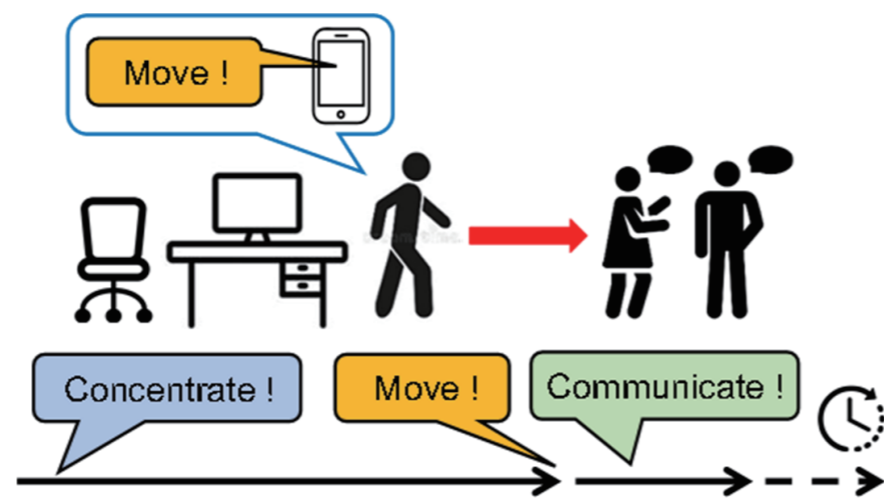
労働問題解決に向けシミュレーションで検証

生産性を高める次世代の働き方

ハイブリッドワークにおけるワークスタイル

現状と問題点

ハイブリッドワークによって働く場所が異なるようになった結果、社員同士の偶発的なコミュニケーションに差異が発生している



目的

働く場所による「アイデア創出・拡散」の差異が発生しない仕組みの提案

提案手法

「アイデア創出・拡散」の差異が緩和される「場所振り分けを行うアナウンス」

評価軸

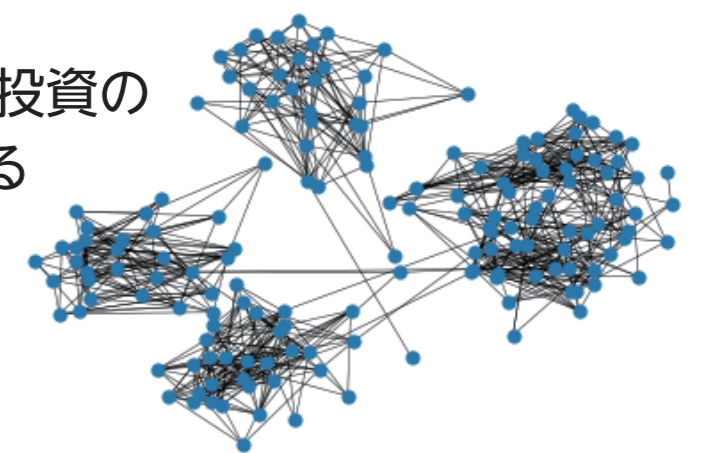
同期的コミュニケーション量・アイデアの拡散度

チームワークを高める次世代の働き方

人間関係から考える新入社員早期離職の検討と対策

現状と問題点

新卒社員の早期離職はスキル獲得の阻害や人材投資のリターンが得られないといった不利益を生じさせる



目的

早期離職を防ぐ人間関係及び組織構造の提案

提案手法

既存社員で若年層の多いチームを作り新入社員を配属させる

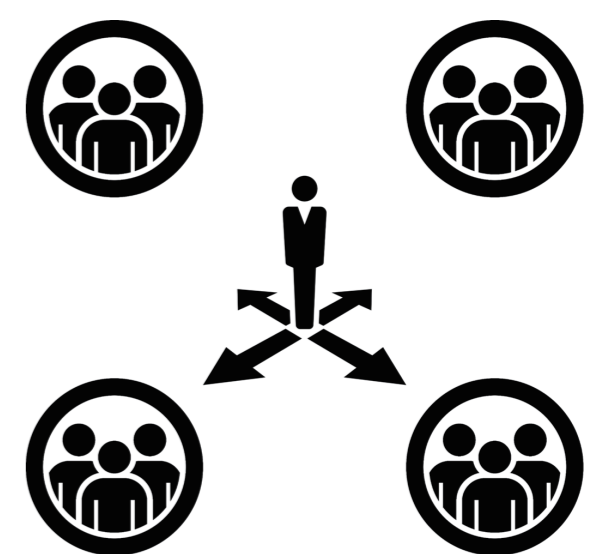
評価軸

組織に対する愛着 (Affective Commitment) ・早期離職率

会社内での擬似的なタスク型雇用

現状と問題点

工場において、部門によって忙しい時間帯が異なるが、負荷を分散できない



目的

現在の雇用制度から大きく変えず、内部で様々な技能を身に着けた社員を育成する

提案手法

暇な人を他の部門へ向かわせることで負荷を軽減しつつ、専門分野以外の技能も身につけさせる

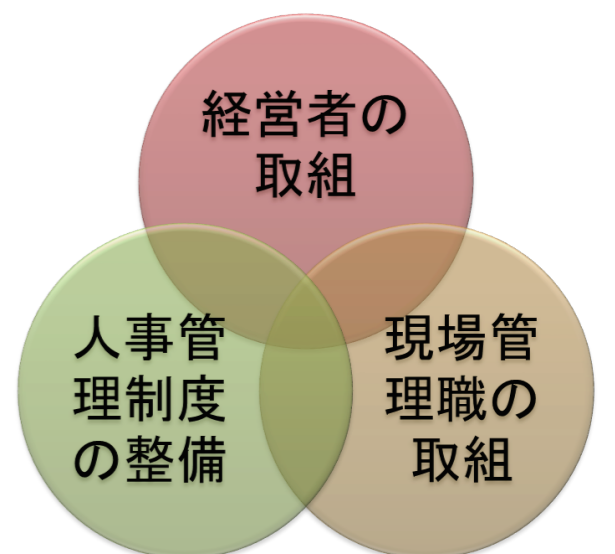
評価軸

忙しさの分散具合・スキルの習得量・コスト

多様性を利用した組織編成の有効性検証

現状と問題点

ダイバーシティが推進されているが、一般化された法則が無く、その効果は明確にはわかっていない



目的

ダイバーシティの有効性を再現し、特徴を見つける

提案手法

メンバーの専門分野に差異のある様々な組織がこなせるタスクをシミュレーションにより分析する

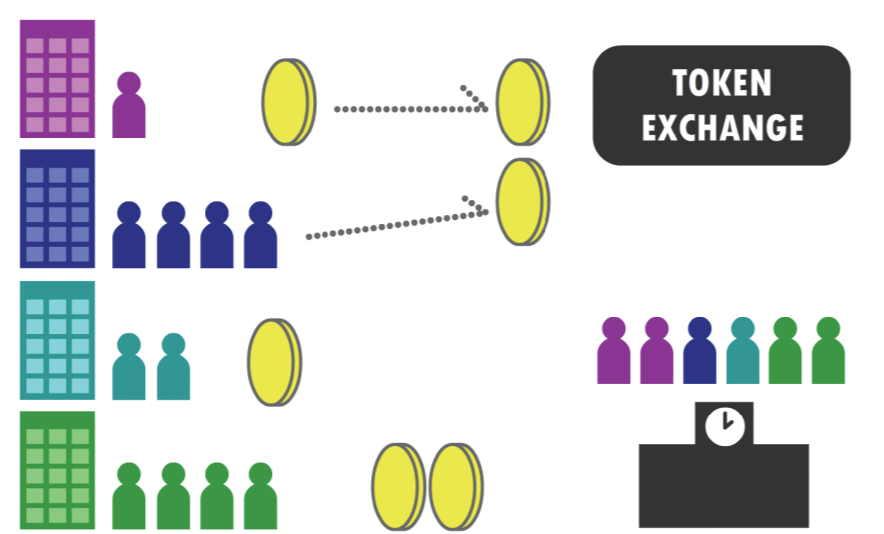
評価軸

組織がこなせるタスクの種類の数

リカレント教育のための時間づくり

現状と問題点

平均寿命の世界的な延伸、AI等の飛躍的な発展などにより、社会人の学び直しがこれまで以上に重要になっているが、学び直しの時間を作ることは容易ではない



目的

特定の職種を対象に、在職しつつリカレント教育ができる体制を社会全体で構築する

提案手法

仮想通貨を使った従業員交換制度及び長期有給休暇制度の導入

評価軸

一定時間内に学び直しを終えた従業員数

研究内容の詳細は紀要をご参照ください

『知的生産性およびチームワークを向上させる新しい働き方』

浅賀潤一・阿部健太・岩田健太郎・宇田川杜和・越知淳司
松井実・村越英樹・林久志

東京都立産業技術大学院大学紀要 No.16, pp.163-174 (2022) [研究速報]

