

みやざき女性の活躍推進会議 9月研修会

中間管理職のための1upセミナー

～女性活躍推進+働き方改革のツボ！シェアして学んでつながろう～



令和元年9月5日(木) [会場：宮崎大学創立330記念交流館 コンベンションホール]



〔講師〕堀公俊事務所代表・組織コンサルタント 堀 公俊氏

神戸生まれ。組織コンサルタント。大阪大学大学院工学研究科修了。大手精密機器メーカーにて商品開発や経営企画に従事するかたわら、経営改革、企業合併、オフサイト研修、コミュニティ活動、市民運動など、多彩な分野でファシリテーション活動を展開。2003年に有志と共に「日本ファシリテーション協会」を設立し、初代会長に就任。研究会や講演活動を通じてファシリテーションの普及・啓発に努めている。

ビジネス、教育、まちづくりなど多彩な分野でファシリテーションの普及と啓発に努めている堀公俊先生をゲストに迎え、研修会を行いました。

講演「何を変える？何が変わる？働き方改革の“ツボ”と“ドツボ”



働き方改革とは、解決すべき課題として、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化、投資やイノベーションによる生産性の向上、就業機会の拡大や、意欲・能力を発揮できる環境作りの4つが挙げられます。

これらの課題の解決のために、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりが良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。「働き方改革」は、次世代に向けた社会・経営・労働改革の“風呂敷”のようなものと言えます。

どのような風に私たちの働き方を変えていけばいいかという、多様な働き方を選択できる社会を作らなければならないということです。一人一人に合った働き方、女性には女性に合った働き方、ゆっくり仕事をやりたい方はマイペースな働き方をすればいいし、反対にガンガン仕事をしたい方はそういった働き方をするということになります。働き方改革のポイントを間違える方が多いですが、一律ではなく多様な働き方を、多様な社会を作っていくこととすること、それに向けて政府も民間企業も取り組まれています。

働き方改革の中に女性活躍推進があり、反対に女性活躍推進の中に働き方改革があるといえます。働き方改革と女性活躍推進は一体なもので、どちらの入り口から入っても取り組む中身は変わりません。

目的は、働き方の改革なので、一律残業カットみたいなことをしても意味がありません。働き方改革はしないといけないから行うという企業が多いですが、それってもったいない気がすると思いませんか。この改革を成し遂げた企業・団体がこれから伸びて成長して行きますし、競争に

も勝てていくと思います。「働き方改革を行った方が得・実行しないと勝てないですよ」というお話です。

組織作りの改革に関しまして、企業力というのは個と個の力をどう高めるか、そしてお互いどのような関わり合いをするのかという、個と個の結びつきをどうつくっていくかがポイントとなってきます。働き方改革と女性活躍推進は、組織全体で力を合わせて取り組むことが大事ですが、これはスポーツでもいえる事です。

働き方を議論することは、会社の風土を議論することに直結しています。過去からの会社の風土や膿のようにたまったものが噴出することになります。ですが、この機会はそういった膿を取り除く絶好のチャンスになります。なので、今回はみなさんで自分たちは何のために働き方改革をするのか、どのように取り組むべきかを、議論していただく機会にしたいと思っています。



次の時代に生き残る組織になるためには、昭和の一律的な働き方、ワークバランスが悪い働き方を変えない限り、生き残れません。ワークバランスが整っていない企業はまず人材を確保できません。今の若い方はあっという間にインターネットを使って企業の悪い情報にたどり着きます。モチベーションを上げる目的で働き方改革を行っている企業も少なくありません。モチベーションを上げて、生産性をあげることを目的に働き方改革を行う企業はこれから伸びていくと私は考えています。企業力というのは個の力だけでは上がっていかないので、協力し合っていくことや組織全体の力を上げることが大事です。このことは、非常に大切な競争戦略の一つだといえます。

グループワーク

参加した方々それぞれの自分(会社)にとっての働き方改革とは何かを自ら考えるグループワークを行いました。

1) 自己紹介カード

A4用紙を4分割にし、中央に自身の名前を書いて、

- ①普段はどのようなことをしているか
 - ②あなたはどんな人か。動物に例えて絵を描く
 - ③あなたの人生の中で転機となった体験
 - ④今日の期待
- ①～④を順番に記入していく。



2) グループワーク①

2～3人1組になり、順番に自分の物語を語り合う。話す順番を決めて「今までで最高の働き方の経験」「そこから学んだ、働く上で大切にしたいこと」を、他の人になるべく具体的に語る。(5～6分)

聞いている人は、傾聴・応答のスキルを使って、できるだけ相手が気持ちよく話せるように努め、順番に回し、感想を語り合う。



3) グループワーク②

テーマ「あなたにとって働き方改革とは何でしょうか？」

数人で対話しながら、上記のテーマについて探究をしていく。

- ①話しをし過ぎず、平等に話す。②互いに問いかけるようにする。
- ③自分の経験に基づいて話す。④違う意見を歓迎する。
- ⑤意見をまとめなくてよい。

※①～⑤のルールを設けグループワークを行う。

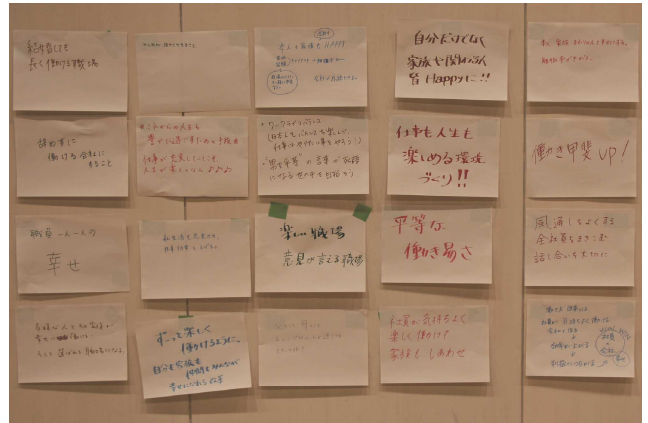
4) グループワーク③

グループワーク②対話を終えて、今心の中にある思いをA4用紙に書き出す。グループの全員が書き終わったら、一人ずつ紙を見せながら、発表していく。

全員の発表が終わったら、ボードに貼り付ける。

<記入一部>

- 生き方・人生・男女平等・やりたいことをやる
- 女性社員のモチベーションアップ
- 自分+愛する人たちの人生をめいっぱい花咲かせたい
- 個々の仕事内容・量をオープンに
1分1秒単位での時間の使い方の見直し+
- モラハラを無くそう！・キラキラした人を目指す！
- モチベーションUP
- 自分の人生や家族を守るための時間や仕事のやりたいを見つける方法
- 楽しい職場
- 安心して休める職場づくり



5) グループワーク④

3～4人1組になり、その内1名が今悩んでいることを話す。その後、話を聞いていた残りの2名が、語り手の背中越しに「話し手が抱える本当の問題は何か?」「どうすれば解決に近づくか?」を“無責任”に語り合った。語り手は椅子を元の形に戻して、聞き手の話を聞き、心に浮かんだことを語り合う。



おそらく働き方改革の問題は、昔からあり、問題というのはパターン化しやすいです。なぜこういった問題がパターン化するのかということそこにはジレンマがあるとされています。残業を減らすと仕事が増えるなどの構造的な問題のことで。遅くまで働くやつがいたりつたなどという勝手な思い込みが原因でジレンマが生まれます。個人や会社全体の過剰な思い込みが働き方改革の妨げになります。思い込み自体が悪いという訳ではなく、思い込むことにより、考え方の融通が利かなくなることが問題なのです。

そういった場合、一度違うやり方を試してみることが大切です。いきなり思い込みを180度変えるのは難しいですが、小さなところから変えていくやり方もあります。ひとりで変えようとせず、みんなと一緒に変えると大きなことを変えられます。上司との関係性をうまく作り、全体で足並みを揃えていけば、第一歩を踏み出せます。