

みえのイクボス風土イノベーション事業業務  
対話・交流の場づくり(ワークショップ)報告書

令和2年3月

三重県 子ども・福祉部 少子化対策課  
(受託者：特定非営利活動法人 Mブリッジ)

## (1) 目的

「働き方改革」や「イクボス」の取組紹介の中から職場内における働きやすい職場づくりを考え、働きやすい職場風土の醸成に向けた情報交換会を開催しました。

『子育てなどのライフを支援する「制度」はあるが活用しやすい「風土」がない』などの課題や「他企業等の取組を参考としたい」、「企業間で情報共有する場が欲しい」といった声がある中「働きやすい職場づくり」に向けた企業や団体が実践している取組を共有し、「組織風土づくり」に有効なアイデアなどを一緒に考える情報交換会(対話・交流)を、事例紹介からヒントを見つけたり、「カベ」の乗り越え方などを参加者同士で対話したり情報・意見交換を行いました。

※「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス(仕事と生活の両立)を考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことです。

## (2) 内容

企業における自主的な「働き方改革」や「イクボス」の取組を推進するため、企業同士が「働きやすい職場づくり」をテーマに対話・交流を行い、互いに学び合うことを通じて、企業が組織内で誰もが働きやすい職場風土づくりを目指して多様な視点でアイデアなどを考える対話・交流の場づくり(ワークショップ)を実施しました。

「働き方改革」や「イクボス」の取組を推進する中、働きやすい職場風土づくりに対話・交流の場(ワークショップ)を通じた情報交換や意見交換をすることはアンケートの結果からも有効な手段の1つと考えます。

<アンケート結果(全4回)>

### 働きやすい職場づくりの理解について

選択肢	回答数	
1. とても深まった	26	30.2%
2. 深まった	53	61.6%
3. あまり深まらなかった	5	5.8%
4. 全く深まらなかった	2	2.3%
合計	86	100%

### 働しやすい職場づくりに向けて、他の企業等と意見交換を持つことについて

選択肢	回答数	
1. とても有効だと思う	48	55.8%
2. 有効だと思う	37	43.0%
3. あまり有効だと思わない	1	1.2%
4. 全く有効だと思わない	0	0.0%
合計	86	100%

働きやすい職場風土づくりに向けたアイデアやヒントの前に、参加者の方から声(働きやすい職場づくを進める中で、「必要なこと」「カベになっていること」)から現状や背景を考えてみたいと思います。

<一例>

- ・部下にイクボスの趣旨や働き方改革の趣旨が理解されていない
- ・働き方改革や新しい取り組みは「やらされ感」を持つ従業員が多くなる
- ・会社上層部の理解の無さ
- ・特に古い考えを持つ上司が壁になっている

一例から読み解くと、組織によって状況や課題は十人十色(ケースバイケース)であり、セオリーやマニュアル通りに進まないことがことが読み解けます。

そのことから、組織全体が取組に対して「目的」「効果」「必要性」などの理解から始めることが風土づくり推進(浸透)の第一歩と考えます。例えば、人材育成や子育てで、明日一人前になっているということがないように、日々の積み重ねが必要(遅効性)な取組です。何度も転びながら、自転車に乗れるようになることも近いイメージかも知れません。

事例紹介や情報(意見)交換会などで出された、「働きやすい職場づくり」に向けて活かせるようなこと(アイデアやアクション)を参考にして、働きやすい職場風土づくりに向けたアイデアやヒントをまとめました。

#### <一部の事例紹介からのヒント>

- ◇全社員対象を対象にしていたイベントの規模を小さくして選択肢(数)を増やして実施
  - 社員の価値観(飲み会が好きでないなど)やライフスタイル(独身、子育て中など)のヒアリングから多様性を受け止め、小さなイベントを社員担当制で実施
  - 全社員対象からターゲットを絞ってイベントを企画
    - (共通の趣味を楽しむ企画、独身者向け企画、家族も一緒に参加できるなど)
  - イベント参加率・満足度の向上、社員のスキルアップ(傾聴力、企画力など)
- ◇残業時間の削減(社長からのトップダウン) ※事務機の販売など
  - 労働生産性の向上とらえて社員同士で話し合い
    - 残業時間を減らす議論ではなく、なぜ残業になるかを洗い出し
  - 急な顧客対応で呼び出されるなどの背景が可視化
  - 営業時間以降は電話に出ないと決める(社長に報告→決断)
    - でも、お客様に迷惑をかけられない
    - 社員同士の話し合いから、トラブル対応→事前メンテナンス対応へ
  - 21時退社が当たり前から18時退社ではなく、「まずは30分早く帰る」を実践
  - 実践できてきたら「もう30分」を繰り返す
  - 一步一步、残業時間を削減中。労働生産性向上、プライベートな時間の充実。
- ◇社長と全社員をキャリアコンサルティング(個人面談) ※十数名の建設業
  - ・社長の想いや考え(経営危機)が伝わっていなかった
  - 社長と社員のズレ(課題)が可視化

- 会議で全社員が自分の考えを話し自分たちで対応を議論
- 自分たちで仕事の企画提案へ（主体性）
- 結果的に、経営危機脱出（達成感、モチベーション）
- ・何気ない雑談から介護離職防止
  - 社長から突然の退職希望者の相談
  - 社員との何気ないコミュニケーションから社員のライフ情報を把握  
社長に状況を説明
  - 三者で介護に合わせた柔軟な勤務対応を了承
  - 離職せずに継続勤務
- ・自分の作業負担も軽減(経理・労務・システム管理・庶務担当)
  - 子どもの大学進学を把握
  - 事前に労務手続き準備で急な対応を回避

◇朝の出勤と同時に帰宅時間をチーム内で宣言

- 周りもその段取りで仕事が進む

◇全社員対象に働き方改革のアンケート調査を実施し課題の把握

- 制度の使い方が管理職を含め理解できていない
- 管理職向け勉強会
- 管理職が部下に説明会
- 組織全体の制度理解が促進

### <事例紹介や情報(意見)交換会のアイデアからのヒント>

事例や情報(意見)交換会のアイデアで一番多かったのはコミュニケーション(人間関係)に関する内容でした。心構えのような内容もありますが重要と考え掲載しています。

◇組織内の信頼関係づくり(コミュニケーション)

- ・職場でのコミュニケーションに雑談を意識する
- ・一人一人の心に寄り添う(傾聴する)
- ・アドバイスするよりも聞くことの大切にする
- ・昼休みに雑談(オススメ情報、地域の役員・PTAなど)する
- ・職場環境で「あきらめている事」「不満・不安」をみんなで話す
- ・まずはお互いの考えを共有する機会をつくる
- ・一分スピーチでトーク(雑談)のきっかけづくり
- ・小規模な人数でコミュニケーションできるイベントを企画する
- ・プライベートサークル創設(バイク・クライミングなど)
- ・定期的なミーティングをする
- ・上司と部下との月1回ミーティングで悩みを共有する
- ・研修内容を見直し、多様な考え方を学べるようにする
- ・チームビルディングや価値観を知る勉強会や研修を開催
- ・部署が違う同期で職場環境について話し合う

◇制度の浸透などその他のヒント

- ・子どもいる家庭でパパママ会(育休時も会社の人と絆づくり)
- ・管理職・人事の人が制度の活用を声かけ
- ・最初に制度を使う人を全力でサポートする
- ・管理職が率先して休む
- ・短時間管理職、テレワーク管理職をつくる
- ・部署間での社内インターンシップをする
- ・人事制度の中で時短勤務できる仕組みづくり

(3) 参考情報

◇対話・交流の場づくり(ワークショップの開催)

シンポジウム「仕事も家庭も自分の時間も」

～自分らしく働ける環境とは? 仕事と家庭の両立の在り方を考える～  
公益財団法人 三重県産業支援センターとのコラボレーションで実施しました。

第1部 トークセッション

テーマ:「働き続けられる職場、ずっと働きたい職場」

登壇者: 徳倉 康之 氏 株式会社ファミリーエ代表取締役社長  
NPO法人ファザーリング・ジャパン理事

松浦 信男 氏 万協製薬株式会社 代表取締役社長

堀江 敦子 氏 スリール株式会社 代表取締役

「わが社の両立支援の取組紹介」 ～両立体験プログラム受入企業より～

第2部 仕事と家庭の両立体験プログラム報告会

仕事と家庭の両立体験プログラムとは、就労前の学生が仕事と家庭を両立した働き方を体験し、就労継続や両立への理解を深め、自分のキャリアデザインと10年後の働き方を考えるプログラム報告会を行いました。

<プログラム参加学生の報告>

「両立体験プログラムから学んだこと」、「仕事と家庭の両立の課題と解決への提言」

第3部 意見交換会

テーマ:「自分らしく働ける職場づくり」

学生・企業・子育て中の社員など、多様な立場から、希望に応じて働き続けられる職場、自分らしく働ける職場づくりについて意見交換を行いました。

ファシリテーター: スリール株式会社 代表取締役社長 堀江 敦子 氏

◇「働きやすい職場づくり」情報交換会(四日市会場)

「イクボス」から考える今日からできる「働きやすい職場づくり」情報交換会

～組織内(上司、部下、同僚)の相互理解促進へ～

(株)ファーストステップとの共催で実施しました。

夫婦共働きや育児・介護などで制約がある働き方など、社会やライフスタイルの変化

にともない働き方も多様化する中、『子育てなどのライフを支援する「制度」はあるが、それが活用しやすい「風土」がない』というような課題があります。今回は職場内における信頼関係の構築から働きやすい職場づくりを考え、働きやすい職場風土の醸成に向けた取組です。各企業や団体が実践している「組織風土づくり」の取組を共有するとともに、カードツールを使った「組織風土づくり」に有効なアイデアなどを一緒に考える情報交換会（対話・交流）を（株）ファーストステップとの共催で実施しました。

○開会、主催者挨拶

○事例紹介：株式会社ファーストステップ 代表取締役社長 松本圭介 氏

○グループディスカッション「カード de トーク」

働く価値観の見える化から組織内（上司、部下、同僚）の相互理解の促進

○振り返り

○閉会

◇「働きやすい職場づくり」情報交換会（津会場）

「働きやすい職場づくり」に向けた情報交換会

（株）百五銀行との共催で実施しました。

働き方改革や「イクボス」の取組紹介の中から職場内における働きやすい職場づくりを考え、働きやすい職場風土の醸成に向けた情報交換会を開催します。『子育てなどのライフを支援する「制度」はあるが活用しやすい「風土」がない』などの課題がある中「働きやすい職場づくり」に向けた企業や団体が実践している取組を共有し、「組織風土づくり」に有効なアイデアなどを一緒に考える情報交換会（対話・交流）を、（株）百五銀行との共催で事例紹介からヒントを見つけたり「カベ」の乗り越え方などを参加者同士で対話したりする情報交換会を実施しました。

○開会、主催者挨拶

○事例紹介

・株式会社百五銀行 ダイバーシティ推進部 部長 津田 真寿美 氏

・生活協同組合コープみえ 人事部 人づくり推進課 主任 古澤 賢一 氏

・株式会社ニュースピックス コンテンツ・キュレーション マネージャー 石田 礼子 氏

・日本政策金融公庫 津支店・国民生活事業 副事業統轄 渡辺 誠吾 氏

・プチ事例紹介（味の素 株式会社）

○休憩

○情報交換会

○閉会

◇「働きやすい職場づくり」情報交換会（伊勢会場）

「働きやすい職場づくり」に向けた情報交換会

（株）百五銀行との共催で実施しました。

働き方改革や「イクボス」の取組紹介の中から職場内における働きやすい職場づくりを考え、働きやすい職場風土の醸成に向けた情報交換会を開催します。『子育てなどのライフを支援する「制度」はあるが活用しやすい「風土」がない』などの課題がある中「働きやすい職場づくり」に向けた企業や団体が実践している取組を共有し、「組織風土

づくり」に有効なアイデアなどを一緒に考える情報交換会(対話・交流)を、(株)百五銀行との共催で事例紹介からヒントを見つけたり「カベ」の乗り越え方などを参加者同士で対話したりする情報交換会を実施しました。

○開会、主催者挨拶

○事例紹介

・株式会社百五銀行 ダイバーシティ推進部 伊藤 由佳 氏

・株式会社亀川組 経理・労務・システム管理・庶務担当

川村 久実 氏(キャリアコンサルタント)

○情報交換会

○休憩

○事例紹介

・日本生命保険相互会社津支社松阪営業部 支社人材育成リーダー 藤崎 輝久江 氏

・株式会社中部システムセンター ソリューションプランナー 水越 峻史 氏

・プチ事例紹介(味の素 株式会社)

○情報交換会

○閉会

