

働き手が最大限能力を発揮できる職場環境へ あんしん財団は より良い「働き方」を考える セミナーを開催しています

いまや、会社経営はトップの独断や効率重視では進みません。各社員が自分らしく力を発揮し、協力しあえる職場環境が求められています。そのためのキーワードとなるのが「働き方改革」「良い人材の確保」「ハラスメントの防止」。これらを推進するための施策を考え、学んだ2つのセミナーをご紹介します。

2018年
 11/13
 開催

はたらく女性を応援する グループワークで発見！ 「働き方の弱点」見える化セミナー

講師：矢島 洋子氏

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)
 執行役員 主席研究員
 政策研究事業本部 東京本部副本部長 共生社会部長



昨年度も、あんしん財団主催の夫婦のワークライフバランスについてのセミナーでモデレーターを務めている矢島氏。

正しい「働き方改革」を もう一度考えるきっかけに

「働き方改革を推進している会社は年々増えているが、生産性向上を「目的」とすることはおすすめしない」と講師の矢島洋子氏。陥りがちな誤解、改革推進の各フェイズ(右の図参照)について何を取り入れ、どう理解を広めるのか、有効的な改革への道筋を解説。また改革の効果を測定するポイントを伝えました。

本セミナーでは、講義だけでなくワークショップも実施。「働き方改革を推進するうえでの、自社の課題は何か?」「会社・職場単位の取組みとしてそれぞれ推進すべき施策は何か?」を参加者がふせんに書き出して共有し、それぞ

れの課題・施策に矢島氏がアドバイス。終わりに、「働き方改革は単なる生産性向上や経費削減のための取組みと社員が受け止めたら、決して上手くいかない。管理職も巻き込み、職場固有の文化を変え、自ら変わり続けられる組織になってほしい」と、参加企業にアドバイスしました。

参加者 VOICE

● 特に印象に残ったことは?

有給を取得すればいいというだけでなく、睡眠時間もしっかり取れているか、ということも大事だと勉強になった。

「働き方改革は、意識の改革」という点が印象に残った。

働き方改革の 4 フェイズ

第1「個人が意識する」

残業削減・休暇取得を個々に意識するよう働きかける

第2「組織的に意識する」

早く帰る・休みを取るため、組織的に協力するよう働きかける

第3「業務削減・効率化・柔軟化」

職場での業務量・業務時間を減らす工夫をする

第4「経営資源の選択と集中・最適化」

組織目標・人員配置適正化など

2018年
 11/15
 開催

労働安全衛生講演会

人を大切にする会社であるために ～中小企業の働き方改革支援～

第1部 特別講演

「良い人材が集まる会社経営
 ～日本でいちばん大切にしたい会社に学ぶ～」



講師：坂本 光司氏
 経営学者・人を大切にする
 経営学会会長・
 元法政大学大学院教授

第2部 講演

「ハラスメント×コミュニケーション
 ～働き手が最大限発揮できる職場づくりとは」



講師：佐藤 大和氏
 レイ法律事務所 代表弁護士



第1部 坂本氏による特別講演



業績重視に対して「幸せ重視」、損得重視に対して「善悪重視」など、会社経営に何が大切かを再認識する機会となりました。

求められるのは「五方良し」。ハラスメント対策の議論も

定員満席となった本セミナーでは、東京に加え、名古屋会場でもインターネットライブ中継も実施。現地との質疑応答を行う初めての試みとなりました。

第1部では、坂本光司氏が良い人材を集める会社について語りました。近江商人の時代から続く「売り手良し、買い手良し、世間良しの三方良し」は、現代の労働力人口減少では足りないと言った。さらに社員の家族、パートナー企業の幸せも考えた「五方良し」が求められるといいます。「非価格競争経営」「全員経営」など、旧来の会社経営の考え方を考える発想が「社員が惹きつけられる会社」にはあると語り、経営者層中心の会場

から大いに共感を集めました。

第2部の佐藤大和氏は、テレビでもおなじみの軽快なトークと適切な事例で、「ハラスメント」という社会問題を説明。あいまいなハラスメントの定義を基礎から解説してくれました。中盤ではワークショップも実施。「ハラスメントを防止するためには」というテーマでグループごとに議論・発表を行い、佐藤氏は、ハラスメント防止には「コミュニケーションの向上」と「過重労働の解消」が必要だと、力強く伝えてくれました。

いずれの講演も、経営者が常に思案する問題です。人を大切にする会社経営の実現のためには、セミナー後も引き続き検討が求められます。

第2部 佐藤氏による講演



第1部、第2部ともにインターネットライブ中継で名古屋会場の参加者と質疑応答を行いました。



第2部では周囲の参加者とともに「ハラスメント防止」についてディスカッション。自分の会社の例を持ち出し、有意義な議論が交わされました。