

講演会・ワークショップ

『働き方改革・徹底討論』

～あなたの働き方、本当にそれでいいですか？～

青年技術士交流委員会では、(株)ワーク・ライフバランスの浜田紗織さんを講師としてお招きし、講演会、ワークショップ(以下WS)を開催しました。以下に開催概要を報告します。

1. 講演会・ワークショップの概要

- 日時：令和元年8月27日 17時～20時
- 講演会：これから求められる働き方改革とは
- WS：幸せな働き方実現のための意見交換
- 場所：TKP 札幌ビジネスセンター赤れんが前
- 参加者 会員/準会員/学生：43名、会友：6名
一般/非会員：16名、合計：65名

2. 講演会

講演会では、浜田講師から働き方改革に取り組むべき理由、取り組む際の手順など、これまで国土交通省中部地方整備局、大手建設会社など多くのコンサルティング実績をもとに、実際に取り組んだ企業の事例を交えながらご講演いただきました。さらに講師ご自身の鉄道工事での現場経験を踏まえ、受講者が共感しやすい内容をあげて働き方の改革の必要性を解説いただきました(写真-1)。



写真-1 浜田紗織講師による講演

日本の人口構造などの統計データをもとに、現在、人口構造が経済の負担となる時期(人口オーナス期)にあり、労働力人口の減少や少子化の問題があることを解説いただき、経済発展のためには、①なるべく男女ともに働く、②なるべく短時間で働く、③なるべく異なる条件の人をそろえる、の3点が重要であることを学ぶことができました。

その中でも、夫が家事・育児に参画しないと1人目で孤独な育児が妻のトラウマになり、第2子の出生率にまで影響を与えるという、厚生労働省の分析データをもとにした解説がとても印象に残りました。共働き世帯が大半を占める社会において、根本的な少子化対策と女性活躍には「男性の働き方改革」(ライフの意識改革)が必要不可欠であるということを再認識しました。

これらの背景からも、これから求められる働き方は、ライフとワークが密接な関係にあり、ライフを充実させることでワークのプラスになるということを改めて感じることができました。

また、講演会の後半では、改革を実施した企業の事例を交え、働き方改革を進める方法や手順、「時間当たり生産性の高さ」を基準とした評価の見直しの重要性、今後の時代に則したマネジメントとして、社内向けの仕事のミニマム化、心理的安定性の重要性などを解説いただき、時代に合わせた新たな方法を身につける必要性を認識することができました。

講演会を通し、会社のチーム内コミュニケーションの大切さはもとより、ライフを充実させることによって相乗効果でワークが充実するなど、新たな気付きがたくさんありました。また、技術士・技術者がリーダーシップを発揮して活動するうえで大切にしなければいけないことや、ミライの技術士・技術

者を育むうえでの可能性を考えることができました。

3. ワークショップ(WS)

講演会終了後、有志の受講者を対象にWSを開催しました。WSでは、参加者を若手、中堅、管理職、経営層の計6グループに分け、「幸せな働き方実現」のために自分に何ができるかをテーマに、グループ討議を行いました。

グループ討議では、自分の会社での立場、会社の働き方改革の推進状況、講演会の感想などを発表し、それぞれが抱える課題・問題を共有しました(写真-2)。



写真-2 楽しく盛況だったワークショップ

各グループの発表では、各世代の抱える課題に対する改善方法など、下記の発表が行われました。

若手チームでは、仕事に対する充実感と効率的な業務処理に対する現実と理想のギャップが課題としてあげられ、これらを実現するためのスケジュール管理や上層部に対する提案が必要との意見が発表されました。中堅チームでは、チーム内のつながり不足や家庭内のフォロー体制の難しさなどの課題があげられ、声掛けなどの気遣いや時間あたり生産性の向上、ワーク・ライフのバランスの改善が必要との意見が発表されました。管理職チームでは、部下に対する仕事の割り振り方や後進の教育などのマネジメントに関する課題があげられ、自分たちを中心としたコミュニケーション機会の増加やマニュアルの整備による技術の見える化の必要性などの意見が発表されました。経営層チームでは、属人化した業務処理や、昔ながらの仕事のやり方からの脱却などの課題があげられ、時代の変化に合わせたコミュニ

ケーションのとり方やクオリティコントロールによる部下の負担軽減などの意見が発表されました。

グループ発表後は、経営層・管理職世代の本音の考えに対する若手世代の気づきや、管理職世代から若手世代へのアドバイスなど、普段は聞くことのできない活発な意見交換が行われました。

WS終了時、共通してコミュニケーションに関する課題が多くあげられていたことから、浜田講師からMIT元教授のダニエルキム氏の提唱する「成功循環モデル」の考え方を紹介いただきました。

成功循環モデルの理論では、組織が長期的に成功し続けるためには、4つの質(関係の質、

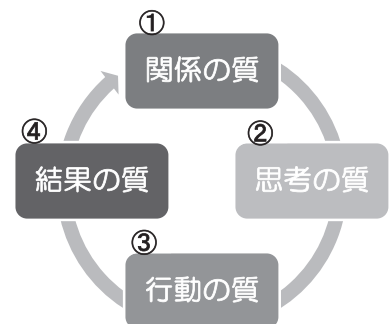


図-1 成功循環モデル

思考の質、行動の質、結果の質)のうち、「関係の質」を最初に高めていく必要があるということでした(図-1)。「結果の質」を最初に高めた場合、結果のみを求めてバッドサイクルに陥ってしまうケースが多いことから、「関係の質」を最初に高めてお互いを尊重し、チームメンバーが理解し合える関係を築くことが重要であることを学びました。

この学びにより、これから求められる働き方改革において、最初に取り組むべきことがコミュニケーションの頻度・密度を高めることであると改めて感じました。

4. 終わりに

青年技術士交流委員会では、この度の講演会とWSでの学びを活かし、幹事や活動に参加する方々の幸せが実現できる働き方の方向性を提供し、労働人口が減少する中でワーク・ライフ・バランスと成果品質を両立して、社会貢献へつながる活動を考えていきたいと思います。

最後に、ご講演、WSへのご参加を快諾いただきました(株)ワーク・ライフバランスの浜田紗織様、今回の企画実現にご尽力いただいた青年技術士交流委員会の幹事の皆様に御礼申し上げます。