

市民対話ワークショップ

明日から実践できる「働き方改革」とは何ぞや？



開催概要

「明日から実践できる働き方改革とは何ぞや？」

- 開催日時：2018年11月15日（木） 13:30～15:30
- 開催場所：京都御池創生館 地下1階
- 参加者：16名
 - 一般参加（会社員，個人事業主，働き方改革に関心のある市民など）：9名
 - 京都市職員（産業企画室，市民協働ファシリテーター受講生）：7名



ファシリテーターの話聞く様子



白熱した議論を交わす様子

ワークショップのねらい

開催背景


- 働き方改革は、女性や高齢者等の方には、歓迎される傾向にある一方、正社員の中には、「残業代が減少する」や「業務負担が増加する」等の否定的な意見もあるなど、働く人々の中でも賛否両論がある。また、企業経営者にとっては、「余裕がない」や「効果が見込めない」等の理由から、取り組めていない企業が多い状況にある。
- こうした課題に対し、どのようにすれば、否定的な意見を持つ従業員や取り組めていない企業経営者の意識を変革し、働き方改革に主体的に取り組む従業員や企業が増えるのか。

本ワークショップにおける問い（深めたい観点）

- 「働き方改革」についてどう思う？～あなたの理想の働き方改革とは何ぞや？～
- 明日から実践できる働き方改革とは何ぞや？
 - 市内の中小企業は、ノウハウ等の不足を理由として取り組めていない企業が多い。そこで京都市としてモデル企業を募集し、その実践を支援するとともに、導入過程から周知を行う「京の企業「働き方改革」チャレンジプログラム」といった取組が行われている。
 - 大企業とは異なり人や金や経験等が乏しい中小企業が、働き方改革に取り組めるアイデアを検討する。

本ワークショップのゴール

- 経営者や従業員など様々な立場の人たちが「明日から実践できる働き方改革」を考える

- 
- 1 中小企業経営者等が明日から実践できる働き方改革のヒントを得る
 - 2 従業員が明日から会社、組織に働き方改革の実践を提案するヒントを得る

ワークショップのプロセス

1. 問いの共有（ストーリーテリング）

- ・ファシリテーターの自己紹介の後、ワークショップの問い、進め方、ルールの説明
- ・「あなたのワークライフバランスとは？」をテーマに2人組で対話し、全体で共有
- ・テーマ所管課から想いの共有
- ・今日のゴールを説明

2. 多様な知識を持ち寄る（ワールドカフェ）

- ・「「働き方改革」についてどう思う？～あなたの理想の働き方とは何ぞや？～」というテーマで、4テーブル5名程度で2ラウンドの対話をし、全体で共有

3. チームづくり（マグネットテーブル）

- ・「あなたにとって働くとは何ぞや？」というテーマについて、各自が紙に自分の考えを記述。その紙を参加者同士で見せ合い、一緒に検討する3チームを形成

4. アイディアを出し合う（ブレインストーミング）

- ・新しくできたチームで、「明日から実践できる働き方改革とは何ぞや？」というテーマでアイディアを出し合う

5. アイディアの整理

- ・チームで出たアイディアを「実現可能性の大・小」「必要性の低い・高い」の二軸に照らして整理

6. アイディアを深める

- ・整理したアイディアをより実現しやすいものにするにはどのようにすればいいかを検討

7. 発表

- ・各チームのアイディアを発表

8. 感想（サークル）

- ・参加者の感想を共有



あなたのワークライフバランスは？

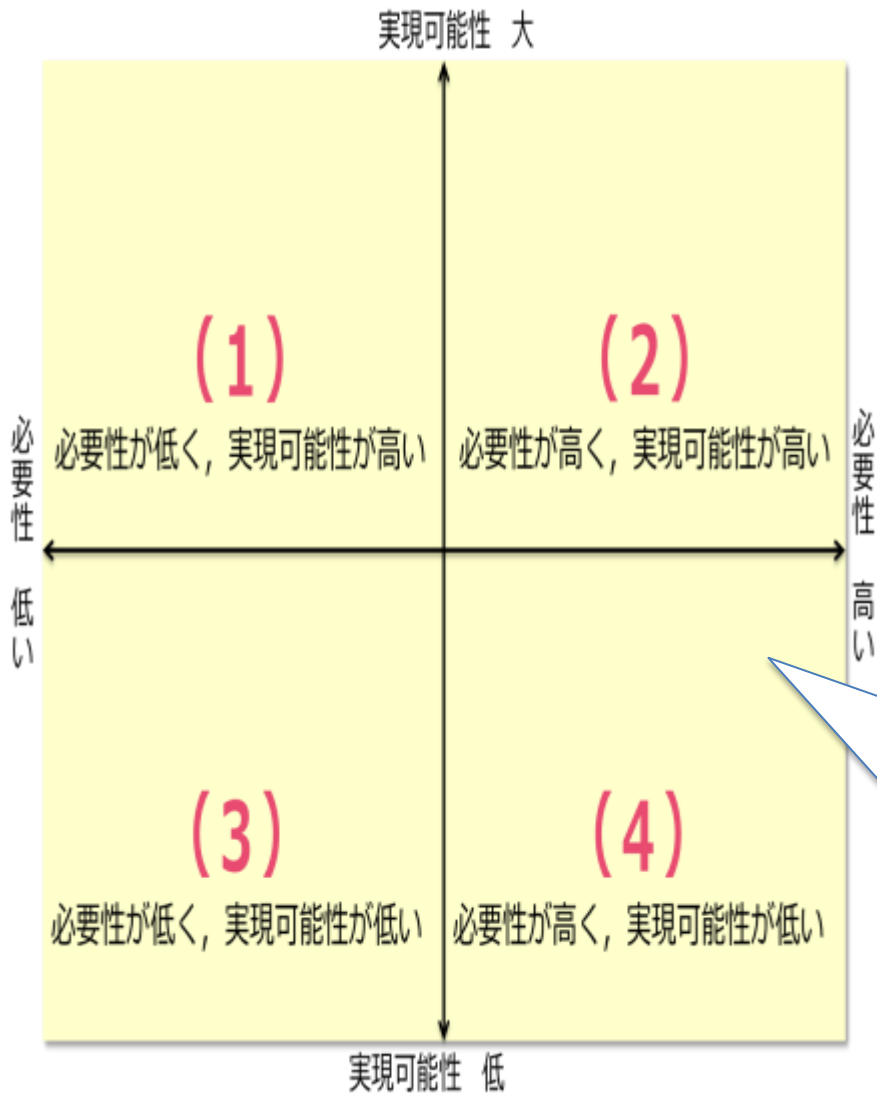


理想の働き方とは？



いよいよ各班からの発表！

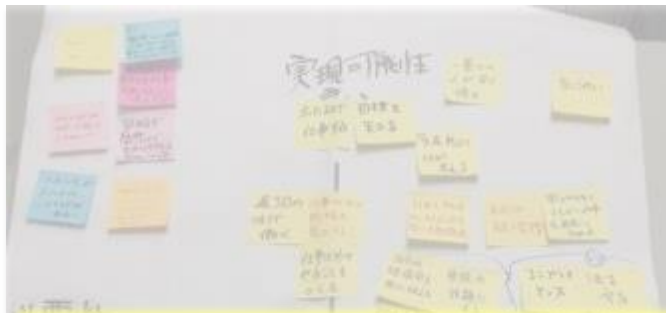
アウトプットサマリー～アイデアの整理～



実現可能性の高い低い
必要性の高い低い
の二軸を使いアイデアの整理を行った。



アウトプットサマリー～4つのキーワード～



～ワークにより導き出されたキーワード～

- 雰囲気作り
- ○○の日を作る
- 子連れ出勤など
- 上司・部下の入れ替え



アウトプットサマリー～雰囲気作り～

すべてのテーブルで雰囲気作りの話が上がり、重要とする意見が多かった。

雰囲気づくりの具体的な取組

- 笑顔であいさつ (1) (2)
- 雑談ができるお菓子・コーヒースペースを設ける。
(職場内のコミュニティースペース) (2)
- 昼休みに職員が選んだBGMを流す。 (1)

コミュニケーションを通じて、お互いのプライベートや価値観を知る。

「風通しがよく、他者を尊重する楽しい職場」

アウトプットサマリー～〇〇の日を作る～

〇〇の日を作り，従業員が休みやすいようにするといった意見が多く出た。

具体的な「〇〇の日を作る」案

パソコン禁止の日 (2) / 電気を消す日 (3) / 年1回仮装の日 (1) / 誕生日休暇
(家族のために) (2) など



推察

パソコン禁止や電気を消す日，誕生日休暇などは自ら休み
を取りづらい現状から出てきた意見ではないか。

アウトプットサマリー～子連れ出勤など～

発表に対する感想でも多くの共感があったのが「子連れ出勤」というアイデア。また各事業所などに「託児所」を設けるというアイデアも。特に各テーブルにおいて女性参加者からこうした意見が多く出ていた。



仕事と子育てを両立させるための具体的な案

子連れ出勤（４）

大企業での導入はハードルが高いが、中小企業なら職種によっては取り組める。

託児所の設置（４）

場所や保育士など整えなければならぬものが多くハードルが高いが、近隣の中小企業などが力を合わせて取り組める可能性もある。一方でその場合の責任の所在など新たな課題も発生するが・・・。

アウトプットサマリー～上司と部下を入れ替える～

「上司と部下を入れ替える」という意見に対しての賛同が多かった。こうした取組は中小企業だからこそ取り組みやすいアイデアであるが、ここではこうした意見の背景にスポットを当てたい。



「上司と部下を入れ替える」アイデアの背景

- こうした意見の背景には上司と部下の相互理解の不足から出てきたものと推察する。
- ここでは単に立場や立ち位置を入れ替える取組を指すのではなく、**上司は上司の、部下は部下の持つ辛さがあり、それをお互いが理解し合う大切さを示すもの**である。
- 例えば同族経営の企業などでは、下積みをせずに社長の子どもがいきなりトップに立つ会社もある。そうした時に生じる上下の摩擦を軽減するためにこうした考え方が重要となる。

アウトプット詳細

アウトプット詳細①

実現可能性 大

必要性
低い

必要性
高い

【効率化】

- ・立ったままで仕事する
- ・週3日のつもりで働く

【その他】

- ・仕事以外の趣味を見つける
- ・仕事以外のやることを作る
- ・知らないコト新しいコトにトライしてみる

【雰囲気づくり】

- ・気づかい
- ・普段から自分の価値観を周りに伝える
- ・好きなライフの時間を語る

【その他】

- ・コンプラ、法を守る
- ・目標を知る
- ・得意なことを大切に
する
- ・わくわく感
- ・好きなことを追求する

【効率化】

- ・一番上の人が早く帰る
- ・やらなくてもいい仕事を見つけ、やめる
- ・前例を疑う習慣
- ・生産性って何か？考える
- ・仕事を効率化する方法を学べる勉強会
- ・それぞれの得意なことを把握して分配し直す

【雰囲気づくり】

- ・上に物言える環境づくり
- ・フラットな組織
- ・話すこと、コミュニケーション、意思疎通
- ・楽しい雰囲気づくり
- ・他者を尊重する
- ・仲間を作る（ワークの仲間、趣味の仲間、ライフの仲間）

【制度】

- ・減った残業代で給料UP, 給料を上げてもらう
- ・個人の決定裁量を増やす→短時間で物事が決まる

【効率化】

- ・仕事時間を午前で終われるようにする

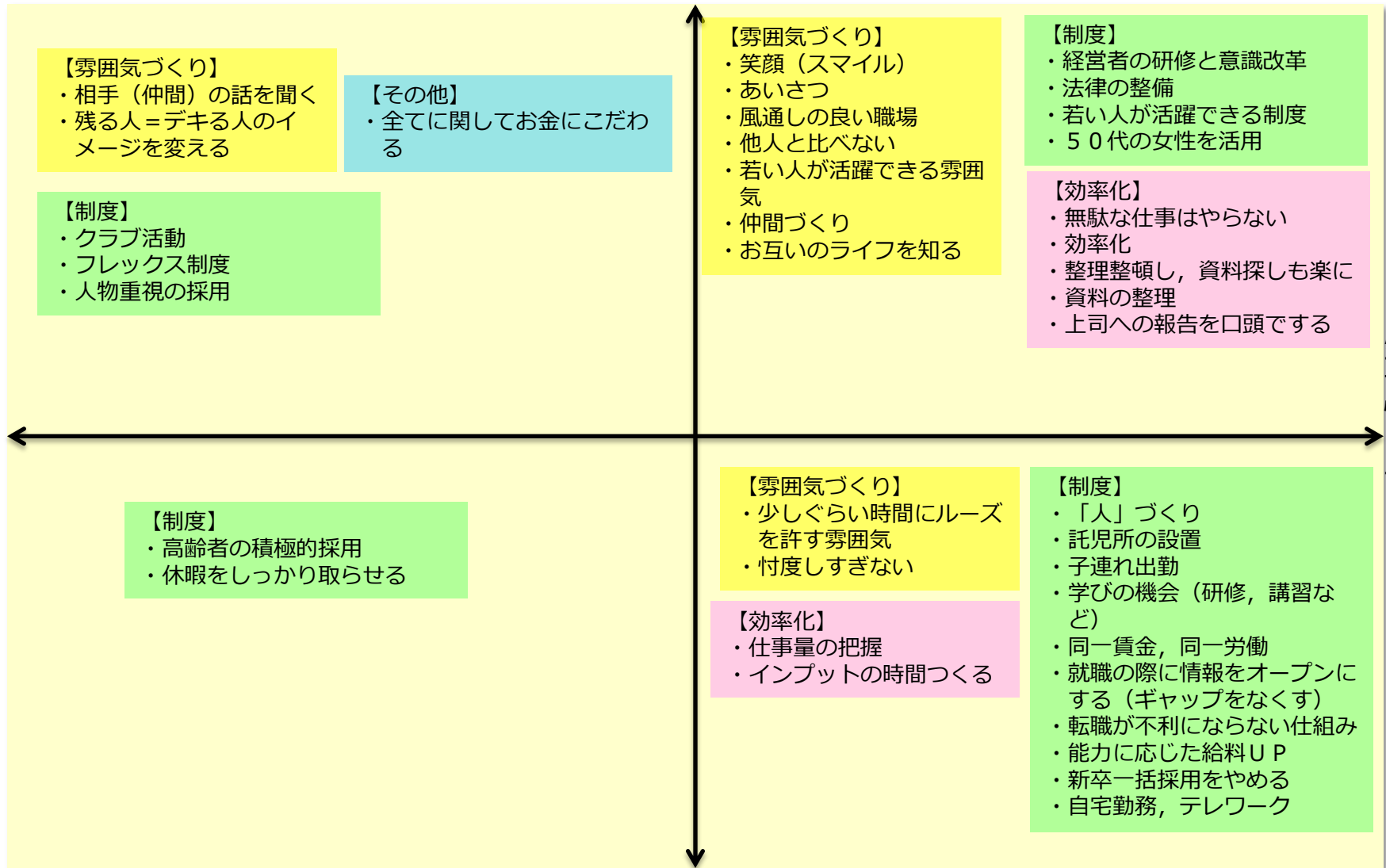
実現可能性 低

アウトプット詳細②

実現可能性 大

必要性
低い

必要性
高い



アウトプット詳細③

実現可能性 大

必要性
低い

必要性
高い

