

# ワークショップ 参加者の声

ワークショップを終えて多くの意見を頂きました！  
その中で今回は2名の感想をピックアップ！



## 株式会社アキラ 大田訓弘さん

私は内装工事のチームを率いて仕事をしています。これまではチームメンバーに失敗をさせないためにワンマンなオペレーションを無意識に行っていましたがそれに限界を感じていました。今回のワークショップで講師の吉田さんからいただいたアドバイスで、毎日15分間で「夕会」をやり始めました。そこではホワイトボードと1ヶ月分のカレンダーを使い、メンバーの工事予定、業務内容を確認するなかでいくつかの改善点が生まれています。チームメンバーの状況が可視化できたので、まずは工事の段取りがしやすくなりました。また、メンバー同士が仕事の融通を利かせることによりお休みが取りやすくなりました。そして、情報共有が納期短縮につながっていることを実感しています。私のワンマン度も減ったと思います(笑)。次は、さらなる改善のためにもっとチームメンバーの意見を引き出す上司術を学びたいです。



## 遠坂実アスパ薬局 遠坂和宏さん

とても話がしやすい雰囲気のワークショップで、普段関わりの少ない他職種の方々と意見交換ができたのが、凄く貴重な体験となりました。自分が当たり前に行っていた日々の業務が、他の職種の方々に比べると「固定度」がダントツで高いことが分かりびっくりしました(笑)。業務フローを考えるワークでは、自分のなかで「薬剤」と一括りにしていたところが「薬出し」と「薬加工」という二つのプロセスに分解でき、改善ポイントが明確になりました。薬局で働きた頃にはすごく大変に思えた「薬出し」のプロセスですが、いつの間にか慣れていたという気づきがありました。今回、学んだことを活かし、社内の情報共有ツールとして「見える化ボード」を作ってみることにしました。効果が出てくるのはこれからだと思いますが、まずは改善の第一歩ができました！



賛同者  
募集中!!

## 中丹子育て未来づくり 100人会議ってなに？

子育て中の方、子育て支援団体の方、企業の経営者・従業員など、様々な立場の方のつながりをつくる場(プラットフォーム)です。交流や意見交換等を通じて、子育てしやすい地域のあり方や職場づくりについてみんなで考え、子育て環境の様々な課題の解決に取り組んでいます。

PR動画▼



公式HP▼



京都府広域振興局 企画・連携推進課  
☎ 0773-62-2031 ☎ 0773-63-8495

FAX または WEB でお申込みいただく方は、公式 HP 内の「賛同書 FAX 様式」をダウンロードしていただくか「Web フォーム」にてお申込みをお願いいたします。

申込  
方法

いま日本では少子化や高齢化による、人口減少や労働人口減少という観点から、大企業だけでなく中小企業にとっても、働き手の事情に応じた、多様な「働き方」の見直しが課題となっています。

そのなかで、子育て世代の働き方を通じ、人材確保や生産性を上げるしくみづくりを学び、企業の成長やコロナに負けない実践策につなげるワークショップを開催しました。

## 子育てから 働き方を 考える ワークショップ

2020-2021

個々の事情に関係なく  
やりがいを感じられる  
職場の環境づくりを  
強化したいと思った。

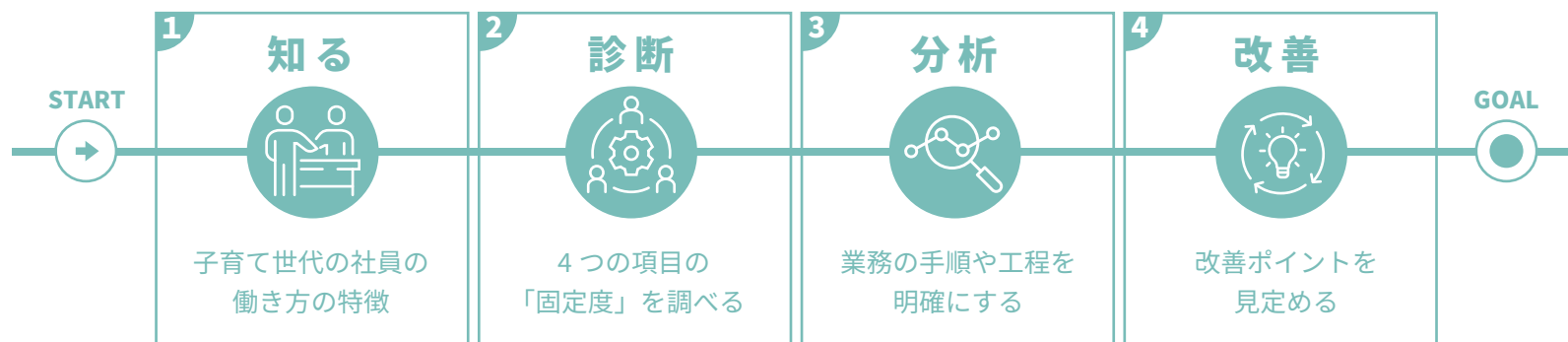
(建設業 女性)

社員に成長ポイントを  
与えていきたい。

(小売業 男性)

女性が  
活躍できる会社に  
改めてしたいと思った。

(製造業 女性)





## 4 感情が教えてくれる改善の糸口！



### 改善ポイントを見定める

社内の仕事に無駄がないかを探すために、業務工程の中に「めんどうだなあ」というものが無いかを見つけることがコツ

- ☑ 面倒な業務を面倒なまま続けるのはとても非効率
- ☑ やる気が起きない業務に目的や効果がないのであれば止めてみる
- ☑ 人に説明が出来ない業務は特定の人にしか出来ない業務になっていることがある
- ☑ 好きになれない業務はどこが自分にフィットしないのか確認してみる

#### POINT

上の様な業務を「ECRS (ハトイカ)」の手法を使った改善策を考える

- (E) Eliminate (排除：ハ)**
- (C) Combine (結合と分離：ト)**
- (R) Rearrange (入替えと代替：イ)**
- (S) Simplify (簡素化：カ)**

上から順番に進めていくことが大切！

- 排除で改善したら凄いいンパクトがあった！
- グループに別れてワークをすることで新たなアイデアが生まれた！
- まだまだ皆でたくさん学んでいこう！

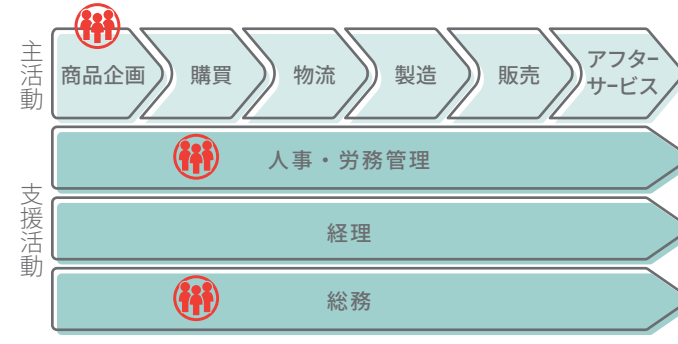
## GOAL

## 3 固定化された仕事を分析！



### 業務の手順や工程を明確にする

- 主活動と支援活動の関係性が見える化
- 業務と業務の関係と流れを分析 (バリューチェーン)
- 子育て世代はどの業務を多く担当しているか



支援活動に多いのが分かった！

#### POINT

さらに子育て世代が多くいる業務をピックアップするだけでなく、どのようなプロセスになっているのかまで深掘りすることにより、業務改善に向けた第一歩を踏み出せる！

## 2 子育て世代の社員と一緒に働くことの難しさを「固定度」から診断！



### 4つの項目の「固定度」を調べる

- 会議
- 実務
- コミュニケーション
- 仕事の状況を知る

という4つの項目を「場所」「時間」「情報共有のポイント」という3つの視点で採点

書いてみた！うちはこんな感じかな？

うわ！固定度高くない！？

	場所	時間	情報共有のポイント	固定度
会議	会議室	月曜9時	議事録をファイリング	8点
実務	オフィス	9:00~18:00	日報	8点
コミュニケーション	電話	相手の都合次第	LINEも使う	6点
仕事の状況を知る	オフィス内	思いついた時	口頭	9点

情報共有のタイミングが固定されると、パフォーマンスが下がってしまい、固定度が高ければ柔軟な働き方が難しくなります。仕組みを整えて、働き方に変化を起こしましょう！

改善したい！お願いします！

## これを大切にワークに取り組みました！

- 自分の意見を持って参加しよう
- 人の話を前向きに聴こう
- 積極的に発言しよう
- 多様性を受け入れよう

## START

## 1 なぜ、子育て世代の社員と一緒に働くことが難しいのか？



### 子育て世代の社員の働き方の特徴

- ☑ 長時間まとめて働くことができない
- ☑ 働ける時間帯が変動することがある
- ☑ 突然休む可能性がある
- ☑ 周期的に連続休暇が必要 (子供の夏休みなど)

なかなか時間の自由が無いから集まなくて会議が出来ないよね

うちはSNSや会議ソフトを活用してやってるよ？

状況に応じて色々な方法を試してみることで「出来ない」が無くなるかも！

## 講師メッセージ



子育て世代と一緒に働く環境を整えること、それは、誰にとっても働きやすく、価値ある仕事に集中できる職場に転換することと同義です。今回のワークショップには多くの経営者やマネージャーの方々がご参加くださり、多様な視点を交換しながら深い学びが叶いました。みんなのアイデアを持ち寄り、小さな改善を継続すること。そんな取り組みが、新しい職場を生み出していくのだと改めて実感しました。

吉田裕美子さん 株式会社 Hyper-collaboration 代表取締役



「中丹地域にいと講義型の研修を受ける機会はあるけど、このように他業種の人々と対話するというワークショップはあまりないのでとても刺激になった」という感想をいただき嬉しかったです。ワークショップ開催期間中、中丹に訪問しようと計画していたのに新型コロナの影響で実現できなかったのは残念でしたが、リアルな対面形式でなくても学びが深まる体験を共有できて良かったです。

寺嶋広明さん 株式会社 Hyper-collaboration 取締役

私自身子育てをしながら働いてきて、初めはライワークだった仕事ライフワークに変わり、そのスキルを活かせる機会を頂けたこと、とても感謝しています。皆さんの改善したいという想いが凄く感じられ、とても刺激をうけました。このリーフレットを通して、子育てしながら働く方々が少しでも働きやすくなればと思います。

織田あみ (福知山在住)

## 私が作りました！

