



本当の働き方改革がここにある!

地元企業から学ぶ 人材育成戦略セミナー

成長力 WLB ワークライフバランス

浜松河川国道事務所 総務課 正木貴文 経理課 木谷舞璃奈

★ 浜松河川国道事務所では、2~3ヶ月毎に「人材育成戦略セミナー」を開催! ★



浜松河川国道事務所 尾藤 文人 所長

H28年度より、管内で活躍している地元企業の仕事の仕方、業務改善、生き方等を学び、違う視点からの気づきを得るために、地元企業等へ講師を依頼しています。

背景と目的

- 業務効率化が求められ、多様な業務改善に取り組んでいる中、**職場に余裕がなくなっている現状**。
- 業務課題に取り組み、成果を出していくためには、職員がそれぞれ**能力を十分に発揮できる環境整備、能力を伸ばしていく取組**が重要。(マネジメント力、コミュニケーション力、リーダーシップ力、問題発見力、課題解決力等)
- 職員一人一人が能力を高めることにより、職員の集合体である**組織力の向上**につながる。

講師・講演内容・QRコードでHP紹介



第1回 H28年6月3日

明るさはプラスのスパイラルを生む

代表取締役会長 酒井 稔氏 (株)BOLBOP 組織デザインパートナー事業

- 雰囲気明るくなれば失敗に対する許容度が上がり、結果として皆がチャレンジを恐れなくなる。
- 成功体験を通して人も組織も成長していく。

➔ 明るさは、**プラスのスパイラル**を生む。だから皆で**「明るい職場」**をつくろう!



第5回 H29年5月17日

こころに笑顔を生かせる生き方

代表取締役 渡邊一博氏 (株)こころ 外食、IT事業

- 従業員の一致団結、自分の役割を果たそうとする意識、規律やマナーを身に付け、気持ち一つ
- ➔ 従業員の**こころを育て**、それが企業の成長や顧客のこころを満たすことになる。これが**「こころに笑顔を生かせる生き方」**



第2回 H28年7月29日

いいチームをつくろう!

店主 中村繁氏 ちあや 組織変革パートナー

- 与えられたことだけをやれば良いなどの他力本願な態度や考え、自ら改善を図らず、人の行動を批評・批判するだけの愚かな言動に対し、
- ➔ **互いに自分(貴方は)は「どうしたいのか?」「どうすべきと考えるのか?」**を常に問い、**当事者として行動する。**



第6回 H29年9月22日

いろいろな働き方を是とする

代表取締役 佐野憲氏 (株)はまぞう インターネット広告事業

- 「**まず、やってみる**」が大切で、「これからの日本経済の成長の源泉は、我ら中小企業にある!」と誇りをもって取り組んでいる。
- ➔ 今の日本社会には、機動力があり、即断即決でき、柔軟に行動・実行できることが求められている。



第3回 H28年9月9日

Human Infrastructure Design

代表取締役 渡邊竜一氏 (株)ネイ&パートナーズジャパン 建築、土木構造物の企画・デザイン他

- 一方的に自分の考え方や、やりたいことを押しつけるのではなく、相手が何を望んでいるのかをじっくり聞き、それに近づく事が大事。
- ➔ お互いに**気持ちを通い合わせ**ればより良いものが生まれる。



第7回 H29年10月18日

女性の活躍する働き方

ON-MO事業部・アカウントマネージャー 小田木朝子氏 (株)NOKIO ITベンチャー

- 単なる長時間労働は正などの業務効率化ではなく、社員それぞれの**働き方が承認**され、その働き方が会社の生産性向上につながっている。
- ➔ 働き方改革は、職員のための視点だけでなく組織目的を達成させるという本質に繋げる。



第4回 H28年12月16日

「変化を恐れない」面白い仕事

CEO 福田正義氏 (株)オモロワークス コンサルティング事業他

- 人とは違った視点や気づきを持つことが大切。
- アウトプットがインプット(情報)を超えることは絶対ない。
- ➔ 限られた時間の中で、いかに**インプットを最大化**するかを考えて行動。人と会うことの意味は非常に大きく、インスピレーションと知恵の宝庫だ。



第8回 H29年12月8日

人材育成はことば選びから

横山俊夫氏 公立大学法人 静岡文化芸術大学学長 文学、日本文化史など

- 近年は様々な専門分野の発展により、各分野の言葉が外に通じなくなっている。このままでは皆が内向きになり危うい。たとえ同じオフィスでも適切な言葉はさまざま。
- ➔ 多彩な糸が美しい文(あや)を織りなして輝くような「文明」へと向かうために、大切な考えならより多くの人に伝わり、**対話が始まるよう、言葉を大切に**してほしい。

セミナーを開催して

- #### 受講者の感想
- ◆ 能力向上、業務改善、働き方改革を進めるには、行政だけではなく、**民間の視点・ノウハウの活用**が必要なことを改めて認識。
 - ◆ 自分はどの働き方なのか、スキルアップしたいのかなど、**組織任せでなく、自ら主体的に考え行動**することが大事。
 - ◆ 行政機関は、民間企業に比べ**ITに関する環境整備が周回遅れ**である。**時代や課題に対応できなくなる**ことを危惧する。
 - ◆ 組織トップの**強いリーダーシップとぶれない姿勢**が大切。
 - ◆ 今後も**継続的にこのようなセミナーを開催**して欲しい。より参考になり、活かせると思うため、**大企業の取り組み**を聞きたい。

後日、国交省へのアドバイスをいただきました!

※QRコードを読み込むとインタビューの様子が流れます。

インタビュー内容

- ① 自己紹介
- ② 講演内容
- ③ 国交省へのアドバイス

(株)こころ 渡邊氏

■ 理念を大切に

(株)NOKIO 小田木氏

■ 女性活躍を進めるには? ■ WLBのPR方法

(株)はまぞう 佐野氏

■ 働き方改革は多様性

組織を**見える化**

心のベクトル診断

～事業の成長、地域の期待に応えるための
組織文化・風土を <見える化> する!～

★ 浜松河川国道事務所では、平成29年9月に「心のベクトル診断」を実施 ★

背景

- 多様化する行政ニーズ、説明責任
- 業務量の増加、高度化
- 多発する大規模自然災害への対応
- 予算や定員の削減
- 時間の制約のある職員の増加
- 職員の価値観の多様化

目的

- ◎ 組織の強みと問題を見える化し、組織改善、WLBを図る。
- 組織を作っているのはそこで働く職員。
組織の目指すべき方向に、どれだけ職員が向かっているかを分析。
- 各事業の成果につなげるためには、どの「強み」を強化すべきか。また、「組織のどこに問題が潜んでいるのか」を知り、データ解析して、組織改善、WLBを図る。
- すべての職員が十分な能力を発揮できるよう、これまでの価値観・意識を大きく改革する。



心のベクトル診断のコンセプト

1. 目指す方向に、職員のベクトルが向かっているか。
2. ポテンシャルのある「組織」や「スタッフ」であるか。
3. 「理念」や「方針」は、どれほど浸透しているか。
4. 組織（職場環境・体制、コミュニケーション、パフォーマンス等）のどこに問題があるのか。
5. 「成果・結果」に繋げるために、組織の何をまず改革していくべきなのか。

※(有)キャリアアップHPより

調査機関 (有)キャリアアップ

静岡大学との共同研究により開発

調査方法：設問選択型アンケート

対象者：浜松河川国道事務所全職員

(期間業務職員除く)

100名(男88名、女12名)

設問数：計132問

- 設問内容：
- 職場環境 26問
 - 人間関係 34問
 - 役割、目標への取組み 17問
 - 業務遂行姿勢 26問
 - その他全般・回答者属性等 29問

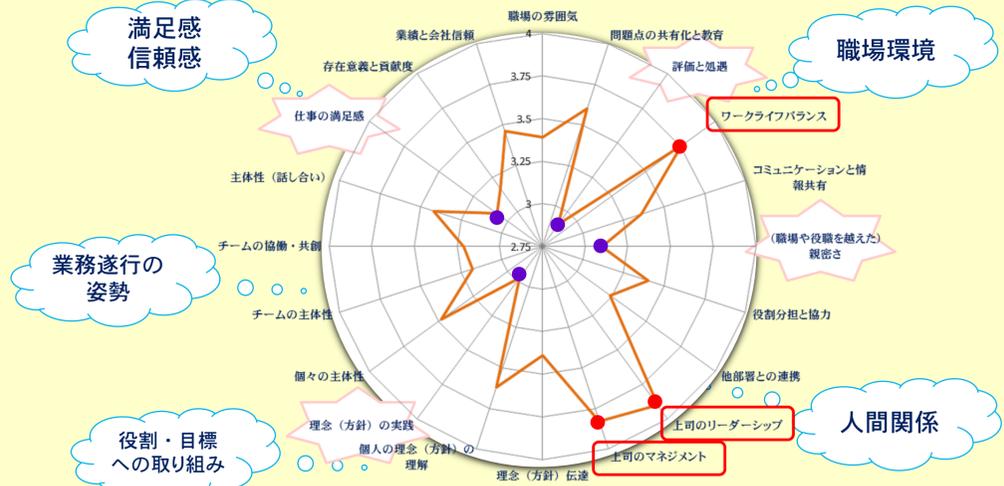
QRコードを読み込むと(有)キャリアアップのHPが見れます!



アンケート結果

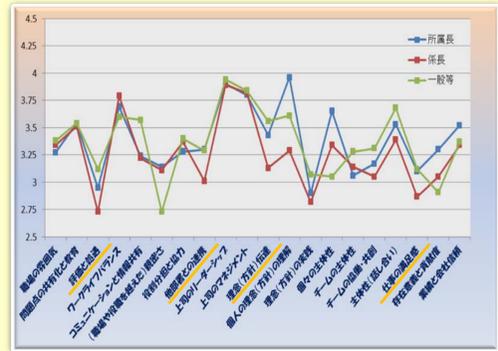
全体平均

(高項目) WLB、上司のリーダーシップ、マネジメント
(低項目) 評価と処遇、親密さ、理念(方針)の実践、仕事の満足感



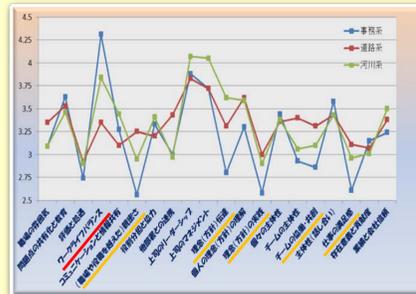
職位比較

係長層が他に比べ顕著な傾向。
(低) 評価と処遇、他部署との連携、理念(方針)の伝達、仕事の満足感



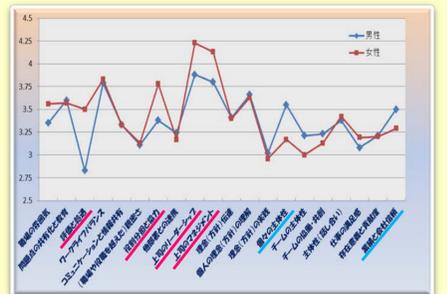
部署別比較

事務系が他に比べ顕著な傾向。
(高) WLB
(低) 親密さ、理念(方針)の伝達・実践、チームの協働性、仕事の満足感



男女比較

(男 > 女) 個々の主体性、業績と会社信頼
(男 < 女) 評価と処遇、役割分担と協力、上司のリーダーシップ、マネジメント



アンケート項目の分類

組織内の環境

職場環境

職場の雰囲気
規律、ルール、マナー

問題点の共有化
クレーム、ミス、教育

評価と処遇
評価、給与

ワークライフバランス
仕事とプライベート

人間関係

情報の共有化
会議、コミュニケーション

親密さ
仲間の存在

役割分担と協力
他部署との連携

上司のリーダーシップ
上司のマネジメント

役割・目標への取り組み

理念・方針の伝達
管理職の理解・伝達、同期づけ

個人の理念・方針の理解
理解と浸透度

理念・方針の実践
ベクトル合わせ

業務遂行の姿勢

個々の主体性

チームの主体性

チームの協働・共創

主体性(話し合い)

満足感信頼感

仕事の満足感

存在意義と貢献度

業績と会社信頼

組織モチベーションの高まり

《20項目のカテゴリー》

アンケートを実施して...

【良かった点】

- ① 傾向が顕著に現れ、「組織の強みと問題」の見える化ができた。
- ② 管理職を中心に、「組織の強みと問題」の情報共有が図られ、組織改善・WLBの目指す方向性が明確となった。

【課題点】

- ① 行政機関になじむよう設問の修正などが必要だったため、本来のWEB形式ではなく、アンケート形式での実施となり、匿名性の保持に苦慮した。
- ② そのため、一部、正直な回答を得られなかった可能性がある。

管理職セミナー

- ◆ 組織を推進していく核となるのは「管理職」管理職から変革することが重要。
- ◆ 調査機関の(有)キャリア・アップ須山社長を講師に招き、管理職を対象に平成29年11月30日、管理職セミナーを開催しました。
- ◆ 講師より「会社の目指すべき方向に、どれだけ社員が向かっているか」、「組織のどこに問題が潜んでいるか」などの分析結果を報告していただきました。
- ◆ 組織の問題点の一つとして見えた「係長層のモチベーション不足、評価・処遇への不満」について、部署別にグループディスカッションを行い、対処法を検討しました。
- ◆ 各グループ、活発な議論がされ、多くの建設的な意見が出ました。



主な意見

- 管理職が集まる定例会があるように、係長層のみの会議を設け、方針の確認や意見交換できると良い。
- 大きな方針だけを示し、任せることが大事。事細かに指示をされるとやらせ感が増し、モチベーションの低下につながる。
- いかにか職場を心地よい場所と感じて、働いてもらえるか。管理職は絶えず感謝の気持ちを持つ。

アンケートからみえたこと

- ① WLBや上司の役割は、十分に達成されていると多くの職員が思っている。
- ② 評価と処遇、親密さ、理念(方針)の実践、仕事の満足感が特に低い傾向であった。
- ③ その中でも、事務系や係長層が、モチベーション不足、評価・処遇への不満を多く持っている。また、事務所の方針が十分に理解されてなく、ベクトルが十分に揃っていない状態である。

(※ ③は、民間企業とは正反対の傾向。(民間企業では、技術系や管理職層が不満が高い))

本当の働き方改革がここにある!

浜松河川国道事務所 総務課 正木貴文・経理課 木谷舞璃奈



天竜川マスコットキャラクター「いちっぴい」