

みんなの働き方会議

～わたしたちと会社の Win-Win な関係～

ミニ発表会

提案資料

発表順

- 1 ②グループ「前向きな職場にするための”コミュニケーション”の取り方」
- 2 ③グループ「令和版 働き方改革！働きやすさ＝会社のブランドアップへ」
- 3 ①グループ「属人化を解消して会社も社員も Win-Win に！」

令和4年11月18日（金）

みんなの働き方会議「わたしたちと会社のWin-Winな関係」提案シート

【2グループ】

◆提案のタイトル
前向きな職場にするための”コミュニケーション”の取り方
◆現状・課題、背景となっていること
<p>～現状・課題・背景</p> <ul style="list-style-type: none"> ・世代間ギャップ、上司と部下の関係性 ⇒ 背景:会社の体制(中間層が少ない等) ・報告、連絡、相談の連携不足 ⇒ 背景:シフト制による時間のずれ違い ・職場環境及び雰囲気悪さ ⇒ 背景:地域性、趣味・価値観の違い
◆めざしたい状態
<p>① 情報関連 共通のツールを用い簡単に伝わる方法を社員全員で意識する。</p> <p>② 世代間ギャップ関連 各世代の特徴を良く理解し、世代間で気兼ねなく意見を交わす事が出来る様、中間層に目を向け意見交換の機会を設ける。</p>
◆提案の具体的な内容
<p>① 情報関連 共通ツール(案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・LINE WORKS の導入 ・Time Tree の導入 <p>各種、導入にあたり下記の通り全社員へ「導入説明会」を設ける</p> <ol style="list-style-type: none"> 「導入の目的」説明 「導入にあたるメリット・デメリット」の説明 「使用方法」の説明 「会社としてのサポート体制」の説明 <p>⇒運用しながら[PDCA サイクル]により改善を図る</p> <p>② 世代間ギャップ関連</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力向上とし、話し方をトレーニングできる機会の導入 ・中間層に目を向けた意見交換会の実施 <p>⇒まず、中間層の幅が広いので下記の様に世代を分類する</p> <p>分類前:ミレニアル世代(25～34 歳)、ロスジェネ世代(35～49 歳)</p> <p>分類後:ミレニアル世代①(25～29 歳)、ミレニアル世代②(30～34 歳) ロスジェネ世代①(35～39 歳)、ロスジェネ世代②(40～49 歳)</p> <p>分類を基に組み合わせを変え意見交換を実施する,,略して「ミレロスの会」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ミレニアル世代(24～29 歳) & ロスジェネ①(35～39 歳)・②(40～49 歳)や ・ミレニアル世代(30～34 歳) & ロスジェネ①(35～39 歳)・②(40～49 歳) <p>この間での話し合いが中間層への意識の変化・動きを作ることが出来るのではないかと考えます。</p>

みんなの働き方会議 「わたしたちと会社の Win-Win な関係」提案シート
【③グループ】

◆提案のタイトル

令和版 働き方改革！
働きやすさ＝会社のブランドアップへ

◆現状・課題、背景となっていること

- ☆ 業務の属人化
- ☆ 社内コミュニケーション不足
- ☆ 育児と業務の両立

◆めざしたい状態

個人へ頼りきった業務依存の解消
世代を超えたコミュニケーション活性化
会社内部での育児教育、仲間の手助け
家事育児への男性積極的参加

◆提案の具体的な内容

個人業務の見える化

- 管理ツールの活用
(社員一人一人の仕事従事状況把握や家庭事情把握)
(タスク管理・スケジュール共有による業務効率化)
- 人との接点を増やす
(コミュニケーションツールの活用 Slack・ラインワークスなど)
(1on1MTG 面談の実施)
(社内イベントの開催 芋煮会や暑気払い、社内スポーツ)
- 育児状況に配慮した就業規則の順応化
(フレックス制度導入、時短勤務の見直し)
- 社内での育児に関する教育指導とサポート
(男性を巻き込んだ育児教育、急な早退や休みへの理解と協力)
- 社会全体での育児環境改善・意識改革
(育休制度の改善・公共施設の設備充実化)

みんなの働き方会議 「わたしたちと会社の Win-Win な関係」提案シート

【①グループ】

◆提案のタイトル
属人化を解消して会社も社員も Win-Win に！
◆現状・課題、背景となっていること
1.担当者一人しかわからない業務が多い(属人化) 2.業務の見える化がされていない 3.業務が煩雑
◆めざしたい状態
1. 一つの業務を複数人が理解している(協力しあえる体制・職場) 2.3. 業務の見える化(担当者不在時にもそれをみればわかる状態)
◆提案の具体的な内容
1.協力しあえる体制・職場作り ○職場の雰囲気をよくしよう(コミュニケーション) ・雑談タイムを設ける(仕事の話でなくても OK！) ・世代間 GAP を埋める ○業務のメインとフォローする人を決める(休み時に誰が対応するか) ○入力するだけなど、業務をデジタル化し人の手を介す機会を減らし誰でもできるようにする(簡単にする) ○人材育成をする(教育・研修の場を設ける) 2.業務の見える化 ○作業標準の作成 ○業務の棚卸 ○フローの作成 上記を見れば、 だれでも業務が行える状態 に！ 3.マンネリ(同じやり方を続けている状態)を解消する ○ジョブローテーションを行う 様々な仕事を行うことでスキルアップでき、新しい視点を取り入れ、自分の仕事に生かす。 ○機能紹介をする機会を設けて、新しい視点を取り入れる。 皆が仕事を楽にできるように(時間の創出)する。