



「職場」は、チームが連帯感を持って働くように働く

▽『職場』グループ社員間コミュニケーションやモチベーションを向上できるのか。評価制度や小集団、次世代リーダー育成について今後議論を深めたい。

広島県商工労働局
働き方改革推進・
働く女性応援課

Tel 082-513-3340

イベントの詳細は
コチラ



「仕事」「職場」「組織」働きがいのあり方として「仕事」「職場」「組織」の3分野が大切だと考えている。一つ目の「仕事」は、働く意義や成果への責任感など、仕事自体に対する意欲を高めることなどを指す。最近注目されているのが「ジョブクラフティング」。一定の裁量権を社員に与え、自ら仕事の進め方などを見直してもらおう。自分で仕事をクラフトする（作る）ことで仕事の面白さを感じてもらいやすくなる。また従来のように会社が異動を指示するのではなく、社員に特定の役職・職種に自ら手を挙げてもらう社内公募制度など、人事異動改革は大いに可能性があると思う。

▽『仕事』グループ人材の育成・定着、生産性の向上、イノベーションへの取組が重要な課題だ。限りある労働時間の中で、いかにすれば生産性やモチベーションを向上できるのか。評価制度や小集団、次世代リーダー育成について今後議論を深めたい。



川中 康三社長
川中醤油

成長を実現するためには、まずは自分が変わらなければならぬ。その良き学びとなった。働く人が自ら仕事への考えや行動を変え、やりがいを生んでいくジョブクラフティングの考え方は興味深かった。他の経営者に刺激をもらいながら、継続して学んでいきたい。

トークセッション

人材・顧客に選ばれ
イノベーションを加速させる

働きがいのある 企業経営とは

企業経営者交流イベント 第1回



トークセッションパネリスト
県立広島大学大学院
木谷 宏 教授

働きがいのある組織づくりを県内に広げようと、広島県は11月9日を皮切りに全3回の「企業経営者交流イベント」を市内で開催。初回は県立広島大学大学院の木谷宏教授が登場し、働きがいの必要性について、計35社の経営者等と学びを深めた。（トークセッションの聞き手はワーキングエージェントの藤原輝氏）。

場のコミュニケーションを改善することだ。例えば、心理的安全性が高く、建設的な議論がしやすいこと。最近「1on1ミーティング」が注目されている。従来の個人面談は上司が主導するが、1on1は部下である社員が主役となり、自分のキャリアプランなどを上司と共有する。一方的ではなく、対話型の質の高いコミュニケーションができることで、信頼関係の構築につながるのだ。

二ヶーションや心身の健康管理、ウェルビーイングなどに課題がある。リモートワークの浸透で、コミュニケーションの在り方が変化し、社員の心の健康は生産性や業績に大きな影響を及ぼしている。社員が楽しんで働ける職場を目指したい。

ビジョンと戦略を見直し、組織のマネジメントレベルを向上すること。そのためにはまず経営理念の浸透が欠かせない。多様な人材が各自の赴くままに働くのでは組織はバラバラになる。それを束ねるには経営理念・パーパスが必要であり、社員の共感や当事者意識を持ってもらうことが重要である。

木谷教授は「働きがい向上のためには、三つの分野で問題を分解し、段階的に取り組むことが重要だ。今後、各グループは成功事例も共有して学び合ってほしい。特効薬はないため、粘り強く継続可能な取組アイデアが創出されることに期待したい」とコメントした。

参加者の声

ワークショップ「課題の共有」

働きがいは、一人ひとり感じ方や受け止め方が異なるため、働きやすさをつくるよりも難易度が高い。時間をかけて地道に取組を継続していくことも大切だ。