



組織新時代!

<第2回> 学び合う職場環境づくり

新しい時代を生き抜く企業組織には、従業員同士で相互に成長できる職場環境づくりが重要です。「組織新時代!」第2回目となる今回は、独自の企業理念に基づき、若手従業員同士が「学び合う」ことで切磋琢磨できる職場環境づくりに取り組む、株式会社東京田建の事例をご紹介します。

<事例企業紹介>

株式会社東京田建

代表者: 上田 竜介

従業員: 11名

所在地: 東京都中央区新富1-12-7
新富HJビル7F



1974年に大阪で建築デザイン事務所として株式会社田建をスタートし、2017年に株式会社東京田建として分社化。デザイン性や快適性を重視した空間の演出にこだわり、オフィスデザインから商業施設、公共施設等の建物内装インテリアをトータルに設計・施工。企業理念は「四創感謝(モノづくり・人づくり・自分づくり・場づくり)」。常に感謝の心を忘れることなく、「つくる」ことに真正面から挑んでいる。

人材ナビゲータの支援とは

公社の「人材ナビゲータ派遣支援」に対するご要望は多岐にわたります。

例えば、「明確な評価制度を作りたい」、「賃金制度を『見える化』したい」、「人材が定着する仕組みを構築したい」、「組織風土を改善したい」などが挙げられます。

具体的な支援としては、毎月1回程度のミーティングで課題の進捗や状況の変化を伺いながら、一緒に解決方法を考え、アドバイスし、次回までに新たなタスクを検討していただきます。ナビゲータによる支援は、企業側と一緒に課題解決に向けて取り組みを進めていく「伴走型」の支援です。

ご依頼のきっかけ

上田社長がこの「人材ナビゲータ派遣支援」を知ったきっかけは、公社主催のセミナーを受講したことでした。

「社員に企業理念を浸透させたい」、「社員に対し、明確に説明ができる賃金制度を構築したい」という要望からスタートしました。

初回ヒアリングでは、①社員の能力をしっかりと引き出せる環境づくりと、②「成長」をサポートする制度や仕組みを社員とともに作っていききたい、という問題意識が明らかになりました。

具体的な支援の取り組み

初回ヒアリングを整理すると、以下の2つのテーマに支援の方向を絞ることができました。

①ハード面: 賃金制度の支援

②ソフト面: 職場活性化の支援

まず、①のハード面では、社員の能力を引き出す、そして成長をサポートする制度として「シンプルでわかりやすい」賃金制度の構築を支援することにしました。

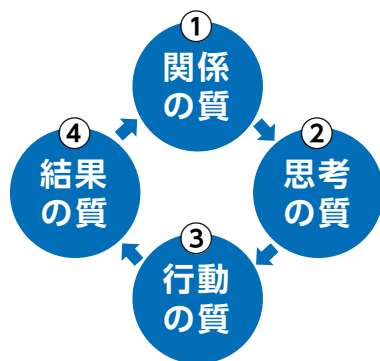
具体的には、階層ごとの等級制度と能力を役割給として基準化した後、基本給の設定を見直し、新たにオリジナルの賃金テーブル表を作成しました。さらに社員一人ひとりの現状にあてはめながら、シミュレーションを行いました。

オリジナルの賃金テーブル表により、今、自分がどの位置にいるのかが可視化できるようになり、「社員に明確なメッセージとして伝えたい」という上田社長の思いが形になった賃金制度ができました。

次に、②ソフト面での職場活性化支援は、当社の経営理念のひとつである「人づくり」に基づく支援となりました。

当社はこれまでも、ユニット制や状況に合わせた在宅勤務制度などを導入していますが、コロナ禍において各チームの仕事の進め方にバラつきが出ていました。そこで、組織の成功循環モデルに倣い、メンバー間の「関係の質」が向上するよう、

メンバー相互に尊重しあいながら対話を重ねる、ワークショップを通じた支援を行いました。



組織の成功循環の例

- ① お互いを尊重し、対話を重ねる（関係）
 - ② 気づきや良いアイデアが生まれる（思考）
 - ③ 自発的・積極的に新たな挑戦を行う（行動）
 - ④ 成果を実感する（結果）
- ↓
- ① 更に組織間の信頼関係が醸成される（関係）

令和3年度「人材マネジメントハンドブック」29ページより抜粋・改訂

公社が発行する「人材マネジメントハンドブック」を人材育成や組織構築にご活用ください。

<https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/shien/jinzai/handbook.html>



ワークショップでのメインテーマは、当社の行動規範でもある「報連相の理解と徹底」としました。

ミスの事例報告、中間報告の仕方、相手の視点、自己の在り方や、飛び越え指示があった場合の報告の仕方など、具体的な事例で検討しました。



なかでも重視したのは「情報の共有化」です。しっかりと事実情報を含めた事象を伝え、それが相手に伝わったかを確認することについて個々が考え発表し、メンバーがフィードバックしながら進めていきました。

ワークショップの目的は、自己の気づき・内省化・P D C Aの実践にあります。そのために、ワークショップ後に「明日からの行動実践計画」を提出してもらい、自らの行動に活かしてもらうようにしました。

さいごに

ワークショップに参加したメンバーの感想を一部紹介します。「参加者全員の意見が聞け、自分が思い浮かばないような事例や注意点も知ることができました。失敗例を聞くことで、より質の高い報連相を行う意味を感じ、実践するために必要なことを、自身で振り返り、行っていくようにします。」

また「若手が多く切磋琢磨できる環境が当社の強みである」という感想もありました。

若手やベテランを問わず、社員が企業理念を共有しながらお互いの関係の質を高め、切磋琢磨できる職場づくりこそが、職場活性化そのものになるのです。

最近耳にする「ダイバーシティ経営」も、この考え方をベースに、多様な人材が能力を最大限に発揮できるよう職場づくりを行うものです。

このように、公社の人材ナビゲータは、社員が自ら気づき行動するよう促し、職場のさらなる活性化を支援します。人材に関する悩みや課題をお持ちの中小企業の皆様は、ぜひ一度人材ナビゲータの支援を受けてみませんか。

（人材ナビゲータ 清水秀城）

中小企業人材確保・育成総合支援事業

「人材ナビゲータ派遣支援」

人材・組織に関する取組を一貫サポート！

経営力向上のために人材定着・戦力化、組織活性化をめざす企業の取組を支援します。

3つのポイント

POINT! 1 伴走型支援
各社のお悩みに合わせた
解決策をご提案

POINT! 2 ノウハウが企業に残る
ノウハウを社内に蓄積するから
ブラッシュアップに活かせる

POINT! 3 定期訪問
支援中、皆様の事業所を
月1回2年程度継続的に訪問

利用
無料



中小企業人材確保・育成総合支援事業
詳細はこちらからご覧ください。

<https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/shien/jinzai/index.html>



お問い合わせ 企業人材支援課 人材確保・育成担当
TEL : 03-3251-7904
Email : sangyo-jinzai@tokyo-kosha.or.jp