

# 令和5年度やまがたトップセミナー

## 実施内容

<日時> 令和5年11月30日(木) 14:00~16:00

<会場> 対面会場：パレスグランデール

オンライン：ライブ配信サービス (ZOOM)

<実施内容>

□主催者代表挨拶

山形県産業労働部長 我妻 悟

□基調講演 **働きやすさと働き甲斐が共存する職場づくり～元祖イクボスが語る「イクボス3.0」～**

講師：NPO法人ファザーリング・ジャパン理事 川島高之氏

令和5年度 地域に求められる企業になるために  
やまがたトップセミナー  
11/30 対面・オンライン同時開催  
14:00～16:00  
対面会場：パレスグランデール アラビア (定員100名)  
オンライン：ライブ配信サービス (ZOOM)  
講師：NPO法人ファザーリング・ジャパン理事 川島高之氏  
働きやすさと働き甲斐が共存する職場づくり  
～元祖イクボスが語る「イクボス3.0」～  
申込み締切：11月27日(月)  
申込み方法：QRコード  
主催：山形県・やまがたイクボス同盟

11月30日(木)、対面会場・オンラインにて「令和5年度やまがたトップセミナー」を開催し、やまがたイクボス同盟に加盟する企業などから119名の皆様にご参加いただきました。

講師である、NPO法人ファザーリング・ジャパン理事の川島高之氏から、働きやすさを実現しながらも成果を出せる組織づくりについてご講演をいただきました。

## 講師紹介



川島 高之 氏 (NPO法人ファザーリング・ジャパン理事)

“元祖イクボス”としてNHK「クローズアップ現代」で特集され、AERA「日本を突破する100人」にも選出。子育てや家事 (Life)、会社社長や商社勤務 (Work)、PTA会長やNPO代表 (元祖Social) という3つの経験を融合した講演を年200回以上。著書「いつまでも会社があると思うなよ!」(PHO研究所)、「職場のムダ取り教科書」(ソシム)など。

## 基調講演

NPO法人ファザーリング・ジャパン理事として活躍される、川島高之氏による講演では、「働きやすさと働き甲斐が共存する職場づくり～元祖イクボスが語る「イクボス3.0」～」をテーマにお話いただきました。

### (1) これからの時代に求められる上司像

- 上司には、部下に寄り添い、共感、承認し、部下の成長の伴走者になることが求められる。一方で、部下の私生活には配慮しつつも仕事では遠慮しない厳しさを兼ね備えることも必要である。
- 部下のやるべきこと (= 職責) を具体的に決める。指示は明確にし、その後は任せて待ち、結果についてフィードバックを行う。部下に自己決定の機会を与えつつ、丸投げにはせず理解度を確認しながら伴走することで、能動的で自律した部下を育てる。
- 部下の「時間」を大事にし、無理難題から部下を守る覚悟を持つ。そのような上司のために部下は頑張りたいと思うことができ、職責を果たそうとする。

### (2) 「制約社員」を主力に、モノクロ組織からカラフル組織へ

- これまでは、いつでも、どこでも働ける「無制約社員」が重宝されてきた。しかし、今後は、子育て、介護、副業、資格取得の勉強、障がい、定年後の再雇用など、様々なバックグラウンドを持ちながら仕事と生活を両立する「制約社員」を主力にしていく必要がある。
- さらに、これまでの「仕事だけ」「男性だけ」の排他的なあり方 (モノクロ組織) から脱却し、男性、女性、若手、ベテラン、外国人、転職者など、様々な属性の社員が入り混じるカラフル組織への転換が求められる。このような組織では、斬新で創造的な意見が受容され、視野が広く変化に強い組織構造になり、新しいモノやアイデアが生まれる。

### (3) ワーク・ライフ・バランスの実現は、ゆるいのではなく厳しいもの

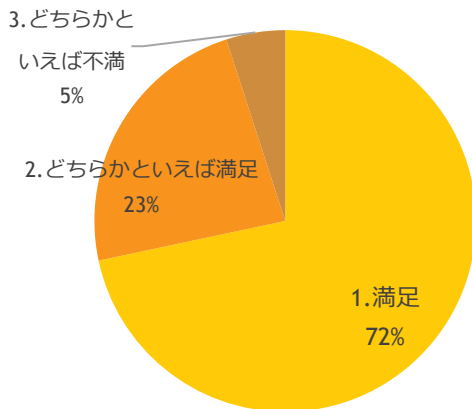
- ワーク・ライフ・バランスを実現することは、私生活の時間を死守しながら、仕事でも信頼を失わないこと。つまり、ゆるいものではなく厳しいものという認識を持つ。
- ハラスメントになることを恐れて叱れない上司や、権利を主張するだけで働かない部下からなる組織は、ワーク・ライフ・バランスが実現しているとは言えない。
- 部下は、権利主張の前に職責を果たす覚悟をもつ必要があるが、そのような部下を育てるために、まずは上司自らが変わる覚悟を持つ。



## アンケート

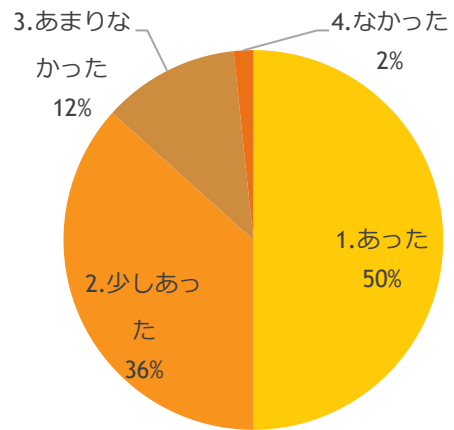
研修会終了後に実施したアンケートでいただいたご意見を一部ご紹介します。（回答数60件）

セミナー全体を通して、満足度を教えてください。



「満足」「どちらかといえば満足」の回答が95%となりました。

参加前と参加後の意識の変化について教えてください。



「変化があった」「少し変化があった」の回答が86%を占めており、組織づくりの意識変化がみられました。

### <参加者の声>

自分がやらなければならないのではなく部下や同僚を頼ったりしなければ自分も部下も成長していけないんだなと思いました。部下や後輩のやりたいことを引き出していく事も大事なんだと実感しました。

厳しさを兼ね備えることの大切さがわかった。互いの信頼に基づいた厳しさであれば、憂慮することはないのだと気づきました。

部下のWillを引き出し共感し応援することが必要であり、ゆるさではなく厳しさも必要。評価を明確にすることが大事だと感じました。

後輩にできるようになってほしいことがあったときに、「明確な指示をし、任せ、見守る、待つ」を心がけたいです。

社員の多様性を大事にするためには、本人任せでなく、各個人が力を発揮できるよう十分な配慮や働きかけが必要であり、そのことが組織力の向上につながるということを学ぶことができました。

まるで自分の事を話されているのではないかと感じました。先生から頂いたご講話を明日からの業務に活かせるよう努めたいと思います。

