

研修名 マネジメント

令和元年5月27日(月) 13:30~16:00

講演 「働きやすい職場とは何か？」

演習 「ワークライフバランスとイクボス宣言」

講師 大阪教育大学 小崎 恭弘 氏

## 1 講演要旨

### 1) よりよく働くための条件

- ・人間関係…人との関わり、コミュニケーションやメンバーシップ
- ・やりがい…達成感や効力感などの心情的な感覚
- ・条件…給与、通勤時間、休憩、休暇、部屋や休憩室の環境

### 2) 働きやすい職場とは

- ・働くための基本的なルールがあり、それが守られている
- ・過度な労働内容、時間、業務ではない
- ・働く者の人権が守られている
- ・評価やキャリアパスが適切で公平
- ・保育士の職員集団の中で公平な評価とそれに合う待遇が適切な形で行われる
- ・ワークライフバランス(仕事と生活の調和)が考えられている。など

### 3) 就労の継続ポイント

- ・園長、主任のコミュニケーション…管理者から認められほめられる環境
- ・同僚との友好的関係性
- ・保育者自身の自己決定を尊重する環境…全体を見ながら、自己決定ができる
- ・職場の温かい雰囲気…職員集団としての受容的雰囲気
- ・ワークライフバランスのとれた就労環境

### 4) **心理的安全性**…自分自身をさらけ出すことができる環境

＜注意＞新人に言ってはいけない、してはいけない禁句

- ・「一回教えたやろ」「また～。何回聞けばすむの」「はあ～？」  
「仕事が遅い」「他人の陰口(自分も言われている気がする)」など
- ・「ため息」「無視」「舌打ち」など

#### **不足の4つの要因**

- ① 無知だと思われてしまう
- ② 無能だと思われてしまう
- ③ 邪魔をしていると思われてしまう
- ④ ネガティブだと思われてしまう

### 5) 4つの不安を排除する

- ・助け合うことで道が拓かれることを正しく理解してもらおう…助け合える関係
- ・全メンバーの認識と発言力を揃えフェアな関係を作る…目標や方向性の確認
- ・発言機会を均等に与え、社会的感受性を高める…会議等で発言の場を用意
- ・ダイバーシティ（多様性）&インクルージョン（包括）の推進…いろいろな人がいろいろな価値観を持っていることを理解し、フラットな関係性の推進

#### 6) 業務改善

- ・人の意識が変わる
  - ・行動が変わる
- } それが文化となる→これが業務改善

#### 7) 業務改善への取り組み

- ・変えることが目的ではない→変えることにより何をえられるのか
- ・なぜ変えるのか？→人々の意識と組織への甘えをなくす
- ・変えることによるメリット感の確認と共有→未来に対する不安をワクワクにする

## 2 感想

今回の研修の中での大きな学びのひとつが、今、自分の置かれている立場というものをしっかりと認識したうえで、組織運営に関わっていくことが非常に大切だということでした。実際に働きやすい職場とは何かということに対しての取り組みを行っています。研修の中にもありましたように『心理的安全性』は非常に重要なことだと実感しています。意見の言える職場、自己決定ができる環境作りに努めていきたいと思います。個々の意識や行動の小さな変化に気づくことができるかどうか、そしてその気づきを全体で共有することができるかという課題を乗り越え、より働きやすい環境、職場になることを目指していきたいと思います。今回は主任の立場で研修に参加させていただきましたが、改めて考えることができたよい機会でした。実際に現場を経験された先生のお話で、共感できることがたくさんあり、とてもわかりやすく深い学びとなりました。職場の仲間と気持ちが通じ合うこと、コミュニケーションの大切さも改めて感じました。ありがとうございました。

(記録 きらら保育園 吉川 ゆかり)