

---

～「新人や派遣社員がすぐ辞めてしまう」「若手が育たない」  
「職場が暗い…」「働いていて楽しくない」を自力で解決～

# 「働きやすさ」「働きがい」向上活動による 職場風土快適化方法

～嫌がることを止め、喜ぶことすれば、辞める従業員はない～

---

【受講対象者】 経営者、総務(人事・管理)部課長、労働組合執行部  
派遣社員が定着せずお困りの部課長(部署不問)  
業務改革推進部門の部課長および業務改革活動事務局  
働き方改革推進部署およびボトムアップ活動事務局

【受講のおすすめ】

人手不足が企業の存続を脅かす大問題となっている今日、事態打開のため①DX や AI 化による労働生産性向上 ②雇用延長や多様な働き方導入 ③外国人労働者受け入れが推進されていますが、④今いる人をこれ以上減らさない ⑤今いる人のモチベーションを向上させる、の 2 つが実施されている会社は稀です。その理由は、④⑤を実現する方法を知る人がほとんどいないからです。

また、政府が推奨する人員流出対策は賃上げと福利厚生向上ですが、物価高騰に苦しむ会社ではダイレクトに経営を圧迫するのが難点です。特に価格に転嫁しづらい中小企業では、これらは実施不可能に近いのが実態です。

従業員が辞める理由は「嫌がることをする」「喜ぶことをしない」の 2 点に集約されます。また日本人が職場に求めるものベスト 2 は①良好な職場の人間関係( 56% )②自分の希望する仕事内容( 51.3% )という調査結果もあります( 2013 年 リクルート社 )。本セミナーではこれらに着目し、快適職場の自力構築活動や働きがいの向上活動を通して従業員満足度を最大化し、職場風土改善によって人員流出を未然防止する方法についてお教えします。

これらの活動は講師の前職で、働く人の気持ちを無視したトップダウン活動の横行に辟易していた従業員たちに歓迎され、経営幹部や親会社も驚くレベルの「奇跡」を複数の職場で起こしました。また新人や中途採用社員の教育手段としてもこれらのボトムアップ活動は有効で、従業員定着率 100% の原動力となりました。本セミナーでは、これらの数々の事例を惜しみなくご紹介します。

今この瞬間も従業員の小さな不満は積もり、モチベーション低下と離職と言う形で組織にダメージを与えて います。未来の損失を防ぎ、皆さんの職場を「働きやすく、働きがいのある場所」に変えるために、ぜひ本セミナーにお申し込みください。

【講師】

(株)トータルマネジメントシステム研究所 代表取締役 角川 真也 ( つかわ まさや )

中堅部材メーカーにおいて社内コンサルとして数々のボトムアップ活動を立ち上げ、職場風土改善、従業員定着率・モチベーション・労働生産性の向上、経費削減、労働災害減少等々の成果を上げ、会社経営に大きく寄与する。従業員の「働きやすさ」「働き甲斐」向上に特化したこれらの活動は『組織マネジメントシステム』自社構築を指導する際の「やらされ感」撲滅に貢献し、弊社のコンサル成功率 100% の陰の立役者となる。『工場管理11~3月号』( 日刊工業新聞社 )誌上にて『労働生産性向上による人手不足解決方法』の特別記事を寄稿。セミナー開催実績 : 104 回 / 13 年、受講者累計 : 1,102 名、受講者評価 : 平均 83.8 点

## 【プログラム】

### 1. 従業員が定着しない理由およびその対策

- 1) 従業員はなぜ辞めるのか?
- 2) 従業員の「悩み・苦しみ・不平不満」を「見える」化する
- 3) 従業員自らが快適職場構築に取り組む仕掛けとは?
- 4) 従業員の「働き甲斐」を向上させる仕掛けとは?

### 2. 従業員の「悩み・苦しみ・不平不満」を「見える化」する

- 1) 従業員を苦しめる業務遂行上の「ムリ・ムダ・ムラ」とは?
- 2) 『問題と対策評価一覧表』の活用方法

### 3. 従業員の「悩み・不満・困りごと」を解決する『ボトムアップ活動』

- 1) 職場快適化サークル活動(事務所)
- 2) 事務机の5S活動
- 3) 文房具循環システム構築活動
- 4) ファイルの5S活動
- 5) 知的財産データベース構築活動
- 6) 5Sサークル活動(現場)
- 7) 改善「報告」活動(全社・派遣社員)
- 8) 「働き甲斐」の向上が「奇跡」を起こす(事例紹介)

### 4. トップダウン活動とボトムアップ活動

- 1) トップダウン活動の横行とその結果
- 2) トップダウン活動の「成功の秘訣」とは?

### 5. 人財育成システムは御社をどう変えるのか?

### 6. 質疑応答・個別アドバイス

## 【過去の受講者アンケートより】

- ・ 初めに無記名式のアンケートを実施し従業員の悩みや困っていることを調べ、それをトップダウン活動とボトムアップ活動を併用して解決していく、というアプローチは今まで盲点だった。
- ・ トップダウン活動につきものの「やらされ感」解消のためにボトムアップ活動を同時に実行する、という講師の発想には驚いた。
- ・ 「ボトムアップ活動の押付けはダメ」というお話をとても共感できた。
- ・ ボトムアップ活動の必要性について、初めて腑に落ちる説明を受けた。
- ・ 従業員のやる気を引き出すことの難しさを改めて理解した。
- ・ 従業員の立場に立って考えることが重要であることを再認識させられた。
- ・ 社員のやる気向上と、抵抗勢力発生防止策としての従業員アンケートの有効性を確認できたので、社に持ち帰り早速実施したい。
- ・ 当社ではある特定の年齢層において「やらされ感」を持っているように感じるので、アンケートの実施によりその辺の「見える化」し、対策に結びつけていくことを考えています。
- ・ 講師が苦労した話で、今後の自分の事務局活動で参考になるものが多くかった。