

# 令和4年度やまがたトップセミナー ～景色を変えれば、組織は変わる～

## 実施内容

<日時> 令和4年11月14日(月) 14:00～15:30

<会場> オンライン開催

<実施内容>

### □主催者代表挨拶

山形県知事 吉村 美栄子 氏

(代読) 山形県しあわせ子育て応援部長 布川 理枝子 氏

### □基調講演「多様な人材が活躍し成長できる～地域の未来地図～」

作家、ワークスタイル&組織開発専門家 沢渡 あまね 氏



11月14日(月)、オンラインにて「令和4年度やまがたトップセミナー」を開催し、同盟に加盟する企業などから104名の皆様にご参加いただきました。

はじめに、主催者を代表して山形県知事の吉村美栄子氏より(代読:山形県しあわせ子育て応援部長 布川理枝子氏)よりお言葉を頂戴し、その後、講師である、作家、ワークスタイル&組織開発専門家の沢渡あまね氏からは、誰もが働きやすく多様な人材が活躍し成長でき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



沢渡 あまね 氏 (作家、ワークスタイル&組織開発専門家)

日産自動車、NTTデータなどを経て、「あまねキャリア株式会社CEO」、「浜松ワークスタイルLab取締役」、「株式会社NOKIOO(のきお)顧問」を務めるほか、「DX白書2023有識者委員」としても活躍。また、400以上の企業・自治体・官公庁で、働き方改革、組織改革、マネジメント改革の支援・講演および執筆・メディア出演を行う。

## 基調講演

作家、ワークスタイル&組織開発専門家として活躍される、沢渡あまね氏による講演では、「多様な人材が活躍し成長できる～地域の未来地図～」をテーマにお話いただきました。

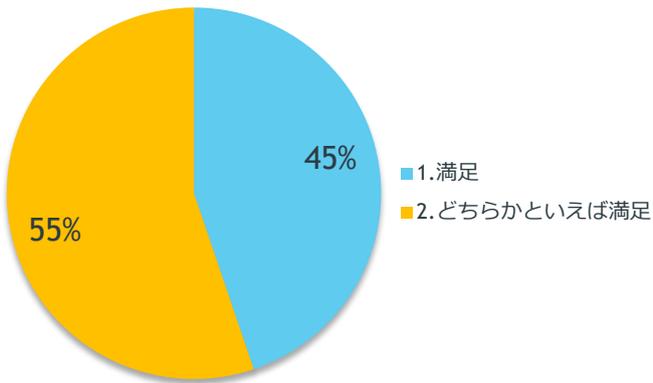
- (1) ダイバーシティの本質は「成長意欲(または能力)がある人」が、正しく活躍するためのハードルや垣根をなくすことにある。
  - 本当に社員を愛するならば、社員の成長を促し、会社に必要な人材に育てていくことが大切である。その成長を妨げる悪意ないハードルに気づき、なくしていくことが会社にとって重要な業務プロセスである。
  - ハードルをなくし、ダイバーシティ&インクルージョンを実現するためには、組織のデジタルワーク化(脱アナログ化)やマネジメントシフト、マインドシフトが必須であり、それなくして優秀な人材は集まらない。
- (2) 従来の統制型(旧製造業型)一辺倒のビジネスモデルは、組織と個人の成長リスクになる。
  - ルールありきでビジョン・ゴールを設定する従来のモデルでは、いくら優秀で柔軟な発想ができる人材がいても、型にはめられて無力化されてしまい能力が発揮できず成長も望めない。
  - 新しいオープンなビジネスモデルに変革するためには、コストや時間を「削減」していくのではなく、新しい価値を生み出す「余白」を「生み出す」ための投資が必要である。
- (3) 越境学習・越境思考
  - 越境学習とは、「価値観の揺らぎ」によっておこる「気づき」「発見」「学び」のことで、時に恥ずかしい思いをしたり、苦しい思いをしたりするが、それに向き合うことで新たな景色が見えてくる。
  - 越境は中途採用や副業、出向や社外研修などをさし、見える景色を変えることで組織や業界、地域の「望ましい状態」を定義づけることができる。
  - 越境は一部の意識が高い人材だけではなく、すべての人材が越境に対して前向きになることが重要。越境した人材だけが前向きな状態では、越境学習した人材が戻ってきても型にはめられて無力化されてしまう。
  - 新しい働き方のスタイルとして「ワーケーション(ワーク×バケーションの造語)」がある。「ワーク」に重点を置き、特別なイベントや福利厚生としてではなく日常の業務プロセスの一部として実施することが重要。



## アンケート

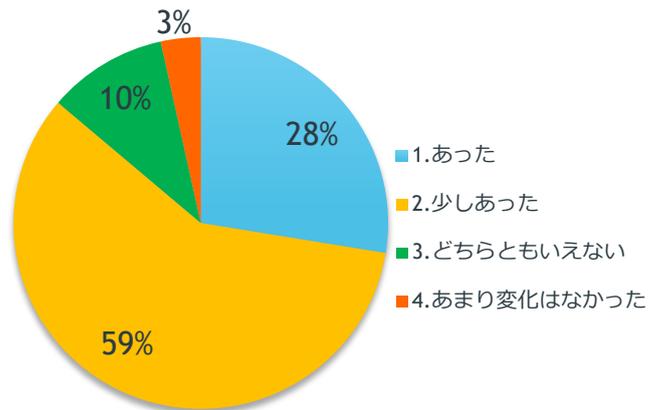
研修会終了後に実施したアンケートでいただいたご意見を一部ご紹介します。（回答数29件）

Q 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10割で、多様な人材が活躍し成長できる組織づくりのヒントを得る良い機会となりました。

Q 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8割を占めており、組織づくりの意識変化がみられました。

### <参加者の声>

話を聞きながら社内の嫌な風土や人が思い浮かんだが、褒めること、褒められることに懸命で、正悪の判断を怠ってきたことがストレスや離職に繋がっている事実に向き合い、うわべでない本物の対話が必要であると感じた。

景色を変えれば組織（地域）は変わるの言葉が特に印象的でした。社員・同僚と同じセミナーに出たり、同じ本を読んだりし交換・共有していきたいと思います。

最初、興味はあったものの参加したらいいか迷っていたが、大変参考になる内容で参加してよかったです。

越境は半径5mからできる、というのは目から鱗でした。新しい視点を持つことのハードルを、自分で勝手に上げていたように思います。まずは今できることから、取り組みたいと感じます。

ダイバーシティとワーケーションとの関連性に興味があった。何より、自分の仕事環境で気づかなかった、違う立場からの味方によるセミナー（越境）にとっても刺激をいただいた。

トップダウンだけではなく各部門長に権限を与えて、やる気と責任を持って業務にあたってもらい、社員の成長や人材の育成に努めていきたい。

