働き方改革

~学び合う職場の作り方~

今月も引き続き、プーラビダ株式会社(福岡県北九州市八幡西区光明2-7-25) 浦濱 広太朗さんにお話を伺います。 社名の「プーラビダ」は、スペイン語で「100%の生き方」という意味だそう。利用者に100%の生き方を提案できるよう、 学び合う職場作りに力を入れています。

先月号おさらい

- ★ ICT活用により生産性の低い時間(申し送り、朝礼、報告)を削減
- ★ クラウドツールの一本化
- ★ 事務所で行ってきた作業(決済など)は「クラウド上でできないか」考えてみる
- ★ 有給は1時間単位で取得可能に

── 学び合える職場って理想ですが、実際作るの は難しそうですよね…。

人間はもともとなまけものですからね(笑)。勉強し なさいと伝えるだけでは難しいでしょうね。当社では、 やりたいことやなりたい姿を見つけてもらい、それ(目 標) に向かって学んでもらうやり方にしています。



5年ビジョン発表会で講演する浦濱社長。起業してからこれま でのストーリーを共有し、これから5年先までのビジョン(**) を伝えました。

※これから5年間のビジョン

- 持っている強みをさらに拡大させる
- ICTなど新しい技術の積極的導入
- 地域で活躍する医療者の仲間集め
- 一般社団法人ピュアコネクション (リーダー層へのマネジ (ント)との連携
- 関係者の皆様とのwin-winな関係づくり
- 今後社会の中に位置するプーラビダのあるべき姿
- 優良企業になるための目標
- 職員さんの働きやすさをもっと充実させる
- 世界に目を向けた活動

— 「やりたいこと」を見つける?どうやって?

社内勉強会でやりたいことや目標を探す時間をとっ ています。「目標を持ちなさい」というだけではなかな か見つけられません。最初は個人任せにしないのです。

「目標が大事だから自宅で探してきて」ではだめです。 会社で集まってやります。強制的です(笑)。

– すぐに見つかるものですか?

少なくとも40分くらいはかかります。けれどやった ほうがいいです。当社ではフューチャーマッピングと いうワークを使ってやっています。

「ケアマネージャーの資格をとる」、「マネージメント を学びたい」、「結婚して家族を持って養っていく」…。 いろいろ出てきますよ。どれも自分の中からでた希望 なので、行動に繋がりやすいです。

Keyword

社内ワークで本当の希望を聞く



「来年やりたいこと」のワーク中の様子

フューチャーマッピング?

結果を掴むための行動戦略を一枚のチャートに書き上 げる手法です。目標達成までのストーリーを自分自身で 描くため行動に繋がりやすいです。大手企業や教育分野 でも使われています。論理と感性を刺激しますから、従来 の考え方にとらわれない発想が生まれることもあります。

フューチャーマッピング アルティメットバージョンを描く6STEP Step6 発進 チャートにタイトルをつける ・ベイビーステップ(努力なしで踏める小さな一歩)を踏む Step5 行動 ・物語の各部を要約して、 部タイトルをつける 物語から連想して Step1 準備 現実の行動を見出す · 枠を描く 課題を決める 課題 [1 [1 ľ 最高に Step3 現在 独り言を セリフで表現 現在 未来 Step4 物語 ・未来から現在へ流れる曲線を引く Step2 未来 ・曲線の起伏から、物語を描く ・120%ハッピーになる対象を選ぶ 未来の光景を描写、喜びをセリフで表現 ・(オプション)ギフトボックスを受け取る 神田昌典氏「インパクトカンパニー」フューチャーマッピングより再作成

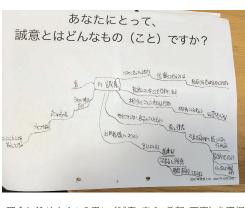
Keyword

フューチャーマッピング ストーリー思考

──「ワーク」はほかにも?

良いなと思えばあらゆることをやります。会社の理念について考えたこともありました。当社の理念はシンプルで「プーラビダ (スペイン語で100%の生き方)」なのですが、これだけでは漠然としすぎています。そこで「自分にとってのプーラビダとは?」についてとことん考えるワークをやってみたのです。この時は改めて方向性が定まり価値観を共有できました。





理念に込めた4つの思い(誠意、安心、希望、丁寧)を深堀 するワーク。写真は誠意についてのもの。

一 今後やりたいことは?

メンバーが"余裕をもって"生活できるように整えたいです。これまでは有給をとりやすくしたり、残業を減らしたり、マイナスをゼロにする業務改善を頑張ってきました。これからはプラスを作っていけるようにします。

\ メンバーの声も聞かせていただきました ╱

- ・ここで働くようになり仕事に対して自信を持てるようになった
- ・自分自身に自信が持てるようになった
- ・映画を観に行ったり美味しいものを食べたり楽しむ余裕ができた
- ・家族と過ごす時間が増えた
- ・難しい呼吸理学療法士の 資格を取れた
- ・リンパドレナージケアをできる 資格が取れた
- ・海外旅行、沖縄旅行に行けた
- ・一週間休みを取って山登りに行けた
- ・犬の競技大会に行くことができた
- ・家庭と仕事の両立で時間が無い事に悩んでいて短時間 勤務しかできなかったけど、勤務時間を増やすことができた
- ・働きながらも子どもの教育や部活に関わることができている

― プラスを生み出す?具体的には?

支え合う文化を大切にする人を評価する仕組みを取り入れます。お互いの良いところを発表してポイントを付与する仕組みです。ゲームのようにできますし、ポジティブな雰囲気になります。ポイントはもちろんお金に変えて還元します。

多様性にも目を向けていきます。年齢や性差に関わりなく、どのような人も活躍できる会社にします。

4月から、お子さんが2人いらっしゃるママさんを管理者に抜擢しました。彼女は能力もあってやる気もあ

りましたが、ご家庭を気にしていました。でも私は、そういう人こそ活躍してほしい。子育ては人を成長させる素晴らしい経験ですし、パートナーを気にすることは、他者への気配りができる証とは、他者への気がここで働くことを幸せに感じられるような会社にしていきます。それが利用者さんやご家族の幸せにも直結すると考えています。

Keyword

理念の共有化

(瓜生 千鶴)