

令和元年10月5日
(一社)建設コンサルタンツ協会近畿支部 働き方研究委員会

建設コンサルタンツ協会近畿支部 第52回研究発表会
ワールド・カフェ 開催報告

待ったなし！働き方改革！～あなたは休めていますか？帰れていますか？～

1. 主旨

- 待ったなしの「働き方改革」が、私たち建コン業界にも強く求められています。
- しかし、なかなか難しいことが多いのも現実です。
- 今回は、私たち業界・企業・個人が、身近な事例を元に、どのように取り組んでいくのかを考えます。
- みんなで自由に意見を交換し、「意欲ある仕事スタイル」「快適な職場にするためのきっかけ」を探しましょう！

2. 開催概要

(1) ワールド・カフェ

【テーマ】 事例1：部門のワークシェア（帰れていますか？）

事例2：連日の有休取得（休めていますか？）

【日時】 令和元年10月5日（木）12:00～13:00

【場所】 大阪科学技術センター 702号室

【参加状況】 参加者22名 委員11名 計33名

【プログラム】 12:00～13:00 フリータイム

13:10～13:50 事例説明・ワーク① 問題点→着地点・解決策→課題

13:50～14:00 休憩

14:00～14:15 解決案提示・ワーク② 解決案協議

14:15～15:30 発表：各班3分

(2) アンケート実施（壁貼アンケートにシールを貼って回答）

ワールド・カフェテーマに合わせた壁貼アンケートを実施しました。

①あなたは休めていますか？

②あなたは帰れていますか？

(3) ハラスメントチェック

研究発表会の参加受付時の資料として「パワーハラスメントチェックシート」を配布し、セルフチェックを実施。「パワーハラスメントチェック解説」を702号室にて配布しました。チェックポイントは次のとおり。

①【パワーハラチェック1】あなたはパワーハラを行っていないか

②【パワーハラチェック2】職場でパワーハラが起こる可能性がないか

3. ワールド・カフェ討議内容

(1) まとめ

【事例1】部門のワークシェア（帰れていますか？）

事例	業務量の多い部署で、若手社員に教育時間が割けていない。 残業削減を徹底している。
共通の問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・業務量過多 ・中堅社員が板挟み ・部署全体の状況を把握していない ・将来を見据えた教育ができていない ・コミュニケーション不足
解決策	<ul style="list-style-type: none"> ・人員を増やす ・若手の仕事量見直し ・業務内容を理解する ・コミュニケーションよくする ・全体会議(全員参加) ・朝礼 ・チャット
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・そもそも業務量が多い ・業務に対する意識 ・指導方法

【事例2】連日の有休取得（休めていますか？）

事例	多忙な部署で、発注者からの問合せも絶えない。 上司も複数業務を管理し個別案件の詳細まで把握できていない。 中堅社員が連続休暇を申請。
共通の問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容を把握できていない ・有休をあまり取っておらず取得しにくい雰囲気なのは ・長期不在になることを発注者に伝えたら良いのではないか。
解決策	<ul style="list-style-type: none"> ・人員を増やす ・繁忙期をなくす ・工程ミーティングを行う。 ・業務内の体制、分業・分担方法を再考し、業務内容を把握している人を増やす。 ・有休が取りやすい（話しやすい）雰囲気を作る。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・業務を把握していない。 ・品質低下している（業務が多い&相談が出来ていない）

(2) ワークメモ

【事例1】部門のワークシェア（帰れてますか？）

事例1：業務の作業量調整（帰れていきますか？）(Table B)			
	問題点	着地点・解決策	討議結果を踏まえた 疑問点・課題
上司A	<ul style="list-style-type: none"> 部下に任せっ放し 態度が高圧的 手を打つのが遅い 	<ul style="list-style-type: none"> 部下から意見を言いやすい環境づくり、自ら吸い上げる努力 業務量調整 	<ul style="list-style-type: none"> 日常における業務量・バランスの把握 チーム全体に配分を相談
中堅B 中堅C	<ul style="list-style-type: none"> 処理能力超過を自分の残業で処理(板挟み) 部下への教育的指導不足(昔は全部下に投げていた) 	<ul style="list-style-type: none"> 上に相談する 部下から仕事を取り上げず、協働する 	<ul style="list-style-type: none"> 部下へのちぐはぐなフォローを避けるために上司に指導内容確認
新入D 若手E	<ul style="list-style-type: none"> 業務態度が受け身 	<ul style="list-style-type: none"> もう少しやるという意思表示 	<ul style="list-style-type: none"> 業務に対する意識
共通	<ul style="list-style-type: none"> 思っていることを発言できない雰囲気 横の繋がりが薄い コミュニケーション不足 将来を見据えた教育が<u>てき</u>ていない 	<ul style="list-style-type: none"> 人員を増やす コミュニケーション増加⇒チームプレーの意識醸成 	<ul style="list-style-type: none"> 人員不足解消

事例1：業務の作業量調整（帰れていきますか？）(Table C)			
	問題点	着地点・解決策	討議結果を踏まえた 疑問点・課題
上司A	<ul style="list-style-type: none"> Bさん、Cさんの立ち位置をつくっている。(育成と業務遂行) 部署の個々の状況を把握できていない Aさんは若手に指示を出さないことでBさん、Cさんのマネジメントを育てることに繋がっているが、ヒアリングが不足している？状況把握できていないのでは？ 全体業務はあくしてない 		<ul style="list-style-type: none"> 仕事が間に合うかどうかの確認する、Bさんに他部署協力全体を把握
中堅B 中堅C	<ul style="list-style-type: none"> 単純に残業時間が増えると評価が下がるというシステム(トータル？個人は？(中堅)) 部署のトータル残業時間は実は削減できていない Cさん:最終的に自分でやってしまう トータルでの残業時間が削減されているだけで、個人(特にBさん、Cさん)の負担が… 残業時間増える→直接部署評価につなげている B,C: 上司に助けを求められない 全て自分で引き受ける 横つながりない 	<ul style="list-style-type: none"> 残業時間増→部署評価この制度をなくす(もしくは残業時間減→部署評価) Bさん:あらかじめDさんの業務内容を把握して余裕の持てるような業務管理を行う Bさん:Dさんに教えながら…の部分をAさんに伝える 上司に正しく業務状況を伝える 見える化(具体的に) 	<ul style="list-style-type: none"> Cさん→D,Eさん教育する見える化
新入D 若手E	<ul style="list-style-type: none"> Bさん、Cさんが残業している点 Dさん、Eさん 定時退社して良い状況か把握できていない Dさん、Eさんは残業時間管理はされているが、教育面は不十分。若手技術者の技術力upが望めない。 	<ul style="list-style-type: none"> Bさん:Dさんに教えて作業分担はできないのか E:仕事量見直し 	
共通	<ul style="list-style-type: none"> 全体として処理し切れない量の業務量があるのでは 教える時間を作れないほどの業務 若手教育の不足 若手教育に割く時間が無い 部署の状況はあくしてない コミュニケーション不足 	<ul style="list-style-type: none"> Cさん:フォロー方法→仕事を引き受ける？ Cさん:Eさんに残業が多くなりそうだと感じる前に逐一確認 業務の内容を理解しているのか コミュニケーションよくする 	<ul style="list-style-type: none"> 全体会議(全員参加)朝礼チャット

事例1：業務の作業量調整（帰れていますか？）（Table D）

	問題点	着地点・解決策	討議結果を踏まえた 疑問点・課題
上司A	<ul style="list-style-type: none"> ・業務に関する関与が足りない ・DEは何をしているのか把握していない 	<ul style="list-style-type: none"> ・部下が上司を評価 	
中堅B 中堅C	<ul style="list-style-type: none"> ・担当する分野（分業）が正しいか。 ・AとBの関係性（相談） ・B・CがAに質疑（Aに問題点をつたえられていない。） ・Eのフォローが足りない 	<ul style="list-style-type: none"> ・次期管理職として時間管理もするべき 	
新入D 若手E	<ul style="list-style-type: none"> ・DEと連携（Eに集中しない） 	<ul style="list-style-type: none"> ・任された分量をルール化 	
共通	<ul style="list-style-type: none"> ・ 		

【事例2】連日の有休取得（休めていますか？）

事例2：連日の有休取得（休めていますか？）（Table A）

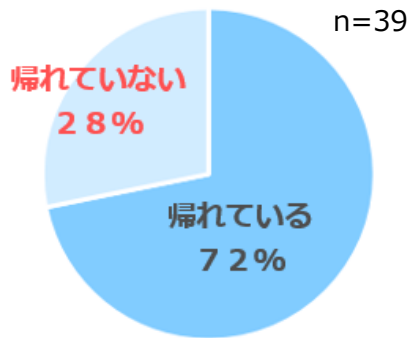
	問題点	着地点・解決策	討議結果を踏まえた 疑問点・課題
上司A	<ul style="list-style-type: none"> ・取得する時期を変更するなど他の案の提案をしていない。 ・業務が複数あり、個々の業務内容を把握できていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・Bさん、Cさん以外の社員にも協力を求めるべき。 ・上司Aが積極的に有休をとり、有休を取得しやすい雰囲気をつくる ・Bさんが3日間不在になることを、上司Aから発注者に伝える。 	<ul style="list-style-type: none"> ・会社のルールの変更を行い、有休を取得しやすい雰囲気にする。
中堅B	<ul style="list-style-type: none"> ・発注者の問い合わせに対応できるのがBさんだけという状況になっている。 ・有給取得の際に具体的な調整方針を示すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・後輩Cとの連携を強め、Cさんも対応出来るようにする。 ・発注者対応がCさんで問題ないことをAさんに説得（説明）する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・Cさん（若手）への教育・説明を行う。 ・情報共有をし、業務の内容を理解している人を増やす。
共通	<ul style="list-style-type: none"> ・周りの人が有休をあまり取っておらず取得しにくい雰囲気なのは。 ・いつまでに伝えれば、有休の調整が可能なのか。 ・長期不在になることを発注者に伝えたら良いのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人を増やし、一人の負担を減らす。 ・繁忙期をなくす。 ・工程ミーティングを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・休みを取れるような工程を作成する。 ・業務内の体制、分業・分担方法を再考し、業務内容を把握している人を増やす。 ・有休が取りやすい（話しやすい）雰囲気を作る。

(3) 開催状況

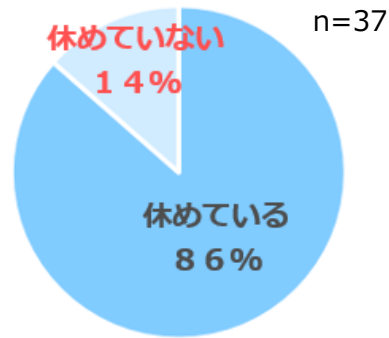


4. アンケート結果

➤ あなたは帰れていますか？



➤ あなたは休めていますか？



⇒壁貼アンケートにシールを貼って回答



5. ハラスメントチェック

参議院本会議は2019年5月29日、職場でのパワーハラスメント（パワハラ）防止を企業に義務付ける労働施策総合推進法の改正案を可決。同改正法が成立しました。義務化は大企業では2020年4月、中小企業では2022年4月から導入される見通し。それまでは努力義務となります。

この背景から、今回のハラスメントチェックは「パワーハラスメント」をテーマに実施しました。

(1) 配布資料

➤ パワーハラスメントチェックシート

パワーハラスメントチェックシート

【パワハラチェック1：あなたは？】

- 1. 部下から意見されるとイライラする
- 2. 自分のミスや部下に謝ることはない
- 3. 自分は怒りっぽい性格だと思う
- 4. 何かあるとすぐ感情的になる
- 5. 楽しくない人は育たないと思う
- 6. 部下のなかに気に入らないと思う人がいる
- 7. 仕事ができない部下に仕事を与えないのは仕方ないと思う
- 8. 業績のためには就業時間外に残業を頼むことをいとわない
- 9. 部下は自分に気を使っていると思う
- 10. 部下のプライベートを把握するのにも上司の仕事のひとつだと思う
- 11. 学校などで体験をする指導者の気持ちを理解できる

【パワハラチェック2：職場は？】

- 12. 出社や退社のときにほとんど挨拶がない
- 13. 上司は自分の職場にパワハラはないと考えている
- 14. この職場では厳しい指導が当たり前になっている
- 15. ミスや失敗が許されない雰囲気職場だ
- 16. ノルマが厳しく、達成できないと大きなペナルティがある
- 17. 上司に意見を言えるような雰囲気ではない
- 18. 職場で困っている人がいても助け合えない雰囲気だ
- 19. 職場の問題点を話し合いで解決する雰囲気がない
- 20. 正社員、パート、派遣社員の上関係がはっきりしている
- 21. 人の悪口をよく耳にする

※解説を、702号室でお渡ししております。15時に開始しますので、お早め！

➤ パワーハラスメントチェックシート【解説】

パワーハラスメントチェックシート解説

【パワハラチェック1】あなたはパワハラを行っていないか チェックの数 個

このチェックリストは、パワハラの行為者となる可能性があるかをチェックするものです。チェックの数が**3つ以上の方は、パワハラの行為者となる可能性があります。5つ以上の方は要注意**です。

パワハラは上司から部下に対するものが圧倒的に多い傾向です。パワハラ問題を予防するためには、単に表層的な行動にだけ注意するのではなく、怒りの感情をコントロールする、部下に対して心を開き、受け入れる、相手の立場にたって考えるなど、考え方を転換することも大切です。

どんな人でも、状況や相手によっては、パワハラと誤解されることがあります。このチェックリストを使って、ときどき自身の行動を振り返ってみることが大切です。

【パワハラチェック2】職場でパワハラが起こる可能性がないか チェックの数 個

このチェックリストは、職場内で、パワハラが発生する可能性をチェックするリストです。チェックの数が**3つ以上の場合は、職場内でパワハラが発生する可能性が高いと判断して要注意**です。

パワハラが起こりやすい職場の特徴として、「挨拶をしない」「トップのパワハラに対する意識が低い」「厳しすぎるノルマ」「ミスが許されない組織風土」などがあります。また、コミュニケーションが一方的であったり、助け合ったり、話し合う雰囲気がない、ぎすぎすした雰囲気の職場も、パワハラが起こりやすい職場といえます。

チェックシートは社内の実態調査をする際にも活用することができます。パワハラ対策の初期段階で実施するだけでなく、時期を決めて定期的に行うことで状況変化にも対応しやすくなります。

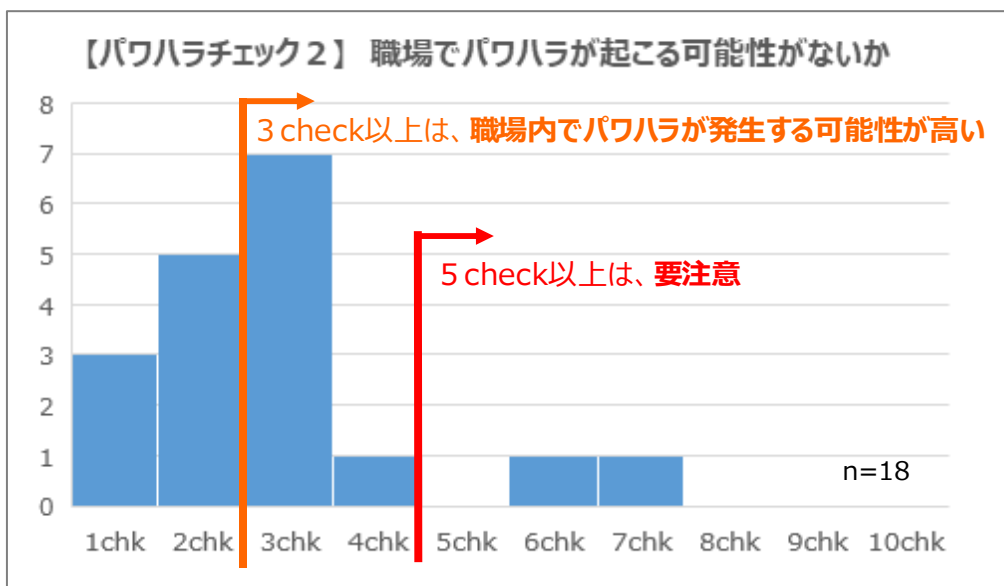
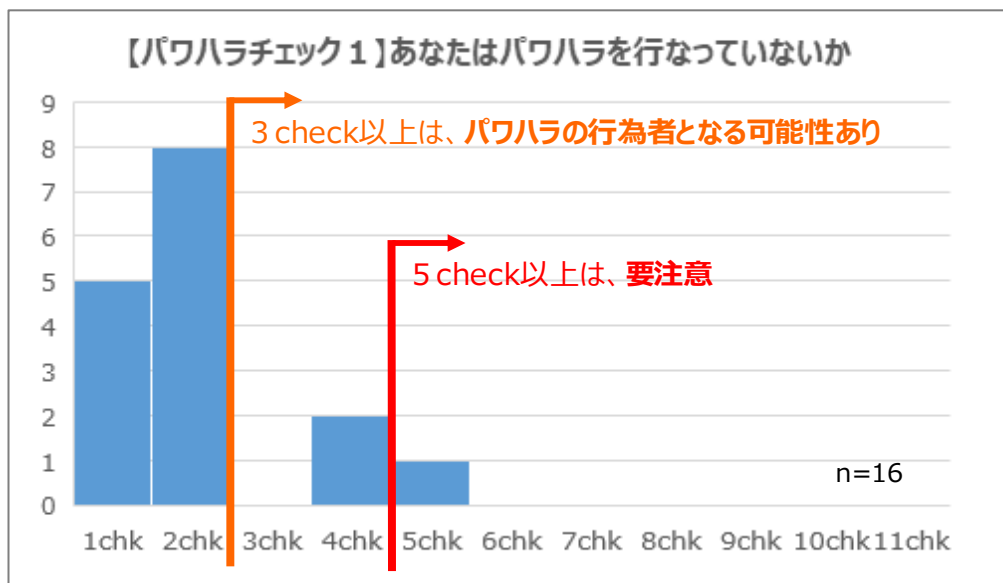
※チェックシート解説とともに、厚生労働省 あるいは 職場環境推進団から引用。

ご存知ですか？【企業のパワハラ防止義務法、成立、大企業は2020年4月から。】

参議院本会議は2019年5月29日、職場でのパワーハラスメント（パワハラ）防止を企業に義務付ける労働施策総合推進法の改正案を可決。同改正法が成立しました。義務化は大企業では2020年4月、中小企業では2022年4月から導入される見通し。それまでは努力義務となります。

(2) チェック集計

セルフチェックを行って頂いた方のチェック数の集約結果です。



6. さいごに

2019年4月1日をもって、働き方改革法案改正法が適用開始されました。待たなしの「働き方改革」が、私たち建コン業界にも強く求められています。しかし、なかなか難しいことが多いのも現実です。

今回は、みなさまと意見交換を行い、解決のヒントを得ていただく場として、ワールドカフェを実施いたしました。日頃から様々な事例に直面し解決してこられたと存じます。幅広くご意見いただき、ありがとうございました。このワークショップを機会に、あらためてワークライフバランスや働きやすい職場について見つめなおして頂けたら幸甚に存じます。

どうもありがとうございました。

【建コン協近畿・第52回研究発表会】 ニーズ捉えた研究成果を披露 講演会や支部活動報告も実施

Tweet いいね! 16

[2019-10-07]

建設コンサルタンツ協会近畿支部は3日、大阪市の大阪科学技術センターで第52回研究発表会を開いた。会員による一般発表や若手技術者によるポスター発表など、100を超える研究成果が披露された。会員中心に約800人が来場、論文発表のほか講演会や支部活動報告など多彩な企画が行われ、会場は終日にぎわった。

開会あいさつに立った吉津洋一支部長は「激甚・広域化する災害を始め老朽化した社会インフラ、そして働き方改革にも対応が求められる中、論文発表のタイトルには時代を先取りしニーズを捉えたテーマが多く見られ、心強く感じる。これからも切磋琢磨（せつさたくま）し、連携の輪を広げてほしい」と述べた。

計62編の論文の中から最優秀賞に芦野光介氏（中央復建コンサルタンツ）の「AI解析ソフトによるフクロウの音声解析の有用性に関する検討」が選ばれ、優秀賞と奨励賞に計10編を選出。また若手技術者中心のポスター発表（計42編）では優秀賞と奨励賞あわせて12編が選ばれ、計23編が入選した。審査に当たった同支部の久後雅治技術部会長は「将来に希望の持てる、頼もしい発表だった」と講評を寄せた。



吉津支部長

論文発表とあわせ、支部委員会活動の成果も披露された。働き方研究委員会は、座談会形式のワークショップを開催。「休めていますか？帰っていますか？」との「お題」をきっかけに、グループごとに解決策について討議した。またBCP委員会はBCP研究の第一人者・白木渡香川大特任教授を招き、ワークショップや講演会を実施した。このほか「インフラメンテナンス」「ICT」「道路」の3つの研究委員会も中間報告を行った。



若手技術者が作成した約1分の動画で建設コンサルタンツの仕事を紹介するコンテスト「CM総選挙」には7社から8編の動画がエントリー、投票の結果、中央復建コンサルタンツ制作の「まちの未来のクリエイター」が最優秀に選ばれた。

このほか、福和伸夫名大教授と宮川久近畿地方整備局技術調整管理官による特別講演も行われた。閉会に当たり崎本繁治副支部長は「他の支部では類を見ない、支部最大のイベント。私たちに課せられた課題は多いが、コンサルタンツ業界を良くしていくためにさらに魅力ある団体にしていきたい」と締めくくった。

最優秀以外の入選論文と受賞者名は次のとおり（敬称略）