

ご機嫌な職場づくり運動



2016年 第5期運動説明ガイド

(2016年10月～2017年8月)

「ご機嫌な職場」とは

個人

ひとり一人が
幸せで
イキイキ
している

組織

職場全体として
良い仕事
良い価値提供
をしている

仲間

お互いの関係が良く
学びあい、支えあい
認め合う
ことができる

■目 次

- 「ご機嫌な職場づくり運動」とは・・・P. 3
- 本運動を通じて得られること・・・P. 4
- 活動の進め方と役割・・・P. 5
- どんな活動を行うのか・・・P. 6
- 実行委員会の提供する活動支援
 - 1. 組織感情診断（運動の流れ ▶ ①⑧）・・・P. 7
 - 2. サポーター研修会（運動の流れ ▶ ②④）・・・P. 8
 - 3. キックオフ、リーダー研修（運動の流れ ▶ ③⑤⑥⑦）・P. 9
 - 4. 活動支援ツールの提供・・・P. 10
 - 5. ご機嫌な職場づくりフェスタ（運動の流れ ▶ ⑨・⑩）
 - 前半の部：年間振り返りセミナー・・・P. 11
 - 運動参加してみた感想・・・P. 12
 - 後半の部：フェスタ・・・P. 13
- 運動に参加するには・・・P. 14
 - ◆参加手続きから1回目の研修会まで
- 運動に参加するには・・・P. 15
 - ◆申込要項

■ 「ご機嫌な職場づくり運動」とは

みんなで「職場」から 会社を、社会を、ご機嫌にしよう！



ご機嫌な職場づくり運動は、みんなが「あの職場で働きたい、あんな職場にしたい」と思うような「職場づくり」を、**職場の人たちが主体**となって築きあげることを目指す運動です。この運動の具体的な実践を目的にご機嫌な職場づくり運動実行委員会が発足しました。実行委員会は取り組みの情報提供やフォロー研修、イベント開催などを主催して支援活動をしています。

「ご機嫌な職場」を一緒に増やしていきませんか？

お互いに関わり合えない、協力し合えない「不機嫌な職場」。その中で、自分の仕事を抱えきれなくなり、潰れてしまう人たち。自分の殻に閉じこもりがちの人。こういった職場や、こういった人たちをなくしたい。お互いを支え合い、認め合い、前向きに頑張れる職場を増やしたい。一緒に働く喜びを、自分の存在価値を実感できる職場に変えていきたい。

—あなたも、こんな思いを持っていませんか。この思いをここで形にしていきたいと思いますか。

長年、組合活動を支援してきた j . u n i o n 株式会社と組織開発のプロフェッショナル集団である株式会社ジェイフィールが旗振り役になって、こうした思いを持った人たちの活動が結びつき、社会全体の大きな活力になるように支援させていただきたいと思っています。

一緒に、あなたの職場を、会社を、日本社会を元気にしていきましょう！



高橋 克徳

ご機嫌な職場づくり運動 実行委員長
株式会社ジェイフィール 代表取締役
『不機嫌な職場』の著者。組織感情、つながり力をコンセプトに組織変革を支援している。



服部 恵祐

ご機嫌な職場づくり運動 実行委員会
事務局長
j . u n i o n 株式会社 取締役副社長
組合活動としての「現場知 = Field Knowledge *」提言運動などを提唱。

■ 第1期～第4期までに参加した労働組合

(敬略称)

三菱化工機労働組合

大久保歯車工業労働組合

マキタユニオン

パイオニア労働組合 川崎支部

パナソニック I T S フレンドシップユニオン

オリエントコーポレーション労働組合

東日本銀行従業員組合

第三銀行労働組合

大光銀行労働組合

仙台銀行新労働組合

JTB 国内旅行企画労働組合

ミットヨ労働組合 テクノサービス支部

鈴与職員労働組合

日本貨物鉄道労働組合

エア・ウォーター労働組合

全センコー労働組合

損保ジャパン日本興亜システムズ労働組

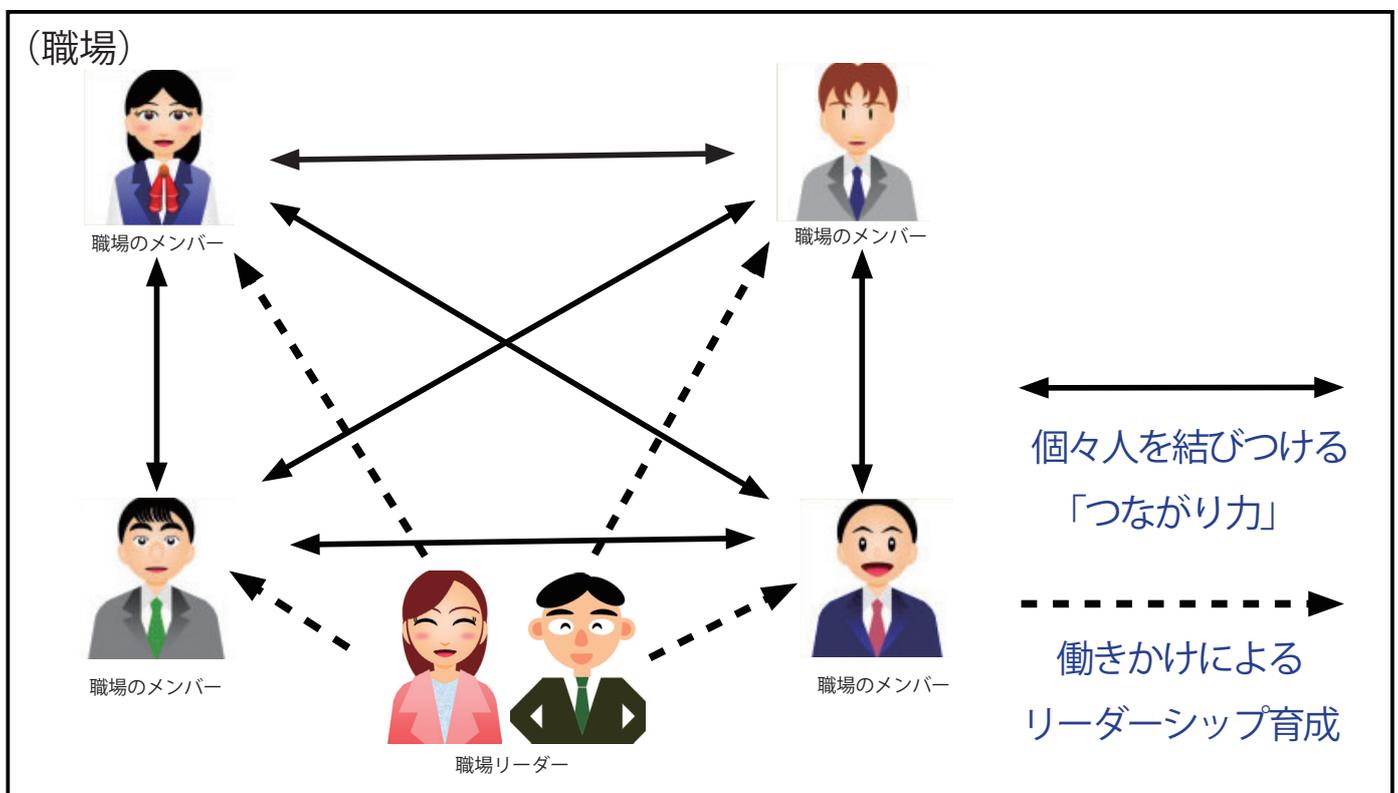
■本運動を通じて得られること

その1：「個人力×つながり力」で成果を出す職場づくり（組織開発）

個人で頑張っているだけでは、組織としての成果にも限界があります。今、必要なのは個々人の力をつなげていく力（つながり力）です。人と人との関係性を良好なものにし、相互信頼・相互協力を強化してチームで成果を出せる自立的な職場ができます。

その2：自立型リーダーの育成（人材育成）

メンバー一人ひとりを動機づけ、仲間に働きかけ巻き込む。この運動の推進役となる職場リーダーには、一連の行動力と忍耐力が不可欠といえます。労働組合においては、職場リーダー（職場委員）、会社組織では、将来のミドルマネージャー育成の機会としてこの運動が役割を果たします。



■運動を通じた3つの革新

運動を通じて、3つの革新を起こしていきます。

ステップ1 まずは、職場内の関係性を取り戻す

ステップ2 職場内の仲間同士による働き方の改革へ結びつける

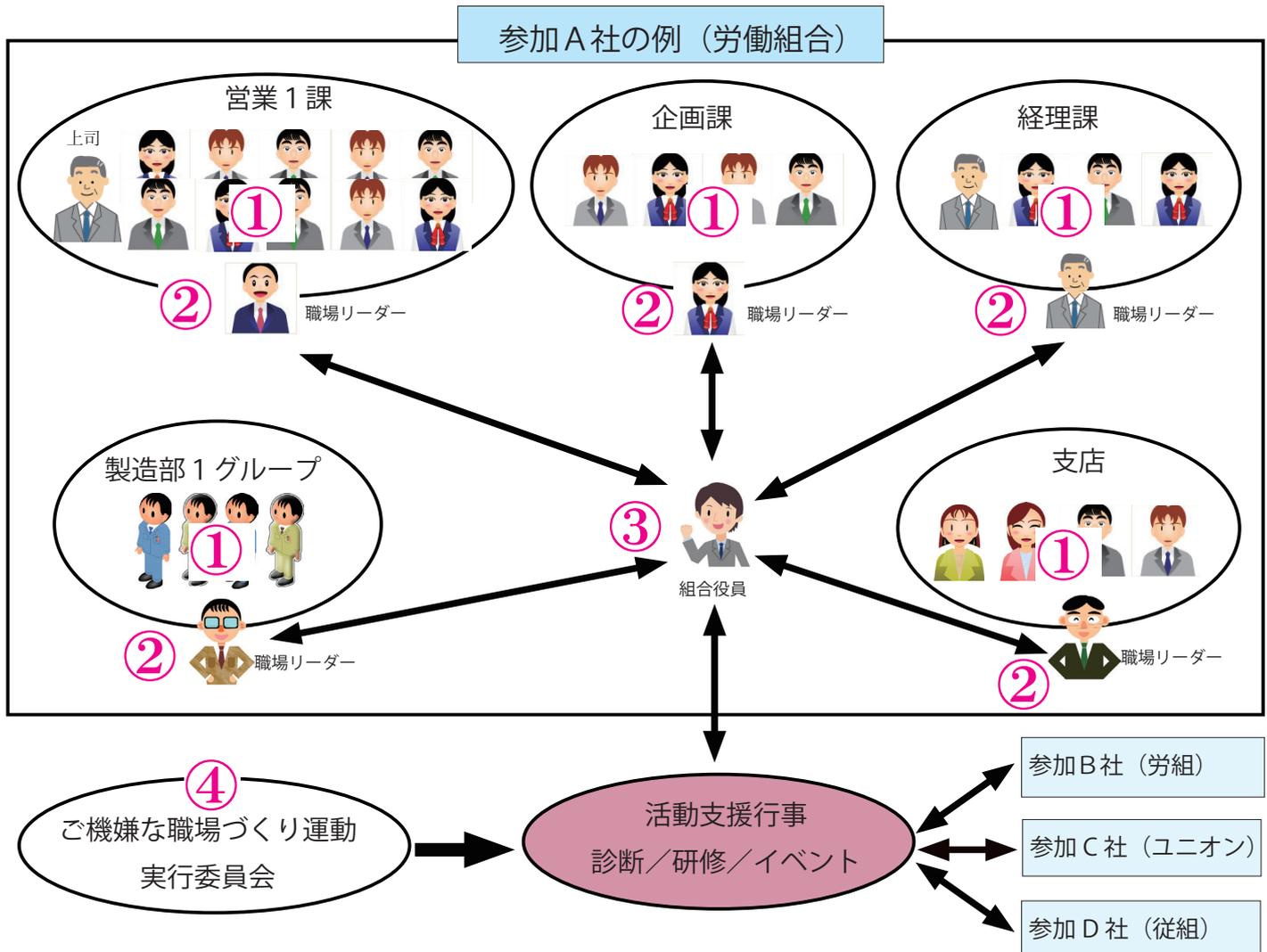
ステップ3 職場内で協働を創発し、事業自体の革新を目指す

■活動の進め方と役割

ご機嫌な職場づくり運動の活動は、1年という長期にわたっての活動を年単位で繰り返すことを想定しています。では、実際に期中で「どのようなことをするのか？ 参加者は何をするのか？」を図解しました。この運動に参加するにあたって、それぞれの立場における役割は次のようになっています。

【関係者別の役割】

<p>①参加される職場のメンバー</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 今回の活動の主役です ■ 自分たちの職場をどんな職場にしたいのか、そのためにどんな取り組みをするのかを話し合い、ご機嫌な職場づくりを実践していただきます
<p>②職場リーダー</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自分の職場をよくする運動のリーダーです ■ 職場のメンバーを巻き込んで、各職場で活動をリードしていただきます
<p>③労働組合の執行部役員 (サポーター)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 参加される職場の支援者です ■ 各職場での活動をサポートし、実行委員会事務局の窓口役となります <p>※参加職場を募っていただきます</p>
<p>④実行委員会の事務局 (ペースメーカー)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 運動に参加されるみなさんが、ご機嫌な職場づくり運動を実践できるよう勉強会の開催や、事例の収集と発信などさまざまな支援を実施していきます



■どんな活動を行うのか

この運動は、1年間を1期として通年で行う実践重視の取り組みです。1年の活動期間内には、職場の状態を把握するための診断、その診断結果の分析、そして、診断結果をもとに各職場でどんな活動をするかを話し合う研修会など、現場で活動を実践する職場リーダーの支援研修会が計画されています。今期の年間スケジュールは次の通りです。

◆運動の流れ（第5期 年間活動予定）

実行委員会で開催する下記プログラムは、現場の活動を推進する組合執行部と職場リーダーに対する支援策として組み立てています。



■実行委員会の提供する活動支援

1. 組織感情診断（運動の流れ ▶ P.6 ①・⑧参照）

ご機嫌な職場づくり運動の出発点は、参加するそれぞれの職場が「**現在どういう状態なのか**」を把握することから始まります。そこで現状把握をするために実施するのが「**組織感情診断**」です。

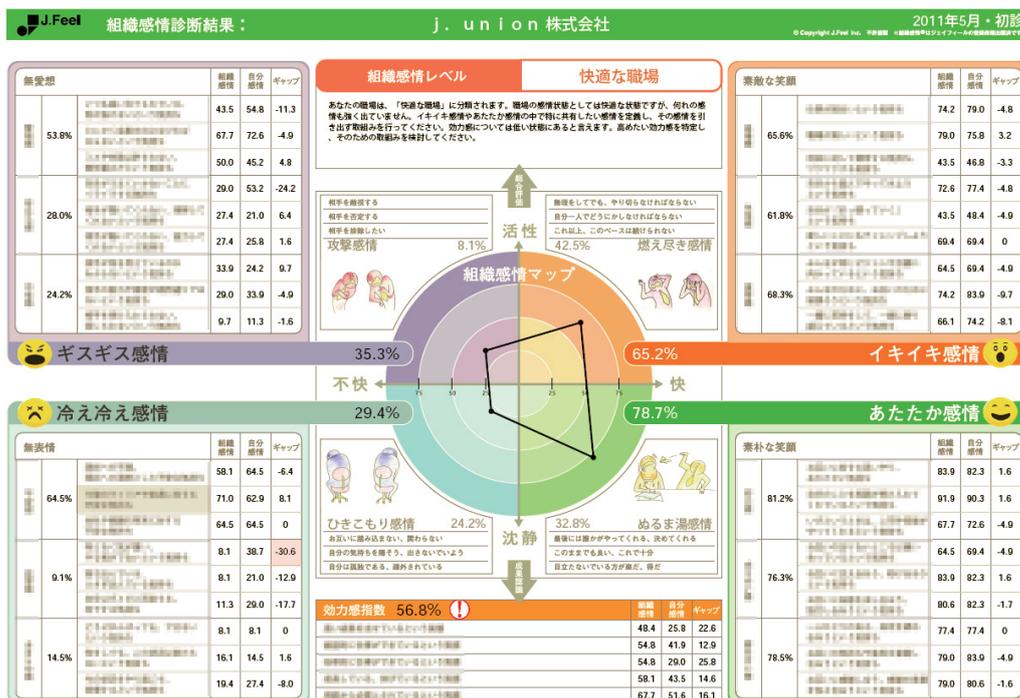
組織感情診断は株式会社ジェイフィールが開発した組織の健康診断です。複数のメンバーで構成されている職場を一人の人間に見立て、その職場の**感情**を視覚的に分析できるようにします。

ご機嫌な職場づくり運動では、この組織感情診断を1年間の活動の「はじめ」と「終わり」で2回実施します。それぞれの職場で職場づくり活動が**実施される前と実施された後**で、効果を比較検証することが目的です。診断はメンバー一人ひとりにアンケート形式で回答してもらうのですが、診断結果はその職場全体の結果（下図）として得られます。個人の感情をとらえるのではなく、**集団（職場）としての感情をとらえることが目的**です。その結果を職場のメンバー全員が共有することで、結果に対しての対策を全員で考えることができるのです。※問題の原因を個人特定することが目的ではありません。

＜個人が思う職場のイメージ＞ ※実際の診断では個人の診断結果が出るわけではありません



■組織感情診断の結果例■



■実行委員会の提供する活動支援

2. サポーター研修会 ※対象者：組合執行部

(運動の流れ▶ P.6 ②④参照)

この研修会は、ご機嫌な職場づくり運動の牽引役である「組合執行部」を対象とした研修会です。実際の職場で行われる職場づくりの活動は、職場リーダーが活動を推進していきます。しかし、実際に職場活動を進めるにあたっては、職場の上司の理解や協力を得たり、周りの職場の理解を得たり、職制や部門横断的な協力要請が必要になることがあります。そこで、職場のリーダーを励まし、リーダーを陰ひなたで支援する理解者が組合執行部の役割（サポーター）です。サポーターはそれぞれの職場の状況を把握しつつ適切な支援を行うことが求められます。

この研修会では、今までの事例や考え方を共有し、実際の活動に際して組合執行部の意識や役割を確認しつつ、実際の支援活動に役立てる知恵を共有する機会を提供します。

■サポーター研修会 —それぞれの目的—

②決起集会

2016年10月14日(金)
15:00～17:00



(主旨)
職場づくり運動を牽引する組合執行部の**思い**を共有し、支援方法を学び合う

▼職場リーダーへの支援ポイント

活動前の職場リーダー支援

(ポイント)

- ・職場リーダーといっしょに活動していくという意思とつながりの共有
- ・活動開始(③キックオフ)に先駆けての準備

④サポーター研修

2016年12月21日(水)
14:00～17:00



(主旨)
●活動の進捗状況を確認し、問題点や課題の共有を図る
●課題に対する打開策の知恵を出し合い共有する

活動初期での職場リーダー支援

(ポイント)

- ・活動を進める上での激励
- ・職場の状況に応じた支援策を検討



■実行委員会の提供する活動支援

3. キックオフ、中間セッション研修会 ※対象者：職場リーダー

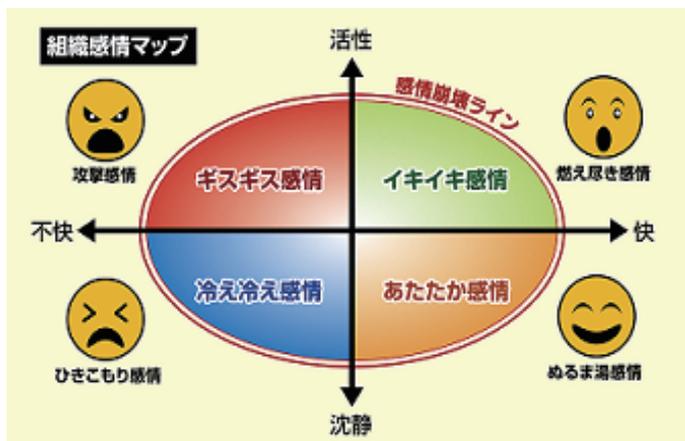
(運動の流れ▶ P.6 ③⑤⑥⑦参照)

ご機嫌な職場づくり運動では、複数回の研修会を一定期間の間隔をおいて開催します。

この研修会は、現場で実際の活動を推進する「職場リーダー」に対して、活動の実践的な進め方を学んでもらえるような「場」として開催します。ご機嫌な職場づくり運動では「組織感情を起点にご機嫌な職場づくりを考えている」のですが、実際の活動にどう感情を取り入れているかを説明します。「診断結果はどう診たらいいのか」「診断結果を活動にどのように取り入れたらいいのか」など、活動の具体的な進め方に関わる集合研修を実施します。

■キックオフ、中間セッション研修会 —それぞれの目的—

■組織感情診断で職場の状態を調べる



※「組織感情」は、株式会社ジェイフィールの登録商標です。

③ キックオフ

2016年11月23日(月)

※勤労感謝の日

13:00～17:00

▼職場での活動ポイント

職場メンバーに活動の主旨を伝え、具体的な活動の計画を立てる

・メンバー同士を知る

- ①ご機嫌な職場づくりの意義を確認する
- ②職場の現状と課題を分析する
- ③職場活性化の方法を学び、具体的な取り組みを考える
- ④よい職場づくりの事例からヒントを得る



(主旨)

組合執行部、職場リーダーなど、職場づくりの活動を推進する関係者が一堂に会し、活動開始の意思を確認する



⑤⑥⑦ リーダー研修

⑤ 1回目

2017年2月4日(土)
13:00～17:00

⑥ 2回目

2017年3月4日(土)
13:00～17:00

⑦ 3回目

2016年5月13日(土)
13:00～17:00

活動中期での職場リーダーへの勇気づけと打開策のヒント

・職場の状況に応じた支援策を実施



(主旨)

参加職場の活動状況を確認し、うまくいっていることの事例共有や、行き詰まりに対する打開策の知恵を共有する

■実行委員会の提供する活動支援

4. 活動支援ツールの提供

実際に職場づくり運動に参加する職場では、活動の推進役となる職場リーダーの役割がとても重要です。本来は、職場の健康診断である「組織感情診断」が実施された後、どのような対策を実施するかの計画は、その職場のリーダーが中心になって企画→計画→推進することを目標としています。とはいえ、そのリーダーが必ずしもこのような活動の経験者ではないことも考えられます。

そこで、最初の研修から一定期間はそれぞれの職場リーダーが中心となり、職場でどのような活動を実施するかなどを考えてもらいますが、「いざ、活動をしようとしてもどうしたらよいかかわからない」といった場合に備え、具体的に「どのような進め方をしたらよいか」の参考例を紹介したツールを用意しています。このツールは、DVD（映像）と2種類のテキストで構成されています。職場で映像を見ながらテキストに沿って実施してみてください。



また、活動が始まると実行委員会から活動を推進する上での情報源となる「メールマガジン」が定期的に配信されます。参加者専用のホームページもご覧になれます。ホームページには、過去の研修報告や他職場の写真・レポートなど活動の紹介が掲載されています。他職場の実践知が参考になります。

■ご機嫌な職場づくり運動 Web サイト



参加者へのメールマガジン (例)



参加者専用ページ

5. ご機嫌な職場づくりフェスタ(運動の流れ▶ P.6 ⑨・⑩参照)

前半の部：振り返り

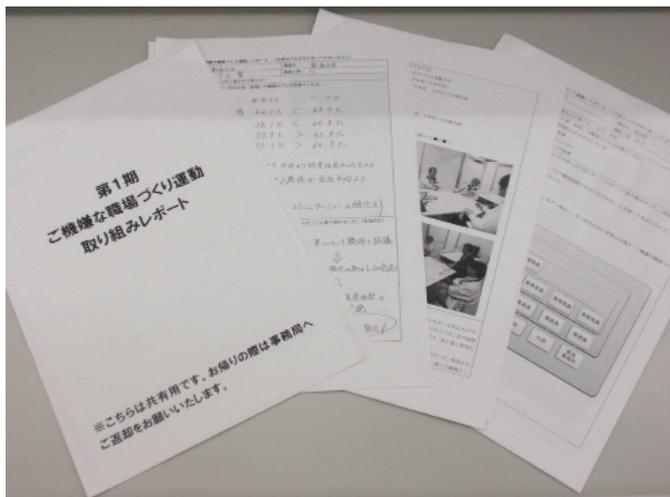
ご機嫌な職場づくり運動では、1期の終わりに、1年を通して実施した活動を振り返るフェスタを開催します。新たな活動のスタートに向けて参加者全員で考えることが目的です。

2回目の診断が終わるとその期の活動結果が診断から得られますが、職場づくりにあたってはその結果だけが全てではありません。一番大切なのは、活動でできたこと、できなかったことを内省し、**次の活動につなげること**です。ですから、どうしてそのような結果になったのかを、活動の過程全てに目を向けて職場のみんなで話し合うことが大切です。

このフェスタでは参加者同士でいろいろな職場の事例をお互いにシェアし、それらの情報から自分たちの活動にフィットしたアイデアやヒントが得られます。

多くの参加職場が事前にまとめたレポートを持ち寄り、参加職場のリーダーからその内容を報告してもらいます。参加者全員で事例共有をすることで今後の活動に役立てることができます。

(活動振り返りのご提出レポート)



▲第2期 年間振り返りセミナー(フェスタ)の様子

5. ご機嫌な職場づくりフェスタ（運動の流れ ▶ P.6 ⑨・⑩参照）

＜運動に参加してみた感想＞

職場リーダーAさん：活動を進めるにあたっては多少の強引さも必要だと感じた

職場リーダーBさん：思っていたより効果が出ていたことがわかった

職場リーダーCさん：みんな、何かを変えたいと思っているんだな

ゴールを考えてスタートするのも必要だが、思いを伝えることが大切

職場リーダーDさん：続けることが大切。姿勢を見せ続けることが必要。他部署を巻き込みたい

職場リーダーEさん：職場に今日の報告を持ち帰りたい

職場リーダーFさん：良かったと思う。このような活動を引き続き続けていきたい

職場リーダーGさん：この運動は先任者より引き継いだものだったけれど、他の人たちが頑張っているのを聞いて、自職場が情けないと思った

職場リーダーHさん：ぜひ、またこのような会に機会があったら出たい

職場リーダーIさん：今度転勤になるのですが、転勤先でもこのような活動をしていきたい

職場リーダーJさん：成功事例がいろいろあってうらやましかった。一步踏み出すことが大切

職場リーダーKさん：逆に失敗事例の報告に勇気づけられた

職場リーダーLさん：やってよかったと思う。ぜひ、この活動を広げていきたい

職場リーダーMさん：コミュニケーションをはかることの大切さを理解した

組合役員Aさん：上司を巻き込めたのは、職場リーダーの力だったと思う

組合役員Bさん：一步踏み出すことが必要。会社を巻き込んでいきたい

組合員Aさん：仕事が専門家・細分化しているからこそ、仕事の受け渡しなどでの密なコミュニケーションの必要性を感じた



～第1～4期振り返りセミナーより～

■実行委員会の提供する活動支援

5. ご機嫌な職場づくりフェスタ(運動の流れ ▶ P.6 ⑨・⑩参照)

後半の部：フェスタ

期の振り返りセミナー終了後、ご機嫌な職場づくり運動の節目としてフェスタが開かれます。ご機嫌な職場づくり運動をきっかけに職場が「イキイキとした職場」になったからといって油断してはいけません。ご機嫌な職場の状態を**継続的に維持**できてこそ活動の意義があります。そのためには継続的に活動を実施し、職場や組織に活動の主旨が定着することが大切です。そのためには、活動をリードしてきた職場リーダーやそれを支援してきた組合役員、そして活動を支えてきた職場の仲間たちが一堂に集い「お互いの苦労や喜び」を分かち合う機会が必要だと考えています。また、自職場の成功だけではなく、広く、会社、社会に活用してもらおう場も必要と考えています。誰もが共感できる良い活動をみんなで共有し、参加メンバーだけではなく、広く職場づくりに関心を持つものが集う場としてフェスタを企画しています。



▲ご機嫌な職場づくり運動 フェスタ 2014年 当日の様様

■運動に参加するには

◆参加手続きから 1 回目の研修会まで

ステップ 1 ホームページからお申込み

ご機嫌な職場づくり運動の Web サイトから運動参加の申込みを行ってください。



<http://www.gokigenna.net/>
ごきげんなドットネット

申込みはこちら

ステップ 2 参加費のお支払

お申込み内容を確認後、お申込みに記載されている団体の窓口担当者様にご請求書をお届けします。※メールに PDF データで添付します。

ご機嫌な職場づくり運動実行委員会の指定口座へ参加登録料金をお振り込みください。

ステップ 3 組織感情診断の実施 ※専用の Web サイトを使用

お申込みのあった参加職場の現状を把握するため、組織感情診断を実施します。

各職場単位で参加者全員に診断を受診していただきます。診断はインターネットを使った Web 診断で行いますが、具体的な手順などのご案内は、ジェイフィール社よりメール通知いたします。

※ Web での診断ができない場合は、実行委員会へ事前にご相談ください。

紙での診断もできますが、診断の実施手順が違ってきます。

ステップ 4 組織感情診断の結果通知

組織感情診断の診断結果をお知らせします。診断結果は、PDF データとして参加団体の窓口担当者へお届けします。診断結果は参加職場単位での診断結果と参加職場全体の結果として提示されています。※個人単位の結果がでるわけではありません。

ステップ 5 ご機嫌な職場づくり運動 研修会 (キックオフ)

ご機嫌な職場づくり運動の参加職場のリーダーを対象としたキックオフ & 合同研修会です。事前に各職場で実施した組織感情診断の結果を持参の上、本研修会に参加ください。診断結果をもとに参加者の職場を「現状分析」し、今後の職場で展開する具体的な活動について考えます。

これからの活動に先立ち、最も重要な研修会です。

■運動に参加するには

◆申込要項

●参加資格：

労働組合または会社担当者が窓口（まとめ役）となって、**参加職場を取りまとめ**お申し込みください。

※同じ職場で**5人以上**のメンバーで構成されていれば参加できます。

人数の上限はありませんが、活動を実施する上で実際の**活動のしやすさを考慮した人数**が理想的です。管理職が含まれていることが望ましいですが、必須ではありません。

●業種・業態・規模：問いません

●参加職場数：

5職場（チーム）以上でお申し込みください

※5職場に満たない場合はご相談ください。

活動を進める上で、お互いに相談できる仲間がいれば活動が進めやすくなります。

●参加費：5職場まで35万円（消費税別） ※1職場あたり7万円

<参加費に含まれているもの>

・組織感情診断2回、DVD（無料貸出し）、各種研修会費用

※「あたたか感情」「イキイキ感情」を高めるワークブック代別（2冊3,000円）

●組織感情診断は、通常 Web 診断で実施してもらいますが、紙での診断も可能です。紙での実施に際しては、アンケートのデータ入力費用（200円/人）が必要です。ただし、参加者側でデータの入力を行っていただければこの費用は不要です。

ご不明点は、ご機嫌な職場づくり運動実行委員会まで

<http://www.gokigenna.net/>



ご機嫌な職場づくり運動は

- ・j . u n i o n株式会社(取引労働組合2500以上)
 - ・株式会社ジェイフィール
 - ・賛同する団体
- が協力して推進する活動です。

「ご機嫌な職場づくり運動 実行委員会」

<http://www.gokigenna.net/>

事務局（j . u n i o n株式会社内）担当：服部、細越、中村

TEL03-5339-8200 FAX03-5339-8201

〒163-1322

東京都新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー22階

LOVE 職場

ご機嫌な職場づくり運動 実行委員会