

# 社内風土改革に各種施策導入

## 構造

日本生産性本部は3月13日、第101期「人事部長クラブ」の3月例会を都内で開催（オンライン併用）した。当日は「上司を選ぶ」『自己開示』の文化が育てる上司も部下も成長する新しいマネジメントの形」をテーマにさくら構造代表取締役の田中真一氏が講演した。

## 第101期人事部長クラブ

田中氏が2006年に策（MVPV、上司選択制）創業したさくら構造（本制度、ドラゴンマネジメ社札幌市）は構造設計（MVPV）を導入した。者を100人以上抱え、MVPV（経営理念）

構造設計事業、耐震診断では、MISSIONを耐震補強設計事業、構「高耐震を、あたりまえ造コンサルディング事に」、VISIONを「日業、建設マネジメント事」の耐震技術を世界に広業を展開している。

同社では2011年頃「POLICY」から、管理職制度の機能を「構造設計者の価値向不全、低い生産性、営業上」、SAKURAV上の細かなトラブル、社ALUE（行動指針）を員の離職など組織の機能「約束を守る。体調管理不全が起っていた。売は仕事の一つ。仲間を信上は伸びたが、社員が疲頼し、助け合う。遊び心れている、自信を失ってで、心に余裕を。常に想いる、楽しんでいない、像し、期待を超える。気社員同士で協力し合わない」と粘り強さ。自分のい、上司・取引先・顧客に居場所を作る。仲間を気に関する愚痴が多いといっにか、孤立化させない。た現象が見られ、201この道を行けば分かる。8年度の離職率は11.3さ、社会貢献と定めた。に達していたという。ドラゴンマネジメント

風土改革のための各種施 ラゴン（上司・先輩）が

## 「上司を選ぶ～『自己開示』の文化が育てる上司も部下も成長する新しいマネジメントの形」

伴走し、仕事量優先順位（管理職）の能力や性格・目標を一緒に設計する仕組みで、繁忙期やトラブル時もチームで支え、無理なく成果を出せる働き方を実現している。

企業文化については、「選択の自由を認め、選択の責任を負う文化」「得意・不得意があっても、自己開示の文化」「今居場所を作る文化」と規定した。

2020年度から実施されている上司選択制度は、社員が管理職の得意・不得意や人となりを理解したうえで「この人と働きたい」と考える上司を社員が自分で選べる制度で、エンジニア部門の入社2年目以上の社員を対象とし、毎年3月に上司選択のアンケートを実施する。アンケート回収後、新入社員を含めて人数バランス調整を行い、配属先を決定する。制度開始以降、全社員が第一希望の上司のチームに着任している。室員がいなくなった設計室は解散する。

上司選択制度の肝となるのが「室長活用マニュアル」。上司となる室長

担当していた設計室が消滅した管理職が2人いたが、彼らはマネジメントが不向きだったただけだ。エンジニアとしては一流で、現在はプレーヤーとして最前線で活躍している。設計品質を開かれている。設計品質管理、工程管理、顧客満足度向上といった業務上の能力から、社員の不安や悩みへのケア、社員の自己実現支援、仕事を楽しい、それぞれの項目に評価がつかう。

田中氏は、「過去には、では、上司の愚痴が確実に減った、離職理由として、

「上司」が拳がること、減した管理職が2人いたが、彼らはマネジメントが不向きだったただけだ。エンジニアとしては一流で、現在はプレーヤーとして最前線で活躍している。設計品質を開かれている。設計品質管理、工程管理、顧客満足度向上といった業務上の能力から、社員の不安や悩みへのケア、社員の自己実現支援、仕事を楽しい、それぞれの項目に評価がつかう。

制度導入後は、部下側で、上司の愚痴が確実に減った、離職理由として、

「上司」が拳がること、減した管理職が2人いたが、彼らはマネジメントが不向きだったただけだ。エンジニアとしては一流で、現在はプレーヤーとして最前線で活躍している。設計品質を開かれている。設計品質管理、工程管理、顧客満足度向上といった業務上の能力から、社員の不安や悩みへのケア、社員の自己実現支援、仕事を楽しい、それぞれの項目に評価がつかう。

制度導入後は、部下側で、上司の愚痴が確実に減った、離職理由として、

「上司」が拳がること、減した管理職が2人いたが、彼らはマネジメントが不向きだったただけだ。エンジニアとしては一流で、現在はプレーヤーとして最前線で活躍している。設計品質を開かれている。設計品質管理、工程管理、顧客満足度向上といった業務上の能力から、社員の不安や悩みへのケア、社員の自己実現支援、仕事を楽しい、それぞれの項目に評価がつかう。

制度導入後は、部下側で、上司の愚痴が確実に減った、離職理由として、