

## 第75回 「工賃向上」の意識を共有するためのグループワークは？

前号では、「工賃向上を目指す目的」を考えるための材料について書きました。

しかしこれをお読みの方だけがそれを考えたとしても、たぶん、法人・事業所全体は動かないでしょう。

また、どなたか一人が考えたことを計画に書いたり、会議で発表したりしただけでは、あまり浸透・定着しないのではないのでしょうか(・\_・;)。

今回は、組織全体で「工賃向上を目指す目的」を共有する方法について考えてみます。

「ブレインストーミング」といった経営手法はお聞きになったことがあると思います。集合研修のプログラムとしてもよく使われます（講師がラクできるので♪）。

例えばですが、研修や会議の一環として、

「当事業所が工賃向上を目指す目的を、今から〇〇分で、各自、最低10個挙げて下さい。」  
とってスタートします。

その後、各グループの中で、各自から発表してもらい、みんなで議論してもらいます。このとき、他人の意見を否定してはいけないとされます。一方、他人の意見に便乗するのはいいことになってます。

各自、1案を1枚ずつカードに書き込み、グループ内で類似のカードをまとめてゆく、という方法もあります（川喜田二郎氏が創出したとされる「KJ法」の一部）。

人数が少なすぎて盛り上がらないときは、ChatGPTやGeminiやCopilotに考えさせた案もグループで発表するといいでしょう。

しかしいきなり「目的」と言われても、考えるのは難しいという方もおられるかもしれません。

そこで、検討開始に先立ち、次のようなヒントを板書すれば検討の一助になるでしょう。

- ・利用者の視点、法人の視点、事業所の視点、地域の視点、社会の視点
- ・お金の視点、モチベーションの視点、法律や政策の立場
- ・短期の視点、中長期の視点

実はこのような研修は、組織内のコミュニケーションを良くするのが真の目的ではありません。しかしテーマの設定によっては、「意識の共有」という目的にも大いに資するものです♪。