

ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ 「働き方改革ワークショップ」を提供開始 ～ “働き方が変わる、自主性が芽生える組織” への変革を支援 ～

ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ株式会社（本社：東京都江東区、社長：鈴木 努、以下 ケンブリッジ）は、このたび“現場社員”を中心に企業の「働き方改革」を推進する「働き方改革ワークショップ」の提供を、本日より開始します。

現在、多くの企業が長時間労働の是正を目的に「働き方改革」を推進しようとしています。しかしながら、単に労働時間の短縮や有給休暇取得の推進などに終始してしまうと、あくまでも一時的な取り組みとなってしまいう可能性があります。

ケンブリッジでは、業務のプロセス改善や IT の導入、会議時間の短縮など、仕事の進め方自体を見直すことが真の「働き方改革」ではないかと考えています。

働く社員の改革意識を高め、仕事と向き合う姿勢を変える。自分たちの仕事を変革していく体験を通じて、「働く」ことの価値観が変わる。

今回ケンブリッジが提供を開始する「働き方改革ワークショップ」では、3 ヶ月間のワークショップを通じて、このような意識改革も含めた「働き方改革」を支援してまいります。

<サービスの強み>

ワークショップでは、社員の自主性や内発的動機を最大限に引き出し、自分たちの手で新たな改革プランを作り出す支援をします。

“現場社員”が抱きがちな「やらされ感」を徹底的に排除しつつ、取り組みを成功に導くことが「働き方改革」成功の絶対条件です。ファシリテーションとコンサルティング技術を高いレベルで融合させることができる、ケンブリッジだからこそ提供できるサービスです。

<こんな悩みを解決します>

- ・ トップダウンで「働き方改革」が指示されているが、現場には「やらされ感」が漂っているし、何から手を付ければいいのかよくわからない。
- ・ 経営トップは変革の必要性を感じているが、現場は危機感がなく、冷めた雰囲気がある。
- ・ 変革を進めたいが、現場社員は経験もなく、とてもやり切れるとは思えない。しかしながら、コンサルタントに丸投げしては意味がないと考えている。
- ・ 施策の指示は出ているが、経営陣が言っているだけで、現場は必要性を感じていない。
- ・ そもそも何のための「働き方改革」なのか、現場の理解も合っていない。

現場の自律主体性を最大化しながら、変革プロジェクトも成功させたい。そんな企業に向けたプログラムとなっています。

<働き方改革ワークパッケージのアプローチは、次のとおりです>

1. Concept Framing: 何のために何をやるのかをはっきりさせる

「やらされ感」を排除し、内発的な動機を最大化する。

チームの態勢を整える。

2. Planning: 実行計画を策定する(調査・分析・施策立案・投資対効果)

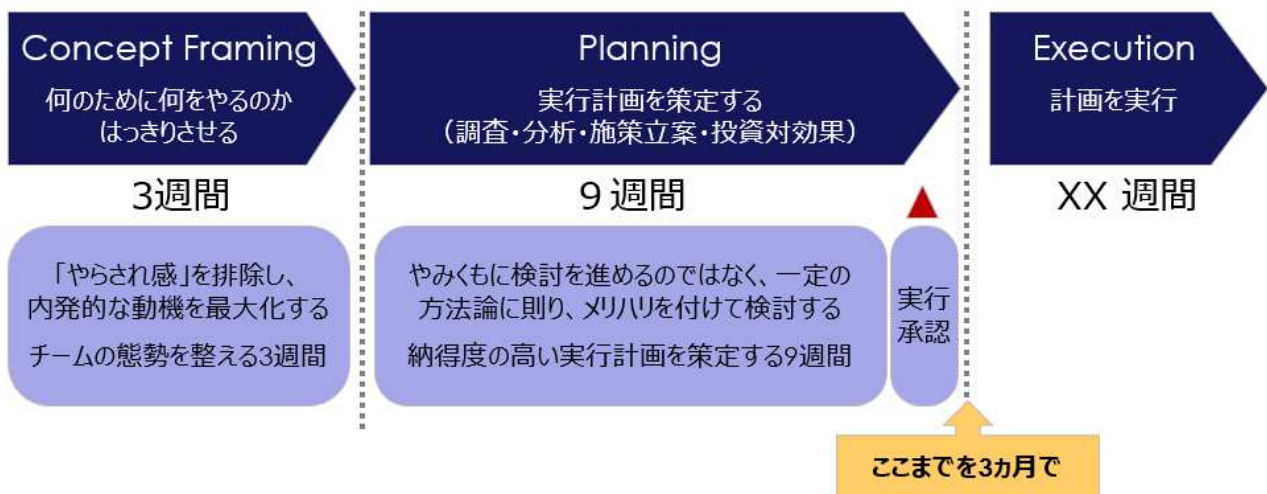
やみくもに検討を進めるのではなく、一定の方法論に則り、メリハリを付けて検討する。

納得度の高い実行計画を策定する。

3. Planning: 実行承認

経営者(ステークホルダ)へ検討事項を説明、実行の承認。

ここまでの3ヵ月で実施します。



ケンブリッジは、1997年の設立以来、日本で多くのプロジェクト経験を積み重ねる中で、ファシリテーションが会議だけでなく、プロジェクトを進めていく上でも大切なことであり、成功に欠かせないプロセスであると認識しています。

数々のプロジェクト経験の中からサービス手法を体系化して構築したことによって、今後は更により多くのお客さまへサービスを提供できる体制を整えていきます。

以上

<報道関係問い合わせ窓口>

ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ株式会社 マーケティング 森

電話: 03-5546-5200

E-mail: marketing@ml.ctp.co.jp

ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ株式会社

米国マサチューセッツ州ケンブリッジ市で生まれたケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズの日本法人として 1997 年に設立し、2006 年に日本ユニシス傘下の独立した事業会社になりました。

独自の革新的なスピード導入手法「ケンブリッジ RAD」による成果保証サービス（Fixed Time /Fixed Price）で高い顧客満足度を実現してきました。

ケンブリッジは独自の企業文化を持ち、コンサルタントの育成に最適な人材育成制度や評価制度により、高水準の IT コンサルティングサービスを提供しています。

記載の会社名および商品名は、各社の商標または登録商標です。