

令和元年度 女性活躍推進のための経営者・管理職の意識改革プログラム [概要版]

令和元年10月11日金曜日、ソーホーかごしま会議室において、鹿児島市女性活躍推進のための経営者・管理職の意識改革プログラムセミナーを開催しました。このセミナーは、鹿児島市内企業等において女性活躍推進への取組を促進することを目的として、[第1部] 基調講演、[第2部] 先進取組事例発表、[第3部] 課題解決ワークショップの3部構成で実施。企業等の経営者や管理職、企業等の女性活躍推進・ダイバーシティ推進に取り組まれている66名の方が参加されました。

第1部 基調講演 参加者:66名

『経営戦略としてのダイバーシティ・女性活躍推進～人材不足時代への対応～』

一般社団法人 彩志義塾 代表理事 古川 裕倫氏



早稲田大学商学部卒業後、三井物産に23年間勤務。その間、ロサンゼルス、ニューヨークに通算10年駐在。2000年ホリプロ取締役(ホリ・エンタープライズ社長兼務)。2007年株式会社リンクステーション代表取締役副社長。現在、一般社団法人彩志義塾代表理事、情報技術開発株式会社社外取締役。「先人・先輩の教えを後世に順送りする」を信条とし、一般社団法人彩志義塾主催「立志塾」や無料読書会「世田谷ビジネス塾」「石橋読書会」を定期的に開催している。著書:「仕事を楽しむ人は『忙しい』とは言わない」(扶桑社)、「コーチング以前の上司の常識『教え方』の教科書」(すばる舎)他多数。

▶ なぜ今、「女性活躍推進」か

少子高齢化社会の現実問題

わが国では2010年過ぎをピークに人口減少に転じ、65歳以上が占める割合は増え続けている。一方、働き手である15～64歳が減少し、地方都市での人材確保はさらに厳しい状況にある。

優秀な人材は活かさないともったいない

優秀な多くの男性は(女性もそうであるが)、大企業や大都市へ行ってしまう。働き手が少なくなっている今、ダイバーシティが叫ばれている。よって地方都市の中小企業には女性を積極的に活用すること、例えば女性管理職を増やすこと等が必要となってくる。

女性活躍推進は
経営戦略の一つである

▶ ダイバーシティ推進

多様な価値観を尊重し、組織経営を活性化

国籍や年齢、性別が違っていても多様な価値観、考え方を互いに認め合ったうえで、企業理念や行動規範を明確な共通ゴールとして進む。

▶ 日本の女性活躍推進の課題

男性が働き、女性は家庭を守ることが当たり前という思い込み・定年制度

インポスターシンドローム(できないかも症候群)

フィードバックができていない

インポスターシンドロームとは

女性は仕事をこなせる能力があるにも関わらず、「できないかもしれない」と躊躇して、自ら手を挙げないことが多い。YESと即答しない女性を見て、上司は女性がやる気がないなどと誤解する。一方、上司は即答する男性に對しやる気を感じ、男性に仕事を振ったり新しい機会を男性に与えたりすることとなる。

▶ 組織(経営者)が考えるべきこと

企業理念・行動規範の明確化

働きやすさと生産性の向上

風土改革のための3本の矢

1. 企業を変えていくという経営者のコミットメント(断言、明示)
2. 部下に教えることや研修を行うなどの啓発活動
3. 行動や結果を社内評価制度に反映させること

▷女性が考えるべきこと

自分のキャリアを考える

一生働く覚悟を決める

コンフォートゾーンからの脱却

成果、数字へのこだわり

⇒居心地のよい現状に満足しないこと。

▷男性上司が考えるべきこと

逃げずに向き合う

成果を求める

キャリアプランを引き出す

仕事を振る

甘やかさない

「今」嫌われても「将来」感謝される上司になる。

▷優秀な人材を採用するために

ホームページ(特に採用欄)の強化

⇒いま就職活動をしている人でホームページを見ない人はほぼいない。

- ・理念、価値観、行動規範、戦略の明確化
- ・仕事内容が明確であるか
- ・社長の笑顔の写真があるとなお良い

- ・採用ページが魅力的であるか
- ・自社の強みや魅力が描かれているか
- ・社長のコメントが明確であるか

- ・先輩社員像が描かれているか

リファラル採用

⇒社員に人材を紹介してもらう。

アルムナイ

⇒一度退職した人を再雇用する。

▷リテンション～人材の流出を防ぐ～

優秀な若者が会社を辞める理由

・自社の成長性が見えない

・自分の成長性が見えない

▽結論

多様性を認めて、企業理念で束ねる。

少子高齢化を考え、退職制度などを柔軟に変えていく。

働き方改革とは生産性をあげること。

「採用」と「人材リテンション」を工夫する。

第2部 先進取組事例発表

参加者:66名

発表者① 有限会社ゼムケンサービス(福岡県/特定建設業)

代表取締役 籠田 淳子氏

設立:1993年8月2日 売上高:4億円超 従業員:7名

ハウスメーカー勤務や、ヨーロッパ留学を経て、ハゼモト建設株式会社へ入社。2000年に現在の有限会社ゼムケンサービス代表取締役に就任し、女性ならではの感性や視点を生かした設計・施工、女性の活躍機会を広げる働き方の工夫や人材育成に取り組んでいる。2013年より内閣府「女性のチャレンジ賞」受賞、経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」、第1回内閣府「女性が輝く先進企業表彰」受賞と、国家表彰を三年連続で受賞。



ワークシェアリング

⇒1つの現場を2～3人で担当することで、時間的な余裕が生まれるため、生産性の向上につながる。

専門型裁量労働制

⇒2～3人で粗利をシェアし、自分たちの年収を自分たちで分配。決算書は社内で公開しシェアすることで多様な形で働くことができる。

けんちくけんせつ女学校

⇒建設関係の学校への女性の進学率は年々上がっている。女性が一生の仕事を持ち続けて社会に自分を表現していく、そんな世界を作るために開校。

建設産業の女性は、ほとんどが5年以内に辞めてしまう。経営者が現場の体制を変えていかなければそうなることに危機感を持って欲しい。

企業はセクハラやパワハラを恐れて女性とのコミュニケーションを避けてはいけない。知識や経験はコミュニケーションでしか得られない。「技術は情報」である。コミュニケーションを作るための仕組みが必要。

発表者② 株式会社OZ Company(福岡県/ 保育業)

代表取締役 小津 智一氏

設立:2008年7月10日 売上高:2億1千万円 従業員:140名

事業所内託児所の企画・運営やイベントなどでの臨時託児サービス事業を展開する中で、自らがイクボスとなり、笑顔で働き続けられる職場を目指した結果、44%だった離職率をゼロに、また女性従業員の個を生かしながらチームで成果をあげる組織づくりを実行。「父親であることを楽しもう」をテーマに活動するNPO法人「ファザーリング・ジャパン九州」を設立し、管理職たちを笑顔のイクボスに変えるための事業も展開中。



▷ 離職率 44% を 0% へ

残業削減・有給取得のために ⇒コストはかかるが代替スタッフを採用。また、その決定権を、現場を一番理解している園長に移譲。

日替わりリーダー ⇒フルタイムも短時間勤務も全てのスタッフが日替わりでリーダーを務める。リーダーには「リーダー手当」を支給。

同一労働同一賃金 ⇒業務が偏らないようにすると、パートの人から不満が出る。そのため、勤務形態に関係なく、待遇を全員一緒に。有資格者には手当を支給。

これらの制度を「何のためにやるのか」ということをスタッフ全員に伝えることが大事。現場に何度も何度も足を運び、トップ自身が行き組んでいかないと組織は変わらない。

第3部 課題解決ワークショップ

参加者:19名

▷ コンセプト

講演の内容を踏まえた上でより理解を深めてもらうために、講師の古川さん、事例発表者の籠田さん・小津さんも参加して少人数でのディスカッションを行う。様々な環境や立場の方と情報を共有することで気付かなかった自社の強みや、隠れた課題に気付くきっかけを作り、今後の活動に活かしてもらう。

▷ 運営方法

2つのテーマに基づき、第1部講師の古川裕倫さん、第2部先進取組事発表者の籠田淳子さん、小津智一さん、司会者兼ファシリテーターの中村朋美さん、鹿児島市女性活躍アドバイザーの中村啓子さんも参加して、3つのグループに分かれてディスカッションを行う。テーマが変わる際には、グループを変更し、より多くの方と情報交換を行う。

▷ テーマ

テーマ1 あなたの会社は女性が働きやすい環境だと思いますか？

テーマ2 経営者・管理職の意識を変えるにはどうすればよいのか。



女性の現場力、可能性が具体的に非常によく理解できた。難しさも感じた。[50代男性・部長クラス]

どんな職種でも女性が活躍することができるということ。思い込みでできる仕事、割り振る仕事を制限していたような気がします。[40代女性・役員クラス]

新しい仕事を「できない」と言われてもとりあえずさせてみようと思います。思わぬ才能が見つけれそうです。[40代女性・役員クラス]

女性は働き方が多様で、同一労働同一賃金や処遇など学ぶことが多いでした。[40代女性・係長クラス]

参加者の声

環境づくり、仕組みづくりの大切さを理解し、実践したい。[50代男性・部長クラス]