

令和4年度 イクボス×女性活躍推進セミナー [概要版]



令和4年10月4日(火)、センテラスホールにおいて、イクボス×女性活躍推進セミナーを開催しました。このセミナーは、企業の経営者等組織のトップが女性活躍やイクボスの意義について理解を深め、実践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&パネルディスカッションの2部構成で実施。当日は会場ならびにオンライン参加により、企業等の経営者・管理職、女性活躍やダイバーシティ推進に取り組まれている114名の方が参加されました。



基調講演

多様な人材を活かし企業価値向上へ -選ばれる企業の秘訣「ダイバーシティマネジメント」-



株式会社ハーモニークス 代表取締役

小倉 環氏

人材サービス業にて採用メディアのコンサルティング、転職支援に従事した後2015年に独立。以来、民間企業、官公庁にダイバーシティ推進や働き方改革に関する研修、コンサルティングを提供。企業内女性社員のキャリア支援は延べ10,000人以上、女性活躍推進・働き方改革の企業コンサルティングは200社を超える。

性別や立場の違いによる価値観や心理に寄り添い、コーチング技術を活用したダイバーシティ推進研修は受講生から「意識が変わった」という声を多数得ている。プライベートでは2児の母。

再確認: ダイバーシティマネジメント

ダイバーシティマネジメントの必要性を時代背景の変化と共に再確認

◆ダイバーシティマネジメントの成果

- 外的評価の向上
- 地域の採用マーケットで効果大
- 優秀な人材確保の機会の増加
- 効率性や創造性の向上

◆ダイバーシティマネジメントの効果

- 社員の採用と定着
- 正社員全体の仕事に対する意識の向上
- 新入社員・中途社員の採用
- 企業の売上高や営業利益に好影響

ダイバーシティの試金石 女性活躍推進

企業におけるダイバーシティマネジメント推進には女性活躍推進の度合いが一つの指針となる。女性活躍推進は女性活躍推進法に則して対応することが重要である。

女性活躍推進のためのステップアップ全体像

経営トップからメッセージ・方針発表

①女性の採用拡大

②女性の職域拡大・育成

製造業や建設業など女性の少ない業界での取組

③女性の勤続年数伸長

産休・育休制度の充実や短時間労働など仕事家庭の両立支援を行う

④上司の意識改革・働き方改革

まずは上司の考え方、行動を変えること

⑤能力開発(人材育成) 評価・制度の整備



女性管理職増加



■男性の育児参画を促進するには

●改正育児・介護休業法の施行(2022年4月・10月)

制度の周知徹底 ➡ 従業員に育休取得を個別に働きかけることを義務付け。産後パパ育休制度など。

職場環境の整備 ➡ 育休を取りやすい、取らせやすい環境づくり。部下とのコミュニケーション。

従業員同士の理解促進 ➡ 「パタハラ」=「パタニティ・ハラスメント」に当たる言動に注意

就業規則で制度を周知・従業員同士の理解を促して、誰もが働きやすい職場へ

育児休業を取得したある男性管理職は…

○社会的弱者(マイノリティ)の体験ができたことは非常に意味があった。(例えば、子育てママが多数いるコミュニティに入ること。ベビーカーで地下鉄を利用するなど。)

➡ この経験のおかげで復職後、部下に対して思いやりをもって接することができるようになった

子育ては越境学習のようなもの。違う環境で学んだこと、得られたことでビジネススキルは向上する。忍耐力や時間効率など業務マネジメントに繋がるものである。

先進取組事例の発表&パネルディスカッション



事務長
青見 健志氏

発表者① 医療法人 健明会 (福岡県/医療・福祉)

設立:1980年 従業員:135名(グループ全体)

売上高:7億1,100万円(2022年3月期)

診療所、通所リハビリ、通所介護、介護老人保健施設、短期入所、居宅介護支援事業所等、医療・福祉の総合施設を展開。

働きやすい職場を目指し、妊娠中の職員の業務負担軽減、育児休暇の促進、企業主導型保育事業設置による産後復帰支援等、様々な取組を実行。

約130名の職員数で、過去11年間で46名の子どもが生まれ、育休取得率100%、復帰率100%の実績。

『イクボス、イクメンが変える職場環境とは』

多様な人、考え方があっても就業規則は不変なものである。管理職は就業規則を熟知し徹底遵守すること。就業規則に沿った部下からの要望は受け入れることが第一である。

◆両立支援のポイント

- ①就業規則の徹底遵守
- ②保育事業所の運営
- ③スケジュール管理と行動計画

◆労働者にとっての働きがい、平等な職場環境の提供、公平な能力評価の実施

キーワードは「残業時間ゼロ」

産休・育休明けの職員が職場復帰後、子育てにより職場に迷惑を掛けているという負い目を作らないことが重要である。そのためには、定められた時間の中で結果を出す人を評価していく。会社は家庭の時間を奪わない。労働者は家庭の時間を犠牲にして働かない。このような意識をもつことで残業時間ゼロの環境づくりを推進。

人手不足の医療・福祉業界において採用活動にも大きなプラスとなっている。



内部監査室 執行役員
筈田 美紀氏

発表者② 株式会社技研製作所(高知県/建設機械メーカー)

設立:1967年 従業員:710名

売上高:276億1,800万円(2021年8月期グループ連結)

無公害杭圧入引抜機「サイレントパイラー[®]」を製造開発し、その優位性を生かした建設ソリューションを提案・実践。粘り強い構造物を急速に構築できる「インプラント工法[®]」はオンリーワンの防災技術として、世界40以上の国と地域に拡大。

ワークライフバランスの構築をグループ全体として目指し、その一つとして男性の育児休業取得推進に取り組む。2018年度ゼロだった取得率を2021年度に100%、平均取得日数86.5日を実現。厚生労働省委託事業イクメンプロジェクトによる「イクボスアワード2018」にて「特別奨励賞」、「イクメン企業アワード2020」にてグランプリを受賞。

『働き方改革 ワークライフバランスと女性の活躍推進』

企業風土として「社員の幸福度アップ」「全体最適を目指す」ことが根付いている。女性活躍推進においても、女性のみではなく男女の特質を生かしシナジー効果を生み出すことを常に考え実行している。社員全員の幸福度をアップさせることで、技研の働き方改革はさらに進んでいる。

◆技研の働き方改革「GIKENニューノーマル 5つのレス」

- ペーパーレス
- 出張レス
- 社宅(転勤)レス
- オフィスレス
- 通勤レス

新型コロナウイルス拡大が、技研の新しい働き方改革を後押し。
コロナ禍の状況に打ち勝つため、「5つのレス」を提唱し、働き方の多様性を一気に推進することができた。

◆男性育休取得推進への取り組み

2010年に厚生労働省が「イクメンプロジェクト」を開始にて現状把握をし、その中で明らかになった問題、課題を解決するための施策を実施。その結果、2018年度に男性の育休取得はゼロであったが、2021年度には取得率100%、平均取得日数は89.2日となった。

今後は取得者の声を未来の取得候補者である若手社員に伝える活動を継続し、“育休取得率100%かつ、3か月以上の長期取得”を目指す。

具体的な施策

- | | | |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| 1.給付金シミュレーションツール構築 | 2.育休専用ページを開設 | 3.説明会を実施(取得者・所属長) |
| 4.男性育休取得推進宣言 | 5.説明会を実施(全グループ社員) | 6.「育児休業支援金」の創設 |

パネルディスカッション

先進取組事例発表2社から3名と小倉氏を含めたパネルディスカッションを実施。参加企業の事前アンケート内の質問等を元に、イクボスや女性活躍に関する課題の整理や解決に向けて、それぞれの経験や立場から発言いただき、参加企業が取り組みやすいアイデアの提案がありました。

パネリスト

- 小倉 環氏 (株式会社ハーモニーワークス 代表取締役)
- 青見 健志氏 (医療法人健明会 事務長)
- 筈田 美紀氏 (株式会社技研製作所 内部監査室 執行役員)
- 吉野 淳一氏 (株式会社技研製作所 総務企画課)

ファシリテーター

- 福元 直子氏 (株式会社リヒト 代表取締役)

◇男性の育児参加がもたらす企業への影響とは？

小倉氏 : 企業としての認知度のアップです。地方の企業であっても採用マーケットにおいて有利に働きます。新卒者の採用はもちろん、キャリア採用においても都市部の優秀な人材の獲得に大きく影響します。

菘田氏 : 男性の育児参画により女性の負担が軽減し、就業の継続や再就職など気持ちに変化が生じ働く女性の増加に繋がっています。また、男性の育休取得の実績は採用に効果があると実感しています。男性の育休取得をきっかけに整備された「休んでも大丈夫な環境づくり」は会社の発展に繋がっています。

吉野氏 : 現場で見ていると育児は業務スキルの向上に繋がると思います。具体的にはコミュニケーション能力や時間の使い方です。また、業務の属人化を解消することで育児のみならず介護休業取得者の対応にも応用できるので、離職者を出さずに済むことは大きな効果だと感じています。

小倉氏 : 男性は地域社会に入ることが難しいですが、子育てを通して地域社会とつながることで、会社でも家庭でもない第三の居場所ができます。そのことはストレスケアになるというメリットがあります。ストレスケアができるので職場でもよい効果を発揮すると考えられます。

参加者の感想

- イクボス×女性活躍推進＝企業価値がUPする、生産性がUPする、従業員の満足度もUPするということが印象的であった。
- 育休を推進することで女性活躍や業務の効率化など、色々なことに繋がるとということが理解できた。
- 男性の育休取得を向上させるために、職員との面談を実施したり、ワークモデルの取組や紹介など環境作りに力を入れていきたい。
- 女性活躍、男性の育児参画について、両方の側面からの話が分かりやすく理解が深まった。
- 採用活動に活かせるというのは新たな視点だった。
- 女性が活躍できる職場とワーク・ライフ・バランスの取組を行っていきたい。
- 女性活躍推進法など自分に関わることを学ぶことができた。

「イクボスアワード」「イクメンの星」表彰式

女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に欠かせない「イクボス」「イクメン」。今回、仕事と生活を両立しやすい環境整備を推進する企業・団体の取組や育児に積極的に参加している父親を市のホームページ等で紹介し、セミナー参加者の事前アンケートにて投票を実施。その結果を受けて優れた取組を行っている企業・団体や個人をそれぞれ「イクボスアワード」「イクメンの星」として、本セミナーにて表彰式を行いました。

●イクボスアワード●

九州電力株式会社鹿児島支店
株式会社鹿児島銀行



「イクボスアワード」受賞企業
左から九州電力鹿児島支店様、
下鶴市長、鹿児島銀行様

●イクメンの星●

多田雄貴様
大園順士様



「イクメンの星」受賞のみなさま
左から多田雄貴様、下鶴市長、大園順士様