

令和2年度 イクボス×女性活躍推進セミナー [概要版]



令和2年10月9日(金)、ホテルウェルビューかごしまにおいて、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。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60名の方が参加されました。



第1部 基調講演

多様な人財の「やる気」を高める職場の作り方 ～6万人の営業担当女性の支援事例から考察する働き方改革～



一般社団法人営業部女子課の会 代表理事
株式会社ベレフェクト 代表取締役

太田 彩子氏

早稲田大学卒業、筑波大学大学院修了。リクルートの営業担当として社内MVP制度の表彰を複数回受賞後、人材・キャリア開発の(株)ベレフェクトを設立。2009年に女性営業職のコミュニティ「営業部女子課」を立ち上げ、現在3,800人のネットワークとして全国展開中。内閣府特命担当大臣表彰「平成28年度女性のチャレンジ賞」受賞。日本政府主催国際女性会議「WAW!」アドバイザーズなどの委員を歴任。日経新聞やNHKなどメディアへの出演多数。

無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)とは？

- ⇒気づかぬうちに持っている、偏ったものの見方や考え方
- ・育児中の女性の仕事は減らすべきである
 - ・シニアはITに弱い
 - ・管理職や外勤(営業等)は男性のほうが向いている 等

➡ チャンスが平等に与えられず、多様性(ダイバーシティ)の実現や社員総活躍への妨げになっている。

1. キャリアデザインの必要性 ～働き方改革とキャリアについて～

働き方改革によりあらゆる人が活躍できるよう目指すとともに、ダイバーシティ&インクルージョンの考え方から、多様な人材を活かし、生産性や対応力を高める企業が注目を集めている。

↓ しかし、一方では…

政府は、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度にする」という目標の達成を断念。

社会学者であるロザベス・モス・カンターの「黄金の3割」理論によると、異なる意見が受容されるためには少なくともグループ内に30%の人数が必要。

●多様な人材で業績アップ

働き方が多様なメンバーのいる組織の方が、予算達成率が高い。

○育児中・介護中メンバーあり
柔軟に働きやすい 90.6%
柔軟に働きにくい 89.5%

高 予算達成率 低

○育児中・介護中メンバーなし
柔軟に働きやすい 83.8%
柔軟に働きにくい 74.8%

●「組織的な支援」と「本人のキャリアデザイン」が重要

組織的な支援

- 多様な働き方を可能にする「**働きやすい職場**」
- チャンスを与えられ、経験を積むことができ、身も心も健康でいられる「**働きがいがある職場**」

↓
企業は両方を整備し、支援する必要がある。

キャリアデザイン

個々人は、自立的に自分の仕事に対する意義を考え、長期的にどのように活躍したいのかを描く

↓
企業は、個人の目標達成に必要な能力、スキルなどを計画的に積み重ねることを支援する。

2. 企業ができる女性活躍支援 ～働き方改革時代における営業事例～

<従来の営業スタイル>
女性が営業を続けていくうえで大きな壁

新型コロナウイルスの影響

古い考え方を打ち壊すチャンス!

●「限られた時間」でどうすれば営業成果を出せるのか？

- ①オープンなコミュニケーション … お互いの価値や考えを受容することで、心理的安全性を高め、生産性の向上を図る
- ②量より質の新しい営業活動 … チーム制の導入による属人的な働き方の削減、顧客との接触の多様化
- ③多様な人材が活躍できる仕事 … 新しい仕事に挑戦でき、私生活を仕事に活かせる環境の整備

事例 オープンなコミュニケーション[上司部下の定期的な1on1を実施]

上司からリアルタイムにポジティブなフィードバックを受けることで
営業メンバーの目標達成率が大幅アップ!

変化前(1~6月) 平均達成率 95%
変化後(7~11月) 平均達成率 131%

●育児経験は仕事のスキルに大いに役立つ!

「時間管理能力」
いかに効率よく成果を出すか

「集中力」
自分自身を管理して期限内に業務遂行

「段取り力」
複数の役割を計画的に進める

「対人対応力」
思い通りにいかない事態で、周囲を巻き込む

「リスク管理能力」
代わりがない中で、先読みして行動する

3. 女性の背中を押す方法 ～自信を高める支援～

●男性と比較して「自信がない」と答える女性は世界共通

働く女性の多くは「自己効力感」が低い傾向 ⇒ 「完璧」でないと「できる」と思わない

事例 「褒め合う文化」で新規営業65%アップ

社内SNSで、「ありがとう」「頑張りました！」など
フィードバックできる仕組みを活用

新規顧客接点前年同月比 65%増
総労働時間前年同月比 16%減 等

●女性の自信を高めるには、

- ・達成体験 ・代理体験 ・言語的説得
- ・生理的状況、情動的喚起

「大丈夫、あなたはできる！」
と背中を押す

第2部 先進取組事例発表



発表者① スリー・アールシステム株式会社 (福岡県/卸売業、小売業)

設立:2001年 従業員:98名 売上高:18億2千万円(2020年3月期)

代表取締役社長 今村 陽一氏

「未来を創造し、挑戦を続ける」を理念とし、デジタル製品・測定器・防疫製品などの販売、太陽光発電事業、ソフトウェアの開発や日中間のブランド進出を手がけている福岡の総合商社。社員それぞれの働き方を反映した「時短制度」やテレワークを柔軟に活用している。経済産業省「平成30年度 新・ダイバーシティ経営企業100選」受賞。

ダイバーシティ経営をすれば業績が上がる

年齢、性別、国籍にかかわらず、能力ある人がその力を

最大限に発揮できる職場づくりを推進

ピラミッド型からフラット型の組織構造へ

商品の知識や世の中の情勢など、部下が上司より情報優位であることも多い。そのため、全社員が、

「自分で考え、実行に移す」能動的な組織にしていくことが重要。

時短社員制度とテレワーク制度

子どもの有無や性別にかかわらず全社員が利用できるようにしており、社員が多様で柔軟な働き方を選択できるとともに、新たな雇用創出にもつながっている。

根幹は
「能力ある人と一緒に働きたい」
という思い



発表者② 株式会社グローバル・クリーン (宮崎県/クリーンコンサル、清掃サービス業)

設立:2007年 従業員:56名 売上高:2億6千万円(2020年6月期)

専務取締役 税田 倫子氏

インクルージョンと働きやすい環境づくりに重きをおいて経営するビルメンテナンス会社。意欲ある人材の積極的な正社員登用や教育訓練、資格取得促進等、パート社員まで含めた人材能力開発制度を実施。また、社員向けにイクボスのセミナーを実施する等、様々なアプローチで女性活躍を推進中。中小企業庁「はばたく中小企業300社2017」等多数受賞。

ダイバーシティ経営による多様な人財が活躍できる職場づくり

背景と
ねらい

(課題) 業界の多層下請構造からの脱却と新規事業展開による収益源の確保
(問題点) 業界の売り手市場などが原因で新規事業を立ち上げるために必要な社員の確保が困難
(方向性) 魅力ある職場づくりと、社員の能力開発による職域拡大に取り組む

具体的な
取組

①多様な人財の積極的な育成
②チーム制の導入と環境整備

成果

・全社員の戦力化による業績拡大と新規事業展開
・働きがいのある企業風土の実現による新たな人財の確保 等

ライフキャリアとジョブキャリアの両方を支援

優秀な社員が自分自身のこと以外(家族の問題等)が原因で退職せざるを得ない状況を防ぎたい

・ジョブローテーションの導入 ・子連れ出勤ができる職場環境整備 ・資格チャレンジ ・有給休暇年間計画表の作成
・アプリを活用した全社員の時間管理の見える化&案件管理 ・個人目標と360度評価の連携
・ワーケーションの導入 ・リモートワークの推進 など

第2部 パネルディスカッション

先進取組事例発表2社と太田彩子氏を含めたパネルディスカッション。イクボスや女性活躍推進についての課題を整理し、解決に向けてのディスカッションを行いました。

【パネリスト】

・太田 彩子氏
・今村 陽一氏 ・明瀬 正吾氏(スリー・アールシステム株式会社 総務人事部 課長)
・税田 和久氏(株式会社グローバル・クリーン 代表取締役社長) ・税田 倫子氏
【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)



Q. イクボス、女性活躍、ダイバーシティ等を推進する際、それぞれの立場で難しかったことや気をつけていることなど

明瀬氏

個々の環境はまったく違うので、制度の利用者が増えるにつれ、1つの枠では収まらなくなってきた。より利用しやすい制度であるためにいろいろな立場にある社員に合わせて変えていっているのが現状です。

税田(和)氏

制度を作る前の段階でそれぞれの社員と一緒に仕事、プライベートを含めて悩みを整理してあげることが大事。マネージャーの立場にある人は話し方、アドバイスの仕方などを学んでいくことが大切。そして、トップダウンと共にトップも一緒に動いていくことで社員同士の信頼感はより深まると感じています。

Q. 社員が抱えている悩みなどを一緒に整理する1on1ミーティングについてもう少し詳しく教えてください。

社員の環境を把握しておくことは大事だと思います。環境の変化で働き方が大きく変わる可能性があるため、事前にある程度状況を知っていれば準備もできるし、アドバイスなども的確にできると思います。

税田(倫)氏

Q. 本日参加されている方々へメッセージをお願いします。

太田氏

女性であること、子育て中であることなどは仕事上でマイナスではありません。多様性を武器にして、「違いを武器にする、強みにする」会社であってほしいと思います。

参加者の感想

○1on1ミーティングは実践してみたい。制度化することを難しく考えずに少しずつでも取り入れようと思った。

○女性に限らず、若手を育てるため、ほめながら自身も一緒に成長していきたい。

○社員の数だけ制度を作るという言葉が印象的だった。

○基調講演でのポジティブフィードバックの重要性や違いを武器にするという言葉が印象に残った。