

令和3年度 イクボス×女性活躍推進セミナー [概要版]



令和3年10月6日(水)、城山ホテル鹿児島において、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]先存取組事例発表&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77名の方が参加されました。



第1部 基調講演

働き方改革は女性活躍とイクボスの切り札！

～先進企業の取組成功事例と共通点～



働き方改革総合研究所株式会社 代表取締役

新田 龍氏

早稲田大学卒業後、世間から「ブラック企業」と呼ばれる上場企業で事業企画、コンサルタント、新卒採用担当を歴任。その後、働き方改革総合研究所株式会社を設立。様々な企業の組織改革や労働環境の改善に関わり、多くの成功事例をつくる。また、厚生労働省「イクメンプロジェクト」推進委員としての活動経験があり、現在は厚生労働省「ハラスメント対策企画委員会」の企画委員としても活動。

フジテレビ「とくダネ!」、NHK「おはよう日本」、テレビ朝日「ワイドスクランブル」など、多くのTV・新聞等各種メディアでもコメント執筆を行い、講演、講座、セミナー登壇回数は年間100回を超えるなど、多方面で活躍。

「働き方改革」は「優先すべき経営戦略」

これからの不確実な時代を生き抜いていくために必要な「働き方改革」。働き方改革の最大のメリットは従業員のみならず、顧客や地域社会からも「**選ばれる会社**」になるということである。

「**強靱な会社になるため、あらゆる手を打つこと**」が改革の本質

- ・ビジネスモデル改革
- ・多様性改革
- ・ライフプラン改革
- ・業務管理法改革
- ・マネジメント改革
- ・情報システム改革 etc.

■働き方改革が進展し、成果が得られた会社の共通点

- ・経営陣が本腰を入れた
- ・管理職が率先して行動した
- ・組織が一枚岩となって実践した

【改革の要点】

「**トップの意識改革（イクボス化）**」
「**労使協調**」

● 「**残業が悪**」である理由：長時間労働は身体に悪い！

残業＝静かに組織を蝕んでいく病魔

優秀な人材を確保し企業が生き残るためには、「生産性の向上」と「業務効率化」が必要。そのためには仕事を常に見直し、新陳代謝を図る必要がある。

■ノー残業&イクボス推進による働き方改革の成功事例

講師自身がコンサルタントを行った企業の成功事例を紹介

●事務系において特に効果が大きかった取組の共通点

- ・残業申告制＋是正報告を必須化
- ・PCや機器類の強制シャットダウン
- ・PC起動ログ管理&サーバー等へのアクセス禁止
- ・オフィスの強制消灯＋再点灯不可
- ・経営者や役員による職場巡回

●製造・現業系において特に効果が大きかった取組の共通点

- ・「多能工化（※3）」を進める
- ・作業は「マニュアル化」と「標準化」を徹底し属人要素を排除
- ・進捗状況を「見える化」し、工程全体の生産性を意識
- ・取引先を巻き込んだ協力要請

※3一人の働き手が複数の技術・技能を身につけて、状況に応じて複数の業務に対応できるようにすること。

■ 今日から実践できる、働き方改革推進の要点

● 働き方見直しアクション4つのステップ

- ① **働き方の確認** ⇒ 各自のタスクの確認とタイムマネジメントスキルの向上
- ② **業務課題の抽出** ⇒ 業務遂行上ボトルネックとなっている要因を顕在化
- ③ **働き方の見直し会議** ⇒ チームで課題を共有し、各自の改善アクションを実施
- ④ **見直し施策の実施** ⇒ 「顕在化した課題」「潜在的なリスク要因」「自ら創りあげる問題」を共有

第2部 先進取組事例発表



代表取締役社長
船橋 修一氏

発表者①九州教具株式会社（長崎県／卸売業・サービス業）

設立：1950年 従業員：140名 売上高：30億円（グループ本体2021年7月期）

事務機器を中心にお客様の事業革新・業務改善をお手伝いするソリューション事業と、県内に4つのホテルを運営するホテル事業の2事業を主軸としウオーターネット事業など多事業を展開。ワーク・ライフ・バランスに関する調査を実施し、その結果を基に仕事と家庭との両立支援体制の整備等を行い、「平成27年ながさき女性活躍推進会議企業表彰大賞」他を受賞。

『イクボス、女性活躍を推進することで生じる企業利益(メリット)』

企業として目指しているのは、当社に関わるすべての人が笑顔になれる「具体的な理想」を描くこと。社員一人ひとりの夢に合わせて会社で働くことを大切にしている。

◆ 男女問わず、人種問わず、活躍する場を提供

社員の働きづらさや就業継続が困難な原因となる業務内容を他社に委託したり、ICT化を進めたりすることで職場環境を改善。また、ホールディングス全体で顧客データ等の情報のデジタル化を実施。これにより情報共有やテレワークが可能となり、育児中の女性はもちろん共働きの男性社員の育児参加にもつながっている。

◆ 約10年前からイクボスの取組を実施

男性社員のPTA活動や地域活動への積極的な参加を促しており、そのことが行政や学校等で話題となり企業のイメージアップにもつながっている。

◆ 業務の合理化を徹底し、新規事業を創出

業務の効率化や合理化に徹底的に取り組むことで、社員が雑務に追われることなくアイデアを生み出す余裕が生まれた。様々なビジネス展開を計画しており更なる企業力アップに取り組んでいる。



取締役
吉水 請子氏

発表者②極東ファディ株式会社（福岡県／卸売小売業）

設立：1957年 従業員：社員150名/パートスタッフ400名
売上高：91億7,100万円（2021年2月期）

中核事業は、一般消費者をターゲットとした「コーヒーと冷凍食品の専門店ファディ」を北部九州から山口エリアに22店舗展開。“Female Store Project”を立ち上げ、女性の力を活かすことで、組織風土を改革。また、自治体が推奨するプログラムを積極的に活用しながら、女性やシニアなどあらゆる人材を活かす取り組みを行っている。

『女性活躍推進と組織風土の変化』

2016年から取組を推進し、卸売業界にありがちな体育会系な組織風土を改革。結果として、女性だけでなく男性社員も働きやすい職場となった。

◆コスパよく、スピーディーな変革への方法論

【女性総合職社員に対して】

▶ボトムアップのための全体集会を実施（ファディ女の会）

社内はもちろん、取引先企業など社外との繋がりを持ち、女性社員のモチベーションを高めていった。

▶中核メンバーの育成（FESP Female Store Project）

毎年4～5名を選抜し、自分たちの持ち味を活かすことをテーマに社内、社外で様々な活動を行った。

【ステークホルダー】

▶社内マジョリティとの協働

女性にとって働きやすい職場は男性にとっても働きやすいことを発信し続ける。

▶社外とのネットワーク

外に向かって女性活躍の既成事実をつくっていくことで、取組の後押しをする。

◆両方向からの改革（トップダウンとボトムアップ）

女性活躍推進については経営者自ら発信することが重要である。「自ら動いて背中を見せるリーダー」ではなく「マネージメントするリーダー」の育成を念頭に、業務内容の見える化・IT化を進め、男女関係なく働きやすく、就業継続が可能な企業へと変化している。

第2部 パネルディスカッション

先進取組事例発表2社と新田龍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】

- ・新田 龍氏（働き方改革総合研究所株式会社 代表取締役）・船橋 修一氏（九州教具株式会社 代表取締役社長）
- ・吉水 請子氏（極東ファディ株式会社 取締役）

【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. 事前アンケートで質問の多かった「男性の育児休暇取得」について、お考えをお聞かせください。

新田氏

クライアント企業の成功事例からみると、トップが姿勢を示すことが重要であると言えます。具体例としては大手ゼネコンの大成建設。育児休暇など取りづらいイメージのある業界ですが、いい技術者が来ないことに危機を感じトップ自ら管理職に指示し、育休・有休・特休のトリプル100の取得を進めています。

約20年前は残業が当たり前の会社であったが、私の配偶者である副社長が社員の家族にアンケートを実施。そのなかで会社の評判が悪いことに気づき、デジタル化の促進のためICTに投資し会社の仕組みを変えた。それにより育児休暇の取得は当たり前になった。

船橋氏

Q. 働き方改革、イクボス・女性活躍推進による企業メリットはどんなことでしょうか？

新田氏

企業にとっては、社員が辞めなくなるので「働きやすい」という評判により応募者が増える。特に地方の中小企業にとっては全国の優秀な人材が確保できる、採用に関する広告費がかからなくなるというメリットがあると言えます。今の若い人の傾向として給料や出世よりも、自分の裁量で働き方を選べる多様性を重視しているので、先進的な取組を行っている企業には優秀な若い人が集まってくるでしょう。

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。

吉水氏

今必要とされる『人間力』は思いやりに満ちたライフによって培われると考えます。そして、その人間力をワークに活かしていくことが大切だと思います。

今日の先進事例等を参考に、「自分がやるんだ」と一歩踏み出す勇気をもって実践してください。そして、成功した取組は外に広げていき「応援される会社」になってください。ここがスタートです。

新田氏

参加者の感想

- 業務の見える化・マニュアル化・テンプレート化についてトップが本腰を入れる必要があると感じた。
- 言うだけではなくトップ自ら実践することが重要だと感じた。
- 働き方改革はほとんどできているが雇用に於いてメリットになることを、改めて伝えていきたいと思う。
- 定時までには仕事を絶対にやりきるという「高密度な働き方」。残業をなくす仕組み作り。男性の育児休暇の取りにくさ打破のポイントが印象的であった。