

平成30年度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実施報告書 概要版



平成30年10月26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部先進取組事例の紹介、第3部問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、女性活躍促進やダイバーシティ推進に取り組みされている72名の方が参加されました。

第1部 基調講演

『女性が活躍する組織の強さ』

日経BP総研フェロー・日経ウーマン元編集長 **麓 幸子氏**

1984年筑波大学卒業。同年日経BP社に入社。88年日経ウーマンの創刊メンバーとなる。06年日経ウーマン編集長。16年日経BP社執行役員。18年現職。内閣府、林野庁、経団連・21世紀制作研究所研究委員などを歴任。筑波大学非常勤講師。一男一女の母。著書に『仕事も私生活もなぜかうまくいく女性の習慣』『女性活躍の教科書』（日経BP社）『企業力を高める-女性の活躍推進と働き方改革』（共著、経団連出版）などがある。



なぜ「女性活躍」が必要なの？



生産年齢人口は2060年には半減
→「女性活躍」を成長戦略の重要な柱
人材マーケットの大きな変化
→男性中心型労働慣行からの脱却

あなたの組織は大丈夫？

- ① 女性のみワークライフバランス策を充実させる。
- ② 育児期の女性に難易度の高い仕事をさせない。
- ③ 長時間労働を基本とする男性の働き方はそのままになっている。
- ④ 「女性活躍」は「女性のためにするもの」と思っている。



これでは真の
「女性活躍」と
はいえません！

目指すべきは、ダイバーシティ経営

- 女性が働きにくい職場は、男性にも働きにくい。
- 女性が働きやすい職場は、男性も働きやすい。
- 女性にとって過酷な現場は、男性にとっても過酷である。
- 女性が意欲高く働ける現場は、男性も意欲高く働ける。



「女性活躍」を切り口とした
経営革新！

→マネジメント手法変える必要

女性活躍の課題<女性の3大悩み>

ロールモデル不在 ⇒ お手本になる女性先輩がおらず、自分の将来が不透明

学習性無力感 ⇒ 自分には出来ない・ムダなど仕事に意欲的に取り組めない

役割葛藤 ⇒ 妻・母としての役割とビジネスパーソンとしての役割の両立で悩む

- 女性に将来どうなりたいか聞く！ ⇒自分の将来を考える力をつける！
- 自分の後継者、将来の組織を担う人材として女性をみる！女性に期待する！
- 「育児は女性」女性の固定観念も取り払い、夫（家族）をまきこむ！

男性側の無意識な考え方の偏りはありませんか？

「結婚や出産の後は、退職して家事や育児に専念することが女性にとって幸せだ」
「出産を経て復職した女性は大変そうだから責任のある仕事はさせない」

- 男性管理職の「優しさの勘違い」をなくせ！→ 重要な仕事は女性には無理と思うこと。
- キャリア開発を通じてエンパワーメントを高めよ！
→ 「仕事の有意味感」と「社会へのインパクト」の醸成が女性の昇進意欲を高める。
若いうちから社会的意義を実感できるような仕事の醍醐味を経験させることが求められる。

パターンリズムや固定観念を捨てよう。女性に必要なのは「3つのK」。
男性と同じように期待して育成機会を与えて鍛える。
この「3つのK」を持つ男性上司をいかに増やすかがポイント。

先進企業はどのような取組みをしているの？

1. トップ及びボードメンバーがコミットしており、なおかつ自分の言葉でその重要性を発進する。
2. 男性管理職の意識変容を促し、女性に成長機会を与える上司を増やす。
3. 女性の声を聞き、何が課題かを明らかにする。そのうえで、意識変容を促し、キャリア意識を高める取組みをする。
4. 組織全体の生産性を上げる働き方改革及び生活改革を実行する。
5. 会社が望む社員像を新たに提示する。

女性人材育成のポイントは？

- | | |
|-------------------|------------------------|
| 1. 女性たちを承認してください | 女性たちを一人ひとりを個別認識していますか？ |
| 2. 女性たちの声を聞いてください | 女性の葛藤や悩みを聞いてほしい！ |
| 3. 女性たちに相談してください | 女性を当事者として扱ってください。 |
| 4. 女性たちを評価してください | 女性の実績を客観的な事実で評価してください。 |
| 5. 女性たちに期待してください | 女性たちも将来の会社を担う重要な戦力です。 |

第2部 先進取組事例の紹介

先進取組事例①

株式会社ペンシル（福岡県・WEBコンサルタント業）
設立：1995年2月10日 売上高：23億0140万円（2018年2月実績）
従業員数：140人

女性活躍推進を含むダイバーシティ経営に積極に取り組み、「経済産業省平成29年度新・ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれる。多様な人材が活躍できる環境を整えながら、売上増と顧客満足度の向上を実現している。



代表取締役社長 C O O
倉橋 美佳氏

- D & I（ダイバーシティ&インクルージョン）推進室による積極的な改革。
- メイト制度の導入...子育てや介護などにより、短時間勤務希望者を非属人的で工数管理がしやすい業務（レポート・資料作成・競合調査、チェック作業）の担当。
→オペレーション業務の向上、コンサル担当者が集中して仕事をこなせる、導入前に比べて時間外。労働35%削減、女性の視点が加わりコンサルティングの精度向上。
- サテライトオフィスの活用...福岡本社や東京オフィスなどの社員の研修、合宿施設として活用。
- 業務に支障がないかぎり、その日の都合によってどのオフィスで働くかを選べる制度「タラワーク」。来週は、東京のオフィスで働け”たら”いいな、子どもの夏休み期間は1週間壱岐で働け”たら”いいな。
- 「活躍」は人の数だけ種類があっていい。

先進取組事例②

株式会社須崎屋（長崎県・食品製造業）

設立：1867年（慶応3年） 売上高：1億4000万円（2017年12月実績）

従業員数：10人

1867年創業の五三焼カステラ製造の老舗。販売担当女性社員の素質と意欲を見出し、カステラ製造職人に抜てきするなど、積極的に女性登用・採用を行っている。また、個々の生活スタイルに合わせた働き方も取り入れ、人材不足とは無縁な環境を実現。



代表取締役社長
伊藤 剛氏

- 意識改革は誰かを意識改革させるのではなく、自分に向けられたテーマ。自分を変えることが意識改革。人を変えることは難しい。
- 基本的に社員がやりたいと言ったことは「何でもどうぞ」と言う。
- カステラづくりで女性職人がいるのは須崎屋だけ。宮内庁献上のカステラは女性二人が焼いている。
- 女性は男性と違って役職や肩書は要らないと言う。ちえちゃんは工場長であるが、みんな「ちえちゃん」と呼んでいる。
- 社内で派閥があるなどの内部抗争は、生産性があがらない。須崎屋は「みんな仲良く共に儲かりましょう」という経営理念でやっている。
- 女性でも男性でも、出世したいと考えている人もいれば、出世しなくてもよいと考えている人もいる。その人がやりたいようにやればよい。個人の能力・特性に合わせたやり方も一つの提案。

第3部 課題解決ワークショップ

第1部・2部参加者で希望する方を対象に、各企業の課題を整理し、課題解決に向けて考えるワークショップ。第1・2部の講師も参加するグループでのディスカッションを通してより良いアイデアを今後の活動に反映させることを目的として実施。なお当日は15名が参加。

■ トークテーマ

第1ラウンド：自分の職場は、子育てや介護を抱える人でも就業継続できるのか？

第2ラウンド：～女性の育成について～

自分の職場は、女性を男性と平等に育成しているのか？（3つのK）

第3ラウンド：女性活躍に向けて、まず何に取り組みたいか

～意識改革に向けた宣言～ 短期・中期・長期的目標など

