

女性活躍ビジネスチャンスセミナー



県内企業の女性活躍の取組を促進させるため、「女性活躍ビジネスチャンスセミナー」（主催・埼玉県ウーマノミクス課）が5月25日、さいたま市大宮区のソニックシティ国際会議室で開催された。当日は、県内企業・団体の経営者や人事担当者ら約150人が参加。サイボウズ株式会社代表取締役社長の青野慶久氏やNPO法人ファザーリング・ジャパン代表の安藤哲也氏が講演したほか、県内企業3社によるトークセッションも行われた。

「上司が変われば働き方が変わる」～女性活躍時代のイクボス式マネジメント～

基調講演

残業ない働き方への循環

◆仕事も私生活も楽しむ
「イクボス」という言葉を聞いたことはありますか。「育児をしているボス」でも「イクメンを支援するボス」でもありません。イクボスは今の時代に合った、自立した個人を育成するボス（上司）のことです。仕事もプライベートも楽しんでいきます。結果的に部下や組織を育て、業績を上げ、少子化対策に貢献でき、社会を育てていくことにつながります。

◆引き継ぎで業務の効率化
女性も男性も頻繁に休むようになると業務の引き継ぎが必要になります。その体制を整えれば、個々の情報を会社に蓄積でき、情報共有や業務分担がしやすくなる。引き継ぎ際には他者の視点が入り、業務の効率化にもつながります。

多くの日本企業は「Work Hard 遅くまで頑張る」。健康的でなく家庭を顧みない働き方です。その言い訳としては「自分がいないとこの仕事は回らない」、男性のプライドもあるんです。でもこれでは、帰れないし休めない。これからは「Work Smart」の時代です。短時間で高い価値を生む、生産性の高さが求められます。

◆時間に対するコスト感覚を
イクボスだけで会社がよくなるわけではありません。皆が定時に帰れるよう、社員一人一人が働き方を改革しましょう。ポイント

NPO法人ファザーリング・ジャパン 代表

安藤 哲也 氏



「働いた時間＝成果ではない」と意識し、時間に対するコスト感覚を身に付ける。そして多様な個人の考えやライフスタイルを尊重することです。皆が休めれば「お互い様」という風土が出来上がります。

イクボス職場は人材力も組織力も上がります。情報の共有化が進みチームワークが向上し、業績目標を達成できる。すると余裕が出て新しい事業のアイデアも出てくる。コンプライアンスが守られてくる。良いことづくめです。

大切なのは循環を作っていくことです。その循環ができると、とても強い会社になります。そのために毎日、皆が短時間で生産性の高い仕事をやり続けてください。そして上手くマネジメントできた管理職の評価を上げてください。社内にボスターを貼るなどして気運を高め、楽しくやるのが大切です。

「チームのことだけ、考えた。」

基調講演

先導するのは中小企業

◆働き方改革で離職減
「働き方がおもしろいね」ってよく言われるんですが、以前はブラックな会社でした。離職率は毎年約15～25%。IT企業では当たり前に思いますが、2005年に28%を記録。辞める理由は「家庭の事情や起業など人それぞれ」。そこで決断したのは、これまでの人事制度を見直すことでした。

「残業したくない」「短時間勤務がいい」「週4日しか働きたくない」。社員の声を基に、働く時間と場所に関して九つの選択肢を用意し、それぞれが働き方を宣言する。効果はてきめんで、15年には離職率が4%にまで下がりました。

女性も辞めなくなり、今では約4割が女性社員です。普通は1～2割のソフトウェア開発企業では異例の数字です。30代で子どもを二人育てている女性の執行役員もおり、働く女性のロールモデルになりつつあります。



サイボウズ株式会社 代表取締役社長

青野 慶久 氏

◆制度を生かす風土へ
制度面では育児休暇を最長6年間取れるようにし、在宅勤務も始めました。2～3年前、台風が関東を直撃したときは朝出勤したら誰もいませんでした。でも皆休んでいるのではなく、家で働いているんです。給与は「市場価値」から決めています。

ただ、人事制度を導入するだけでは会社は変わりません。「男性なのに育児休暇の人すごいね、かっこいいね」という風土、価値観にならないと、せっかく制度を入れても使われずに終わってしまいます。多様性を重視する風土と人事制度、そしてそれを可能にするチームワークができるツールを揃えることが必要です。

◆男性の意識改革が必要
日本の人口は第二次ベビーブームから減り続け、子を生む女性の数は40年前より半減しています。男性が家事、育児に参加すると出生率が上がるということまで分かっているのに、出生率低下を誰も止めない。現在の政治や企業のリダーの多くは子育ての経験がなく、大変さや大事さが分からないんです。彼らの意識を早く変えることが必要です。

先導するのは中小企業だと思っています。トップの考え方が変わるとすぐ会社が変わり、すぐ結果が出ます。それを見ながら、大企業も変わっていく。中小企業の皆さんには率先して会社を変えてほしいと思います。

「女性活躍の取組は新たなビジネスチャンス」 主催者あいさつ

埼玉県 ウーマノミクス課長 犬飼 典久

埼玉県では平成24年度から女性の力を社会の活性化につなげようと、埼玉版ウーマノミクスプロジェクトを推進しています。その中で、女性の「働きやすい環境整備」「就業・起業支援」「活躍を応援する気運づくり」という三つの柱立てて展開しています。

このプロジェクトの取り組みの一つに、多様な働き方実践企業の認定制度があります。認定された企業へのアンケートでは「社員が退職せず定着した」「非常にいい人材を採用できた」など、91%の企業が多様な働き方を導入してよかったと回答しています。

本年度4月には女性活躍推進法が施行され、従業員301人以上の企業は一般事業主行動計画の届け出が必要になりました。また、少子高齢化の進展に伴う生産年齢人口の減少など、女性の活躍に関する取り組みは大変重要なものになっています。見方を変えれば、新たなビジネスチャンスと捉えることも可能です。

本日のセミナーの講演やトークセッションを、女性活躍推進の一助としてください。

「平成27年度のコンサルティングの成果」 県内企業によるトークセッション

課題把握し達成イメージ
コンサルティングにより、評価制度に現場のスタッフ、特に女性の声を反映できるようにになりました。また、経営者と現場、店長と現場で考え方に差があることについても気がつくことができました。

外部の人が入ってくれたおかげで、現場のスタッフは皆素直な意見を言えました。思っていたワークライフバランスの浸透を目標とし、コンサルティングを受けました。ポイントは何をやりたいのか、何をやっていただきたいのかを明確にし、進行スケジュールを決めておく。そしてプロジェクトのメンバーで話し合い、コンサルティングの方に積極的に質問で

むさし証券

川木建設株式会社

メガネ・コンタクト eye-opt

積極的な相談で社内改善
客観的な視点とスピード感を持って課題解決できるのがコンサルティングのメリットです。女性が活躍する会社を本気で目指す」という社長の宣言によりスタートしたことも大きかったです。全社員を対象とした現状把握のための匿名アンケートの回収率は高く、そこから課題

こまめな情報共有が大切
きる状態にしておくことです。プロジェクトの中心メンバーと周りの温度差をなくすためにも、情報共有をこまめに行うことが大切だと感じています。6月からは新チームの活動が始まります。今後は影響の輪を全社に広げていきたいです。

川木建設(株)アイオプト
たことを共有でき、課題が浮き彫りになりました。問題点を明確にし、達成できたとのイメージが出来上がっています。とても進めやすいです。また、現場のスタッフを巻き込み、一緒にアクションを起こしていくことが重要だと感じました。



進行役のオフィスLibraの早川由美代表(右)。コンサルティングの成果について語る3社の参加者(左)

女性活躍推進事業の今後の展開

女性活躍コンサルティング

7月～平成29年1月 全6回

専門家とともに自社診断により課題を抽出して企業ごとのプロジェクトを発足させ、企業自らが女性活躍推進に取り組む組織を目指す。

女性活躍先進企業見学バスツアー (参加者募集中)

社長講演、フリートークなどを交えて女性活躍の現場を視察する。

7月27日 株式会社 メトロール (立川市・精密機器メーカー)

10月20日 株式会社 文楽 (上尾市・酒蔵)

女性活躍のための働き方改革講座 (参加者募集中)

企業の経営者・管理職・人事担当者の女性活躍推進における意識向上を図る。

9月7日 「イクボスで、組織の業績と部下の笑顔が共にアップ」
株式会社 K&Patners 代表取締役社長 川島 高之 氏

11月9日 「人材多様化時代に生きる次世代マネージメントとチーム戦略」
株式会社 東経経営研究所ダイバーシティ&ワークライフ推進部
シニアコンサルタント塚越 学 氏

平成29年1月24日 「ライフイベントとの両立を可能にする女性活躍推進のあり方」
育休後コンサルタント 山口 理栄 氏

成果発表会

平成29年2月17日 コンサルティングを実施した企業の成果発表や交流会などを開催。

※募集中の事業の詳細や申し込みは
<http://www.saitama-np.co.jp/kijikokoku/womenomics/> をご覧ください。