

令和5年度女性活躍推進に係る企業課題解決支援研修等企画・運営業務

報告書

令和5（2023）年10月

ひろぎんエリアデザイン株式会社

イクボスで組織も働き方も変わる！～多様なライフスタイルを尊重し、人を活かすマネジメントとは～ 実施報告

[実施概要]

名 称	イクボスで組織も働き方も変わる！～多様なライフスタイルを尊重し、人を活かすマネジメントとは～
開催日時	2023年9月12日(火)13:30～16:30
実施方法	オンライン開催(Zoom)
対象者	県内企業の管理職(男女問わず)
主催	広島県(受託事業者:ひろぎんエリアデザイン(株))
参加者数	28名

●第1部 講師による講演 (13:35～15:00)

講師:株式会社プラウド 代表取締役社長 山本幸美氏

昨今の労働人口の減少を背景にダイバーシティ経営が企業に求められている中で、メンタル疾患が増加していること、日本が国際的にみて従業員のエンゲージメント(仕事に意欲的かつ積極的に関わること)や管理職のマネジメント力が低いという状況にあることを説明。イクボスになるうえで重要なのは、自分自身も部下も、仕事と私生活を分断するのではなく、相互に活かしあう「ワークライフシナジー」の考え方をベースに、従来型の支配的なリーダーではなく、メンバーを主役に据えて、メンバーの幸せを第一に考える「サーバントリーダー」となることであると解説した。さらに、管理職として、メンバーとの関係を円滑にするためには、「自己重要感」「有能感」「好感」を感じてもらえるコミュニケーションを取ることが大切であるとアドバイス。

良いリーダーが存在することが、良い従業員、良い組織文化を生み、企業価値の向上にもつながる好循環を引き起こす、まさに良い組織となるうえでの要となることを説明した。



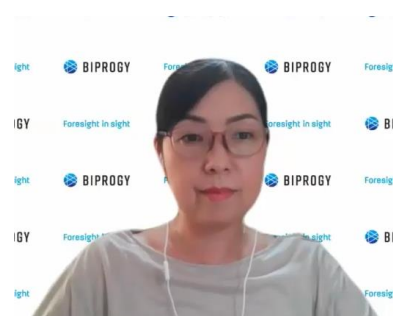
●第2部 先進企業による取組事例発表 (15:10～15:45)

BIPROGY 株式会社

人的資本マネジメント部 ダイバーシティ推進室 室長 太田志保氏

同社における DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)推進の位置づけやあゆみ、推進施策の概要について説明し、DE&Iの具体的な取組として、ジェンダーダイバーシティ、組織長登用計画運用、女性の人財パイプライン構築、ライフイベントとキャリアの両立支援策などについて紹介。

また、管理職は経営と従業員の結節点となる存在と位置づけるなか、イクボスになるためには、部下、周囲、上司との対話を重ね、多様な価値観や考え、想いを理解することが重要と説明した。



イクボスになるために重要なこと

大橋運輸株式会社 代表取締役 鍋嶋洋行氏

運輸業界の規制緩和や労働人口の減少といった外部環境の変化を背景に、人材の採用力強化がこれからの経営課題との認識のもと、新たな取組としてスタートさせた、①ダイバーシティ経営、②ES(社員満足向上)および健康経営、③ビジネスモデル強化、④地域活動について解説。

女性活躍推進、ダイバーシティ経営のポイントとして、経営層を含めた会社全体で取り組む必要性や、短期的な成果を求めるのではなく、長期的に取り組む必要性、継続的な情報発信による社内意識の変革の必要性について言及した。



採用力

選ぶから選ばれる

「仕事を楽しく」から、「仕事と人生を楽しく」



「選ぶから選ばれる」へ変革することで採用力を強化

●第3部 パネルディスカッション (15:45~16:15)

山本講師、太田氏及び鍋嶋氏によるパネルディスカッションを実施。

「取組を推進するうえでの課題や解決策」「取組の効果」「イクボスであるために、自身が気を付けて取り組んでいること」「今後ダイバーシティを更に推進するために取り組んでいきたいこと」等についてディスカッション。

太田氏

「弊社の男性育休平均取得日数は 119 日。これは、特に男性育休取得促進の施策を行っていないなかでの実績。最初に取得した男性社員が、体験談を社内論文に掲載したことで他の男性社員にも自然と波及した。育休を取得した男性はイクボスになる可能性が高い。実際に取得した社員からの情報発信は大きな力になる」「推進部門が推進するのではなく、対話を通じて現場部門で主体的に DE&I を推進していく流れを作る取組にも注力していきたい」「管理職に求められていることは多い。弱い自分を知ってもらい、周囲の力を借りることも大事」

鍋嶋氏

「健康経営に取り組んだことで、パートナーからの推薦で採用に応募したといった事例が増えている」「今後ますますサービスや付加価値を高めていく必要があるなかで、社員がランダムに活躍することでチーム力を向上させる戦略として、“1 年中頑張らない制度”を実施」「女性は既に頑張っていると思う。女性が更に活躍できるよう、男性から女性に主体的に声を掛けるといった男性側の意識変革が必要」「管理職昇進後も、それまでと変わらない働き方を実践する女性社員のモデルケースができたことは良かった」「変革にはハードルが多い。担当者だけでなく経営層を含めてトライ&エラーを繰り返すことで、自社の強みが見えてくる」



●第4部 ワークショップ

講演や先進企業の取組事例発表、パネルディスカッションを踏まえて、「今日学んだことや改善点、メンバー全員が幸せに働き続けるためにイクボスとして明日から実践したいこと」などについて、受講者が複数のグループに分かれて意見交換を行った。

●受講者の声

<講演について>

「管理者（イクボス）として必要なサーバントリーダーについて、具体的に理解できた」「具体的なデータに基づいてイクボスに取り組む意義を理解できた」「仕事と生活を両立する。女性としてはなかなか難しい。管理職としては、確かに仕事ばかり押し付けては、部下はついて来ないと思った」など。

<先進企業の取組事例発表とパネルディスカッションについて>

「大手企業と中小企業のそれぞれの環境に応じた具体的な取組を知ることができた」「周囲の力を借りて共に成長するという言葉が、頑張るハードルが下がり、気持ちが楽になれる言葉だった」「スモールステップで推進していくのが参考になった」など。

受講者の皆様が、イクボスとして更に飛躍し、活躍できるリーダーになるヒントが詰まった研修となりました。
