

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20日(水)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	24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、日本は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、メンバーとの関係性を円滑にするためには「自己重要感」「有能感」「好感」を感じてもらいコミュニケーションをと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強調した。



●第2部 先進企業による取組事例発表 (15:10～15:45)

住友生命保険相互会社 常務執行役員兼都心総括部長 毛利聡志氏

DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を進めるにあたって目指す姿、自社が設ける両立支援制度の概要や、ワーク・ライフ充実のための取組、社外評価について説明。

また、毛利氏が大切にしていることとして、①人材“共育”、②一人ひとりとの対話、③「自考動型」人材への転換の3つを紹介したうえで、「『やりたいこと』『やるべきこと』『やっていること』が一致すれば夢や目標の実現につながる。このことを自分自身に常に問いかけている」と加えた。



“人財”“共育”

1. 指導とは
 - a. 何のために
 - b. 尺度(基準) ⇒ 何をやったら○・×
2. ほめる ⇒ 言葉にすることで伝わる
(すごい・さすが・すばらしい・すてき)
3. 成長できる機会を創る・与える
(スキルとマインド)

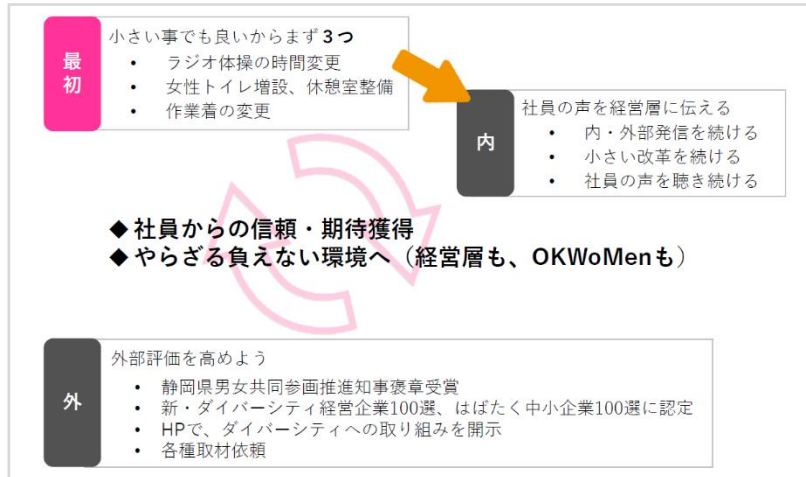


毛利氏が大切にしていること

株式会社大川原製作所 取締役副社長 大川原綾乃氏

2016年4月に制定された女性活躍推進法を契機にダイバーシティ経営推進を開始したものの、しばらくは社員から取組の意義について理解を得られずひとり相撲になってしまったこと、その打開策として全社員参加による座談会の開催や、ダイバーシティ経営先進企業視察、整理した課題と取組方向性の経営陣への発表等に取り組んできた経緯を説明。

現在の取組内容として、①事業展開や理念、行動指針の徹底、②生産性向上、③人事機能の強化、④ワークライフバランスの整備、⑤コミュニケーション活性化の5つの項目について解説した。



大川原製作所におけるダイバーシティ経営への加速の経緯

●第3部 パネルディスカッション (15:45~16:15)

山本講師、毛利氏及び大川原氏によるパネルディスカッションを実施。

「取組が社外から高い評価を受けている要因」「スモールスタートの重要性や留意点」「心理的安全性につながる組織風土づくりの実践ポイント」「今後、経営やマネジメントをイクボスとして進化させ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。

毛利氏

「関連法令等を上回る制度や、男性育休取得率 100%、女性管理職比率の高さなどが社外から高い評価を受けた要因だと推測している」「女性が多い職場では、特に男性は身だしなみや清潔感などで嫌われない努力をする必要がある。また、失敗を恐れずにチャレンジすることを後押しする環境づくりも重要」「リーダー自らの成長なくして仲間は付いて来ない。自分磨きを続けていくことが組織の更なる活性化につながる。今後も仲間がやりがいやワクワク感を感じながら日々を過ごせるよう、努力していきたい」

大川原氏

「大きな改革には根回しや予算確保など多大な労力を要する。そのため、負担なく継続できることや小さくても変えたという事実をつくるのが重要。また、取組の意味や影響を想定し、ストーリー立てて動くことや、取組を褒め合い自己肯定感を高めることにも留意している」「笑顔は伝播すると考えており、常に笑顔であることを心掛けている。また、褒めることやアンガーマネジメントにも取り組んでいる」「女性活躍推進やダイバーシティ経営を進めると、社内での発言・発案が容易になり新規ビジネスが生まれる環境が整ってくる。そういった環境を活かし、新事業開発に積極的に取り組んでいきたい」



●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>

「資料を含め講義の内容がとても分かりやすかった。またイクボスに関する色んな必要情報を沢山知ることができた」「ダイバーシティが進まない我が社の状況は特別ではないことがわかり、前向きになれた」「育児など特定の分野に偏ることなく、介護や更年期、性別、また最近の学校教育による若者の価値観の違いなど、多方面からダイバーシティマネジメントについて教えてもらうことができた」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>

「職種は違っていても、上司が部下に対応することは人間同士なので、共感することが多かった」「各社の取組事例の中で成功体験や失敗体験などを伺うことができ、参考になった」「大川原さんのご意見は本当に実体験として苦労された経験談としてのものだと伝わりました」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。
