

やまがた ウーマノミクス通信

女性も活躍する企業が成長する!!

VOL. 2
2019.10.30

ウーマノミクスで経済活性化塾

～ウーマノミクスで山形に新しい風をおこそう～

第1回連続講座ご報告

開催日 令和元年**10月18日(金)**
13:30～16:30

会場 山形国際交流プラザ
山形ビッグウイング 交流サロン

第1部 パネルディスカッション

■コーディネーター／中村 奈都子氏(日本経済新聞女性面編集長)

テーマ 「こう進める!管理職の意識改革」

パネリスト 木村 裕美氏(インパックスソリューションズ株式会社 企画調査部部长)
佐藤 真理氏(NDソフトウェア株式会社 人事部長兼総務部長)

管理職からはじめる挑戦と変革

インパックスソリューションズはインパックス本社の100%子会社として2018年に設立された会社です。①幹部社員の女性比率3%以上②女性新卒者の採用比率25%③時間外労働月15時間以下・有給取得率85%以上を目指しています。こちらの目標を達成するために研修に力を入れており、幹部社員層向けの女性のキャリア教育に関する研修、女性社員向けのキャリア研修、各大学を通じて女子学生と先輩社員が関わる機会などを設定しています。これにより、働くイメージを持った女性が当社に入社し、その後のキャリアをしっかりと歩むことができます。そして、大事なものは上司と部下のフェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーションです。4月に立てた目標に対してキャリアについて振り返る時間を定期的に設けて、部下の思いをしっかりと聞く時間を大事にしています。これまでやってきたフレックスタイム制、ノー残業デーの徹底に加えて、来年からはテレワークによる在宅勤務にもチャレンジしていく予定です。様々な挑戦も管理職が積極的に運用していかないと組織に浸透していきませんから、まず管理職から動いていきたいと考えております。



▲木村 裕美氏

一人一人の細かいニーズを反映した施策を

山形県は共働き比率が高く、三世帯同居率も高いので、お母さんが働きやすい地域であるはずなのに、なかなかその先に進まないと感じていました。そんな中、以前の会社でワーキングマザー向けのプロジェクトを行いました。しかし、それ



が子育て中の女性社員に偏った取り組みだったため、男性社員だけでなく、独身の方や子育てを卒業した女性社員から引かれてしまったことがあります。何かを行うときには、周囲にどう影響があるかを考えながら行っていくことが大事です。また、NDソフトウェアには、営業・開発・サポートの3つの部署がありますが、それぞれの部署の動きや考え方が違うので、部署を横断して共通の価値観や評価で、働き方やキャリアを築いてもらうことはなかなか難しいものと感じてます。それぞれの問題点をしっかりと1on1で洗い出して、部署にあった施策などを行っていくことが必要です。営業組織によくある話ですが、営業成績がよくないと言給休暇がとりづらかったりしますが、しっかりと今後の見立てや計画が立っていればそこはしっかりとるべきです。そういった話も管理職のそれぞれの部署の特性に合わせた意識レベルの共通認識を持って運用していくことが大事だと感じています。



▲佐藤 真理氏

コーディネーターの解説

女性であるというだけで、わたしたちは無意識のうちに差別化してしまっている場面があり、これを「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)」と言います。これだけでなく、女性自身でも昇進などの話をしても、「責任が重そうだから」「私にはその能力がないから」「子育てとの両立が難しそうだから」ということを考えてしまい断られるケースが多いです。こうしたものは女性の社会的躍進を阻む要因といえます。期待は伝えるものの、あまりプレッシャーを感じないで良い点を伝えるなど女性管理職候補の方へのケアはもちろん、管理職になると仕事上でこんな良いことがあるとか、こんな世界観が待っているということを伝えたりしていくことで管理職への女性登用は進んでいくはずですが、あらゆる社会問題のボーリングの一番ピン(一番に解決すべき問題)は女性の社会的躍進であり、それは他の社員にとっても良いことが待っていると知ってもらう必要があります。そのために部下との対面でのコミュニケーションを大事にしていきたいと思います。



▲中村 奈都子氏

テーマ

「部下育成法」木本 幹則氏

きもと みきのり
(合同会社キモト代表社員)

組織力向上には人材育成型の管理職が必要！

組織で働く以上それぞれの課が独立した個人商店の集まりや、そこに属する管理職が単なる情報伝達係になってしまっては意味がありません。経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報・時間・空間）をフル活用し、経営目的を100%達成させるために必要なのがマネジメントであり管理職の役割です。



▲6つの経営資源（※本文中記載）のうち「ヒト」が大事という木本幹則氏

ただ単に業績推進するだけでなく、人材育成をしていく必要があります。その上で大事にしたいことが、部下の好奇心や関心にフォーカスした動機形成である「内発的動機づけ」です。

内発的動機を高めるコーチングスタイルのコミュニケーション

生産性の高いチームとは、気兼ねなく発言できチームメンバーが本来の自分をさらけだせると感じられるような「安全安心の場所」であることがGoogle社の研究の結果で明らかになりました。できるだけ心理的安全性を整えて、仕事を通じて



▲2つ上の役職の上司の視点をもって仕事を進めると仕事はうまくいくと語る木本幹則氏

て部下の自己実現ができるような環境を作り、挑戦意欲を高めていくことが大切です。そのためには「具体的に、タイムリーに、部下の努力を褒める」承認行動をしていきましょう。傾聴の姿勢で部下の言動すべてに意識をして、耳を傾けてみてください。そうしていくことで、チームは変わってくるものです。

参加者の声

傾聴について知っているつもりだったが、より具体的に理解できた。グループワーキングのメンバーにも恵まれ有意義であった。

50代(女性)

傾聴の重要性や個を理解することの大切さを改めて学んだ。

パネルディスカッションも、他会社の現状を知ることが出来てよかった。研修の方もとても有意義だった。

40代(女性)

女性の思考の傾向は女性によることに限らないが、この思考の傾向がある人の心理がわかり、先読みに役立つと感じた。

30代(女性)

周りの女性社員と会話する際に「ウーマノミクス塾で学んだんだけど」と前置きしながら話せるようになり、女性の意見も聞きやすくなった。

パネリストの方の意見に共感が多く持てた。研修で女性の考え方を教えてもらい、非常に参考となった。女性を育成する難しさが、この点だったのかと気づいた。

50代(男性)

女性が活躍できる育児・介護等の面での体制づくりが必要だと感じた。特に、人員体制の面が大きいと思う。

50代(男性)

部下育成法が大変、参考になった。日頃の業務で役立てたい。

50代(男性)



▲それぞれの仕事や職場におきかえて参加者同士意見交換を行った

多くの女性に見られる仕事における思考方法

「結果よりプロセスに重きを置く」

POINT 1

男性は目標達成をするとどうなるのか見えていることが多く、目標達成の意味をあまり深く説明する必要はありませんが、女性の場合は人脈やネットワークなどに重きを置くケースが多いため、目標達成の意義を丁寧に説明する必要があります。

「成功の外在化、失敗の内在化」

POINT 2

女性は成功の要因を、まわりの人が助けてくれた、運がよかったなど、自分の外に置くケースが見受けられます。一方、仕事でうまくいかなかった際は、自分のせいではないかと思う傾向が多く、失敗が尾を引かないようにフォローすることが大事です。

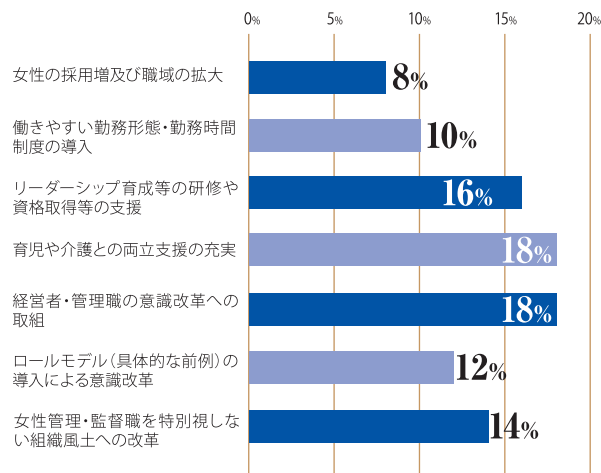
「100%自信がないと、仕事を引き受けない」

POINT 3

上司からの仕事を頼まれたら男性はとりあえず引き受ける傾向が多いですが、女性は外から見て大丈夫だと思われる仕事も、100%の自信がないと断る傾向が強いです。しっかりとあなたが期待していることを伝えて、背中を押してあげましょう。

参加者アンケート

Q. 貴社・団体において、管理・監督職における女性割合を増加させるにはどんな取り組みが必要だと思いますか。



お問い合わせ

山形県子育て推進部若者活躍・男女共同参画課 TEL.023-630-3269

〈主催〉山形県

〈委託先〉株式会社ジェイアール東日本企画 仙台支店

〈協力〉日経ウーマノミクス・プロジェクト

(発行)令和元年10月