

# 管理者向け勉強会 オープンディスカッション ～中小企業のための女性活躍推進～

## (1) 企画概要

### ■企画背景

- 女性活躍推進のモデル企業として各種メディアにも取り上げられ活躍されている株式会社ラッシュ・インターナショナル様のこれまでの取り組み事例から学びを得るとともに、参加者の皆さんからの問題提起やアイディア、課題への取り組みや失敗談など膝付き合わせてオープンディスカッションをし、各社の取り組みのヒントに繋がる気づきを提供。

### ■概要

日時：2017年8月30日（水）10時～12時

場所：豊田市福祉センター 44会議室

参加人数：15名（学生3名含む）

ゲスト：株式会社ラッシュ・インターナショナル 代表取締役 倉田満美子

ファシリテーター：株式会社 eight 代表取締役 鬼木利恵

## (2) 開催レポート

【1部】株式会社ラッシュ・インターナショナル（以下敬称略）が取り組んでいる「社員が活躍できる職場づくり」を紹介。同社は、女性社員比率が8割、そして子育て・家庭・仕事の両立社員が多く在籍している。両立社員が活躍できる制度と環境をこれまで12～13年かけてトライ&エラーで整備してきた。同社の特徴的な取り組みは以下の通り



- 女性採用のこだわり
- 新卒採用へシフト
- 経営指針の理解・コミットにより退職者低減
- 働き方改革（残業なし、フレキシブルな勤務）
- 明確な評価制度（評価のフィードバック、報酬）
- 子育て応援（有休減らさない子育て休暇）



【2部】「働く意義と両立社員マネジメント」について参加者と一緒に直面している課題などについて議論

### ●働き方・評価制度

両立社員は、時間的制約がネックになりやすいが、株式会社ラッシュ・インターナショナルの評価制度は、「時間」ではなく「成果」に特化している。社員ほとんどが定時退社をし、仕事が終われば所定の1時間前に退勤も可能。限られた時間の中でいかに効率を上げて業務遂行をするかということが徹底されている。そしてその評価を「見える化」してフィードバックしていることがポイントである。部下の評価を「見える化」するには、管理者が部下と対話し、相互理解を図ることが重要。部下とのコミュニケーションは社長自身も毎月一度必ず実施し、プライベートや仕事観を常時把握している。また、一人の管理者が把握できるのは7人ぐらいが限界と話し、いかに管理者を育て上げていくか、ここが肝であることが分かった。



## ●子育て応援

同社は、子育てをしながら働く社員とその家族もが不安解消できる応援もしている。子供の行事や病気などに伴う突発な休みは有給を減らさず制限なく休むことができる制度を作った。勤務中のちょっとした親子のコミュニケーション（例えば電話など）も許可。こういった制度や風土が整っているため、社員は安心して家庭と仕事の両立ができ、更に生産性向上にもつながっているという。また、短時間勤務や急な休みでも業務遂行できるように、システム導入への投資を惜しまず在宅ワークの環境を整備している。



## ●管理者のマネジメント力

子育て女性を部下に持つ管理者は、過度な配慮をしすぎてしまう傾向があり、これが逆に社員のマインド低下をさせてしまっているようだ。当日の参加者の中に短時間勤務制度を利用している当事者もあり、同様の実体験を聞くことができた。子育て経験者の倉田社長も良かれと思って配慮したが、部下から「配慮をしないで欲しい」と言われた経験があるという。子育て経験者でも配慮してしまうのだから、経験の少ない男性管理者はもっと過剰に配慮してしまうのではないか。

全ては管理者と部下間のコミュニケーションに尽きると言っても過言ではない。部下はもっと仕事がしたい、責任ある仕事がしたいと思っても、時間の制約などで負い目を感じており、なかなか言い出せないこともある。両立部下のジレンマや本音を汲み取るには、日頃のコミュニケーションは重要である。

また、一見、志のない意見や態度を示す部下がいるが、その思いに至った経緯や周りの環境を管理者は整えてきたのかどうかも改めて確認が必要である。（例えばロールモデルがいるかどうか、両立社員が働き続けられる環境を整えているかなど）

## ●参加者様の声

- ・年に3回程度しか上司との面談がありません。少ないですね
- ・私はもっと頑張りたいと思っているのに、勝手に上司が“ここまで”と決めつけないでほしい
- ・独身で子どもがいない身としては、困っていることは言われないとわからない
- ・子育て中の女性社員がどこまでやれるのか、やりたいのか知らずにいた。職場に帰ったら早速話を聞いてみたい

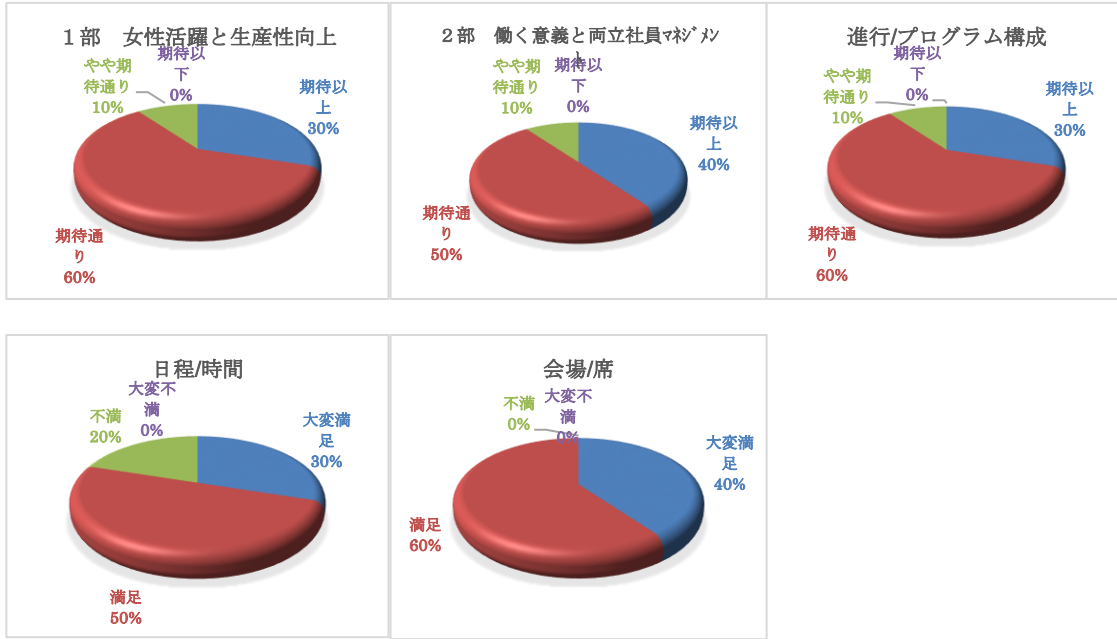
など職場でのコミュニケーションの重要性をそれぞれの立場で実感していた。

## （3）参加者様の感想

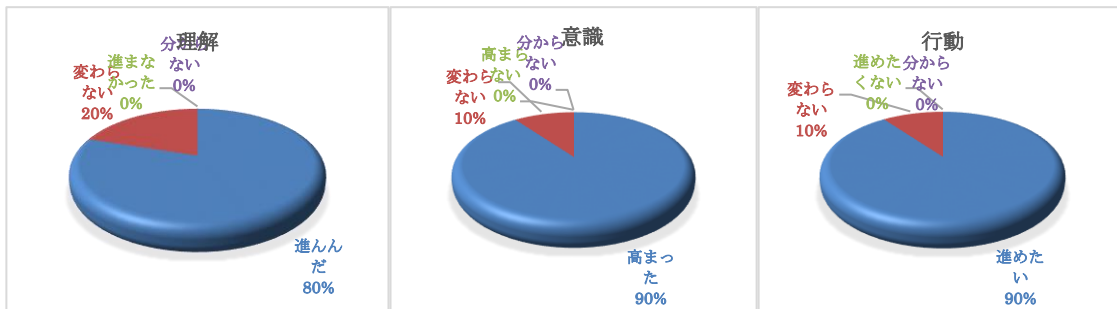
- ・多様な属性の方が、それぞれ揃っていて、それぞれの立場での意見が聞けてよかった
- ・出席してよかった。自分の考えが変化した。
- ・これからも働く仲間ともっと向き合っていきたいと思った。
- ・会社の創業当時と比べ、社会の変化・仕事の内容も随分変化しています。常に 情報に敏感で新しい事にチャレンジし続けなければと焦っていた中、今回のセミナーで、多様性・人を生かす経営などの大切さを改めて実感しました。
- ・それほど多数ではない参加者だったのですが、女性活躍のプロジェクト担当者、女性活躍の号令を賜っている管理職、キャリアコンサルタント専門家、出産育児未経験の働く女子、育休明け時短勤務者、これから就職する学生、みごとに多様な属性の方がそれぞれ揃っていて、倉田社長の話に、皆がグッと引き込まれながら真摯に向き合い、それぞれの意見を率直に伝えあうことでそれぞれに沢山の気づきのある良い場になることを、身をもって体感した場でした。ダイバーシティってきつとこういうことなんだ！ということを感じた場でした。

## (4) アンケート結果

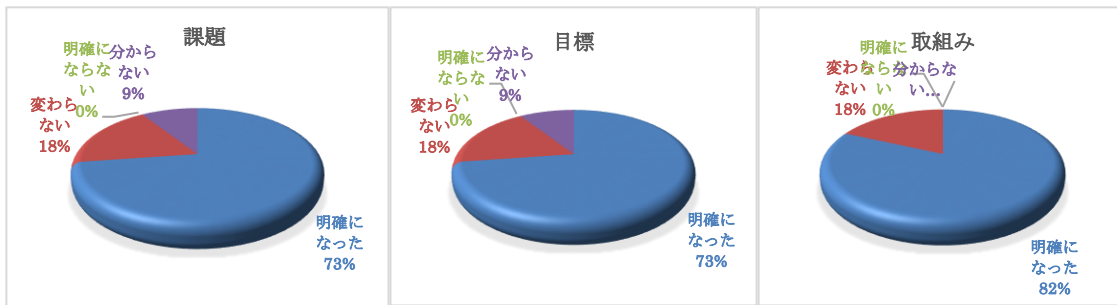
### 【1】オープンディスカッション全体評価



### 【2】オープンディスカッションに参加してあなたご自身の女性活躍推進への



### 【3】オープンディスカッションに参加して貴社における女性活躍推進への



## (5) サービスについて

人数、時間、内容については、お気軽にご相談ください。

### 女性部下を持つ管理職向け研修

Step 1 女性部下を引き上げるマネジメント研修

Step 2 女性部下を引き上げるコミュニケーション研修

### 女性社員向け

階層/状況別 キャリアデザイン研修

- 若手（3年次～5年次）向け
- 育休復帰後社員向け
- 管理職候補向け
- 選抜社員向け

など

貴社の課題に合わせてカスタマイズさせていただきます。

### 女性社員向け定額制公開講座 エイトキャリアカレッジ

女性社員は、対象の 25 講座に何名でも何度でも参加いただけます。講座は業務の基礎・おもてなし・モチベーションアップ・スキルアップ・生産性アップ・管理者向け講座と豊富なメニューです。在勤者のみでなく育休者の復帰前研修としてもオススメ。

場所：豊田市 eight 内 ・託児付き（有料）

\*法人会員には従業員数などの一定の条件があります。

詳細は営業担当者にお問い合わせください。

### 育児休暇中社員向け復帰プログラム

出産後、育児休暇中の社員が復帰後、心身ともに安定しモチベーションを高め、復帰後に活躍していただくためのプログラムです。教育研修目的だけではなく、福利厚生として導入してみませんか？