

女性活躍推進に関する経営者向けセミナー&ワークショップ



働き方改革と女性活躍は表裏の関係

イクボスで、成果と笑顔が共にアップ

主催：一般社団法人 神奈川県情報サービス産業協会 / 共催：横浜市女性活躍推進協議会 IT分科会

プログラム



川島 高之氏

講師：川島 高之氏（NPO法人ファザリング・ジャパン 理事、NPO法人コチカラ・ニッポン 代表）

開催日：2018年8月21日(火) 15時00分～17時00分

参加者：一般法人 神奈川県情報サービス産業協会に加入のIT企業経営者等

■ セミナー

- 1) イクボスとは
- 2) なぜ、働き方改革が必要なのか？
- 3) 上司や経営者の具体的な心得とノウハウ

■ ワークショップ

- 1) 女性が活躍できる職場にするには何が必要か？
- 2) 部下が取引先にセクハラを受けたら？



参加者のみなさん

現代日本の経営状況

女性の活躍で
業績が好調

女性取締役が多い会社ほど
多様な意見を受け入れる風土があり
株価のパフォーマンスも高い

働く時間と場所に
制約のある社員が大半に

多様な働き方を受け入れる
そうしないと若者・女性の
優秀な人材が集まらなくなる

多様な考え方・背景の
人材の必要性

単一属性だけの組織では
グローバルで競争できる
イノベーションは生まれない

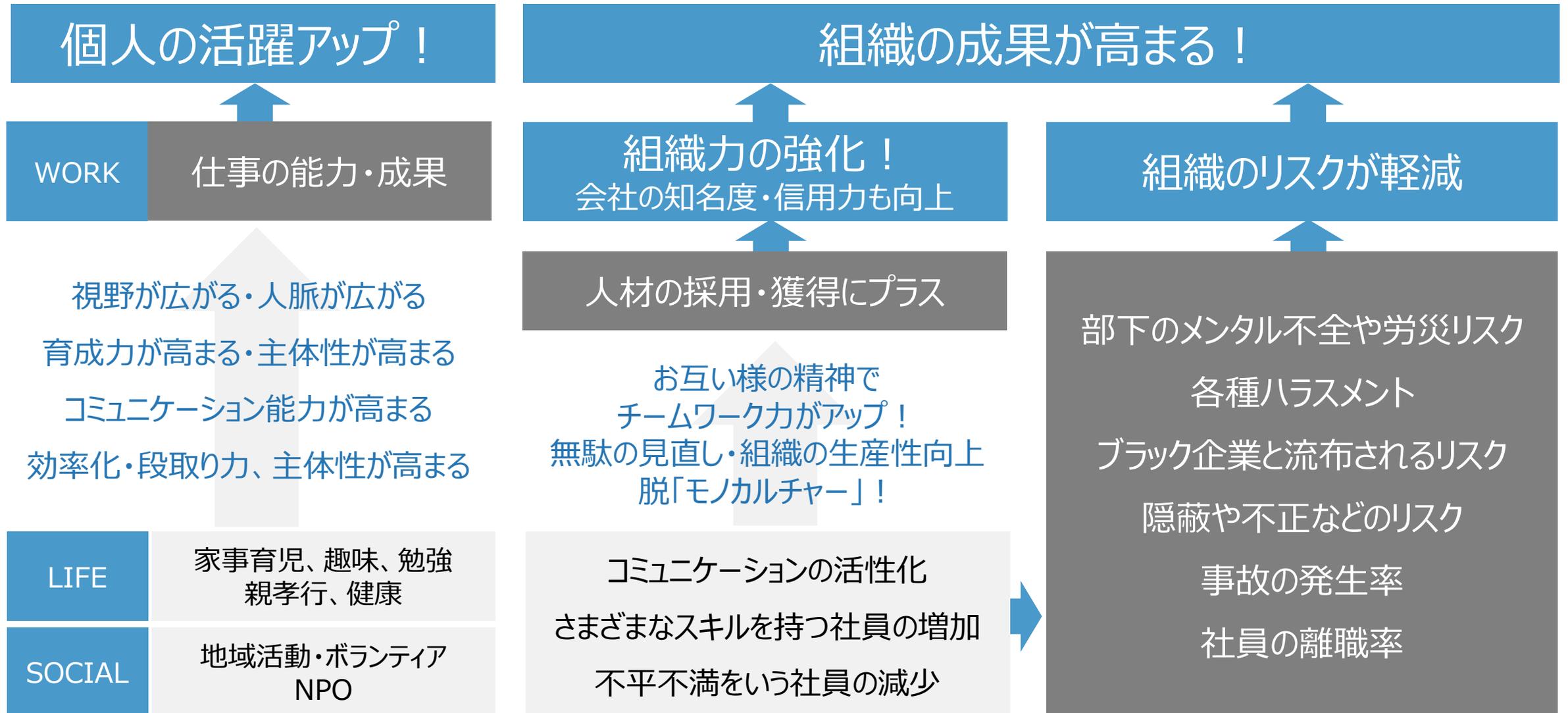
これからの組織に必要なのは…「イクボス」！

イクボスとは？

部下の私生活とキャリアを応援する
自らもワーク・ライフ・バランスを満喫する
組織の成果達成に強い責任感を持つ

以上の条件を満たし
部下や次世代を
育てるボス！

イクボスでどういう効果が出るか？ ～仕事と私生活の両立が可能な職場に起きる「変化」とは



参加者ワークショップ～その1 女性が活躍できる職場にするには何が必要か？



育児をしていない上司や役員にもっと理解を深めてもらう。

時短勤務や、テレワークなどの制度や仕組みを導入する。

環境面で会社の中がキレイだったり、「オフィスグリコ」や「オフィスおかん（お惣菜）」などの福利厚生は嬉しい。



子育てをしながらも活躍する女性のモデルケースを共有する。

単純作業は機械化し生産性をあげる。

休んだら忘れてしまう、技術力が落ちる、復帰したときに取り残されてしまう。というスキルに対する不安を取り除く。



互いに助け合う思いやりやコミュニケーションを持つことが重要

「周りに迷惑をかけてしまう」という罪悪感を取り除く。

（時短になる可能性の高い）女性には重要な仕事を最初から任せないなど、学習の機会も男性が有利な傾向がある。平等性の確保が大事。

「アンチ飲みニケーション」子どもがいる社員は夜の飲み会は参加しにくい。飲み会に参加した人だけに情報が伝わるような偏りをなくす。

業務を細分化・明確化し、何かあったときに男性女性関係なく、誰もがすぐバトンタッチできるような情報共有の仕組みをつくる。

参加者ワークショップ～その1：まとめ 女性が活躍できる職場にするには何が必要か？

活躍する女性の
モデルケースを共有

特別に能力の高い女性だけでなく、そうでない女性でも活躍できるモデルケースが必要。

人事評価の見直しや
就業規則の改定

時短勤務・フレックス制度・テレワークの導入はもはや時代の流れ。公平感のある人事評価。業績だけではなく部下の労働時間や成長・満足度も評価の対象に取り入れることも。

仕事の見直し

担当者に急な欠勤があっても客先に迷惑をかけないために、誰かがすぐにフォローできるよう仕事の細分化。クラウド・AIなどICT活用で時短。情報の共有化と情報を得る機会の平等化。

育休中に技術レベルが
低下するのではという不安

育休中に家でもできるEラーニングなどで教育を受けられるようにする。復帰前に研修を設け、高い意識で職場に戻れるようにする。

「上司や管理職の意
識が昔のまま」の改善

まずは社長（組織のトップ）の「必要なことはどんどんやっていく」という強いメッセージと行動が必要！
中間管理職の意識行動だけでも働き方改革は進められる！
（イクボス式マネジメント）



参加者ワークショップ～その2 部下が取引先にセクハラを受けたら？

女性社員Aさん : セクハラ被害者

取引先X部長 : セクハラ加害者・重要取引先のキーマン

B課長 : Aさんの上司



事例

AさんがX氏からセクハラを受けたとB課長に相談した。

しかしX氏が重要取引先のキーマンであるため、

B課長はAさんの訴えをそのまま放置した。

その後、Aさんは我慢ならずマスコミにリークした。

あなたが社長なら
どうしますか？

参加者ワークショップ～その2：まとめ 部下が取引先にセクハラを受けたら？

まずはAさんに
謝罪！

B課長個人の問題か、
そういう風土を作っている
会社全体の問題なのかを
考える

相手がセクハラを認めない
場合どういつ対処をする
べきだろうか・・・？



リスク
回避
として

ハラスメントには毅然とした態度で抗議し社員を守る姿勢を見せる。
一方で重要な取引先を失うわけにはいかないジレンマがある。

取引先一社あたりのシェアを5%以下にできれば、セクハラやパワハラを
行う取引先とは縁を切ってもリスクは少なく済む。



回避
事例

取引先加害者のさらに上司に相談し、はっきりと本人に注意してもらったところ解決したケースがありました。加害者が社長だった場合はその社長の知り合いなどに相談し注意してもらえば良いと思います。



上司の心得：イクボス的マネジメント～その1「部下力の向上」

私生活に寄り添う

普段からプライベートな雑談で家庭状況などを知り、深刻な事情があれば可能な限り配慮する。部下の情報が自然と耳に入り、相談されやすい上司になることがまずは「はじめの一步」である。

仕事に寄り添う

部下の長所・得意な能力を認めて、明確 & 丁寧なPDCAを元に仕事を任せる。「失敗OK・いつでも相談OK」のスタンスで進捗を見守り、成果を上げたらきちんと褒めて承認欲求を満たしてあげる。

部下の将来像とやる気スイッチ

部下の「やる気スイッチ」をオンにする。そのスイッチがオンのまま5年経ったらどんな姿になるのか、という将来像と一緒に描く。逆算して「今から何をやるべきか」を部下と考え将来像と方向性を共有する。

上司の心得：イクボス的マネジメント～その2「上司の覚悟」

上に対し
「モノ申す」覚悟

大ボスからの指示や顧客や株主からの要求であっても、部下の私生活の大きな犠牲や無理難題には改善を交渉する。どうしてもダメなら断る覚悟を持つ。

「止める・減らす」
覚悟

- ・事業・商品・サービス・会議・書類・手続き…過去からの慣習になっていることを疑う。
- ・「止める」「減らす」ことで成果物を良質化。

ヒマになる覚悟

- ・「予定の無い」予定を勤務時間中につくる…部下が相談しやすくするため。
- ・さらに自身の見聞の拡大、熟考、職場の見回しに。いざという時は「代打オレ」!
- ・上司が早く帰る・休みを取る…「自分がいなくては！」の呪縛を解く。

決める覚悟

「部下に任せる」「上司を説得する」など、大事な局面で決断する覚悟。

上司の心得：イクボス的マネジメント～その3「時間どろぼうの退治」

ダメ会議の改善！

回数 1/2

時間 1/2

人数 1/2

$\frac{1}{2} \times \frac{1}{2} \times \frac{1}{2}$
で
1/8に

- ・会議のゴール・目的を明確化し必ず結論を出す
- ・その場で議事録を作成する。

- ・資料は事前に配布
- ・出席者は読んできた前提で会議を始める。

- ・ただいるだけの人は出なくていい
- ・上司が部下に「同席しろ」はダメ。本人が出たい場合のみ。

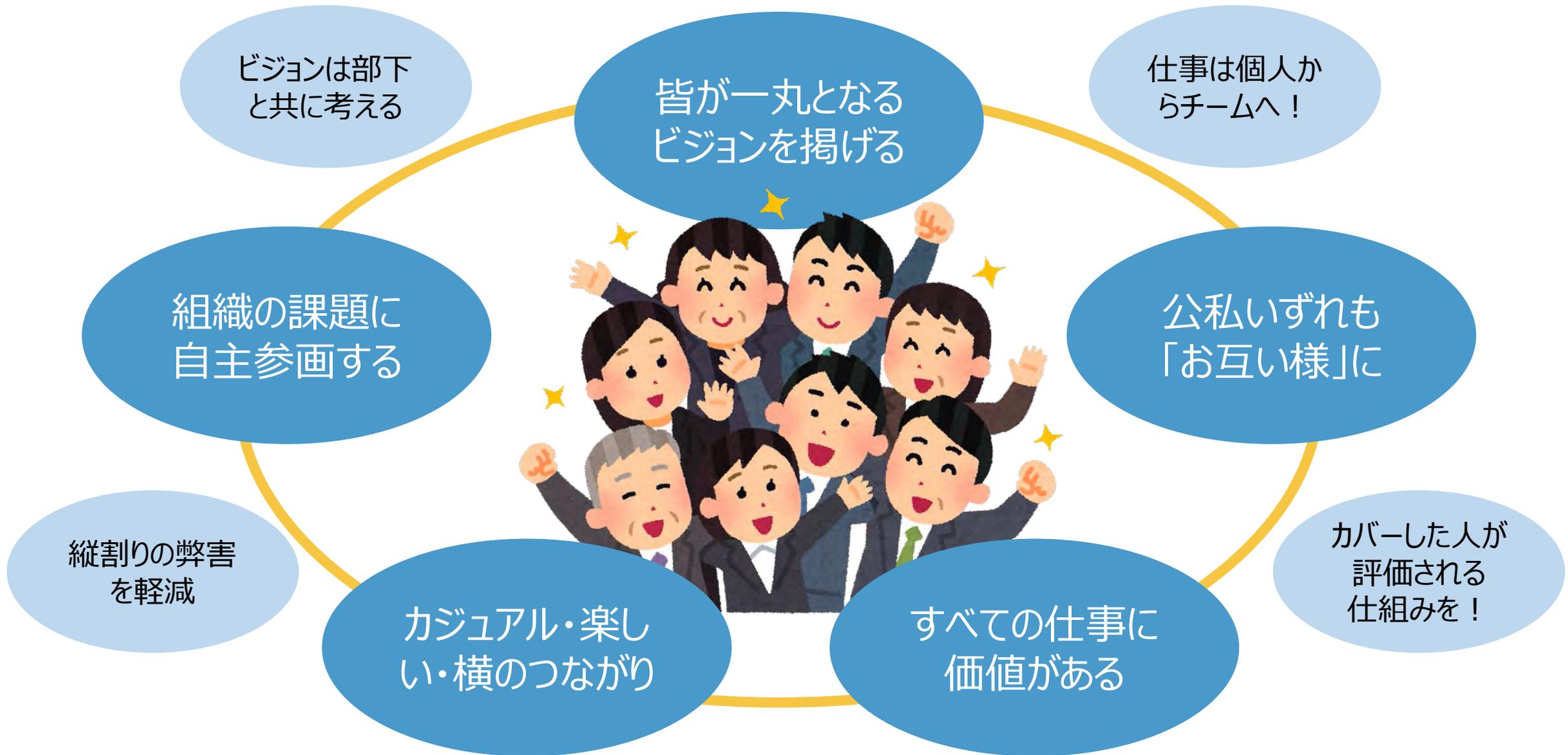
メールを減らす

- ・メールは筋肉質に！短く・明確に・結論を先に。宛先やCC先は最小限に！
- ・メール集中タイムで受信ボックスをゼロに！即レス・即削除・即移動させる。

資料作成の簡略化

- ・社内資料は「脱・忖度（そんたく）」「脱・過剰スペック」
- ・きれいな資料作りを目的にしない！定型化・データ共有化・コピペを多用する。

上司の心得：イクボス的マネジメント～その4「チーム力の強化」



上司の心得：イクボス的マネジメント～その5「全員の心得」

権利主張の前に
職責を果たす覚悟

ぶら下がり型や
権利主張型の部下が
増える可能性も

私生活時間を死守しながらも仕事の信頼を失わないこと。
「やることやるから自由をもらえるのだ」と常に言い続けること。
ワーク・ライフ・バランスとは「厳しいもの」という意識付けを！

私生活時間を死守し
仕事の信頼を失わない
ためには？

- ・受けた依頼は期限の2割前に「自主締切」（急な子供の発熱にも対応できる様に）
- ・「一回で決めるぞ」という緊張感と心構えで仕事に望む。
- ・重要度と掛けられる時間とでtodoに濃淡をつける。外注・RDF含む機械化の推進させる
- ・受け身ではなく裁量権（主導権）を取り自分のペースで仕事を進める。

あえて効率化を考えない
仕事も定める

何人出ても良い・結論を出さなくても良いという「ダメ会議」も、新規事業開発などで新しいアイデアを生み出すためには有益。雑談から部下のメンタルの状態を知ることできる。

上司の心得：イクボス的マネジメント～まとめ

ワーク・ライフ・バランスは与えられるものではなく自ら取りに行くもの

働き方改革は
生き方改革

それぞれの組織の中で「できる手段」を考える。それは魔法の杖のようにすぐに変化を起こすものではない。しかし自分の人生を欲張るためには、愚直に続けていくことがまず大事。ぜひ実践し、組織全体に働き方改革を進めていきましょう！

子育て、親孝行・親の介護、趣味、勉強、健康など、忙しいからとそれを封印し先送りにしてる方も、本当はやりたいことがたくさんあるはずで
す。人生は一度だけ。ワーク・ライフ・ソーシャルのどれかではなく、3つを
楽しめる人生を！

