

# 第3回 ワーク/ライフ・バランス倶楽部セミナー

## 「ダイバーシティ事例から学ぶ、「女性の活かし方」

### あなたの会社の女性社員はこう活かす！」

#### 2007/7/9・東京 開催レポート

主催:クラーク・フューチャー・コンサルタンツ有限会社 ワーク/ライフ・バランス倶楽部

ワーク/ライフ・バランス倶楽部第3回目の開催です。社会の変化が加速し続ける今、既存の価値観に捉われない斬新な発想は、競争力を高める意味で必要不可欠です。それには多様な価値を柔軟に、かつ迅速に組み合わせるダイバーシティの取り組みが経営戦略上ますます重要になります。

今回は、女性活用を実践している企業事例を2社ご紹介しました。会場では活動導入の背景から活動の課題や社員の反応など、かなり具体的なお話を聴くことができました。毎回ご参加者からありがたいお言葉を頂戴しております。プログラムとともにセミナーをご体感ください。



ファシリテーター

クラーク・フューチャー・コンサルタンツ(有) 代表取締役 赤木美香



第一部ご講話

アクセンチュア株式会社  
官公庁本部  
エグゼクティブ・パートナー  
本井稚恵氏



第二部ご講話

ソフトバンクテレコム株式会社  
CSR推進部 課長代理  
萩原美穂氏

## プログラム内容【第一部】



### 13:10 ~ 14:00 第一部 ご講話 「アクセンチュアにおける女性活用の取り組み」

働く社員の約7割が女性、そして20代が多いというアクセンチュア株式会社。同社で行う女性のキャリア支援活動「Women's Initiatives(ウィメンズ・イニシアチブ:WI)」について、総責任者の本井稚恵氏にお話をいただきました。

#### 「Women's Initiatives」活動の背景

2006年6月、「グレート・プレイス・トウワー・ワーク・フォー・ウイメン(GPW)」を前進として導入した「Women's Initiatives」。大切なことは、**経営陣のコミット**です。コンサルティングファームのアクセンチュアでは、社員は全て公平で、女性の能力を高く評価していました。しかし、お客さまの状況に合わせて仕事を進行させる、時には長時間の勤務体制もある中、女性社員は体力面に不安を持ち疲れています。**柔軟かつ多様性のある組織づくりの一環、そして女性のキャリアアップ支援活動**のためには経営陣の活動に対するコミットが極めて重要なのです。

#### 「Women's Initiatives」活動の柱

・**IWD&Philanthropy** 年次開催のグローバルイベント「Japan Women's Forum」

・**Survey** 人事とは別にアンケートを実施、結果を のケース設定活動に反映

・**社内・社外ネットワーク構築** Japan WI Portalの立ち上げや、**Newsletter**を通してのWI活動状況の**情報発信**、Newsletterには、毎回経営トップのメッセージを盛り込んでいます。その他、**キャリアカウンセラー制度**があります。社内キャリアカウンセラーに、キャリアに関することを長期的に相談できる制度です。多くの女性がこの制度を活用しています。

・**ケース設定 & 制度整備** サーベイ結果を活用しての取り組みを行っています。「20代・独身」が多いアクセンチュアでは、**ワークライフバランスを図りながら、妊娠、出産、育児とアクセンチュアにおけるキャリア構築**を実現しているロールモデルが少ないことによる不安という課題。そこで、制度整備として、**チーム編成とインプット**を行いました。**母体保護チーム 出産チーム 育児チーム 制度設計チーム** それぞれのチームでケース設定を行い、課題から施策と実行計画を出します。

### 14:00 ~ 14:40 セッション&質問会(一部:続き)

本井氏:(Q2)

**スローキャリアやキャリアパスの多様性**を考えています。例えば時短を利用した場合、昇給や昇進など評価制度にどう関わるのか、対応を考える必要があります。

Q3 (医療業界 女性):

WIの活動について、本井さんを含めて皆さんはどのように活動を進めているのですか?

本井氏:

**3年計画、様々なクラスから30名のスタッフが参加**します。**4つのチーム**ごとに、**月1回の月次定例**を19時-21時で行うなど時間外(残業代支給)で対応しています。もちろんそれぞれに**事前課題**はあります。

Q4 (教育 女性):

**産休中**の課題ですが、会社の情報が入ってこないことによる復職への不安があります。対応は?

本井氏:

アクセンチュア専用の**ポータルサイト**があり、アクセスは簡単。その他人事による**個別のフォロー**があります。

### 14:00 ~ 14:40 セッション&質問会(一部)

赤木:

アクセンチュアでの20年、本井さんご自身のキャリアについてどう考えていましたか?

本井氏:

男女雇用機会均等法が施行された時代、**フェアに評価**をするという会社であることが私にとって重要でした。2000年日本において初めての女性パートナーとなり、**抜擢の背景**は色々あったようですが、全てフェアに評価するという点が良い。

赤木:

パートナーとしての仕事の役割責任は?

本井氏:

1つのプロジェクトの統括管理(ヒト・モノ・カネ)。現在は官公庁部門の責任者ということです。

Q1 (IT営業統括本部 女性):

サーベイであった「女性の体力面で不利」という意見に対し、本井さんご自身のお考えは?

本井氏:

コンサルティング業という職種は精神的にも体力的にも大変な仕事です。自分では気付いていなかったのですが、もうちょっと**体の健康を考える**必要があると感じたこともありました。

Q2 (情報通信会社人事 女性):

今までバリバリに仕事をしてきた社員や他人に迷惑がかかる時タイヤしてしまう社員はいますか?

## プログラム内容【第二部】



### 14:50 ~ 15:40 第二部 ご講話 「ソフトバンクテレコム」のダイバーシティ・マネジメント

～チャンスは自分でつかむ！～

「制度は整えた。自分たちの手で勝ち取ってよ」というソフトバンクテレコム前社長の倉重氏の言葉。そのダイバーシティ・マネジメントの取り組みについて、プロジェクト担当の萩原氏からお伺いします。

#### ダイバーシティ・マネジメント推進の背景と3要素

**能力・発想・価値観の多様な人材を経営資源として活かす**こと、推進の背景として、**人財環境**（労働力不足・自己実現）、**人財戦略**（能力×モチベーション）、**ビジネス環境**（変化・競争・スピード）、**ビジネス戦略**（コラボレーション型へ）があります。まずは、**能力・発想・価値観の多様な「人材」**があるということ、そして**意欲・能力に応じて活躍できる「環境」**があり、**意欲・能力の「開花」**がされる、このサイクルが3要素となります。また、課題として、20歳代の離職率の高さ、下積み期にどのような展望を持って働けるのか、40歳代育児後についてがあります。

#### 意欲・能力に応じて活躍できる「環境」

ワークスタイルとして評価面の**人事制度**、**教育から学習**に変化する**研修制度**、フリーアドレスやテレワーク、裁量労働制などの**働き方（ワークプレイス）**、そしてプロジェクトで仕事を進める**事業運営体制**です。**育児支援**としては、休暇・休業制度、短時間勤務制度、新聞でも公表された出産祝金などがあります。

#### 意欲・能力の「開花」へのアプローチ

**マルチ・ディメンション**による取り組みを行っています。**ダイバーシティ・プロジェクト**を、**エグゼクティブサポーター**、**ミドルマネジメントサポーター**、**人事本部**、**CSR推進部**、**コミュニティ（春うらら）**、**J-winメンバー**が連携を取ってプロジェクトを推進します。**ダイバーシティ・プロジェクト**は、**ボトムアップ型**です。**自主型アプローチ**を取り入れているので、超参加型により、女性の変化に働きかけやすい、現場を巻き込み、動かすなどプロジェクトが人財育成の場になり、**キーパーソンや優秀な人材を全体から集結**することができます。活動の内容は、20代半ばから40代を対象とした**ワーキングマザー・セッション**、20代～30代を対象とした**女性プロフェッショナル講演会**、そして**リーダー育成プログラム**です。は2006年7月より毎月1回、メンバーがファシリテーター・パネルを務め、自ら企画・準備を行います。テーマは育児・食育・キャリア系テーマなど様々。は2006年11月から5回の講演会。「凛とした女性プロフェッショナルに学ぶ」シリーズ。はOJTと自主勉強会です。**自分で考え行動し、会社に貢献できるリーダー（マネジメント職）の素養を揃えた人材を育成**することを目的としています。

赤木：

テレワークへのマネジメントの難しさはありますか？

萩原氏：

自宅SOHOの社員も多いですが、完全SOHOというスタッフは少ないです。会社では**ノートパソコンを使用し**、紙はなく、**すべて電子化**で対応しているので、メール、チャット、電話などで**コミュニケーション**が取れています。

赤木：

**プロジェクトとラインワーク（通常の役割）**、どのようなバランスで仕事をしていますか？

萩原氏：

マネジメントは、所属長の責任、**プロジェクト**の際は、**通常の仕事全体の何%**となるのかを考えます。部下の能力開発を行うのも所属長の責任です。プロジェクトの負荷はあまりないのですが、**本業の中で成果を上げ、結果を出したスタッフがプロジェクトメンバー**となっています。

Q1（医療業界 女性）：

地方の社員へどのように対応していますか？

萩原氏：

このプロジェクトは本社で月1回開催しているのですが、地方社員は**グループ全体のイントラネット**で見ることができます。データベース（コミュニティ全体）、議事録、事後アンケート等を掲載しています。質問事項があれば、メールやチャットなどで受け付けています。人事部が主催となると、全国格差のないようにしなければならぬことですね。

### 15:50 ~ 16:20 セッション & 質問会（一部：続き）

Q2（マーケティング会社人材開発部長 女性）：

データの**セキュリティ**についてどう考えますか？

萩原氏：

まず**セキュリティレベルを6段階**に分けています。そしてテレワークが可能な仕事、できない仕事を分け、お客様の個人情報等については、セキュリティの為、PCを持ち出すことはできないことになっています。個人のお客様を載せていないPCに関しては、ID、パスワード入力、インターネット、社内のイントラネットにアクセスする際は、再セキュリティをかけるなど、**集中管理**をしています。



## ご参加者様の声

### 【女性活用・マネジメント】

多くの会社の女性支援の取り組みがわかり、レベルの高さにびっくりしました。（会社代表 女性）  
活動ビジョンが明確であることがわかり、ビジョンを明確に持つことが大事だと再認識した。（メーカー 男性）  
トップの考え方をまず支えていくことが大切だと強く思いました。（フリー 女性）  
本日伺ったエッセンスを取り入れることのできるものから少しずつ取り入れていきたい。今後のやる気がわいてきました。ありがとうございます。（旅行会社人事 女性）  
現在の抱える課題や会社の状況が似ているので、非常に参考になった。（通信人事 女性）  
女性・男性を問わず意識を変える事が必要であると感じました。（コンサルティング 女性）  
人材育成についての考え方は参考になります。（メーカー 男性）  
メンターやキャリアカウンセラー、在宅ワークなど、社内の制度、仕組みができてきているのはとても良い。（フリー 女性）

### 【ワークショップ全体・運営について】

前回よりも公演時間を短くし、Q&Aを長くされたので、より具体的なお話が聞けました。（会社代表 女性）  
とてもわかりやすく実践事例を伺うことができました。ありがとうございます。（マーケティング会社人材開発部長 女性）

## 次回のご案内 第4回 ワーク/ライフ・バランス倶楽部セミナー

「ダイバーシティ事例から学ぶ、『女性の活力を社会・組織の活力に』  
～女性の力を最大限に活かす～」

日時：9月15日（土）13:00～16:30（受付12:30～） 会場：中央大学駿河台記念館 680号室

内容：第一部：ご講話 アパシオナール、Inc. ワーク/ライフ・コンサルタント パク・ジョアン・スックチャ氏

第二部：ご講話 NPO法人JKSK理事長・社団法人キワニスクラブ 木全ミツ氏

ファシリテート：クラーク・フューチャー・コンサルタンツ株式会社 赤木美香

詳しくは弊社HPまで <http://www.clarkfuture.com>