

第2回 ワーク/ライフ・バランス倶楽部セミナー 「ダイバーシティを考える」

「ダイバーシティ事例から学ぶ、「女性のセンス」 あなたの会社の女性社員活かす考え方・仕組みづくり！」

2007/5/19・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2回目の開催です。
「ワーク/ライフ・バランス」「ダイバーシティ」、
それは、働き方や生き方をどのように考え選択して
いか、働く人の能力を伸ばし、働きやすい環境を
どのように整えていか、これは現在の社会で大いに
注目されています。

* 女性活用は課題だけれど、現状できていない・・・
* 女性の視点を自社の企画、戦略に活かす！を
一緒に考えましょう！

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ワークショップをご体感ください。



ファシリテート

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

株式会社ハー・ストーリー
チーフプロデューサー
木田理恵氏



第二部ご講話

キヤノンマーケティングジャパン株式会社
ビジネスソリューションカンパニー
BS事業計画本部 BS人材開発推進部
部長 井上雅子氏

プログラム内容【第一部】



13:10 ~ 14:25 第一部 ご講話 「女性のセンスを生かして会社を伸ばす」

現在マーケティングを軸に、企業の女性マーケット育成に携わる木田氏より、女性を活かすポイントをお話いただきました。

伸びている会社は、女性をこう活かしている

1. 2. 3. 自社の商品・サービスを生活者視点で企画することが重要です。

女性活用のメリットとは・・・？

経営課題の解決と、人が育つ社風の醸成、そして 新たな市場の創造。

それでは、**女性活用に必要な取り組み**とは何でしょうか。それは、女性活用を取り巻くハードとソフトを考える必要があります。**ハード**とは、主に**制度面**。育児や介護休暇、職場環境、福利厚生などが含まれます。**ソフト**とは、**社風**、例えば、会社のビジョンや社内の意識改革、コミュニケーション、教育ですね。

意識改革という表現もありますが、**男女の価値観とライフコースの違いを理解**することで、新しい価値の創出ができます。**男性的価値観**とは、**成果・結果主義**。支配、モノ(内容)、理性、データ、客観が男性的です。それに比べ多くの**女性は、プロセス重視**です。共存、ヒト、感情、イメージ、主観に共感し、仕事には納得し進めることで充足感が得られ、自分のモチベーションアップにつながりやすいと言われます。では、ライフコースについて、**女性のライフコース**は、8つ。**結婚、出産、育児、介護などの転機**の多い女性は、その都度仕事と家庭のバランスに揺れています。しかしながら、企業に必要な**女性の生活者視点**をうまく活用することは、**組織全体の発展に大きく影響**します。

最後に、**女性活用のメリット**について、**新たな価値創造(マーケティング効果アップ)**、自らがワーク/ライフ・バランスを十進できるマネジメント能力を持ち、自ら考え、行動し、**結果の出せる次世代の女性のロールモデル**ができることです。

14:25 ~ 14:40 セッション&質問会(一部)

赤木:
最近、多くの人事部が**女性管理職**を作ろうと必死になっているが、まだまだ少ないですね。その問題点をどう考えますか？

木田氏:
実のところ、支店や現場では良い顔をしません。女性活用のメリットは非常に大きいのに実際に次世代の女性に接する**現場の管理者がそこを理解できず**、活用できていません。女性活用をキレイごとで終わらせてはならないと思います。

赤木:
制度面(ハード)がしっかり整っていないでも女性が活躍しているところも多い企業とは？

木田氏:
ソフト面が充実しています。**ソフト面がもっと大事**。

赤木:
木田さんの座右の銘・キャリア構築で心掛けていることは？

木田氏:
人材育成の観点では人の役に立つこと。研修で感謝され、効果があることは嬉しいです。また、常に自分に正直であることですね。

14:25 ~ 14:40 セッション&質問会(一部:続き)

Q1 (メーカー取締役 男性)

リーダー候補の女性(一般職や派遣社員)に、責任あることを任せると逃げ腰になります。そんな時はどうしたらよいですか？

木田氏:

女性はうたれ弱い。失敗をおそれ、リーダーになっていくと周りに迷惑をかける、リーダーになると大変そうで嫌と思いがち。**やり甲斐の部分をしっかり教えてあげる**。そういう部分は、リーダーの女性は口に出さないものです。

Q2 (コンサルティング会社 女性)

女性活用を**CSR**として本気で取り組むには？

木田氏・赤木:

なぜ女性の力が必要なのかを考える必要があります。CSRからすると、団塊の世代の引退・少子化などで明らかに女性の力が必要になる。男性に比べ、**感性豊かな女性は、付加価値を生み出し、業績に効果**をもたらします。

プログラム内容【第二部】



15:50 ~ 16:20 セッション&質問会(一部)

赤木:

自分の部下に日常していることは?

井上氏:

自分の部下は非常に優秀です! 部下に支えられているので、何をするというより、**仕事のパートナー**だと思って接しています。

赤木:

部下が自発的に動けるようにしていることは?

井上氏:

役割を明確にします。そして“もちつもたれつ”の関係構築をしようとしています。

赤木:

女性スタッフが井上さんを慕い付いていくのはなぜだと思いますか?

井上氏:

可愛げがあるからでは? 男性を意識してバリバリではなく、女性的なものを大切にしています。

赤木:

社内の研修を企画する時、どんなことを意識していますか?

井上氏:

どういう人を育てたいのかを意識します。それは、お客様を想像し、自ら学び、考え、行動し、結果を出せる**プロフェッショナルな人財**ですね。

赤木:

井上さんの座右の銘・キャリア構築で心掛けていることは?

14:50 ~ 15:50 第二部 ご講話 『企業で女性活用実践! 女性のキャリアロールモデル』

キヤノンマーケティングジャパン唯一の女性部長、井上氏のキャリアを通して、女性活用の企業事例をお話いただきました。

井上氏のCanon Life

29歳 課長代理に昇進(他の女性との距離感を感じる。)

33歳 ご結婚後、ご主人の影響で自分の価値観に変化がある。色々な考えがあって良いし、まわりと比較してもしょうがない!と、伊豆からの新幹線通勤を決意。

43歳 求められる価値の変化(自分が良ければではなく、マネジメントの立場として)

Employability ~ 自身の価値の創造 ~

女性を取り巻く環境特性として、男性に比べて、地域特性や組織風土からくる**固定概念の影響**が大きく、結婚・出産・育児・学校行事など、**現在直面しているできごとやその環境に左右される**ことが多いです。各タイミングで必要になるのが、**自分が必要だと思ってもらえる価値、雇用される力**が必要です。

この雇用される力(Employability)とは何でしょうか。1) **素直で良識がある人財** 2) **お客様(相手)の視点で知恵が出せる人財** 3) **うたれ強い人財** では、そのEmployability確立のために、今の自分は、どういう「力」を持ち【強み】、どのように「考え」【意識】、どのように「行動」しているか【行動】を再確認することが大切です。女性には男性に比べて様々な影響が多い、だからこそ自分の価値を高め、企業に雇用される力を養うことが大切なのです。組織に所属する女性には、是非この意識が必要であることを理解していただきたいと考えます。

Rights and Duties ~ 権利の前に義務がある ~

自分、企業・組織、パートナー・家族、それぞれに、まずは **貢献・義務の遂行**、そうすれば自然に**権利の獲得・行使**が得られます。私のワーク/ライフ・バランスで大切なのは、仕事でも家庭でも**“もちつもたれつ”**です。

A point of Company ~ 会社の視点でみる人財活用 ~

女性の人財活用において重要ポイントは、**特別視しない 特別扱いしない ローテーションで全体を俯瞰させる 同じ境遇の仲間を数多く存在させる 勝手に配慮せず、とにかく会話する** ことです。女性に限らず言えることですが、特に女性には、この5点を配慮したいものです。

15:50 ~ 16:20 セッション&質問会(一部:続き)

井上氏:

「先駆者はいつも捨て身よ!」 信条は、**笑顔とバランス感覚**、そして**可愛げのある人**であること。しかし自分だけではできないので、自分が企業に出来ることは何かを常に考えています。私は非常に責任の大きな仕事をしていると意識しています。

Q1 (メーカー取締役 男性)

井上さんを部長にした方はどんな方ですか? どこが見込まれたと思われますか?

井上氏:

部長から「イヤみないよね」と言われたことを覚えています。

ご参加者様の声

【女性活用・マネジメント】

まずは、女性に対する自身のパラダイムを変える必要があると気付きました。感謝します。(会社代表 男性)
「女性の活用」に対する自分のスタンスを変えるべきと認識した。正直セミナー料が安い割には内容が充実していると感じた。(メーカー取締役 男性)
話を聞いてあげることの大切さを痛感しています。女性には、「あなたでなければだめなのよ」という言葉が必要だと改めて実感しました。(メーカー 女性)
大変参考になりました。女性のロールモデルをたくさん見せていくことは、今後より必要になっていくのだろうと感じました。(出版社 女性)

【ワークショップ全体・運営について】

とても親近感を感じるワークショップでした。講師の選別も良く、内容はもちろんのこと、やはり講師の人柄、キャラクターが大きな影響を与えるなぁと実感しました。(会社取締役 男性)
BtoC、BtoB、市場を見ている会社(外部コンサル)vs社内の人財育成担当者、対照的なお2人をセッティングされたので、バランスが取れていたと思います。(コンサルティング会社 女性)



次回のご案内 第3回 ワーク/ライフ・バランス倶楽部セミナー 『ダイバーシティを考える』

『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!』

日時: 7月9日(月) 13:00 ~ 16:30(受付12:30 ~) 会場: 秋葉原ダイビル カンファレンスフロア5F 5A

内容: 第一部:ご講話『アクセシブルにおける女性活用の取り組み』 アクセシブル株式会社 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ダイバーシティ・マネジメント~チャンスは自分でつかむ! ~』

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

ファシリテート: クラーク・フューチャー・コンサルタツツ有限公司 赤木美香

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