

ワークショップ報告書

テーマ: 自分たちが輝くための仕組みづくり

1 班

- 職場の幸福度が業績、利益につながるのか。
→つながる！
- 職場の幸福度はどうしたら上がるのか。
→ ・従業員の意見・動きをつぶさない管理職が必要。
・バーベキューやボーリング大会等も従業員企画で全員参加型を目指せるとコミュニケーションには良い。

→ ・制度を作るのは悪いことではない。
その上で実際に利用される風土をつくることが重要。
- 具体的に職場の幸福度が業績UPにつながる例
・入社希望者が増えるため、理念に合う人を採用しやすく、結果として長期的な企業の成長につながる。
・OB会やOG会のようなものを作るため、退職後も会社を応援してくれる人がいる。

2 班

- 社員が生き生きと働く制度はたくさんある。
- 若者がしたい事を管理職がつぶしてはいけないが、支店長が若い人の意見を取り入れることは難しい。風土を変えることが重要。
- 男性社員が女性を本気で活躍させたい風土が必要。
- 社員が多くなるとトップと社員との風通しが悪くなりがちとなり、制度が下まで伝わっていかない。
改善するためには、職場風土を変えていくことが大事である。
- 女性は管理職になりたがらない。管理職の意識改革が必要。

3班

- 女性が産休・育休を取る体制は整っている前提で、女性の意識向上を含めて、社内の職場風土醸成のためには、上下や性差のないフラットな関係性の確立が重要。
- コミュニケーションの取りづらいギスギスした雰囲気では楽しい職場にはならない。
- 一つの取組として、全社的ではなく数十人規模でのバーベキューなど、家族ぐるみのレクリエーション開催はどうか。「ここがママの働いている会社だ」と家族に自慢できるような環境づくりによって、少しずつフラットな風土が整えられていくのではないか。

4班

- 風土は制度を超える。母体が大きいので風土を作るのが難しい。
- サービス残業は、上司からの指示に従う。パソコンON、Off、入退室のエビデンスを取る。男女は同等となる。
- 女性の3交替の体制を整える。
- 女性は上位職階にいけない。女性は上に行きたくない。1本の規定の中に入れるには問題がある。
- 高い賃金を得る対応をする。(管理職)
- 家庭と仕事の両立(女性の働く環境)
 - ・産前産後・育休が、当グループ内6社すべて定着(100%復帰)
 - ・ワークライフバランスに関する理解があり、働きやすい環境が整ってきている。
 - ・多能工化も進んでいる。
- 職場の風土
 - ・社風又は部署単価では上司の理解により大きく違う。
 - ・古いタイプの上司＝残業して当たり前
 - ・理解のある上司＝女性管理職に対しての意識がある→環境整備
- 女性自身
 - ・意識不足
 - ・家庭の時間が大切
 - ・責任を持ちたくない。
 - ・異動は困る。

5 班

- メンバー5名(5社)の中で、女性活躍推進に取り組み始めたばかりの会社と、すでに取組が進んでいる会社があった。
- どの会社でも共通して言える事は、女性活躍推進するにはどうしても女性だけでなく男性も巻き込まないと決して推進できるものではないということ。
取組の進んでいる会社から、そうでない会社へのアピールが必要ではないかという意見もあった。
- 各社それぞれの悩み事を持っているが、少しずつ前に進んでいる足音を感じることができた。

6 班

- 女性の管理職の数は増えてきている。
- 産休・育休制度など各種制度も浸透してきている。
- 一方、女性管理職数の増加などについては、まだまだ国の政策に乗っかっている感が否めない。
- 「男女平等」「適材適所」の政策等の推進が、重要になってくるのではないか。

7 班

- 当たり前のことをきちんと主張していく環境づくりをしていく。
- 個人個人レベルで主張していくことで、後からそれに合った制度作りをしなければという動きになっていく。
- 1人1人の価値観が違うのでそれは仕方ないとして、立場に寄らず働きやすい制度を選べると良い。様々な制度を設けて個人が選べるよう、選択肢を増やしてオープンにして皆に周知されていることが理想。女性、男性に関係なく選べる。会社は強制せず、本人が選ぶ。
- 活性化という意味では男女関係ないと思うが、まずは女性を底上げしていくことで、会社全体が変わってくると思う。
- 長時間労働のあり方の見直し。管理職＝会社に時間を割かなくてはいけないというイメージを改める。
- 男性の意識改革が大事。
- 時差出勤制度、育児補助金制度等を設けている。