

平成30年7月

みやざき女性の活躍推進会議

管理職に伝えたいこと

(これまでの研修会で出された意見をまとめました。一部表現を変更しています。)

■男性の意識改革

- ・女性活躍推進をするには女性だけでなく男性も巻き込まないと推進できない。
- ・男性社員が女性を本気で活躍させたい風土が必要。
- ・女性は管理職になること(変化)を怖がっている場合があるが、それを男性はやる気がないと考える。
- ・性別による役割分担を今でも理想だと思っている地域性がある。

■会社の意識改革

- ・活躍推進は一部のトップアイドル的な女性管理職を作るのではなく、全員を対象とするべき。
- ・女性のパート社員を社員、班長と引き上げて、会社の広告塔となっているが、女性の役職は班長までが実態。
- ・大学を卒業するまでは男女平等だった。なぜ社会人になるとあからさまな差が生じるのか。自分の会社には女性の管理職がひとりもない。
- ・今でもお茶くみ、ゴミ捨て、掃除が女性の仕事である職場で働いている。それが「当たり前」でない意識改革をお願いしたい。
- ・男尊女卑の文化があり、女性がキャリアアップを望めない状況にある。望めるような環境を作らないといけない。
- ・女性会議を立ち上げているが、女性の意見が社長に通らない。
- ・女性活躍推進の取り組みに企業間の差がある。
- ・活性化に男女は関係ないが、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のではないか。

■ワーク・ライフ・バランス

- ・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。
- ・自分や家族のために時間も欲しい。
- ・実りのある生活のために仕事をしていることをトップから下まで認識する必要がある。
- ・経営者も人生を満喫しないとスタッフも素敵なライフスタイルにならない。

■制度作り

- ・立場に寄らず働きやすい制度を選べるとよい。様々な制度を設けて選択肢を増やし、女性、男性に関係なく、強制せず本人が選ぶようにしたい。
- ・休んだ人をフォローした人のための制度があればいいのではないか。
- ・制度を作ったら、それを実際に利用できる風土を作ることが重要。
- ・男性にとっても働きやすい環境が必要。

■社内コミュニケーション

- ・笑顔で風土を変えていくことで、職場環境、業績がよくなる職場作りをしていきたい。
- ・コミュニケーションを取り、お互いを知り、わかり合える関係性を作っていくことが大事。
- ・男性社員にも子育ての話をして理解してもらうよう努める。
- ・働きやすくなるには、「してあげる」「されている」の関係を意識させない環境作りが必要。
- ・育休取得者のサポート側のケア、フォロー、制度が必要。
- ・支え、支えられるという関係があることが大事。
- ・相談しやすい上司が必要。

■上下関係

- ・社員を大切にする風土作り。
- ・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。
- ・型にはめるのではなく、若者の自由さ、自主性を大切にしたい。
- ・若手がしたいことを管理職がつぶさない。
- ・職場の幸福度を上げるためには、従業員の意見・動きをつぶさない管理職が必要である。
- ・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、職場風土を変えて行くことが大事。
- ・トップの考えを変えるべきであるが、課長、係長で意見が止まって改革できない。
- ・働く人の声はトップに届くことが企業を変えることにつながる。

■トップ・管理職の研修参加

- ・トップが講演会に来てほしい。
- ・管理職にも研修に参加してほしい。
- ・経営者と女性が一緒に講演会、グループワークに参加することが必要。

■子育てとの両立

- ・家庭とキャリアのどちらを優先するかを悩む。子どもを犠牲にしたくない。
- ・子どものためにプレッシャーなく休めるとうれしい。

■すでに実施している他社の取組

- ・男性上司から女性部下へのコミュニケーションがスムーズにとれるように、ほかの部署の社員(女性)が相談相手になっている。
- ・育休取得中の人に、2~3ヶ月に1回は会社の情報を提供する。復帰前には、復帰後のスケジュールを伝えて安心してもらおう。そうすることでイメージトレーニングができる。
- ・男性にも育休取得の推進。産休育休の流れを掲示して周知。
- ・残業を行う際は申請制にしている。
- ・残業ランキングで意識付け、業務時間を目視で確認→見える化
- ・NO 残業徹底！という会社の方針をお客様に理解していただくことにより、営業時間終了間際の電話がなくなった。
- ・リフレッシュ休暇の促進で、取得率90%
- ・フレックス勤務の実施。
- ・職員確保対策として、地域の元気なシニアに週数回入ってもらおう。