BRIなでしこプロジェクト

互いが互いのメンターに。現場目線、異業種交流としての女性活躍推進とは



2019年5月13日

(なでしこプロジェクト発起人) **オムロン(株) 板垣香里 ダイキン工業(株)**山田香織



1. PJ概要と取組み

本プロジェクトの発端



2015年5月に実施された「なでしこサミット」に登壇したメンバーを発起人として継続的な活動としてプロジェクトが始動。



本プロジェクトの目的



互いが互いのメンターに。現場の女性人財が自ら育つ場を作る。 (他責ではなく自責で。課題の発見とポジティブアクションの推進)

- ①現場レベルで悩みや課題を共有
- ②自己啓発・気づきの場をつくる(特に若い世代)
- ③**自身がロールモデル**になることによる「成長」 (特にベテラン世代)

社外のフランクな人間関係を通じ、 **社内とは異なる視点での悩みの共有**、 **ビジネスウーマンとしての視野拡大**を図る。

ミッション&ビジョン



異業種間の女性交流により、参加者の意識の変革を促進。

「女性活躍を支援」することで、各企業のダイバーシティの取組み進展に貢献する。

<企業研究会ビジョン>

企業経営の創造と革新に関する実践方策を究明し……〈研究活動〉 その成果を広〈普及する…………………………………〈普及活動〉 企業経営の創造と革新を担う人材育成を推進し ………〈教育活動〉 産業社会の持続的発展に貢献する

主な活動



最大イベントのサミットを中心に活動の頻度や考え方は踏襲。

①サミット 年1回 (春~夏)

年間最大イベント。プロジェクトを象徴するセッションを実行

2015年5月:発起人を含む5社でパネルセッション

2016年6月:管理職の女性による講演&パネルセッション

2017年6月:中堅~管理職の女性による講演&パネルセッション

2018年8月:執行役員クラスの女性(4社)によるプレゼン&パネルセッション

②分科会 年2-3回

啓発活動、勉強会ほか、サミットに準ずる活動。

③分析、執筆活動 (随時)

アンケート調査など、活動の成果を外部発信するための活動を実施。



主な活動 (活動風景)













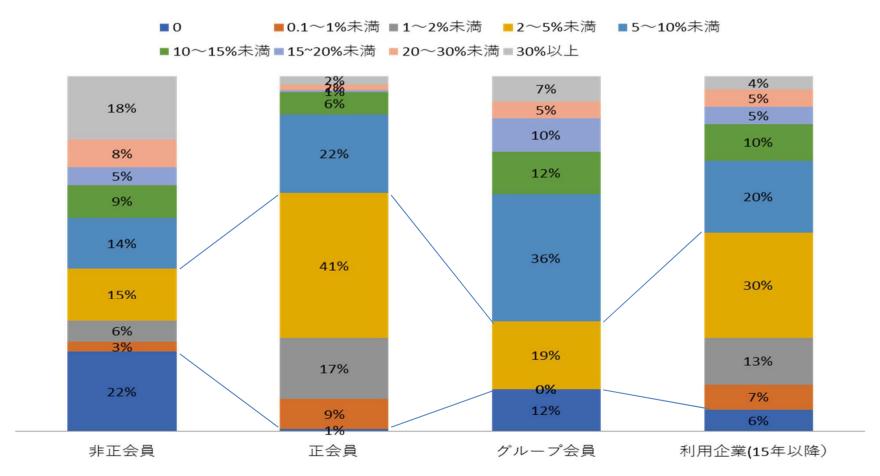
2. アンケート調査

我々の立ち位置(現状分析*)*18年10月データ



中~大企業でかつ製造業が参加企業として多いことから、徐々に登用は進むも、日本平均から見ても高い水準には至らず

女性管理職比率

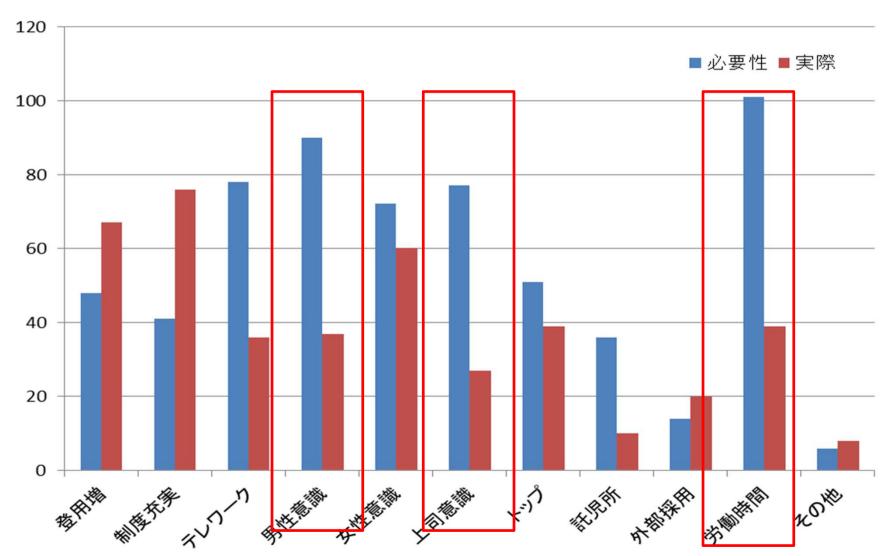


出所:厚生労働省女性の活躍推進企業データベースより企業研究会参加企業を抽出

どんな取組みが必要か? vs.実際には? (FY2016時点)



男性/上司の意識向上、労働時間などで特にギャップ大

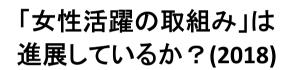


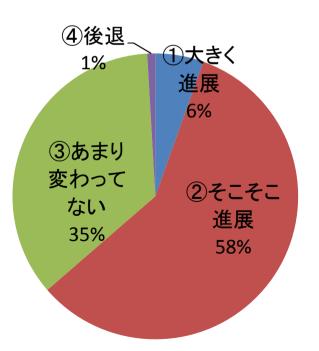
出所: なでしこアンケート2016 (第2回報告)

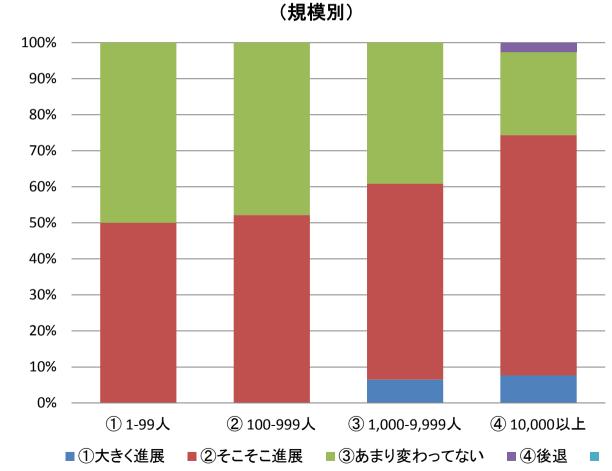
取組みは進展しているか? (FY2018)



大企業を中心に取組みは進展しているものの、女性活躍よりも 「ダイバーシティ」に取組みが変化したことで、4割近くは足踏み状態か。





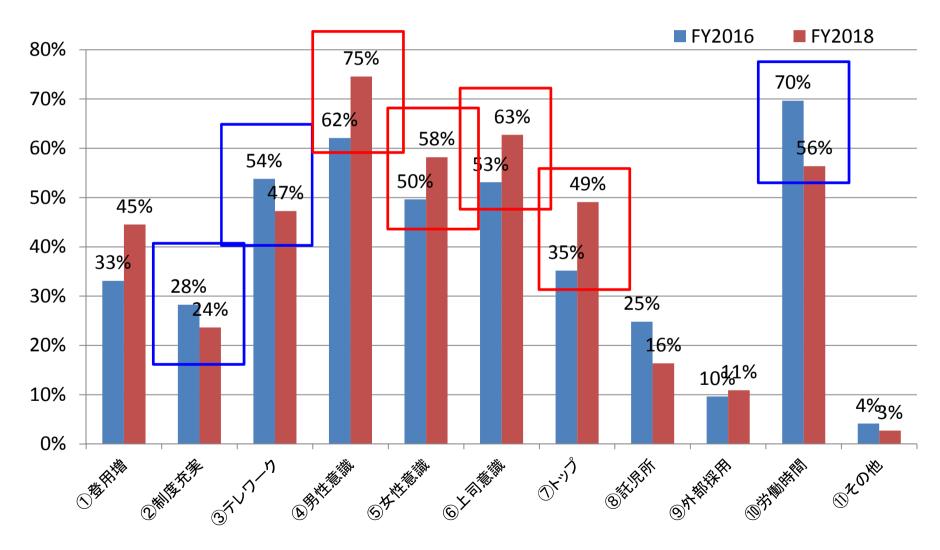


出所: なでしこアンケート2018 (第4回報告)

どんな取組みが必要か? (FY2016 vs. FY2018)



制度関連はその充実に伴いニーズ低下。意識向上を求める声は拡大。

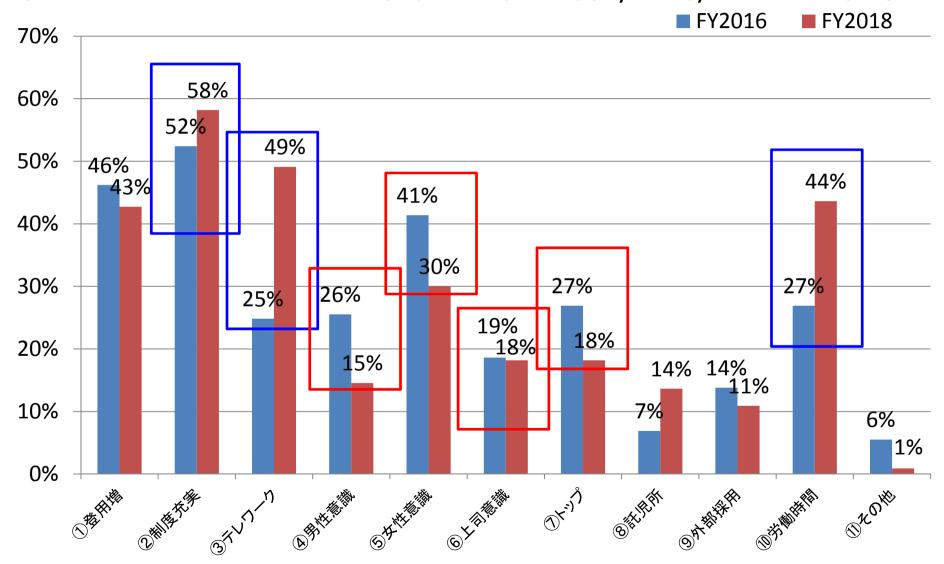


出所: なでしこアンケート2018 (第4回報告)

実際には? (FY2016 vs. FY2018)



制度面は進展。意識面は悪化傾向。特に男性/上司/トップ意識低下。



出所: なでしこアンケート2018 (第4回報告)



- ①企業研究会参画企業の女性活躍推進は、製造業が多いことも理由に、全国平均から見ても高い水準ではない
- ②「働き方改革」の動きも受け、ここ2-3年で制度面の改善は進んでいる
- ③「広義のダイバーシティ」に流れが変わり、結果、「女性活躍」については足踏み傾向

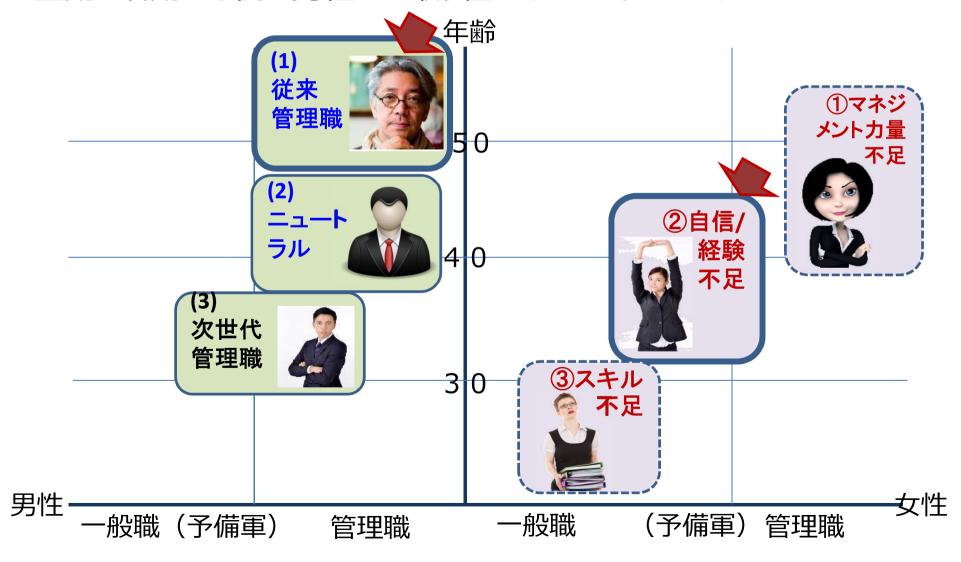


3. 直近の活動と 今後の取組み

ターゲット



自信と経験が不足する管理職予備軍の女性を中心とする。登用、活用する側の男性への取り組みもスタートしたい。



直近の活動(18年度分科会)





"イクボス"安藤哲也 氏



BRI なでしこプロジェクト。

2019年 3月 19日 (火) 13:30~17:30 (受付開始 13:00)

- 会場:日本出版クラブ 出版クラブホール 3F 東京都千代田区神保町 1-32 東京メトロ半蔵門線/都営新宿線/三田線「神保町」駅 A5 出口徒歩 2分 アクセス⇒https://shuppan-club-hall.ip/access
- 参加対象:当会法人会員企業の方/各種フォーラム・セミナーご参加者 当会とご縁のある企業の方
 - 参加費:無料(懇親会費3,000円※ご希望者のみ)
 - 定員:100名(先着順)

男性視点で 「イクボス」活動を推進 (現代のマネジメントの方向性)

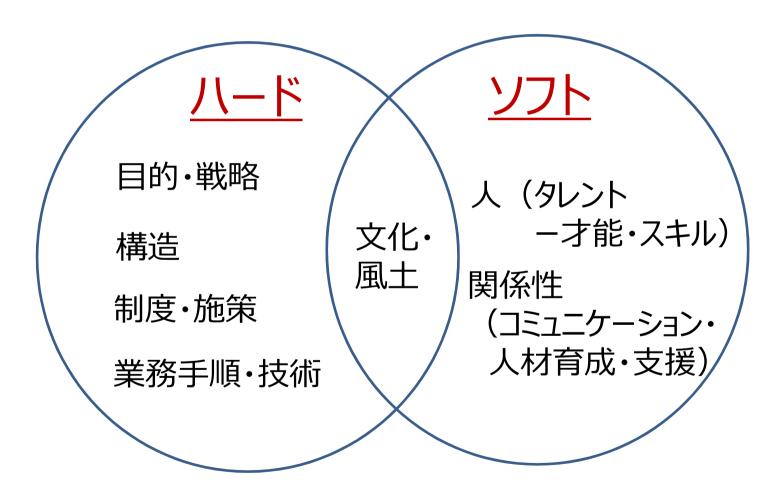


- ・女性の活躍そのものだけでなく、 女性視点での課題の 深堀によって、経営課題や 雇用問題等の解決の糸口 につながるのではないか
- ・男性の参画が極めて重要

考察1)現在の組織の6つのマネジメント課題



女性活躍推進の停滞? ハード面だけでなく、ソフトの両輪が重要。 プロジェクトの活動を通じてソフト面の社外からの援護射撃をしたい。



出典:入門 組織開発~活き活きと働ける職場をつくる 著:中村和彦(光文社新書)

考察2)女性活躍推進を阻害する要因



(1)遅い昇進→早い選抜

年功主義や職能等級制度が必ずしも悪いわけでもない

(2)長時間労働

例)次世代のサービスとは何か~おもてなし幻想の排除

(3)社会的役割見直し

- →更なる格差の見える化と是正
- ①賃金格差
- ②昇進パターンの違い
- ③将来の管理職比率の予測
- ④女性の配置部門への偏り
- ⑤評価格差

出典:ダイヤモンドクォータリー「日本の人事を変えるピープルアナリテクス」

早稲田大学 政治経済学術院 著:大湾秀雄教授 https://diamond.jp/quarterly/articles/-/154

今後の取組み



参加者の意見を反映しながら、時流とニーズにあった内容を企画。

【2019年度イベント】

8月 サミット

12月 分科会(1)

2月 分科会(2) ※これ以外にも小規模勉強会を開催予定

【取組み】

- ✓ (女性活躍を)経営的な側面:経営課題として意識してもらえる 仕組み (ESGなど)
- ✓ (女性/男性両方に対して) スキル面/エモーショナル面のトレーニング & サポートプログラム
- ✓ アンケート分析等、定量的研究
- ✓ (長期的には)産官学なども含んだアライアンス、他団体との協創による相乗効果も狙う



■流れを止めない!

- ・我々の子供世代のためにも、流れは止めない。
- ・世界でも低い現在の水準から、次世代に誇れる活躍水準 を目指して

■女性活躍を経営課題に

- ・ダイバーシティに取り組まない企業は将来的に淘汰される。 ESGの動きは止まらない。
- ·管理職層が意識を変えなければ、会社は変わらない。 女性たちが意識を高めなければ、会社を変えていけない

ご協力、よろしくお願いいたします!





















