

多様性が尊重される 社会づくり推進セミナー

開催
レポート
vol.3

第3回セミナー 令和6年11月22日(金) 受講者61名(会場参加27名、オンライン参加34名)

テーマ/人的資本経営時代に活かすチーム戦略
～ウェルビーイング向上のためのヒント～

多様性を認め合い、誰もが生きづらさを抱えることなく個性や能力を
十分に発揮できる社会づくりに向けたセミナーを開催しました。



株式会社日本ギャップ解決研究所 所長/特定非営利活動法人ファザリング・ジャパン 副代表/公認会計士 講師/塚越 学氏

企業・労組・自治体に対し、人財開発・働き方改革・管理職改革に関する講演やコンサルティングを数多く実施。三児の父親でそれぞれで育休を取得。内閣府男女共同参画推進連携会議議員、日経 DUAL 共働き子育てしやすい企業ランキング審査員など。『パパとママの育児戦略』(repicbook)共著、『新しいパパの教科書』『新しいパパの働き方』(ともに学研教育出版)共著、『男性育休の教科書』『育児&介護を乗り切るダイバーシティ・マネジメントイクボスの教科書』(ともに日経BP マーケティング)監修などメディア掲載・出演多数。

人的資本経営とイクボス

人的資本経営とは・・・

人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営の在り方。人材を「資源(コスト)」ではなく「資本」として考える点、人への投資の意思決定を感性的ではなく科学的に行う点で、従来の「人を大事にする経営(雇用を守る1点に注力)」とは異なる。

「イクボス」とは・・・

職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のこと(対象は男性管理職に限らず、女性管理職も含む)。

イクボス十か条

- | | | | |
|-----------------|---|----------------|--|
| ①理解 | 現代の子育て事情を知り、部下がライフ(子育て・介護等)に時間を割くことに、理解を示していること。 | ⑥業務改善 | 育休・介休取得者等が出て、組織内の業務が滞りなく進むために、組織内の情報共有作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化等可能な手段を講じていること。 |
| ②ダイバーシティ | ライフ(子育て・介護等)に時間を割いている部下を差別(冷遇)せず、ダイバーシティな経営をしていること。 | ⑦時間捻出 | 部下がライフ(子育て・介護等)の時間を取りやすいよう、会議の効率運営、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制等を進めていること。 |
| ③知識 | ライフ(子育て・介護等)のための社内制度(育休制度等)や法律(労基法等)を知っていること。 | ⑧提言 | 役員・経営者や人事部等に対し、部下のライフ(子育て・介護等)を重視した経営をするよう、提言していること。 |
| ④組織浸透 | 管轄している組織(例えば部長なら部全体)に、ライフ(子育て・介護等)を軽視せず積極的にワークライフバランスを推奨し広めていること。 | ⑨有言実行 | 「イクボスのいる組織や企業は業績も向上する」ということを実証し、社会に広める努力をしていること。 |
| ⑤配慮 | 転勤(単身赴任)等、部下のライフ(子育て・介護等)に「大きく」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること。 | ⑩腕より始めよ | ボス自らワークライフバランス(仕事と生活の両立)を重視し、人生を楽しんでいること。 |

イクボスは人的資本経営の推進に関して、「育成」や「ダイバーシティ」、「健康・安全」、「コンプライアンス」等の幅広い側面から効果の発揮が期待される。

多様性促進を妨げる「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」

👉 「スキーマ」に留意しよう ～アンコンシャス・バイアスは「スキーマ」の仕業～

「スキーマ」とは、頭の中に蓄積された知識の枠組みであり、もともと人間の脳は作動記憶量に限界があるため、「スキーマ」によって判断スピードを上げることができるメリットがある。多様な雇用形態・働き方の組織においては、「あの案件」「急ぎで」「フォロー頼む」等の省略部の多い抽象的なやり取りでは個々人の「スキーマ」が異なるため、判断ミスが起りやすい。さらには、多様性(女性、高齢者、障がいの、LGBT等)促進を妨げるだけでなく、セクハラ、マタハラ、パタハラ等様々なハラスメントの要因にもなるため留意が必要。

家族像の変化・職場の変化

○昭和と令和の家族像の変化…

「男性は仕事」「女性は家庭」という「昭和モデル」の家族像から、固定的性別役割分担を前提とした長時間労働等の慣行を見直し、すべての人が希望に応じて家庭でも仕事でも活躍できる「令和モデル」へ(共働き・子育ての推進、男女間賃金格差の是正等)。

○従来と現在の職場の変化…

「主に男性、正社員、終身雇用、時間制約なし社員」で構成される従来の「ピラミッド型」の職場から、現在や今後は多様な雇用形態・働き方の社員が増加する「フラット型」の職場へ。

これからの職場づくりとチーム戦略

ウェルビーイングとは…

「健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」
〔世界保健機関(WHO)憲章、公益財団法人日本WHO協会 訳〕

👉 ウェルビーイング・マネジメント実践のヒント

- 生産性の高いチームには、「心理的安全性(メンバーひとりひとりが安心して、自分が自分らしくそのチームで働けること)」が重要。
- 「心の報酬(感謝や称賛)を活かして「報われ感」があふれる職場環境を。
- 「笑顔」「言葉(60秒以内に、具体的に、心を込めて)」「動作(アイコンタクト、姿勢、ジェスチャー)」で感謝や称賛を。

REAL VOICE

参加者の声 ※講演後のアンケート結果より

「人的資本経営」や「ウェルビーイング」についてどのような気づきがありましたか？

生産性を高めるためのベースに心理的安全性が必要であり、そのための具体的なアクションの提示がいただけたことに感謝します。

社員をコストではなく資本として捉える重要性に気づいた。

「幸せは伝染する、経営者とその家族が幸せであることが大事。」と聞いてなるほど感じました。



男女の賃金格差が、家庭内の男女の役割分担や自立性にも大きな影響を与えることを改めて自覚できた。

ウェルビーイングを実現するためには、イクボスの推進やジェンダー平等な組織づくりが重要であることがわかった。

管理職として、チームの「関係性」の向上の重要性を再認識しました。

ジェンダー平等、ウェルビーイング、企業の業績向上、少子化等様々なことがつながっていると感じた。