

# 平成27年度「均等・両立推進企業表彰」 埼玉労働局長賞表彰式及び「女性活躍推 進セミナー」を開催しました！

平成27年10月29日(木)、ソニックシティビル4階市民ホールにおいて、平成27年度「均等・両立推進企業表彰」埼玉労働局長賞表彰式及び「女性活躍推進セミナー」を開催いたしました。概要は以下のとおりです。

## 1. 平成27年度「均等・両立推進企業表彰」埼玉労働局長賞表彰式



(右から)株式会社島忠 専務取締役 嶋村崇氏、埼玉労働局長 田畑一雄、AGS株式会社  
代表取締役社長 石井進氏、株式会社コマーム 代表取締役 小松君恵氏

今年度の受賞企業は3社となりました。受賞の内容は以下のとおりです。

- 「均等推進企業部門」 埼玉労働局長優良賞

**株式会社島忠（さいたま市）**

- 「ファミリー・フレンドリー企業部門」 埼玉労働局長優良賞

**A G S 株式会社（さいたま市）**

- 「ファミリー・フレンドリー企業部門」 埼玉労働局長奨励賞

**株式会社コマーム（川口市）**

## 2. 女性活躍推進セミナー

平成28年4月1日から施行される「女性活躍推進法」の説明を埼玉労働局雇用均等室長が行い、その後、佐々木常夫氏より「経営戦略としての女性活躍推進～なぜ組織にとって女性の活躍推進が必要なのか～」と題して講演が行われました。概要は3. 基調講演の内容のとおりです。

## 3. 基調講演「経営戦略としての女性活躍推進～なぜ組織にとって女性の活躍推進が必要なのか～」

講師：株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ代表取締役

元東レ経営研究所社長

佐々木 常夫氏



ご自身の経験を踏まえた、論理的・実践的なワークライフバランスから女性活躍推進の

必要性まで多岐に広がる内容の講演に、セミナー後のアンケートでは「佐々木先生の講演に圧倒された」等のご好評をいただきました。（写真は、佐々木常夫氏）

## 【講演概要】

### I タイムマネジメントはすべての基本

#### 1. 仕事の進め方の基本 （良い習慣は才能を超える）

1. 計画主義と重点主義——仕事の計画策定と重要度を評価する　すぐ走り出しはいけない
2. 効率主義　　——最短コースを選ぶこと　通常の仕事は拙速を尊ぶ
3. フォローアップの徹底　——　自らの業務遂行の冷静な評価を行い次のレベルアップにつなげる
4. 結果主義　　——　仕事はそのプロセスでの努力も理解するが、その結果で評価される
5. シンプル主義　——　事務処理、管理、制度、資料、会話はシンプルを持って秀とする
6. 整理整頓主義　——　仕事の迅速性に繋がる
7. 常に上位者の視点　———　自分より上の立場での発想は仕事の幅と内容を高度化する
8. 自己主張の明確化　——　しかし他人の意見を良く聴くこと
9. 自己研鑽　　———　向上心は仕事を面白くする
10. 自己中心主義　——　自分を大切にすることは人を大切にすること

#### 2. 偏見を含めてのアドバイス

1. 3年で物事がみえてくる　30才で立つ　35才で勝負は決まり
2. 礼儀正しさにまさる攻撃力はない
3. 朝出勤のとき走る者　遅刻する者は数歩の遅れをとる　日々10分の差、30分の差
4. 沈黙は金にあらず　正確な言葉、表現に気を配ること
5. 読書の価値は本の数ではない　多読家に仕事のできる人は少ない　本は選べ
6. 名刺の持ち方、出し方、保管の仕方は、他人に対する思いやり、関心の程度を表わす
7. 1つの外国語マスターは最低の条件
8. 酒の飲み方はその人の品性を表わす　酒の上での失敗は高くつく
9. メモをとるとよく覚え　覚えると使う　使うと身につく
10. 東レは最終の職場ではない
11. 男にとって女性への考え方、対応は、人生や他人に対する考え方の程度を表す
12. 子供は親の鏡、親は子の鏡——子供の教育に関心を持ち、家庭、学校、社会に責任をもつこと
13. 出世はその人の人間性、能力、努力の1つのバロメータ

14. 友だちは大事にしよう 友情は手入れが必要
15. 人生に必要なのは勇気と希望と Some Money 身分相応の金遣い

## II ワーク・ライフ・バランスを実現する仕事術

### 1. 計画先行・戦略的仕事術

- ・ 戦略的計画立案は仕事を半減させる
- ・ 仕事は発生したときに品質基準を決める 過剰品質の排除
- ・ デッドライン(締め切り)を決めて追い込む
- ・ 最初に全体構想を描き出す
- ・ 時間予算の把握 (確実に使えるのは3割)
- ・ 報告書などは様式を決めておく
- ・ 部下力の強化 (上司の注文を聞く 上司の強みを活かす 上司に合わせたコミュニケーション)

### 2. 時間節約・効率的仕事術

- ・ プアなイノベーションより優れたイミテーション
- ・ 仕事は発生したその場で片付ける
- ・ ビジネスは予測のゲーム 常に予測しフォローアップ
- ・ 口頭より文書が時間節約
- ・ 長時間労働は「プロ意識」「想像力」「羞恥心」の欠如
- ・ eメールは正確、簡潔に ときにメールより電話
- ・ 人は決め付けろ そして修正しろ

### 3. 時間増大・広角的仕事術

- ・ パレートの法則 (2割は8割) 仕事を捨てる やらないで済ます 他の選択肢の提案
- ・ 出ない 会わない 読まない 本当に人に会わなくてはならないか
- ・ 上司との付き合い方は最重要課題
- ・ 2段上の上司との上手な付き合い方

- ・ 会議は最小限に ミーティングは頻繁に
- ・ 隙間時間の活用

### Ⅲ 経営戦略としての女性の活躍推進

#### 企業経営にダイバーシティが求められる背景

～男性中心から男性も女性もすべての人を活躍させることで組織強化を図る経営戦略～

##### A 環境面

###### 1. グローバル化への対応

- ・ 現地労働市場と現地顧客市場への対応の必要性
- ・ 多様な文化や価値観と付き合う 組織としての多様性

###### 2. マーケットの変化への対応 潜在需要の掘り起こし

- ・ 女性顧客を取り込む戦略が必要
- ・ 女性目線での開発や営業

##### B 経営面

###### 1. 多様な個性や能力を認めることでその人の良さや強さを引き出す

組織を構成するすべての人の力を最大限アウトプットさせ組織強化を図る

###### 2. 多様性を採用することで組織運営の方向・施策が誤らない

- ・ モノカルチャー組織は脆弱 皆が同じ方向に走る 金太郎飴
- ・ 異質な意見は組織にコンフリクト・対立を起こす
- ・ その方針や方策が正しいかの検証の作業が起こる 組織の進む方向を間違えずに済む

#### ● ダイバーシティとは 男女共同参画の思想

男女の人権が尊重され尊厳を持って個人が生きることができる社会

男女が個性と能力を発揮することによる多様性に富んだ活力ある社会

- 女性活躍推進の意義

能力が高い女性を活かす(男性より制約が多いため十分な能力発揮ができていない)

男性とは違った発想するダイバーシティ効果を経営に取り込む

- ダイバーシティの前提

個人としての自分のブランドを確立すること

自分はどんな人間なのか      自分は何をしたいのか      自分らしさとは何か