



CHANGE
DESIGN
AWARD
2020

チェンジ・デザイン・アワード2020

「仕組み」を変えれば、「行動」が変わる!

取組事例集

「女性の活躍推進三重県会議」会員企業へのアンケートを実施したところ、「今以上のキャリアアップを目指す女性が少ない」「女性管理職のロールモデルがない」「育休は女性が取得するものという習慣が根強く残っている」等の悩みが多く聞かれました。そこで、社内の「仕組み」を変えることで、こうした課題の解決につながった事例を公募し、「チェンジ・デザイン・アワード2020」として「グランプリ」及び「準グランプリ」の授与をさせていただいたところです。このたび、受賞された取組をはじめ、女性の活躍につながる工夫やアイデアに溢れた取組事例を一挙にご紹介します。

三重県・女性の活躍推進三重県会議

創業92年目にして初めての女性管理職の誕生が、社内の空気を大きく変えた！



建設業と福祉事業を営む株式会社石吉組。総務部で次長を務める岩田さんは、2012年、社内初の女性管理職として総務課長に就任。以降、女性も頑張れば評価してもらえることが社内で定着し、今や女性管理職比率は43%にのびます。当初、前例のない女性管理職になることに不安を感じていた岩田さんの背中を押したのが直属の上司でした。女性は「共感」を求めるといった特性をふまえ、会社が岩田さんに求めていることを丁寧に伝え、岩田さんの良き理解者となるよう、何度も対話を重ねました。結果、岩田さんは総務課長に就任、6年後には次長に昇進しました。「最初はプレッシャーに押しつぶされそうでしたが、やり遂げれば達成感に変わることが分かりました。今ではプレッシャーを当たり前だと思えるようになりました」そんな頼もしい岩田さんと上司の二人三脚はこれからも続きます。

リーダーは立候補制！希望者には正社員へのキャリア支援も！



自動車用部品を製造するエイベックス株式会社。サブリーダーやチームリーダーは立候補制で、正社員を目指す人へのキャリア支援も行うなど、希望に応じて積極的にキャリアアップできる仕組みを整えています。2013年から2018年までに、7名がパートから正社員に登用され、キャリアアップを目指す女性や子育てが一段落した女性たちが、仕事を通じて新たなやりがいを見出し、活躍しています。

経営者向けマネジメント研修の導入で、仕事の優先順位が明確に！



食品の卸売りをを行う株式会社総本家辻は、従業員が全員女性です。以前は、売上=利益と考えていたり、投資と経費の違いなど会計や経営の仕組みを説明をしていなかったことから、社長と従業員との思いに隔たりがありました。2017年から「マネジメントゲーム（MG）」という経営者向けの研修を従業員が受講し、「利益とは？」「経営戦略とは？」といった会社の本質的な事柄をゲームを通じて身につけることで、「利益」を基準に仕事の判断ができるようになりました。その結果、「より重要な仕事が任せられるようになった」と社長は言います。一生懸命に働くことが儲かることではないという「生産性や仕事の優先順位」の意識が社内に広がり、社長の期待はますます膨らみます。

個々のスキルを生かしたやりがい創出



オフィスのコンサルティングやITサポートなどを行う株式会社中部システムセンターでは、2019年度から社員の全役職を廃止し、フラットな組織体制に移行。会社の方針会議には全社員が出席し、女性社員からの意見も積極的に反映する事で、経営への参画意識が高まっています。以前のような「女性だからこの程度で」という考え方がなくなり、女性ならではの視点で貢献しています。また、事務作業を効率化して空いた時間を活用し、個々の社員がスキルを發揮できる取組を導入。内勤の女性がオフィスのセルフリノベーションや地域の子ども向けイベントを開催することで、これまでは経験できなかった外部との交流が増え、新しい働きがい生まれています。