



日本の
ひなた
宮崎県

みやざき女性の活躍推進会議 研修会

平成 28 年 7 月 29 日 (金)

会場：ニューウェルシティ宮崎

平成 28 年 7 月 29 日 (金)、ニューウェルシティ宮崎 (宮崎市) にて「みやざき女性の活躍推進会議 研修会」を開催し、108 名が出席いたしました。高知県にある株式会社ファースト・コラボレーション 代表取締役 武樋泰臣氏による講演会の後、ワークショップを開き、「自分たちが輝くための仕組みづくり」をテーマに意見交換を行いました。



講演会

演題

社員が主役、会社はステージ
～女性も輝く人本経営～

講師

株式会社ファースト・コラボレーション
代表取締役

武樋 泰臣氏

1961 年高知県に生まれ、高校卒業後自衛隊に入隊、10 回以上の転職を経て 2002 年、ファーストコラボレーションを創業。2004 年には「社員一人一人が主役の会社」を目指した全社員参画による経営指針を確立し、ノルマ無し、歩合無し、命令無しのフラット組織で風通しの良い経営や、コミュニケーションとチームワークの良い企業風土の定着のほか、子育てサポートの充実にも積極的に取り組んでいる。2013 年には、高知県次世代育成支援企業、高知市男女共同参画推進企業に選出され、「第 1 回四国でいちばん大切にしたい会社大賞奨励賞」「平成 24 年度おもてなし経営企業選」「平成 26 年度ダイバーシティ経営企業 100 選」「第 5 回日本でいちばん大切にしたい会社大賞審査員特別賞」など多くの賞を受賞。



そういうことをしていると社内で話し合いができるようになり、社員主体で出産スケジュール表ができました。そういった感じでワークライフバランスを築いております。私たちの会社の子育て支援は会社にメニューがあるのではなく、各個人に合わせたオーダーメイドのメニューで実践しております。社員総力戦で子育てをしており、仕事の都合よりも子育ての都合を優先させております。この風土づくりに関して、最近の世代は違和感を感じない。私はこういった世代に期待をしております。こういったことをしていると、連帯感・安心感のベースの下に仲間愛・家族愛があるような気がしております。特に女性には母性の力があり、会社で力を発揮しております。その力もあり、エイブルの全国顧客満足度調査で女性が何度も日本一を取っております。職場の幸福感は職場の人間関係で決まると思っています。人間関係の構築はコミュニケーション。コミュニケーションは量であります。各社員に働く幸せを味わっていただいて、日常からフィードバックさせるようにしております。仕事をのびのびできる・ワクワクできることを大事にしております。そういった環境を作りたいと思っております。そのためには笑いです。笑いは移ります。理屈より感情なのです。やるべきことよりやりたいこと、正しいことより好きなことを重要視することで、こういった環境を私は作りたいと思っております。

今日は“エンゲージメント”という言葉を紹介いたします。

組織と個人との「深いつながり」があること、そしてその組織に対する「愛着心」があるということです。これは感情的なことが与える影響が大きいのと言われております。そして現場で強化されます。エンゲージメントレベルが高いと、成果に対して大きな影響を与えます。これを高めるには、会社がその理念と方向性を明示していることが大前提です。そして社員同士が日常的に関わりあい、お互いの人格・個性を理解しているということがエンゲージメントを高めます。エンゲージメントはロイヤリティ（忠誠心）とは違います。単にその会社にいれば居心地がいいというのではなく、「この会社にいれば自分のやりたい姿に向かって成長できる。しかも自己実現のための努力が会社のビジョン実現にも貢献できる」と思う社員が多い状態がエンゲージメントを高める。CS（消費者満足）と ES（従業員満足）とが両立して、お客様にエンゲージメントを感じていただく。その結果、業績が付いてくる。これが理想ですね。社員・お客様がハッピーになって欲しい。経営者・管理職・リーダーが思いを持つ。経営理念で結ばれる。そして社員同士がコミュニケーション・目標を共有することで風土を作っていく。そうすることで業績につながり、会社としての雰囲気が出てきます。そこで働きがい・働く意義が生まれてくればいいと思っております。

わたしは、女性の力を生かすということは男性も同じだと思います。一人ひとりを中心に考えていかなければなりません。ひとくくりにはできないのです。女性だけを取り上げて女性活躍推進ではなく、全体として捉えたいと思います。本日は私が言いたいことは「風土は制度を超える」ということです。いくらどんな制度を作っても風土がないと成り立ちません。大事なものは、風土づくりに焦点を当てる。そこに仕組みが合体したらすぐく回っていくと私は考えております。

ご清聴ありがとうございました。

会社（組織・チーム）というものは、社長と社員と一緒に構成していると考えております。私の会社では女性・パートさんなど多様な働き方に対応してこうとして「ダイバーシティ経営企業 100 選」「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」などの賞をいただきました。

私は、高校卒業後海上自衛隊に入隊し、その後 10 回転職をし、その経験でいろいろな会社経営者を見て、理想の会社を作りたいと 2002 年に創業しました。ところが、1 年くらいすると目指す方向がばらばらで役員同士が対立し混乱しました。理想の会社とは全くかけ離れた会社になり、ギスギス・ピリピリ・イライラした雰囲気の会社でした。このばらばらな状態だといけないと思い、色々悩みながら勉強し、何のために仕事をしているかと思い、8 ヶ月かけて話し合い、経営理念を作りました。この経営理念がうまくいき始めた一歩目です。今年で 11 回目ですが同じ場所ですぐに合宿をして、いろいろなことを話しております。そこで、リーダークラス・経営者は夢を持っているのですが、元気な若手の社員がいなことに気づき、5 年ほど前から社員の夢を経営計画に入れるようにしました。そうすると真剣味が増し、会社と自分とのリンクができるようになり、いい空気になりました。

2006 年に「働くママさん計画」をスタートしました。最初は会社として支えようという雰囲気はあまりなかったのですが、後輩が、先輩が安心して赤ちゃんが産めるようにというプレゼンをしました。その後もその後輩が赤ちゃんを産む、その後輩を支えるという空気できました。