

女性活躍の真の目的・効果の企業への理解促進

秋 田 県

1 取組趣旨

県北・中央・県南の各地域において、それぞれの地域で選定（ピックアップ）した企業経営者を1年かけてロールモデルとして育て、そのロールモデル企業（経営者）が中心となって、それぞれの地域内企業のボトムアップを図る仕組みを構築する。

また、企業におけるアンコンシャス・バイアスの是正やダイバーシティ＆インクルージョン（D＆I）の推進のため、D＆I現場推進責任者を職場（特に男性）の意識改革のオピニオンリーダーとして育成する。

2 取組内容

県内企業の経営者とD＆I現場推進責任者の2層を対象とした研修を開催する。		
【 研修概要 】		
経営戦略起点の意識改革		マネジメント起点の意識改革
対 象 者	ダイバーシティ経営の推進に意欲のある「企業経営者」	職場の意識改革・行動変容を加速化させたい「D＆I現場推進責任者」
開 催 時 期	<共通> 令和5年7月～令和6年3月（3のスケジュール参照）	
開 催 場 所	<共通> 県内3か所（県北・中央・県南地区）	
プログラム (3h×4回)	座 学	<共通> ・目的（D＆I推進（女性活躍推進）の重要性と意義を理解） ・現状維持のリスクと対処方法 ・県の支援施策とその活用事例
	W S	<共通> ・県内企業の取組事例（期待された効果が得られなかったと思われる失敗事例を含む）の紹介 ・参加企業の現状や課題、取組等の共有による気づき、課題解決（職場や管理職の行動変革）に向けた方策の検討
ゴ ー ル	今後自社で取り組む「経営計画」の策定・実行	今後自社で取り組む「行動変革宣言」の策定・実行

3 スケジュール

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
PT 発足	秋田MT	準備	経営者	研修①	準備	研修②	準備	研修③	準備	研修④ 報告会	検 証
			マネ	研修①	準備	研修②	準備	研修③	準備	研修④ 報告会	

4 目指す姿

女性が輝いて活躍できる職場を増やすことにより、女性活躍の更なる推進を図るとともに、秋田経済の活性化に資することで、秋田の持続的成長の仕組みを構築する。

女性活躍の真の目的・効果の企業への理解促進

5 実施状況

	経営戦略起点の意識改革 (企業経営者向け研修)	マネジメント起点の意識改革 (D & I 現場推進責任者向け研修)
参 加 者	18社18名(県北7名・中央6名・県南5名) 【業 種】製造業5名／建設業4名／医療・福祉3名 卸売・小売業3名／情報通信業2名 宿泊業・飲食サービス業1名 【所在地】鹿角市1名／大館市6名 秋田市4名／潟上市1名／にかほ市1名 大仙市1名／美郷町1名／横手市2名／湯沢市1名	20社23名(県北8名・中央6名・県南9名) 【業 種】建設業9名／製造業7名／医療・福祉3名 卸売・小売業2名／宿泊業・飲食サービス業1名 その他1名 【所在地】鹿角市3名／大館市5名 秋田市3名／潟上市1名／由利本荘市2名 にかほ市1名 大仙市2名／横手市4名／湯沢市2名
講 師	【県北地区】 国安 忍 氏 (国安忍社会保険労務士事務所代表／産業カウンセラー／キャリアコンサルタント) 【中央・県南地区】 小室 秀幸 氏 (株式会社小室経営コンサルタント代表取締役／中小企業診断士(1次合格)) 【事例紹介】 兼子 俊彦 氏 (TDK株式会社 電子部品ビジネスカンパニー セラミックコンデンサビジネスグループ 要素開発部要素開発一課長 兼 先行技術開発部材料開発課長) ※ 兼子氏はマネジメント層向け研修会の第1回・第2回のみ	
プログラム	座学とワークショップを組み合わせた3時間程度の研修を1～2か月毎に年4回開催	
第1回	「なぜ女性活躍が必要か」 (例) 企業が取り組むことによる効果など	
第2回	「取り組まないことによる経営上のデメリットについて」 (例) デメリット事例の紹介、法的知識など	
第3回	「具体的な行動へ」 (例) 「何から始めるか！」 自社の強みを生かし、弱みを改善する経営戦略とは	「具体的な行動へ」 (例) 社内の意識改革の取り組み方とその成果(好事例紹介) など
第4回	「経営戦略を作成してみよう」 (例) 自社で推進するための経営戦略の作成と報告、社外への浸透とその効果など	「社内の意識改革に向けたビジョンをつくろう」 (例) 性別役割認識の意識改革・閉塞感解決のビジョンづくり (行動変革宣言)

女性活躍の真の目的・効果の企業への理解促進

【研修での参加者の声】

■ 経営戦略起点の意識改革（企業経営者向け研修）

- 業界によっては女性社長が少ないため、自分自身が前に出て行くことで、他の女性も入りやすくなってほしい。（建設業）
- 女性の採用を増やすためには、仕事の整理が必要。（情報通信業）
- 建設現場作業員の負担軽減のため、作業員が担っていた事務業務を担当する専門部署を立ち上げ、女性に活躍いただいている。（建設業）
- 性別で業務の区別をしておらず、製造工程でも女性が活躍している。（製造業）
- 管理職の男性社員が、女性社員に対して配慮しすぎているのが課題。（製造業）

■ マネージメント起点の意識改革（D & I 現場推進責任者向け研修）

- 社員が研修会で学んでも、日々の業務に追われ、研修で学んだ内容が会社に還元されていない。（製造業）
- 人材確保について、新採のほか、新入社員を教育できる人材も確保しなければならず、社内における人口構成のバランスを保つためにも、離職率の低下に取り組む必要がある。（製造業）
- “女性だから”と特別に何かをするのではなく、性別問わず社員一人ひとりと向き合うように心がけており、特に個別面接に力を入れている。（卸売・小売業）
- 社員との面談を実施しているが、新しい取組のため、面接者（上司）がこういった面接を経験しておらず、適切な答え方が分からないという事象が発生している。（建設業）
- 日常業務など、システムに頼れるところは頼り、逆に本来やらなければならない部分に取り組むことで生産性向上に繋がる。（製造業）

