

# R 5 女性が輝く職場づくり研修会（女性活躍の真の目的・効果の企業への理解促進）

## 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（マネージメント層）の2層を対象とした研修会を開催した。

	経営戦略起点の意識改革	マネー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」
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） ※ 兼子氏はマネー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時間程度の研修会を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）

# R5女性が輝く職場づくり研修会（女性活躍の真の目的・効果の企業への理解促進）

		経営戦略起点の意識改革			マネジメント起点の意識改革								
		県北地区	中央地区	県南地区	県北地区	中央地区	県南地区						
参 加 者	人 数	7社7名		6社6名		5社5名		3社6名		6社6名		8社8名	
	業 種	建設業 2名 製造業 2名 医療・福祉 1名 卸売・小売業 1名 報通信業 1名	建設業 2名 製造業 1名 医療・福祉 1名 卸売・小売業 1名 報通信業 1名	製造業 2名 医療・福祉 1名 卸売・小売業 1名 宿泊業・飲食サービ ス業 1名	建設業 2名 医療・福祉 2名 卸売・小売業 2名	建設業 2名 製造業 3名 サービス業 1名	建設業 3名 製造業 3名 医療・福祉 1名 その他 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	鹿角市 2名 大館市 4名	秋田市 3名 潟上市 1名 由利本荘市 1名 にかほ市 1名	由利本荘市 1名 大仙市 1名 横手市 4名 湯沢市 2名						
開 催 日	第1回	R5年 8月29日	R5年 8月 2日	R5年 7月27日	R5年 9月 6日	R5年 8月31日	R5年 8月 9日						
	第2回	R5年11月 6日	R5年10月 4日	R5年 9月27日	R5年11月 8日	R5年10月25日	R5年10月11日						
	第3回	R6年 1月10日	R5年12月25日	R5年12月13日	R6年 1月12日	R5年12月27日	R5年12月18日						
	第4回	R6年 2月21日	R6年 2月 5日	R6年 2月 1日	R6年 3月 6日	R6年 2月14日	R6年 2月 7日						

研修会の様子



# R5女性が輝く職場づくり研修会（女性活躍の真の目的・効果の企業への理解促進）

## 【研修会の最終ゴール】参加企業による目標の設定及び達成に向けた取組の推進

自社の現状や課題を踏まえ、短期・中長期目標を設定し、それに向けていつまでにどのように取り組むのかについて検討後、意見交換を行った。

### 【課題】

#### ●女性管理職が少ない

（原因）

- ・管理職に対する抵抗感
- ・ロールモデルの不在

### 【課題】

#### ●女性の職種が限定されている

（原因）

- ・女性社員の適性業務に対する無意識の偏見
- ・社内教育体制の未整備

### 【課題】

#### ●両立支援制度が整備されていない又は利用実績が乏しい

（原因）

- ・社員のニーズの把握不足
- ・社員への制度の周知不足

### 【取組】

#### （実態把握）

- ・社内アンケートの実施
- ・個別面談の実施

#### （組織風土の改革）

- ・男性管理職の教育（意識変革）
- ・女性社員の業務の幅の拡大や多能工化の推進

#### （制度・職場環境の充実）

- ・女性社員向け研修の実施
- ・助成金を活用した環境整備（乳幼児の一時預かり場所等）

#### （社員への周知・啓発）

- ・簡易パンフレットの作成
- ・制度を利用できる社員の上司等への働きかけの強化

### <取組に対する意見>

#### （実態把握）

女性社員への管理職の意向調査は「なりたい」「なりたくない」の二者択一ではなく、なりたい割合を数値化してもらった上で、なりたくない理由を確認すると個別に対応できるのではないか。

#### （実態把握）

個別面談は、その場ですぐに発言を引き出せないことがあるので、事前に聞きたいことを伝えておくと効果的。会社の期待をきちんと伝えることも大事。

#### （組織風土の改革）

多能工化は、新たに業務を覚える負担感が強いので、多能工に取り組む社員を評価する仕組みを作るなど、メリットを示すことが必要。

#### （職場環境の充実）

現場に女性用のトイレや更衣室がないことが女性技術者の採用の阻害要因なら、ロボットやドローンを活用して現場に行かなくても女性技術者が活躍できる環境を作り出してはどうか。

### 【意見交換を通して得た気づき】

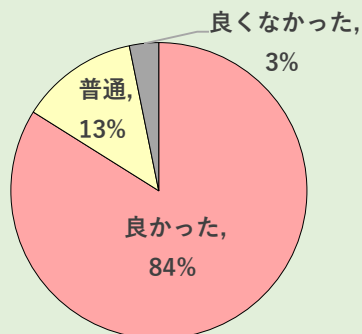


- 既に業務で行っている手段や方法を女性活躍のための取組に応用することができることに気づいた。
- これまでは女性社員や子育てとの両立支援にばかり着目していたが、男性社員の目線やこれから増えるであろう介護との両立支援にも目を向ける必要があると気づいた。
- 他社の現状を知ることによって、自社の強みを認識することができた。
- これから取組を進めていく上で、今後も参加者同士で定期的に振り返りや意見交換をする機会があると良い。

# R 5 女性が輝く職場づくり研修会（女性活躍の真の目的・効果の企業への理解促進）

## ◇ 研修会に参加した感想・意見（研修会での発言やアンケート結果から）

Q. 全4回の研修会を受講してどうでしたか。



- ・ **なぜ女性活躍が必要なのか、社会背景や他社事例も含めて学び直すことができた。**
- ・ このような研修会等の機会がないと、腰を据えて中長期的な戦略、特に女性活躍に関わる内容を考えることは日々の業務中は難しく、これまではどうしても後回しになっていたが、**研修内容を随時役員へ報告することが社内の女性活躍推進のきっかけになると考えている。**
- ・ 幅広い業界の意見を聞く機会を得られて良かった。**社内の議論だけでは得られなかった参考になる考え方もあり、今後の活動に活かしていきたい。**今後も今回のネットワークを大切に、長期の目標に対して取り組んでいきたいと思う。
- ・ **同じ地域で働く企業の方とつながりができた。**人と人とのつながりがあれば、困難な課題も解決できると思った。

## ■ 「ダイバーシティマイスター企業」の認定

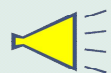
研修会の受講後に、地域のロールモデルとなって活動することが期待される企業（ダイバーシティマイスター企業）として認定。

### 「ダイバーシティマイスター企業」の役割

- ・ 研修会や企業向けセミナー等での事例紹介
- ・ ダイバーシティの推進に向けた積極的な情報発信（ホームページ等で自社の取組等を発信）
- ・ 地域で行われる各種会合の場等を活用した地域内企業への働きかけ

### ダイバーシティマイスター企業に対する継続的なフォローアップ

- ✓ ダイバーシティマイスター企業の取組の進捗状況に係る報告会の機会の提供
- ✓ ダイバーシティマイスター企業への個別相談支援 など



研修会を通して育成された「**ダイバーシティマイスター企業**」が中心となって、各地域内の企業間ネットワークを構築しながら、女性活躍推進の取組のボトムアップが図られる仕組みづくりに向けた第一歩となった。