

職場環境づくり会議（ランチミーティング）

◆日時	令和6年5月23日（木） 10:30～14:00
◆場所	よこてシャイニーパレス5階ホール
◆出席者	講師 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） 市内企業女性従業員25名 ※内訳（製造業5名、医療福祉3名、サービス業1名、総合職1名、農業1名、林業1名、木材加工業1名、電気工事業1名、建設業6名、公務員5名）
◆テーマ	①女性労働力の確保「働き続けられる職場とはどのような職場か」 ②女性の人材育成「女性マネージャー、人材をどのように育成していけばよいか」

1 オリエンテーション

講師の小室秀幸氏より、女性活躍推進の現状や女性活躍推進の必要性などについて、次のような観点から説明があった。



講師 小室秀幸氏

- ・女性の賃金（諸外国との比較）
- ・女性管理職の比率（諸外国との比較）
- ・労働力不足と女性労働力活用
- ・女性人材活躍や働き改革、企業競争力

オリエンテーションの後、参加者一人一人が本会議のテーマについて自分の考えを整理するために、個人ワークの時間が設定された。個人ワークでメモしたことをもとに、グループ討議が展開された。

2 グループ討議

異業種の参加者が話し合えるようにグループ編成をし、グループ討議を行った。

各グループでの話題は次の通りである。

【Aグループ】

（建設業2名、製造業1名、木材加工業1名、公務員1名）

◆テーマ①について

- 育児や介護に理解がある人間関係が大切である。休日や賃金について保障され、仕事にやりがいを感じられる職場でありたい。自社は「報・連・相」がよくできていて、とても相談しやすい。
- 女性が社長になって、女性だけのセミナーや座談会があればいい。職場に女性がほしい。女性高卒採用のために、女子高生向けの説明会や工場見学があればどうだろうか。
- 更衣室やトイレを男女で分けるなど、身体的・心理的安全性が必要である。
- 家庭の環境を理解してくれ、休暇がとりやすい職場であってほしい。現場を一人で任されると休めないという実態がある。休んでもフォローしてくれる人の存在や体制があればいい。能力に応じた賃金であってほしい。
- 男女平等で考えてほしい。女性でも仕事ができる人、やる気がある人がいる。
- 介護や子育てに使える特別休暇がほしい。
- 学校の行事などに応じた時間休があればいい。

◆テーマ②について

- 女性管理職が下の女性職員を育て、次の世代へどんどん引き継がれていく。そもそも女性職員が少ないという現状がある。
- 部下を育てる女性管理職、女性の先輩や相談役が必要である。人材育成に特化した専門の

人員を配置してはどうか。

- 上司が一人一人の性格を把握する。適材適所で職員を配置することが上司の采配として重要である。
- 誰でも彼でも昇進させるのではなく、本人の意思確認が必要ではないか。



アイスブレイク（自己紹介）

【Bグループ】

(建設業1名、製造業1名、医療福祉1名、サービス業1名、公務員1名)

- ◆テーマ①について
 - 福利厚生がしっかりしている職場。休暇がとりやすい、またはシフトを自由に選択しやすければ子育てしやすい。きれいなオフィスであればうれしい。自社には、看護休暇がある。男性も育児休暇を取得できる。子育て支援のための保育園もある。また、一般開放に向けてカフェテリアも用意されている。
 - 上司に相談しやすい職場環境。自社には、半額の弁当の提供、屋根付きの駐車場がある。
 - 風通しのよい職場環境。自社には若い人が多く、妊活のため、夜勤の免除や休職が可能である。多目的休暇があり、連休が可能である。
 - 仕事へのやりがいを感じられる職場。自社では、フレックスな勤務が可能である。また、2年に1回の社員旅行がある。
 - 妊娠したときどうなるのか不安である。
 - 半日休のみで、時間休がない。
- ◆テーマ②について
 - 自社にはユニット（チーム制）があり、ユニ

ットリーダーが人材育成をする。業種的に、たくさんの管理職はいらない。退職した人の知恵も借りてチームのバランスを考えていけばよい。チームのバランスは働きやすさにつながっていて、充実している。

- 年齢や経歴を問わず、評価され昇進できるとやりがいもあり、人が育つのではないか。
- 管理職が不安を払拭してくれる。

【Cグループ】

(建設業1名、製造業1名、医療福祉1名、林業1名、公務員1名)

- ◆テーマ①について
 - 育児休暇や産前産後休暇の充実。男性も取得できるように。
 - 1時間単位で休みがとれるとよい。フレックスな勤務体制や時差出勤があればよい。
 - 休んでいる人をフォローできる人材の確保。
 - 作業着は体調に合わせて選べるようにしてほしい。冬場のスカートは厳しい。このようなことは、男性管理職に理解されていない。
 - 外の現場だと、トイレが用意されておらず、店のトイレを借りなければならない。今後女性職員が増えれば解消されるかもしれない。
- ◆テーマ②について
 - 女性が得意な分野を伸ばしスキルアップするセミナーを開き、複数で参加できるようにする。
 - 管理職が女性ばかりになると、休んだときのフォローが難しくなることもある。多様な人材によるフォローが必要であり、人材の確保が課題である。
 - 自分だけ帰宅しにくい感じがするときがあるので、会議や研修の時間を適切な時間に設定する。女性に限らず、労働時間などの改善がほしい。
 - 男女問わず学校の授業で、働くことについての制度や意識を教える機会をつくる。会社の研修でも制度や意識について学ぶ場を設ける。



自分の考えを整理する参加者

【Dグループ】

(建設業1名、製造業1名、製造小売業1名、総合職1名、公務員1名)

◆テーマ①について

- ライフスタイルの変化に対応した制度が必要である。子育てにかかる時間を時間休として休みがとれるように。男女別のトイレや休憩場所がほしい。場所が隣にならないように二つ用意する。
- 相談に対応してもらえることで仕事に集中できる。子育てをしている職員への対応してもらえる。女性の体調不良について男性職員の理解が必要。トイレを男女別にする。育児についての悩みを話し合えるようにし、育児についての男女格差を減らすようにする。
- 人間関係の築き方が大切。仕事へのやりがいやもち、自分の目標管理をする。
- 自社には子育ての経験のある先輩や協力してくれる同僚がいて、子育てがしやすい。休暇がとりやすく、やりがいのある仕事ができている。また、「職場改善コンテスト」や支店の人たちが集まる「ビジネスパートナーミーティング」が行われている。喫煙の規制もされている。

◆テーマ②について

- 人材育成については男女で分ける話しではない。女性でも資格をとらせてもらえる環境があればよい。
- 他社の人と交流する機会をつくる。うなずい

たり最後までしっかり聞いたりするような人との会話のときの工夫が必要である。

- 職場には女性の管理職がない。相談する人がほしい。管理職の魅力やメリットを知りたい。
- 経験値を積む機会がほしい。男女区別なく研修を受けられるようにする。



グループ討議

【Eグループ】

(建設業1名、製造業1名、電気工事業、医療福祉1名、公務員1名)

◆テーマ①について

- 技術職が女性で初めてだったので、トイレを設置してもらったり、夏用の作業服が透けないように女性用の物を用意してもらったりした。
- 現場に女性トイレがないことが多い。汚いし、トイレットペーパーが無いことがあるので、女性用トイレを設置してくれるようお願いしている。自社は、休暇に関して理解がある。男性がほとんどなので、パワハラやセクハラが多い。改善していけばよい。
- なぜ働き続けられないのかを考えたときに、休みづらさがある。休暇制度があっても気を遣うし、周囲の目を気にしてしまう。妊婦さんでも働くことができる役割があればよい。
- 女性ならではの事情に理解がある環境であればよい。休暇の制度があっても、気を遣って休みにくい。
- 女性特有の休みについては周囲の目が正直気

になる。つわりがひどかったときも、「病気じゃないでしょう」という雰囲気であった。男性も育児休暇などとりやすい職場になれば子供がいても女性も働きやすくなる。

- 生理についての理解がない。年配の方が特に。
- 女性特有の事情があることを理解してもらうことが大事。
- 子供の体調が悪いときに休むのは基本女性である。自社の社長は女性なので、比較的言いやすい。人間関係や周りの環境しだいである。
- 生理について、自社は理解がある。体調が悪いことを伝えたらすぐ帰してもらえた。
- トイレが近くにない現場もあったり、すぐに手が離せるわけではない作業があったりする。生理のときは大変。膀胱炎になりやすい。
- 子供関係の休みをとるとき、子供がいない方に負担がかかることが気になる。子供がいない方でもとれる休みが何かあればよい。

◆テーマ②について

- 今回のような会議にどんどん参加したい。
- モデルになるような人がいればよい。活躍している姿を参考にしたい。
- 様々なセミナーに参加して、多方面の意見を吸収していけばよい。
- 今日のこのような会に参加するのがよい。
- 現場の事情もあり、このような会に参加しづらいことがある。許可が下りないことも。

3 ランチタイム

グループ討議の中に、ランチタイムを挟んだ。グループのメンバーは初対面の方々が多かったが、午前のグループ討議により仲間意識をもち、さらに、この会食によって和やかな雰囲気の中で様々な話題で話が弾んだようである。

(事後アンケートより)

「他社の方と意見情報交換できるよい機会となりました。ランチをとりながら、というところがとてもよかったです。(30代、製造業)」



いただきます

4 グループ発表

グループごとに、グループ討議での話題について次のような発表があった。

①女性労働力の確保のために

休暇の取得

- ・とりやすさと、休んだときのフォロー。
- ・学校(子供)の行事に合わせたような特別休暇や時間休。
- ・子育てや介護のための休暇。
- ・男性の育児休暇取得。
- ・生理休暇や育児休暇、介護休暇など、周囲の目がありとりにくい。

柔軟な勤務時間

- ・早退や遅刻が認められるような職場に。

福利厚生充実

- ・安い食堂、屋根付きの駐車場。
- ・酒席や社員旅行を設定。
- ・給料の安定。

女性用のトイレや更衣室の新設

- ・トイレや作業着への配慮がほしい。
- ・女性用のトイレが用意されていないと店のトイレを借りなければならない。

妊娠・妊婦(女性)への配慮

- ・妊活ができる環境。
- ・妊婦の負担軽減を図ってほしい。
- ・力仕事ができない妊婦にできる仕事とは。
- ・女性の体調に合わせた作業が選べるように。男性管理職に理解されていない。

人間関係

- ・上司に相談できる風通しのよい環境。
- ・育児や介護について周囲が理解してくれるという人間関係。
- ・女性の体調の理解。

仕事へのやりがい

- ・やりがいを感じられる職場。



代表者による発表

②女性の人材育成のために

研修の機会

- ・女性向けのセミナーを開いてほしい。
- ・女性の得意分野を伸ばしスキルアップできるセミナーに複数で参加する。
- ・男女の区別なく、平等に経験値を上げられる機会をつくる。
- ・管理職になることへのメリットや魅力を知る機会をつくる。

女性管理職の存在

- ・女性管理職の先輩がいるとよい。
- ・モデルになる女性がいるとよい。

管理職になることへの不安

- ・周囲の目線が気になる。
- ・管理職を目指そうとしていない。
- ・管理職には残業代が出ない。
- ・自信を失い、離職することがあるのでは。

職場全体としての取組

- ・人事は適材適所で采配してほしい。
- ・女性の声が反映されにくい。
- ・女性の人材育成について意識改革が必要。
- ・問題を会社全体で解決するようにする。

- ・会議は勤務時間内に行う。



意見の“見える化”

5 総評（講師）

女性の労働力の確保に当たっては、

- ・介護や育児をしながら仕事をする事への両立支援の大切さ
- ・仕事を休まなければならないことへの上司の理解があるかないかでは全然違う
- ・子育て支援の充実
- ・柔軟な勤務時間
- ・福利厚生 of 充実

というご意見をいただいた。

また、女性の人材育成に当たっては、

- ・女性の先輩で管理職になっているロールモデルの話を聞いて参考にすること
- ・経験やスキルが大事

という意見が多かった。

参加者の皆さんから寄せられた意見は、次回の「女性活躍の理解促進セミナー」に参加する経営層やマネジメント層へフィードバックする。

女性活躍を進めるには、経営層やマネジメント層の意識が必要である。意識改革をしてもらい、気付いていただかなければ進まない。経営理念や経営ビジョン、人材育成や目標などの経営ビジョンの中に、「女性活躍」を落とし込んでいただいて、自己変革をしていかなければならないことや、これには、事業所によって温度差があることも伝えたい。

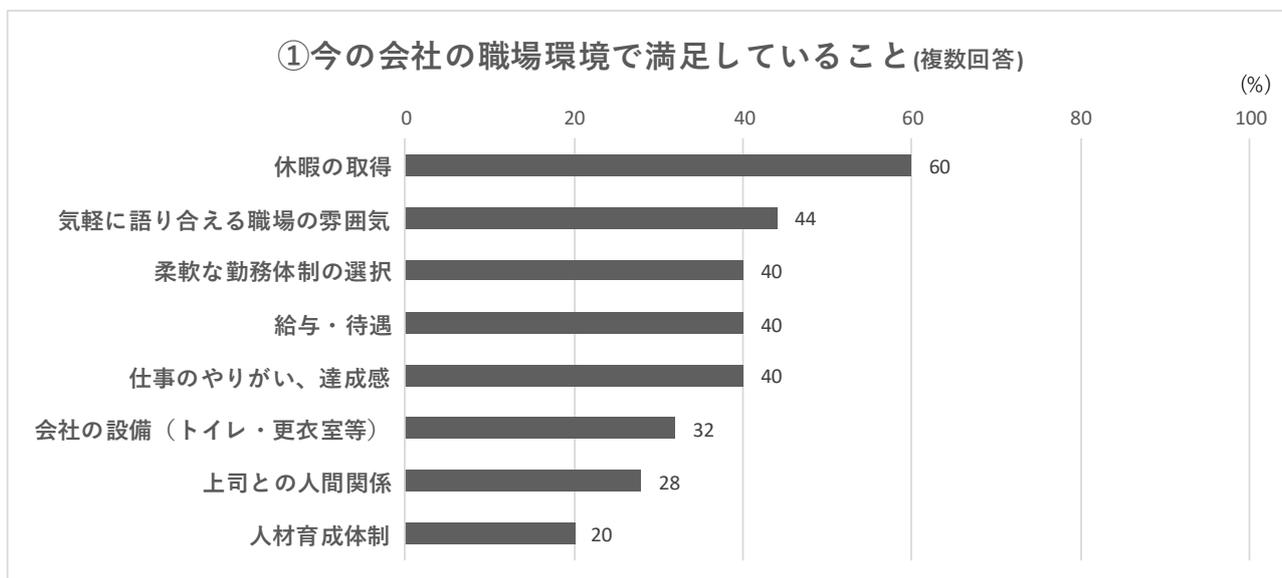
また、中小企業にとって、給与評価や賃金管理も大事であることを、女性活躍のために伝えていきたい。

6 アンケート結果より

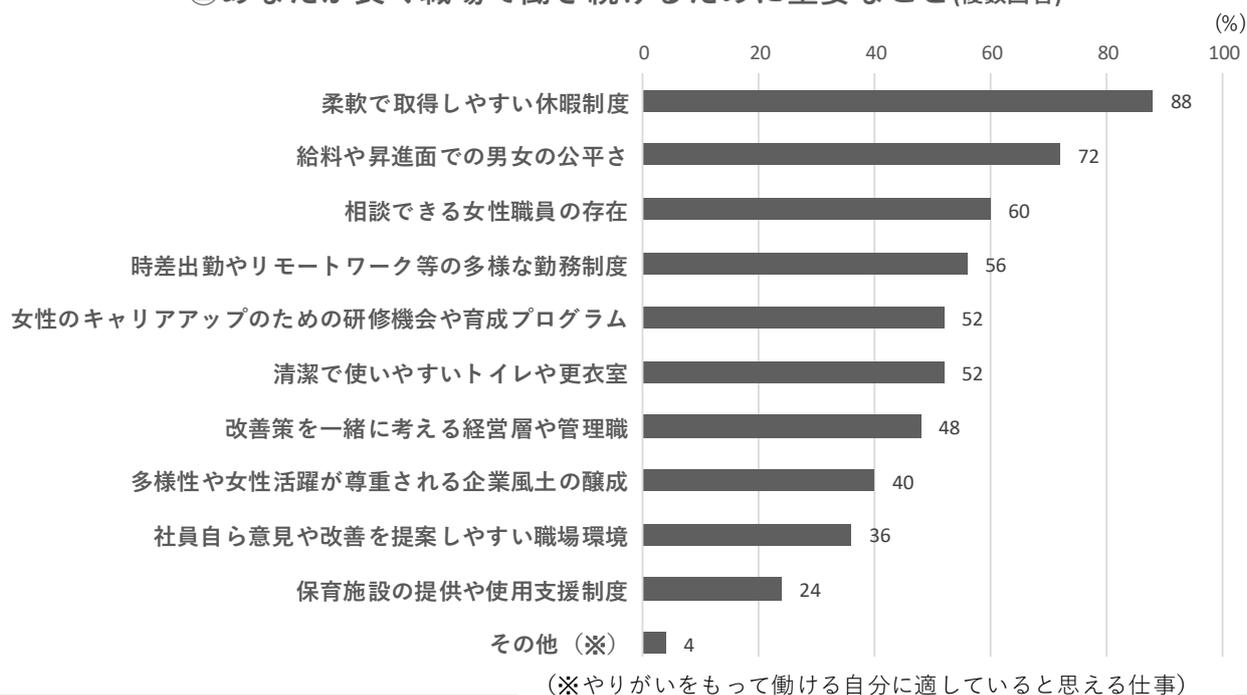
講師の総評の後、参加者はアンケートへ記入した。質問項目は次のとおりである。

- ①今の会社の職場活況で満足していると思う項目を選んでください。(複数回答可)
- ②あなたが長く職場で働き続けられるために重要なことはどれだと考えますか。(複数回答可)
- ③女性リーダーを育成するために重要なことはどれだと考えますか。(複数回答可)
- ④会議に参加しての感想をお書きください。(自由記述)

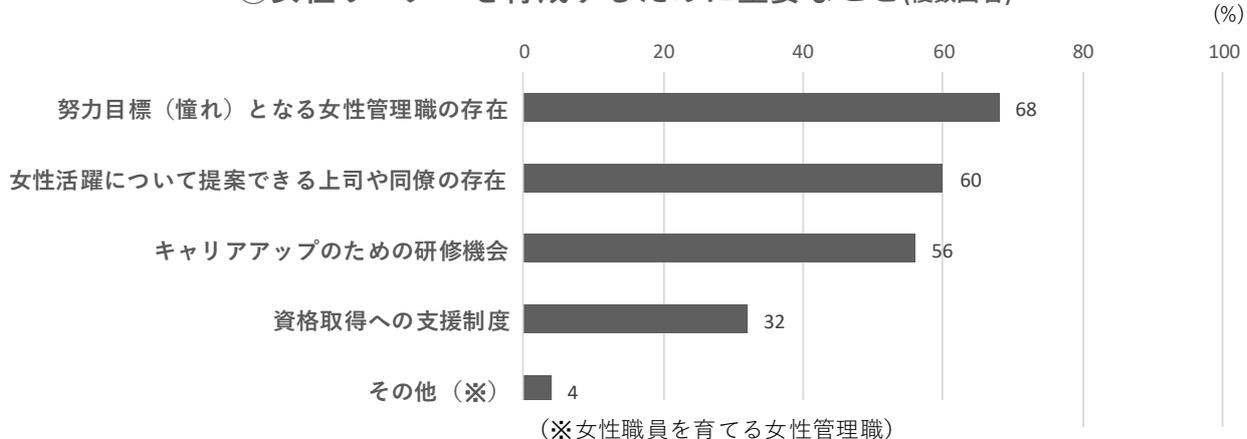
参加者25名全員から回答があり、次のような結果であった。



②あなたが長く職場で働き続けるために重要なこと(複数回答)



③女性リーダーを育成するために重要なこと(複数回答)



④会議に参加しての感想

- 他業種の方々と意見交換でき、とても有意義な時間となりました。ありがとうございました。
- テーブルを業種ごとにまとめると更に良いかなとも思います。
- 様々な業種の方の意見を聞く貴重な機会でした。どんな業種でも女性活躍のために取り組まなければならないことは同じだったため、今後仕事をする上で改善されていけばいいなと思いました。
- 他社の方から出た意見が大変納得のいくものだったが、自社で働き続けることを真剣に考えているからこそその意見だと思う。自分の職場でも働き続けたいと思う人が多くなるためにはどうしたらいいのか、もっと話を聞けたらよかったと思いました。

- 様々な業種の方と交流、意見交換ができ、大変良かった。今までよりももっともっと女性活躍のできる会社・社会になってほしい。
- とても有意義な時間でした。チームの方々がとても優秀でたくさん意見ができました。このような会を開いていただきありがとうございました。
- 他社・他業種の会社で行っている制度や工夫が分かった。社内では言いにくい意見も今回たくさん聞くことができ、良い機会になった。
- 別の企業の話を知ることができとても参考になりました。働きやすい働き続けられる職場になるよう意見を持ち帰ります。
- 他職種の方の女性に対する職場環境について知ることが出来た。取り入れて行きたいこともたくさんあり、報告したいと思った。
- 職場で今日話し合った事を職員と話して意見を聞きたい。
- 様々な職種の方と話すことができ、とても貴重な会であった。今回の会を通して少しずつでも変わっていったら良いと思った。
- 様々な職種の方の意見を聞ける良い機会となりました。楽しかったです。
- 他社さんの休暇制度・福利厚生制度を知れてよい機会になった。逆に自社の良い点も知ることができた。
- 職場へ戻ったら他の業種での職場環境をみんなに伝えたい。
- 福利厚生が利用しやすい環境が大切だと思いました。女性の管理職はハードルが高いイメージなので管理職へのメリットの理解も必要だと思いました。
- 自分とは異なる業種の情報を得られて、新しい視点で考えることができた。
- 他企業様の取組を聞くことができ、また自社のこともお伝えさせて頂き、大変貴重な体験でした。女性が活躍できる職場づくりに対してこれからも向き合って業務を行いたいと思います。
- 他の会社の方の意見が聞けて、良い機会でした。またこういう会に参加したいと思いました。自分の職場でも取り入れたいことが多く、たくさんの宿題ができました。ありがとうございます。
- いろいろな職場の方の話を知り、とても有難く思います。取り組みの中で参考になる事もありましたので、帰ったら伝えたいと思います。本日はありがとうございました。
- いろいろな企業の方の話を知り、よかった。
- 職種は違ったが、休みややりがい、コミュニケーション等の思いは同じところがたくさんあった。職場に戻ったら「自分の会社はよかったよ！！」と伝えたいです。
- 本日はありがとうございました。他社の方と意見情報交換できる良い機会となりました。ランチをしながら、というところが楽しくとても良かったです。
- 他の職種の方と交流する機会はなかなかないので、貴重なお話を聞くことが出来ました。充実した時間となりました。
- 他業種の人と仲良くなれて良かった。業種・職場が違っても抱えている女性特有の問題も違うことが分かった。ただし、考えていることはみんな同じで安心した。