●まとめ　コメンテーター：丹治 純子氏（秋田県理事）

○　本県の働く女性の割合は、全国平均よりも高いが、そのうち４割が非正規社員。
非正規から正規への雇用形態の転換と、女性社員のスキルアップが重要となる。

秋田県理事　丹治 純子氏

○　つまり、企業には「段階的なスキルアップ計画の策定」と「人材育成」への一定の投資が求められている。

○　企業のＨＰの作り込みも、力を入れるべき重要な部分で
入社した５年後や10年後、自分がどのようにキャリアアップしていけるかを想像できるよう、企業としてきちんと情報発信していかなければならない。

○　管理職になりたがらない女性が多い現状を打破するために
「あなたらしい管理職像をつくればよい」「もし困ったときはいつでも助ける」というメッセージを伝えることも大切。

○　社員のフォロー体制を整え、安心して働き続けられる環境を整えてほしい。

女性が、そして誰もが活躍できる職場を目指して
職場環境の整備の促進に
この資料を幅広くお役立ていただければ幸いです

秋田県平鹿地域振興局

令和6年10月発行

女性が活躍できる職場を目指して

秋田県平鹿地域振興局

女性をはじめ、誰にとっても働きやすい職場環境の整備を促進するため
令和６年５月に「職場環境づくり会議（ランチミーティング）」、
令和６年８月に「女性活躍の理解促進セミナー」　を開催しました。

1　職場環境づくり会議（ランチミーティング）

令和6年5月23日（木）参加者25名（9業種、市内企業女性従業員）

市内企業女性従業員が集まり、ランチタイムを挟んで２つのテーマをもとにグループ討議を行いました。

【テーマ１】女性の労働力の確保「働き続けられる職場とはどのような職場か」

【テーマ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」

◆テーマ１「働き続けられる職場に求められるもの」とは

やりがい
責任ある仕事
任される充実感
認められる感覚

風通しのよさ
上司に相談しやすい環境
意見を出しやすい環境

給料
経済的安定

柔軟な勤務体制
子育て、介護しやすい環境
職場内フォロー体制の充実
柔軟な休暇制度

女性・妊婦への配慮
女性用トイレ、更衣室等の設備整備
妊婦の負担軽減

福利厚生の充実
社員食堂、屋根付き駐車場などの設備の充実

◆テーマ２「女性の人材育成に欠かせない要素」とは

目標設定
ロールモデルの存在

仕事への自信
研修機会の確保
スキルアップ

管理職登用への不安解消
キャリア積上
周囲のフォロー

浮かび上がったキーワード

身体的・心理的安全性の確保

▶ 安心・安全な職場環境の確保

職場環境づくり会議の様子（令和６年５月２３日）

2 女性活躍の理解促進セミナー

令和6年8月8日（木）参加者15名（８業種、市内企業経営者、マネジメント層）

前回、セミナー参加者から出たキーワード「身体的・心理的安全性」のうち、
特に「心理的安全性」というキーワードに着目し、セミナー冒頭で講師の小室秀幸氏から解説していただきました。

（講義）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）

○　心理的安全性とは、
『みんなが気兼ねなく意見を述べることができ、
自分らしくいられる文化』である。
ハーバードビジネススクール　エイミー・Ｃ・エドモンドソン教授

○　グーグル社が展開する社内プロジェクトにおいては、
・信頼関係が高まると組織の成果が上がる
・すなわち「社内における人間関係の質が重要」
という結論に至った。

○　この裏付けにより、心理的安全性の重要性が世界に広まった。

講師：小室 秀幸氏

前回(5/23）のランチミーティングで出された従業員意見に加え、株式会社デジタル・ウント・メアの取組事例を踏まえ、企業経営者やマネジメント層の立場から、前回のテーマをさらに一つ掘り下げる形でグループ討議を行いました。

グループ討議で企業経営者から出された意見（企業が取り組んでいること、これから取り組むべきこと）

ワークライフバランス
・多様、柔軟な働き方の整備
・不利益が生じない産休や育休
・休暇制度の見直しと運用

人材獲得
・女性獲得のための業界全体の努力
・人材獲得のためのＷＥＢの有効活用

人間関係の構築、声の出しやすさ
・よりよい人間関係をつくるコミュニケーション
・雑談を通してのコミュニケーションの活性化
・互いに認め合う「激励笑認状」
・「認められた」「気付いてもらえた」感覚
・従業員による会社、代表者の評価
・会社への要望提出　・紙面での要望提出

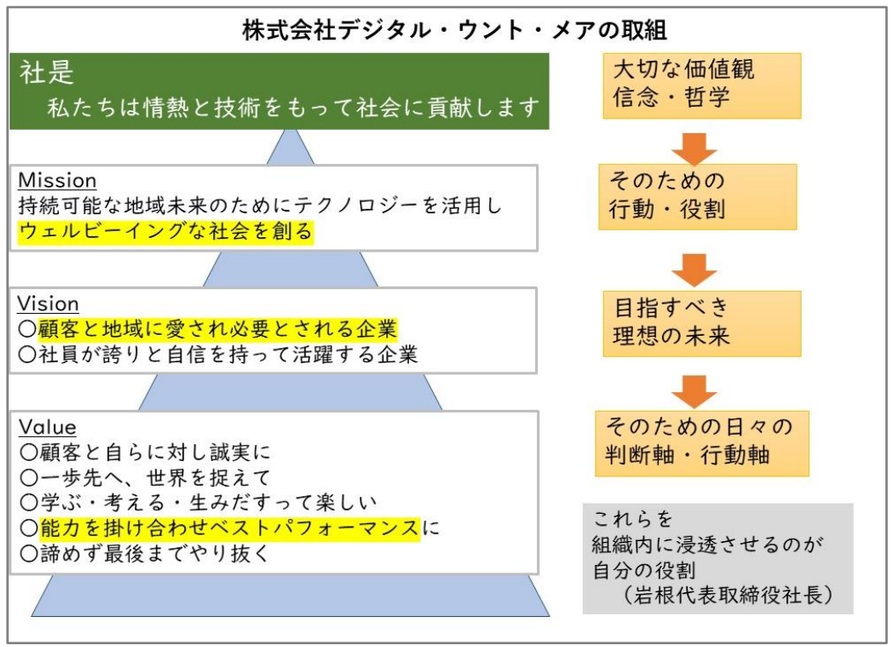
人材育成
・スキルアップへの投資
・女性管理職育成のための研修プログラム策定
・昇格のロールモデルの存在
・管理職候補への会社全体に関わる役割の付与
・男女分け隔てないキャリア形成
・研修会への出席機会の公平性の確保

適切な分担
・思い込み（アンコンシャス・バイアス）の排除
・柔軟な女性の配置
・代替職員の存在
・性差による仕事の分担の再確認

公正な評価
・評価基準の明確化
・一人一人の能力の評価
・定期的な面談と目標管理

●事例紹介　岩根　えり子氏（株式会社デジタル・ウント・メア 代表取締役社長）

株式会社デジタル・ウント・メアの取組について事例紹介いただきました。



**人は
これら５つの全てが備わらない
と幸せを感じない**

POINT

○「女性が」ではなく「**誰もが**働きやすい環境づくり」

○心身だけでなく、**社会的にも満たされた**状態にあること

○性別に関係なく、誰もが**自分らしく活躍しながら生きる**こと

当社では、
①場所にとらわれずに働く（在宅勤務）②時短勤務③フレックスタイム
④裁量労働制を取り入れ、いろいろなスタイルの働き方を進めている。

女性活躍の理解促進セミナーの様子（令和６年８月８日）

**株式会社
デジタル・ウント・メア
岩根 えり子代表取締役社長**