

R 6 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・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進のため、DE&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DE&I現場推進責任者（マネージメント層）を対象とした研修会を開催した。

	経営者およびマネージメント層の意識改革
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「DE&I現場推進責任者」
講 師	【キックオフ会議】 萩原なつ子 氏（独立行政法人国立女性教育会館理事長） 【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））
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
キックオフ会議	「ジェンダー平等と多様性／ダイバーシティ推進はなぜ必要なのか」 （内容）講師による講演、自社の課題の掘り起こし
第1回	「社内で女性活躍が進まない原因とは」 （内容）自社の現状や課題とその原因の深掘り、女性活躍を推進することのメリット
第2回	「自社の強みを生かし、弱みを克服するには」 （内容）女性人材の活躍推進に積極的な中小企業の事例紹介、
第3回	「取組計画を作成するために」 （内容）社内で取組を推進するための方策の検討
第4回	「経営戦略（行動変革宣言）報告会／交流会」 （内容）自社で推進するための経営戦略の報告、研修の振り返りなど

R 6 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）

		経営者およびマネジメント層の意識改革					
		県北地区		中央地区		県南地区	
参 加 者	人 数	8 社 8 名		1 1 社 1 1 名		9 社 9 名	
	業 種	建設業 3 名 製造業 2 名 卸売業、小売業 1 名 医療・福祉 1 名 サービス業 1 名		建設業 4 名 製造業 5 名 サービス業 1 名 その他 1 名		建設業 2 名 製造業 2 名 情報通信業 1 名 卸売業、小売業 1 名 医療・福祉 3 名	
	所在地	大館市 3 名 北秋田市 1 名 能代市 4 名		秋田市 8 名 潟上市 1 名 にかほ市 2 名		大仙市 1 名 美郷町 1 名 横手市 4 名 湯沢市 1 名 羽後町 2 名	
開 催 日	キックオフ会議	R 6 年 6 月 2 6 日					
	第 1 回	R 6 年 7 月 5 日		R 6 年 8 月 6 日		R 6 年 7 月 1 1 日	
	第 2 回	R 6 年 9 月 4 日		R 6 年 1 0 月 9 日		R 6 年 8 月 2 8 日	
	第 3 回	R 6 年 1 1 月 7 日		R 6 年 1 1 月 2 0 日		R 6 年 1 0 月 2 8 日	
	第 4 回	R 7 年 1 月 1 5 日		R 7 年 1 月 2 9 日		R 6 年 1 2 月 2 6 日	
研修会の様子							

R 6 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】

●専門職の女性が少ない

（原因）

- ・業界に対して、女性が働くイメージが薄い
- ・採用後の定着率が低い

【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）
- ・社内のサポート体制の整備

（制度・職場環境の充実）

- ・職場環境の整備
- ・資格取得に向けた支援
- ・助成金を活用した環境整備（乳幼児の一時預かり場所等）
- ・キャリアパス制度の導入

（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と。

（職場環境の充実）

あらゆる業務について手順書を作成することで、業務の平準化・職員の多能化につながり、休暇の取得率UP、残業時間の削減につながるのではないかと。

（組織風土の改革）

男性育休を普及させるためには、会社の風土とりわけ管理職の意識を変えることが必要。職務を代替した職員に対して、手当を支給すると、周囲の理解を得られやすいのではないかと。

（職場環境の充実）

重量物の取り扱いが原因で女性の配属がないのであれば、ロボット等を導入してはどうか？負担が軽減され、女性だけでなく誰もが働きやすい職場になるのではないかと。

【意見交換を通して得た気づき】

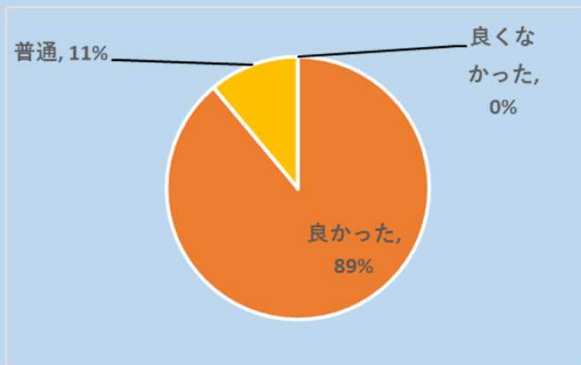


- 既に業務で行っている手段や方法を女性活躍のための取組に応用することができることに気づいた。
- これまでは女性社員や子育てとの両立支援にばかり着目していたが、男性社員の目線やこれから増えるであろう介護との両立支援にも目を向ける必要があると気づいた。
- 他社の取り組みを知ることによって、自社の強みと弱みを改めて考える良い機会になった。
- これから取組を進めていく上で、今後も参加者同士で定期的に振り返りや意見交換をする機会があると良い。

R 6 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。



- ・ 女性活躍が企業の事業継続のための一つの解だということを経営層と共有できました。
- ・ 他業種でも人材不足や、育成、職場環境において、共通の悩みを抱えていることを知りました。意見交換の中で、各企業の対策など自社でも活用できるヒントをいただきました。
- ・ 弊社の女性従業員比率は60%。現在も女性が活躍しているが、今後より輝かせるために何をすべきか、原因と克服法を知り、取組プランを作成したことで実際に取り組むべき活動がより明確になりました。
- ・ 男性の育休取得については、地域の全体の課題として各企業が取り組まないといけない問題だと思うので、研修を通じて課題感を共有できる良い機会でした。

■ 「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。