

●まとめ アンケート結果より

- 参加の主な目的は、**自社の課題解決のヒントを得ること**と、**他社の事例を参考にすること**である。
- 参加者が特に理解が深まった点は、**「女性活躍推進の取組」**が自社の大きな強みになることである。
- セミナーにおいて、**参加者間の交流**と相互学習の機会が参考になったと評価されている。
- 女性活躍推進における最大の課題は、**社員および経営層の「意識改革」**である。
- 企業が今後注力したい取り組みとして、**「公平な評価・昇進制度の確立」**と**「相談しやすい職場環境の整備」**が特に重要視されている。
- 女性リーダーの育成に関して、**キャリアアップのための研修機会の提供**に力を入れていると感じている。
- 今後のセミナーでは、**「多様な働き方の推進」**と、**それを実現するための「管理職の意識改革」**が強く求められている。



「女性活躍推進 理解促進セミナー」の様子
(令和7年7月1日)



「女性活躍推進 ステップアップセミナー」の様子
(令和7年8月26日)

**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7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7年7月に「女性活躍推進 理解促進セミナー」、
令和7年8月に「女性活躍推進 ステップアップセミナー」を開催しました。

1 女性活躍推進 理解促進セミナー

令和7年7月1日(火) 参加者19名(7業種、経営者・マネジメント層等)

●事例紹介 下村 正樹氏(三又建設株式会社 代表取締役社長)

三又建設株式会社の取組について事例紹介いただきました。

理念:「笑顔創造企業をめざして」

「明るく、楽しい会社にするにはどうしたらいいか」を追求。
良い意味で建設業会社らしくない企業文化を築く。

▶女性社員が活躍するまで

- ①建設業界の厳しい労働環境(3K~7K)・少子高齢化による人材不足
- ②女性重機オペレーターや子育て中の女性技術者の仕事ぶりに感銘を受ける
- ③**女性でも誰でも働きやすい環境づくりを目指すように**



講師: 下村 正樹氏

▶働きやすい環境づくりのため

- ・くじよじ出勤選択制度
- ・グループウェアの活用による業務効率化と情報共有
- ・健康サポートや県外研修等のユニークな福利厚生 などなど

●大切にしている点

- ・気を遣いすぎないこと
- ・資格取得を応援すること
- ・言葉使いに気をつけること
- ・雑談の中からヒントを得ること

▲ワークショップ

「誰もがウェルビーイングで働きやすい職場づくりを進める機運醸成」を目的に、2つのゴールを設定したワークショップを行いました。

【ゴール①】誰もが働きやすい職場づくりに対する「課題」を可視化する

【ゴール②】「課題」に対する「方策」を企業や業種の枠を超えて考える

グループ討議で出された方策 (企業が取り組んでいること、これから取り組むべきこと)

心身の健康と
円滑なコミュニケーションを
育む職場環境

- ・メンタルヘルスケアの強化
- ・コミュニケーションの活性化
- ・快適な職場環境の整備

公平で柔軟な働き方を
実現する体制づくり

- ・柔軟な勤務、休暇制度の導入
- ・公平なシフト・業務体制の構築
- ・休みやすい体制の整備

意欲と定着を高める待遇支援

- ・育児・介護支援の強化
- ・待遇・福利厚生の実施
- ・社外の視点の活用

●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。

理念:「ミッション・ビジョン・バリュー(MVV)」

- ・企業の方向性を示す旗と位置づけ
- ・社員が迷った際の判断基準として活用
- ・社内で繰り返し発信することで、確実な浸透を図る

現代の多様な働き方や価値観に対応するため、
「ソーシャル」「キャリア」「フィナンシャル」「コミュニティ」「フィジカル」の
5つの要素で構成されるウェルビーイングの実現が重要である

ミッション:「テクノロジーを活用してウェルビーイングな社会を創る」

▶ウェルビーイングの実現のため

- ・若い世代を中心とした世代間の協力体制の構築
- ・IT企業の特性を活かした柔軟な働き方の推進
- ・AI等を活用した現代的な採用戦略の導入
- ・女性の意思決定層への参画 等々



講師: 岩根 えり子 氏

■制度説明 大友 夕子 氏(秋田労働局雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進指導官)

国の女性活躍推進に関する「えるぼし認定制度」について説明いただきました。

えるぼし認定制度

女性の活躍推進に取り組む優良企業を厚生労働大臣が認定する制度

▶認定の主なメリット

PR効果とイメージ向上、優秀な人材の確保、社内の活性化、事業上の優遇措置

▶認定基準

①一般事業主行動計画の策定・届出、周知・公表

自社の女性活躍の状況を分析し、数値目標を含んだ行動計画を策定し、秋田労働局への届出、労働者への周知、外部公表を行う。

②「女性の活躍状況に関する実績に係る基準」を満たす

採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコースの5つの評価項目について一定の基準を満たしたこと。基準を満たした数で認定の段階が決まる。

女性活躍の取組は、
「採用の拡大」「管理者への登用」「職場環境改善」
「配置の拡大」「女性の勤続年数の伸長」
という5つの項目に、一体的に取り組むことが重要である

○留意点

- ・各企業における管理職の定義と必ずしも一致しない場合がある。
- ・男女雇用機会均等法などの法令に違反しないよう注意する。



講師: 大友 夕子 氏

▲ワークショップ

関心テーマごとに分かれたグループで、参加者がそれぞれの立場から課題解決のアイデアを付箋で出し合い、最後に他グループのアイデアにシールで投票しました。

【ゴール①】誰もが働きやすい職場づくりに対する「課題」を可視化する

【ゴール②】「課題」に対する「方策」を企業や業種の枠を超えて考える

多くのシールが集まった意見(企業が取り組んでいること、これから取り組むべきこと)

①テーマ:社内における共通理解の難しさをなくすためには

- ・「こまめなコミュニケーションを行う(短時間でもミーティングや声かけを頻繁に行う)」
- ・「ワークフローやスケジュール表を活用し、リアルタイムで他の人の業務状況を把握する」

②テーマ:公平に評価され活躍できる職場環境を整備するためには

- ・「みんなが納得できる判断基準を作成する」

③テーマ:多様な働き方を推進するためには

- ・「1時間単位の有給取得を可能にする」
- ・「人材育成とAIの活用によるカバー体制構築する」



シール投票の様子

◆ファシリテーター 平元 美沙緒 氏(秋田ファシリテーション事務所)

第1回・第2回セミナーにて、ワークショップの進行役と、グラフィックレコーディングをご担当いただきました。

グラフィックレコーディング

会議やワークショップ、セミナーなどで行われる議論や対話の内容を、リアルタイムでイラスト、図、キーワードなどを使って可視化し、記録する手法



ファシリテーター: 平元 美沙緒 氏



「女性活躍推進 理解促進セミナー」のグラフィック
(令和7年7月1日)



「女性活躍推進 ステップアップセミナー」のグラフィック
(令和7年8月26日)