

「女性活躍推進 ステップアップセミナー」

◆日 時	令和7年8月26日（火）	13:30～15:30
◆場 所	横手市生涯学習館 Ao-na（あおーな）	スタジオ「NEMATTE かま蔵」
◆出席者	講師	岩根 えり子 氏（株式会社デジタル・ウント・メア） 大友 タ子 氏（秋田労働局雇用環境・均等室） ワークショップ進行役 平元 美沙緒 氏（秋田ファシリテーション事務所） 横手市内企業のマネジメント層、人事管理部の中間管理職等 20名
◆目 的	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	

1 管内先進事例紹介

(株式会社デジタル・ウント・メア

代表取締役社長 岩根 えり子 氏)

(1)企業理念

当社は地元秋田を拠点に IT 事業を展開する企業として、企業理念であるミッション、ビジョン、バリュー（MVV）を全社員が理解し、言葉で表現できることに重きを置いている。ミッションは「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」ことであり、社員が行動に迷った際の判断基準となる5つのバリューを定めている。これらのMVVは社員アンケートや役員会を経て作成され、その浸透には経営者側の「根性」も不可欠である。

(2)働く目的の多様化とウェルビーイングの追求

現代においては一人ひとり働く目的が多様化し、従来の長時間労働ではなくワークライフバランスが重視される時代に入った。日本の女性の大学進学率向上にもかかわらず、ジェンダーギャップ指数が低い現状や新卒初任給の男女差といった経済分野における課題が依然として大きく残る。また、幸福度とGDPの推移は必ずしも一致しないデータもあり、日本の「働く幸せ」が低い。こうしたことから、「働く」「社会」「身体」「コミュニティ」「キャリア」の5つの要素で構成されるウェルビーイングが、幸

福な人生の実現には不可欠といえる。

(3)意思決定への女性参画と世代間協働

意思決定の場において女性役員比率が3割以上になると心理的な抵抗が低減し、発言しやすくなるという心理学的な知見から、意思決定層への女性参画は大いに意義がある。

超高齢化が進む秋田において、将来的に女性の活躍なしには社会が成り立たない。AI活用による業務効率化で生まれた時間を「楽しい」ことに転換すべきである。若い世代が組織を支えていく中で、異なる世代がお互いの価値観をすり合わせ、出産、結婚、介護といったライフイベントごとの課題を皆で協力して乗り越えていくことが大切である。

(4)柔軟な働き方と採用戦略

株式会社デジタル・ウント・メアでは、IT業種の特性を活かし、在宅・サテライト勤務、フレックスタイム制度、裁量労働制など、場所や時間にとらわれない多様な働き方を推進している。これにより、子育て中の社員が柔軟に対応できる環境や、育児休暇や長期休業にも対応できる流動的な人材配置を実現している。また近年は、ChatGTPなどのAIが企業情報検索の主要ツールとなっており、企業HP情報充実度と魅力的な見せ方が採用戦略の鍵を握る。このため、当社では自社HPや秋田県就活サイト「こっちゃけ」を積極的に活用している。



事例紹介（岩根 えり子 氏）

2 国による制度等の説明

(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 大友 タ子 氏)

(1)えるぼし認定制度の概要とメリット

「えるぼし認定制度」は「女性活躍推進法」に基づき、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である。認定を受けると、自社の商品や広告、名刺、ハローワークの求人票などに認定マークを表示できるため、企業イメージの向上と幅広いPR効果が期待できる。このほか、優秀な人材、特に女性応募者の確保に繋がり、取引先からの好感、日本政策金融公庫の低利融資、公共調達での加点評価、そして全従業員のエンゲージメント向上といった多様なメリットが期待される。

(2)認定のための必須要件

えるぼし認定には、主に二つの必須の取り組みが必要である。一つ目は「一般事業主行動計画の策定・届出」で、自社の女性活躍状況を把握・分析し、数値目標を含む計画を作成後、社内周知・外部公表を経て秋田労働局へ届け出るもの。二つ目は「女性の活躍に関する情報の公表」で、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」上で、労働者に占める女性の割合や女性管理職比率などの数値を公表することが求められる。これらの判断基準は直近事業年度

の数字であり、認定後も毎年必要な事項をデータベースで公表する必要がある。

(3)認定区分と評価項目

えるぼし認定区分は、「1つ星から3つ星までの3段階」があり、さらに高い基準を満たした場合は「プラチナえるぼし認定」が用意されている。これらの区分は、「採用」「継続就労」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」という5つの評価項目の基準を企業がいくつ満たしているかによって決定される。例えば、「採用」では男女の競争率が同程度であること、「管理職比率」では管理職に占める女性の割合が産業平均以上であることなどが評価ポイントとなる。

(4)認定における留意点

認定に際してはいくつかの留意点がある。まず、管理職の定義は女性活躍推進法に基づいているため、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点に注意が必要である。また、女性活躍推進の取り組みは、「採用の拡大」、「配置の拡大」、「管理職への登用」、「女性の勤続年数の伸長」、「職場環境改善」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。さらに、女性限定や女性優先の取り組みを行う場合には、男女雇用機会均等法などの法令に違反しないよう、細心の注意を払う必要がある。



事例紹介（大友 タ子 氏）

3 ワークショップ

【趣旨】

- ・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
- ・「課題」に対する「方策」を企業や業種の枠を超えて考える

【進め方】

- I. 事前アンケートに基づき、最も関心の高いテーマごとに参加企業をグループ分け
- II. 各テーブルで現状と課題を共有し、経営者、人事管理等に携わる中間管理職としての立場から、課題解決に向けた具体的な方策アイデアを付箋に書き出し
- III. アイデア出しの後、他グループのアイデアで良いと思ったものにシール投票

【留意点】

アイデア出しで出された内容の際、できるかできないかは後で考えること

※「マック理論」（どこにでもあるような当たり前のアイデアを出すことで、他者の発想を刺激する）

【テーブルテーマ】

- ①社内における共通理解（理解浸透）の難しさ（A、Bグループ）
- ②公平に評価され活躍できる職場環境（Cグループ）
- ③多様な働き方の推進（D、Eグループ）

【Aグループ】



【Bグループ】



【Cグループ】



【Dグループ】



【Eグループ】



【投票結果】

以下のアイデアに多くのシールが集まった。

①社内における共通理解の難しさ

- ・「こまめなコミュニケーション（短時間でもミーティングや声かけを頻繁に行う）」（16点）
- ・「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」（10点）

②公平に評価され活躍できる職場環境

- ・「みんなが納得できる判断基準の作成」（11点）

③多様な働き方の推進

- ・「1時間単位の有給取得」（8点）
- ・「人材育成とAIの活用によるカバー体制の構築」（9点）

4 コメント

- ・参加者の声が参考になった。女性活躍推進の取組においては、会社として取り組むべき目標を明確にし、全従業員が共通認識を持って取り組むことが大切である。行動計画策定がその第一歩。厚生労働省のHP掲載の行動計画マニュアルも参考とされたい。（大友氏）
- ・今回の議論は多くの企業に共通する内容であり、得られたアイデアを各社で共有することが重要である。在宅勤務者との連携に不可欠な情報共有ツールの活用や、ミッション・ビジョン・バリューの機能を生かし、それら文言を正確に用いた公平な評価基準への運用、さらに1時間単位の有給休暇のような柔軟な働き方の導入は有効な施策である。セミナーで得た地域の好事例を参考に各社で取り組みを実現し、その経過を積極的に情報発信することで、若者の採用にも繋げていくことが期待される。（岩根氏）



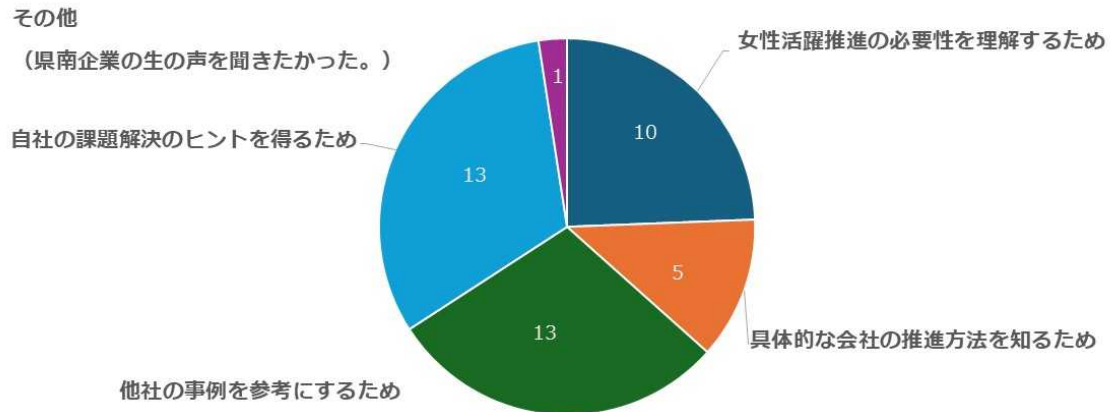
ファシリテーター（平元 美沙緒 氏）

5 アンケート結果

(1) セミナー全体の学びと評価について

I. セミナー全体の学びと評価

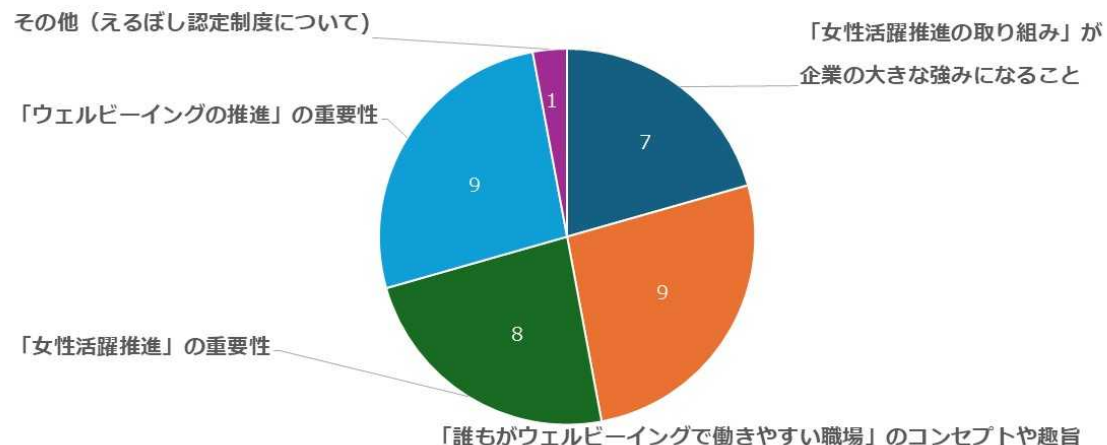
Q1. 今回のセミナーにご参加された主な目的は何でしたか？（複数選択可）



- ・参加者の多くは、自分の会社が抱えている問題を解決するための具体的なアイデアや、他の会社がどうやっているのかという実例を知りたくて参加したことを示している。その他として、「県南企業の生の声を聞きたかった」という意見もあり、自分たちがいる地域ならではの、現実にあった情報も求められていることがわかる。

I. セミナー全体の学びと評価

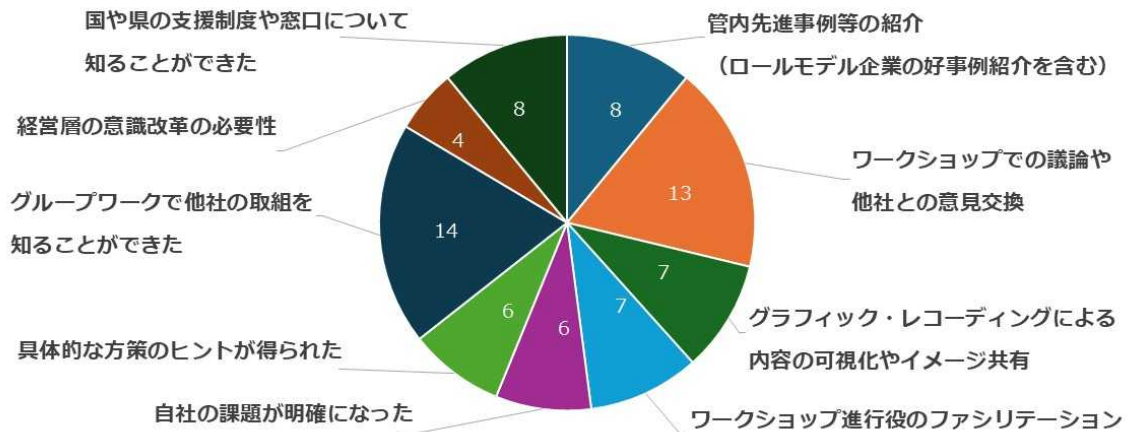
Q2. セミナーを通じて、特に理解が深まった点や学びがあったと感じた項目はどれですか？（複数選択可）



- ・ウェルビーイングを大切にすることが働きやすい職場作りの基本であり、女性が活躍できる環境を整えることは会社の成長にとって大きな強みになると捉えられたことを示している。

I. セミナー全体の学びと評価

Q3. 今回のセミナーで特に参考になった点や、印象に残った内容はどれですか？（複数選択可）



- ・参加者どうしで交流や、相互学習の時間が、とても役に立ったことが伺える。情報の伝達方法や議論の促進がセミナーの満足度を高めた要因と考えられる。

（2）貴社での今後の取組について

II. 貴社での今後の取り組みと課題

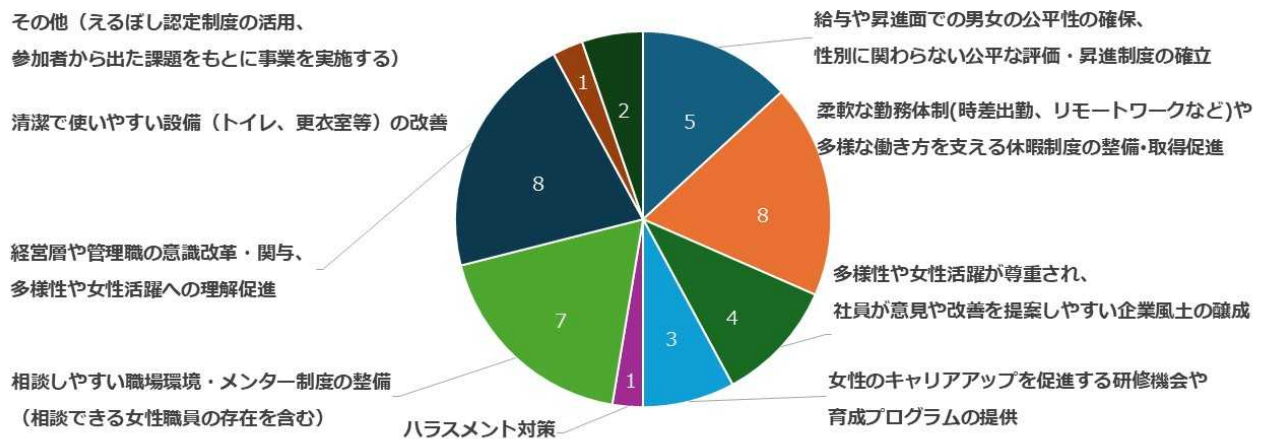
Q4. 貴社で女性活躍推進に取り組むにあたって、現在課題に感じていることは何ですか？（複数選択可）



- ・女性活躍推進に取り組むにあたっての最大の課題は、社員の意識改革で、組織内での意識の浸透が重要であると考えられる。次いで、経営層の理解・協力不足が大きな課題として認識されている。

II. 貴社での今後の取り組みと課題

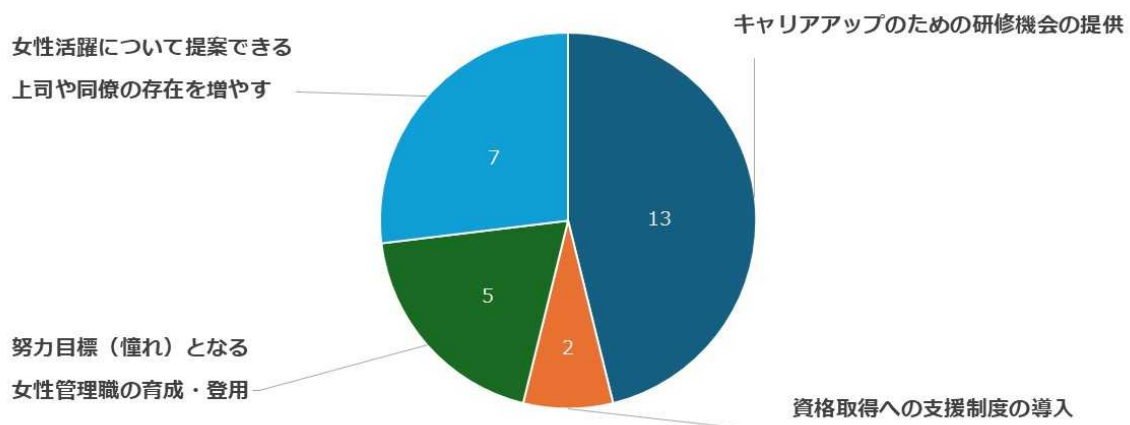
Q5. 本セミナーを受けて、貴社で特に力を入れていきたいと感じた（または新たに取り組みたい）点はどれですか？（複数選択可）



- ・経営層および管理職の意識改革が、あらゆる施策の土台としてあり、次いで、社員のための相談しやすい環境や制度の整備が求められる事を示している。

II. 貴社での今後の取り組みと課題

Q6. 女性リーダーの育成に関して、今回のセミナーで得られた知見や、今後貴社で特に力を入れていきたい点や取り組みたいことはどれですか？（複数選択可）

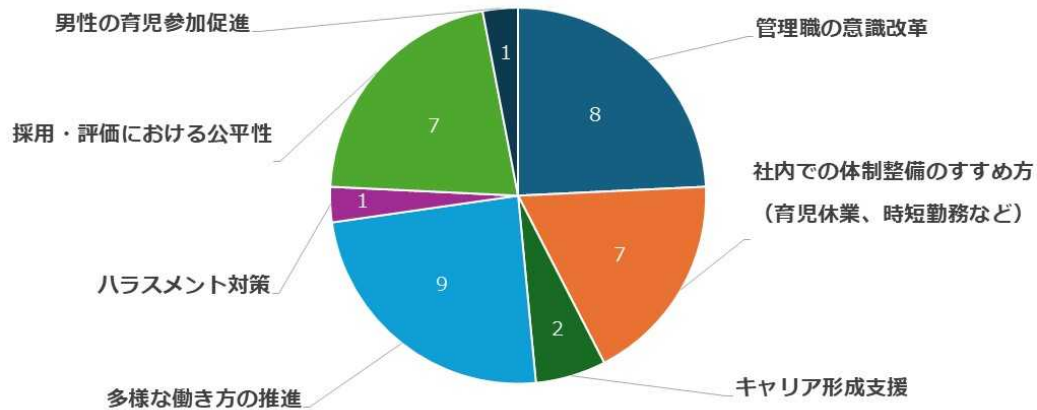


- ・具体的な研修の機会を増やし、普段の会話の中から女性の活躍を応援するような「社内の雰囲気づくり」が大切だと考えられていることを示している。

(3) 今後のセミナーへのご意見・ご要望について

III. 今後のセミナーへのご意見・ご要望

Q7. 今後、女性活躍推進やウェルビーイング推進に関するセミナーが開催されるとしたら、どのようなテーマに関心がありますか？（複数選択可）



- ・多くの人が「多様な働き方の推進」を成功させるためのカギが「管理職の意識改革」にあると考えていることを意味します。また、多様な働き方を推進したいが、それを公平に運用できる管理職や評価制度に関心が見られる。



集合写真

○平元氏によるグラフィックレコーディング

セミナーの内容は、イメージの共有やコミュニケーションの活性化を図るため、グラフィック・レコーディング（イラストを用いて、議論の要点を可視化する手法）を活用した。

