

# 令和5年度 女性活躍推進セミナー事業 [概要版]



女性の職業生活における活躍を推進するため、企業の経営者等ならびに働く女性、それぞれを対象としたセミナーを開催しました。

令和5年9月に開催された「女性のためのキャリアデザインセミナー」は、基調講演とワールドカフェの2部構成で実施。講師ならびにロールモデルを交え、参加者同士の交流も活発に行われました。

また、令和5年11月には「イクボス×女性活躍推進セミナー」を開催。企業の経営者等組織のトップが女性活躍やイクボスの意義について理解を深め、実践することを目的として、[第1部]基調講演、[第2部]先進取組事例発表&パネルディスカッションの2部構成で実施。参加者は講演や発表に熱心に耳を傾け、終了後も質問の列ができるほどの盛況ぶりでした。



## 女性のためのキャリアデザインセミナー

開催日時 令和5年9月23日(土)10:00~13:00  
会場 マークメイザン / 参加者 16名

### ▽基調講演概要



【講師】

株式会社ワーク・ライフバランス  
原わか奈氏

## “わたし”が輝くキャリアデザイン

～ワークとライフの充実、私たちのありたい姿とキャリアを考える～

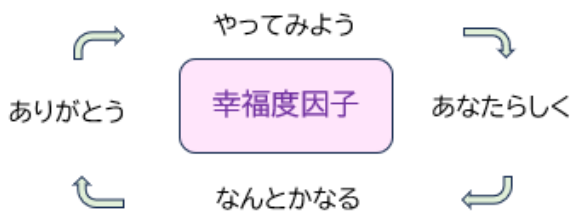


### 1. 私たちの働き方を取り巻く環境

- ▶ 「少子化対策」と「女性活躍」に有効なのは「男性の働き方改革」。
- ▶ 職場の形を変え、勝ち続けるチームへ。育児、介護、趣味など多様な背景をもつ人材の意欲をあげ、短時間でも成果を出すための「働き方改革」が必要。

### 2. 私たちのキャリアデザイン

- ▶ キャリアとは職業ではなく、「どんな自分でありたいか?」
- ▶ 自分らしくあることを忘れてはいけない。
- ▶ 「価値観」「得意なこと」「やりたいこと」。常に自分自身に「問い」を続けることが大切。



基調講演の中では、参加者同士の自己紹介や“自分大切なもの”を付箋紙に書き出すワーク等を実施。

最後はグループ内で、各自が“まずやってみよう”と思うことを「アクション宣言」として発表。

インプットとアウトプットのバランスの取れた内容に。

最初は緊張気味の参加者だったが、笑顔で聞いたり、真剣な表情でワークに取組む姿が大変印象的だった。

### ▽ワールドカフェ

グループに分かれ、鹿児島市内で働く先輩女性（ロールモデル）がファシリテーターとなり、キャリアデザインに関するテーマについて自由にトーク。途中でグループをシャッフルすることで、ロールモデルや他の参加者の様々な考えや意見を吸収でき、参加者同士の交流を図る。

#### 【ロールモデル】

株式会社  
マコセージェンシー  
石堂希美さん

せっけん工房  
「Sunny Tree」  
富永由香さん

株式会社  
プライムアシスタンス  
松崎史華さん

株式会社  
サナス  
宮原孝子さん

## 【各テーマごとの参加者の考えや意見】(一部抜粋)

### 自分のキャリアデザイン(人生設計)について

- ・ 仕事と育児と家事との両立が難しいと感じている。
- ・ 結婚、出産をしても、職種として続けられるか不安。
- ・ 資格を活かした自営業をしたい。
- ・ 社会人生活は長い、キャリアがついているか不安。
- ・ 現在就活中。50代以降をどう過ごすかを考えている。

### 仕事とプライベートを両立する上で大切にしていること

- ・ 家事の手抜きや時短家電等の利用。
- ・ 自分だけの時間（朝3時に起きてタスクをこなす等）。
- ・ 気持ち、スイッチの切り替え（ママモードと1人の女性モードなど）。
- ・ 特に意識していない。
- ・ 自己管理（心の状態、体の状態を把握する）。
- ・ スケジュール管理。
- ・ パートや短時間勤務にして、両立に悩まないようにしている（本当はもっと働きたい!）。

### 男性の家事・育児参画について

- ・ 得意、不得意を理解する。
- ・ 夫に何か頼むときには、具体的にしたいことを伝えている（分かってくれる、自分が思っているようにしてくれるとは限らない）。
- ・ 企業により男性の育休付与の仕方が異なる。統一して欲しい。
- ・ 社会の制度として周知することが必要。
- ・ 男性の育休制度を義務化してほしい。
- ・ 小さい頃から学校教育の現場で教える。
- ・ 自分自身、女性の育休は理解できるが、男性の育休には少しジレンマがある。
- ・ 子育ては2人で共有したい。子どもの教育や家族の将来にとってもプラスだと思う。



## 【参加者の声】(一部抜粋)

- 今の社会構成や自分達の状況等を学び、その上で自分らしさ、やりたいこと、価値観を掘り下げて考えるきっかけができて、人生のターニングポイントになりそう。
- セミナーに参加することで刺激をもらい、自分を見つめるきっかけにもなる。また参加したい。
- 個人で仕事をしているので違う境遇の方たちと意見を交わすことができ、刺激になった。次回も参加したい。
- ワークライフバランスに悩む日々から脱出したい！と参加した。講師の原さんにも会いたくて、ワークでも話ができ感激！幸福度をもたらす4因子は特に意識したい。機会があれば、実践編のワークにも参加したい。自分自身について考える貴重な時間となった。

## ▽講評

鹿児島市女性活躍アドバイザー 長利京美さん

- キャリアデザインに正解はないので、難しく考えないこと。
- ロールモデルはたくさんあるが、人と比べないことが大切。
- 仕事を続ける、キャリアを築く上で悩みがあるときは、まずは会社に相談すること。または、市に相談すること。



## イクボス×女性活躍推進セミナー

### イクボスアワード・イクメンの星 表彰

開催日時 令和5年11月15日(水)13:00~16:00  
会場 センテラスホール / 参加者 103名

### 【イクボスアワード】

- 従業員数100人以上の企業の部:株式会社鹿児島銀行  
不妊治療のための休暇制度であるウェルネス休暇制度や、従業員のライフイベント等に応じた働き方をサポートする新しい人事制度を導入。昨年度に引き続き2回目の受賞。
- 従業員数100人未満の企業の部:大和リース株式会社鹿児島支店  
自社独自の「エンジェル奨励金支給制度」やモバイルワークの推奨、子育て支援や勤務時間制度を整備。従業員ひとりひとりに合わせた取組が行われていると評価された。



イクボスアワード受賞企業  
左から鹿児島銀行様、松枝副市長、  
大和リース鹿児島支店様

## 【イクメンの星】

鹿児島市内に居住又は通勤・通学をし、小学生以下の子どもを育てる男性の子育て体験談をSNS等にて募集。76件の応募の中からイクボス推進同盟企業の投票により、イクメンの星として2名を選出。



- **岡元慶樹様**  
子どもが成長していく瞬間、瞬間にやりたいことがあれば、後回しにせずその時にやるが子育てのモットー。
- **向井翔馬様**  
会社で初めて男性の育児休暇を取得。若い社員の希望となっている。



イクメンの星受賞のみなさま  
左から松枝副市長、岡元様、向井様  
ご家族のみなさま

## ▽基調講演概要



組織力アップに必要な、社員が定着・活躍する職場づくり  
～ジェンダーギャップ・世代間ギャップ解消に向けた心理的安全性の必要性～

株式会社東レ経営研究所  
ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部長

宮原淳二氏

### 1. 女性活躍推進を取り巻く環境とイクボスの存在

- ◆ 女性活躍を取り巻く昨今の状況  
→女性のキャリア支援には男性の家事・育児参画が必要。
- ◆ 男性管理職の役割が重要  
→女性にとって上司の励ましや評価が昇進意欲を高める。
- ◆ 家事シェアの重要性



### 2. 少数派（マイノリティ）への支援を機に、誰も取り残さない組織へ

- ◆ 多数派（マジョリティ）と少数派（マイノリティ）の構図  
→異なるものの見方や考え方を受け入れる。  
→「誰も置き去りにしない」という考え方で、社会はよりよいものになっていくはず。
- ◆ ジェネレーションギャップ

### 3. 管理職に必須なスキル (心理的安全性の確保&アンコンシャスバイアスへの理解)

- ◆ 心理的安全性とは  
自分の思ったことを気兼ねなく発言できる組織の雰囲気のことを意味する。

#### 心理的安全性セルフチェックシート (Yes, No)

「私の職場では…」

1. 自分の本音や弱さをさらけ出しても大丈夫という、安心感がある
2. 会議で発言しても否定される心配をせずに、自分の意見を言うことができる
3. 物事を決める時に、メンバーの多様な意見や考え方が尊重される
4. 目標達成に向けて、失敗を恐れず挑戦していく大切さが共有されている
5. 不安や葛藤があっても、挑戦意欲がかき立てられるストーリーが存在する



- ◆ 無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）とは  
誰にでも、必ず無意識の偏見は存在する。自身の意識を定期的にアップデートする必要がある。



## 【基調講演 まとめ】

- 男女の性別役割意識が根強く残る中、男性は家事育児への参画を、女性は組織で指導的立場を目指す必要がある。「昔はこうだった」は通用しないという意識をもつこと
- 少子高齢化の進展により働き手は減る一方で、最も多い経営課題は「人材不足」。女性やシルバー、外国人など誰も取り残さない社会づくりが急務である
- 経営者はもちろん、組織の中核にいる管理職は従業員が意見を出しやすい「心理的安全性」が確保された組織づくりを行う必要があり、自身の「アンコンシャスバイアス」の存在にも目を向けること。そのことが社員が定着、活躍する組織につながる。

## ▽先進取組事例発表



**発表者① 株式会社 西部技研**（福岡県／製造業）代表取締役 隈 扶三郎氏

### ◆女性が活躍するために…

#### ①学び

- 外部教育機関への派遣や研修プログラムへの参加を実施。スキルアップに機会を提供。

#### ②働き方の見直し

- 新ワークスタイル八か条を制定し、従業員の意識改革も実施。

#### ③女性も男性も働きやすい職場の実現

- 社員満足度調査を実施、カムバック制度、健康宣言サポート制度 SGちちおや会他

### 【新ワークスタイル八か条】

1. 自身が担当している仕事の客観的価値を知る
2. 時として残業もするが、まずは定時内の仕事の密度を上げる事に全力を尽くす
3. 自分だけでなく、周囲も定時に帰れるよう気を配る
4. 仕事のアウトプット（成果）の量と質を向上させる
5. 常に時間（スケジュール、期限、納期）を意識する
6. 自身の成果を上司や周囲にアピールする
7. 仕事とプライベートがリンクする部分を意識的に作る（WLS）
8. 増えた余暇時間で自己啓発の為に勉強をする（LO）

### ◆西部技研の今とこれから

- 女性パートから正社員登用6名 育休取得や時短勤務も社員に浸透。
  - 2008年以降の新卒採用は男性47名、**女性46名**
- 女性だけでなく海外人材、キャリア、パート、ベテラン、障がい者と様々な人材を活かすことは企業成長に欠かせない。今後もD&I（ダイバーシティとインクルージョン）の推進を行う。



**発表者② 医療法人クオラ**（鹿児島県／医療・福祉）法人本部部長 高木 稔文氏

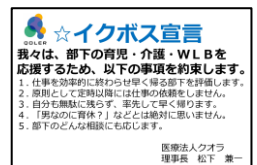
### ◆クオラのイクボス×女性活躍の歩み

#### ①理事長によるイクボス宣言

トップの覚悟を職員に示すことで、改革を促進することが重要。

#### ②就業規則を職員のために使う

- これまでは体裁だけで職員の為に使われてこなかった。
- 職員の状況に応じて就業規則をもとに話し合いをするようになった。
  - 例) 子どもの体調不良 → 子の看護休暇or有給休暇の取得
  - 長期の休み → 休職規定が適用されるか
  - 急な休み（忌引き、配偶者の出産等） → 特別休暇の取得



### ③職員向け情報発信

- オープン社内報を作成し、職員に法人としての取組等を紹介する。  
例) 育児休業制度や育児休業事例の紹介



#### ◆取り組みの成果

- 高い休暇取得率の維持(有給休暇88.3%、男性育休83.3%、女性育休100%)
- 企業認定等の取得
  - ・法人としての取組を社内外に宣言することで、新規採用と離職率低下に効果あり。
- 意識改革・企業のイメージアップ
  - ・主に男性育休の取組はメディア取材につながり、内部で休暇取得しやすい雰囲気・風土が醸成。

### ▽パネルディスカッション(一部抜粋)

先進取組事例紹介2社から3名と宮原氏を含めたパネルディスカッションを実施。参加企業の事前アンケート内の質問等を元に、イクボスや女性活躍に関する課題の整理や解決に向けて、それぞれの経験や立場から発言いただき、参加企業が取り組みやすいアイデアの提案があった。

#### ◇女性活躍やダイバーシティ推進は長く言われているが、さらに進めていくために、企業、管理職、就業者に必要な考えや意識は？

宮原氏： **最も大切なのは「心理的安全性」**。意見を言えない環境では何も変わらない。何でも安心して言える環境をつくる意識をもつこと。

隈氏： **自分は「女性活躍」は会社の利益に直結すると考えてやってきた**。実際、優秀な女性をコストをかけて採用・教育しても、ライフイベントで4~5年で辞めてしまうと会社としての損失が大きい。再度、採用・教育にコストがかかる。  
また、チームで仕事をするとき、男性のみのチームと男女混合のチームでは、**混合チームの方がアウトプットが上がる**。これをやらないのは会社に遺失損益が大きいと考えている。

#### ◇誰もが活躍できる職場にするために気をつけていることは？

高木氏： 会ったときに「最近どうね？」とひと声かけるなど、声かけは気をつけている。  
いろいろな職種の人がいるので、その人の得意なことを認めて伸ばすことを心がけている。また、**自分自身は部下からの自分に対する指摘（「その発言はパウハラですよ」）などを受け入れるようにしている**。

亀崎氏： 自分はトップ（理事長）直轄の部署にいるので、**現場の職員の声を吸い上げて上司に相談や理事長に話し、改善されたら現場に伝えている**。そのことが働きやすい職場づくりにつながると意識している。

### 【参加者の声】(一部抜粋)

- 組織の活性化を実現するため、イクボス・女性活躍推進など具体的計画を立て進めていきたい。（50代男性・課長クラス）
- 男性だけのグループより、女性もいるグループの方がアウトプットが上がるという点が印象に残った。（50代男性・係長クラス）
- 事例紹介は大変素晴らしい取り組み内容を聴くことができ、自社へフィードバックできるものも幾つか見つけた。（40代男性・課長クラス）
- 自らの認識を改めることも感じ、大変有意義だった。（50代男性・課長クラス）
- 組織力アップに必要なノウハウが勉強できて良かった。（50代男性・課長クラス）
- 人口減少化に対応するため、今後ダイバーシティとインクルージョンの推進が重要であると感じた。（50代男性・係長クラス）
- 女性活躍セミナーということなので、女性の登壇者の方がいらっしやると、より実感がわくと思った。（30代女性・係長クラス）