



令和6年度 女性活躍推進セミナー事業 実施報告【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6年10月5日(土)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、和やかな雰囲気の中で参加者同士の会話や交流も活発に行われました。

また、10月30日(水)には、鹿児島経済同友会との共同開催として「経営者・管理職等向けセミナー」を対面とオンラインのハイブリッド形式にて開催。セミナーは企業の経営者等組織のトップと行政がともに鹿児島を盛り上げ、女性や若者をはじめとする多様な人材の活躍推進を目的として、[第1部]基調講演、[第2部]パネルディスカッションの2部構成で行いました。参加者同士の交流もあり、活発な意見交換が行われました。

女性のためのキャリアデザインセミナー

開催日時:令和6年10月5日(土)10:00~13:00
会場:マークメイザン 参加者:39名

基調講演概要

「ココロもカラダも健やかに 自分らしく働き続けるために」

講師 一般財団法人ウェルネスサポートLab
代表理事 笠 淑美氏



1.生活習慣の役割

◆“健康的な暮らし”が自分らしい働き方やキャリア形成につながる

- ・体も心も、社会的に「健康である」ためには、自分の心身不調をオープンにすることが大事。
- ・自分の健康は、家族や周りの誰かの健康にもつながっていることを意識する。

◆自律神経を整える

- ・女性特有の不安・不調症状を自覚し、自分のメンテナンス時間もとる。

2.自分らしく働くためにできること

◆健康的かつ持続的に働き続けることができる社会づくり

- ・ライフイベントに関わる負担、負荷が大きくなると、持続的に働くことが難しくなる。
⇒女性は意思決定、意思伝達に対して苦手意識が強い傾向にあるため、話しやすい環境を整える。
⇒共働き家庭が多い中で、家事や育児が1人に集中しないような役割分担を考える。



健康的な暮らしには、「食べる」「動かす」「整える」「働く」ことが大事

不安・不調をオープンにできる
社会づくりを
一緒に目指しましょう！



- ◇基調講演の中では自己紹介をはじめ、「セミナー受講後にどんな気持ちで帰宅したいか？」など、参加者同士でチェックインを実施。チェックインでは、お互いを愛称で呼び合い、笑顔で積極的に話し合う姿が見られた。
- ◇今後のキャリアや健康をイメージするワーク時間もあり、なりたい自分やアクションプランについて考えた。
- ◇自律神経セルフチェックをする中で、今できることから始めていきたい、と女性特有の健康課題についても意識しているようだった。

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ことができた。

【ロールモデル】



POLA
柴田 絵麻さん



富士フィルムビジネス
イノベーションジャパン株式会社
上荒磯 智子さん



株式会社
横山味噌醤油醸造店
廣濱 美保さん



株式会社
現場サポート
福迫 渚さん



社会医療法人博愛会
相良病院
南 紫織さん

【各テーマごとの参加者の考えや意見】(一部抜粋)

ラウンド1:「自分のキャリアデザイン(人生設計)について」

- 仕事もプライベートも中途半端で、転職するべきか迷っている。
- 経済面の不安はあるが、フリーランスで働くことで自由な時間が増えた。
- 自分のやりたいことが見つかったので、叶えるために退職した。
- 子どもがいても仕事は続けたい。
- 次の10年を考えながら、人生100年時代を楽しく生きていきたい。
- 子育てをしながらの仕事は難しく、周りも忙しいから仕事を頼めない。
- 自分の強みが分からず、何をしたいのか分からない。
- 長く働きつづけるために資格取得を目指す。

ラウンド2:「身の周りで感じるモヤモヤについて」

- 働きやすさを優先すると自分を犠牲にしてしまい、働きがいを優先すると家族を犠牲にしてしまう。
- 家庭内では、女性の方が家事・育児の割合が多い。
- 世代間(ジェネレーション)ギャップが大きい。
- 自分の仕事量は他の人より多いが、同じ給与。
- 非正規職員だと、どこまでして良いのか、発言しても良いのか、100%出しきれない自分がある。
- 様々な考え方もつ人と一緒に働く難しさ。
- 自分探しに必要なことが分からない。
- 同世代の人が病気になり、自分の健康について不安になった。
- 子育て中の人は早く退社するのに、未婚の自分は残業ばかりで虚しくなる。

ラウンド3:「仕事や学業と、プライベートを両立する上で大切にしたいと思うこと」

- ココロもカラダも元気であり続けるために、自分を見つめる余裕をもちたい。
- 周りに遠慮して自分のやりたいことを制限しているので、自分の気持ちを大切に行動したい。
- パートナーに料理を任せたり、子どもを遊びに連れていってもらったりする間に、自分の時間をつくる。
- 100点を目指さなくてよい。手抜きも必要。

「フリートーク」

- 全力で頑張りすぎず、ほどよく肩の力を抜いて、自分を甘やかすことも大事だと気づいた。
- これから結婚、出産を考えると、女性のキャリア分断が不安。
- “キャリアデザイン”とは、仕事に関することだと思っていたが、自分がどんな風に生きていくのか、人生自体を考える大事なことだと知った。そして、自分の健康を意識しようと思った。

講評



鹿児島市女性活躍アドバイザー 長利京美さん

皆さんが、悩んで悩んで出した答えは、それが自分にとって ベストな答えです。自信をもってその道を進んでください！



開催日時: 令和6年10月30日(水)14:00~16:30
 会場: マークメイザン 参加者: 51名(会場27名、オンライン24名)

基調講演概要

鹿児島県の「選ばれる企業」になる3大原則
 ールール/組織図/評価制度ー

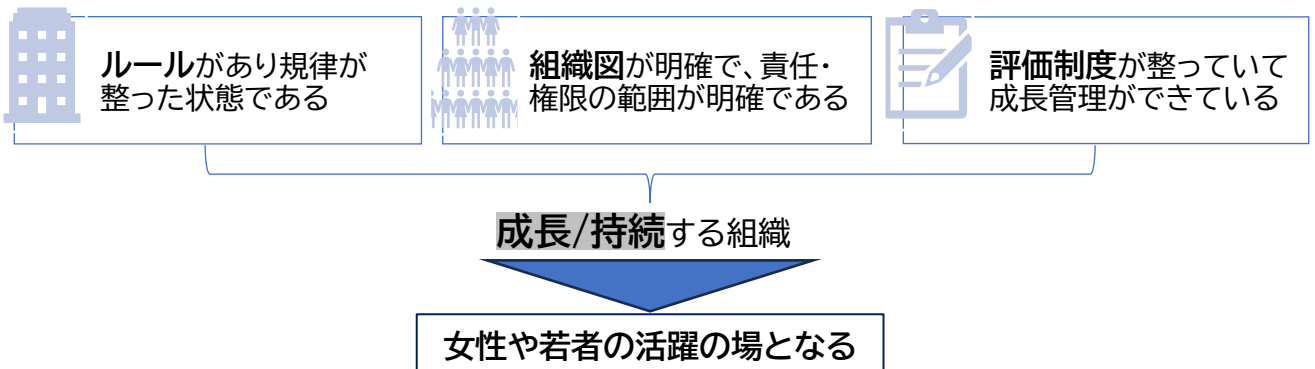


1. 「識学」とは？

- 識学とは「意識構造学」に基づくマネジメントモデル
 - ・ヒトが行動する前の認識のことを意識構造というが、この意識構造に**思考のクセ**が存在し、そのクセが**誤解と錯覚**につながる。意識構造学では、この誤解や錯覚が発生する原因と、どのような**環境や対人言動**がその要因となり得るのかを体系化。
 - ・ヒトの集合体である企業組織では誤解と錯覚が**複雑化**するため、それらの発生を**最小化**することが生産性向上を実現するための本来の方法である。

2. 選ばれる組織に必要な3大原則

女性や若者を含め多くの人が入社したいと思う会社は、「成長している」「社会的評価が高い」会社では？ 成長し、社会的に評価され続ける企業になるにはどうすべきか？



【ルール】

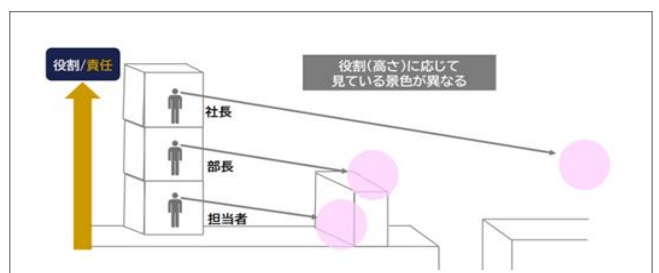
組織が機能するために役割/責任/権限を明確にするためのもの

- 同一ルール、同一コミュニティ
- 姿勢のルール、行動のルール
 - ・「姿勢のルール」とは出来る/出来ないが存在しない。組織の一員として最低限守るべきルール (例: あいさつ、身だしなみ、出社時間等)
 - ・「行動のルール」とは出来る/出来ないが存在する。成長(経験)することによって出来るようになっていくルール (例: 訪問数、提案回数、商談回数等)

【組織図】

組織の骨格

- 組織内の位置の錯誤
 - ・役割(高さ)に応じて見ている景色、見ないといけない景色が異なる
 - ・役職が上がれば責任が増し、未来を見据える(先を見通すことができる)



(講演資料より抜粋)

【評価制度】

組織を維持し、人を動かす仕組み

- 完全結果・不完全結果
・「完全結果」は人によって解釈がズレない。「不完全結果」は人によって解釈がズレる
- 結果評価
・経過・やり方・プロセスを元にした評価は、評価や判断が難しい。上司に経過(頑張り、熱意)をアピールすることに焦点が当たってしまう
・数値化、具体化された成果で評価することで正当な評価ができる。社員にとってもやるべきことが明確になり業務の効率化や意欲の向上に繋がる

◇基調講演 まとめ◇

- 選ばれる企業になるためには、「ルール」「組織図」「評価制度」を整え、誰もが活躍できる環境を整えることが重要
- 組織内における「ルール」「指示」「求める成果」などは期限(タイミング)と状態(できばえ)が明確な完全結果で設定する必要がある
- 事務職など評価がされにくい業務であっても、目標の具体化や数値化を行うことで業務内容が明確になり成果に繋がりがやすい。モチベーションも向上。特に女性が多い職種でも評価制度の導入は効果的

パネルディスカッション

パネルディスカッションは基調講演講師、先進的取組事業者2名、鹿児島市女性活躍アドバイザーの4名にて実施。初めにパネリストの企業2社が自社の取組に関する発表を行った。

【パネリスト】

- ・上野 誉士氏(株式会社識学 シニアコンサルタント)
- ・樋口 裕貴氏(株式会社soraプロジェクト 代表取締役社長)
- ・山下 美貴子氏(らしさサポート株式会社 代表取締役)
- ・長利 京美氏(鹿児島市女性活躍アドバイザー)



【ファシリテーター】

- ・福元 直子 氏(株式会社リヒト 代表取締役)

パネリスト 企業紹介

株式会社soraプロジェクト

代表取締役社長 樋口 裕貴氏

◆社員について

- 全従業員133名中113名が女性(全従業員数における女性比率:85%)
- 20代~60代まで、様々なバックグラウンドをもった社員が活躍
- 管理職16名中7名が女性(管理職における女性比率:43.8%)



◆社員採用に向けて実践したこと

- 広報、PR、情報開示を積極的に行い、事業内容はもとより企業風土も広報
- 情報開示にあたっては職場環境や就業規則等の見直しを行い、まずは社員自身が「働きやすさ」を実感できるように職場環境を整えた。それにより社員からの紹介や口コミで採用ができるようになった。

◆女性活躍推進の取組

- 女性の場合は育児や介護で休まざるを得ないときがある。休んでもうまく回るようにチーム体制をとっている。どんな立場の人でも活躍できる体制をとっていることで、会社全体もうまく機能している
- 九州全体としても男性は東京や大阪など都市部に出ってしまう傾向にある。筑紫野市も優秀な女性がいる。その方々が活躍できる会社、成長を続ける会社になることが重要である

らしさサポート株式会社

代表取締役 山下 美貴子氏

◆自分らしさ応援制度

- 「育休復帰祝い金制度」や「永年勤続表彰(3年、5年等)」など、ライフイベントがあっても長く働き続けられる環境を整備。特に、「正社員登用制度」ではパートである理由(子育て、介護等)を一つずつクリアすることで、活躍の場の提供もできている
- 育休復帰後や、未就園児のいる職員に対しては母子登園を勧め、子どもの成長を見ながら仕事ができる環境を整備



◆求人票を出さずに採用できる 心理的安全性の高い職場づくり

- 理念学習会を実施し、職員同士の「お互い様」を醸成している。それにより職場への愛着心が生まれる
- 年3回の個人面談を行い、ヒアリングした内容を元に職員の現状を記した「裏プロフィール」を作成。家庭環境や希望を常に更新することで、本人に適したキャリアサポートを実施
- 「働きやすい職場は自分たちで作っていこう」と職員に伝えている。方針会議を行い、園の理念に基づきながら、日々のルールを決めている。お互いに意見の言いやすい環境を、働きやすい環境を職員自身が作っている。自分の大事な人に紹介できる職場になるように心がけている

パネルディスカッション

◇「ここで働きたい」という求職者に選ばれる職場（企業）になるためには、何が必要だとお考えですか？

樋口氏： 元々女性が多く活躍している会社ということもあり、新しく入社するきっかけが「口コミ」や「友達からの紹介」が多い。従業員が他の人に「うちの会社いいよ」というリファラルができるように、従業員にとって働きやすい環境を作ることが大事だと考えている。
特にママ世代は「紹介」「口コミ」が入社のきっかけとなっていると実感している。

山下氏： 働く女性が学校行事等で有給休暇がとりやすいように『世代を超えたお互い様』という行動指針を掲げ、さらに有休取得要員として3名の職員を加配している。
また、非常勤で働いている職員が「正職員になってみようかな？」と思ったときにすぐにアタッチできることを大切に経営している。

上野氏： 成長できる企業であると明示されていることがポイントだと考える。成長できるキャリアパスが用意できていることを具体的に示すことが重要。

長利氏： 女性は性別役割分担上、どうしても家事労働が多くなり時間的な制約がある。女性はもちろん、介護をする男性も時間的な制約はある。その制約の部分、ある程度会社側がサポートすることが必要だと考える。その視点で制度やルールができれば、女性や若い人たちが鹿児島島の企業を選ぶのではないかと。

参加者の声(職場で実施したい、取り入れたい取組等)

- ・方針会議。(50代女性・課長クラス)
- ・1対1の面談の回数を増やす。(40代男性・経営者)
- ・5分でもいい、1対1の面談回数を増やしてみたい。(60代男性・会社役員)
- ・裏プロフィールはぜひ取り入れたいと思う。(50代女性・部長クラス)
- ・数字で見えている部分は完全結果での評価でも良いかと感じた。(30代男性・課長クラス)
- ・目標、指示等、明確に完全結果となるようなものにしたいと思った。(50代男性・課長クラス)
- ・面談や報告の重要性、会社は仲良く仕事をするといい意識をみんなで共有したい。(50代女性・一般)
- ・面談における自己開示・オープンマインドの姿勢、ルールを作る場を設けるというルール作りに取り組みたい。(40代男性・係長クラス)
- ・漠然とした目標ではなく、完全結果が出るような目標設定をしていきたい。(50代男性・係長クラス)

