

東北・新潟女性応援ネットワーク勉強会

はじめに

当センターでは、2020年度に「東北における女性活躍推進の実態と働く女性の意識調査」報告書を取り纏めた。その結果、東北圏（東北6県及び新潟県）は首都圏に比べ女性が働きやすい環境ではないことが明らかとなった。そうした状況を放置しておけば、より一層、東北圏は女性が働きづらい、活躍が難しい地域になってしまう恐れがある。そこで、東北圏企業の女性活躍推進に向けた取組みを促していくための勉強会を企画し、2021年度のプレ勉強会実施を経て、2022年度から「東北・新潟女性応援ネットワーク勉強会」（年4回）を実施している。

東北・新潟女性応援ネットワーク勉強会の概要

(1) 目的

東北圏における女性活躍推進の更なる発展には企業間の情報共有とネットワークづくりが重要である。本勉強会は、そうした企業間の情報共有とネットワークづくりを目指すとともに、企業のダイバーシティ & インクルージョン（以下、D&I）への理解促進や具体的取組みにつながるきっかけとなる場を提供することを目的とする。

(2) 実施体制（共催）

公益財団法人東北活性化研究センター

一般社団法人東北経済連合会

公益財団法人21世紀職業財団（2020年度調査連携協力先）

(3) 内容

講義及びグループトーク

(4) 実施形式

オンライン（一部、リアル会場併用）

(5) テーマ

	内 容	対 象	参加者	実施日
第1回	女性管理職が少ない真の理由 —課題把握の重要性と調査の有効性—	女性活躍やダイバーシティ推進の担当責任者及び部下を持つ管理職	17名 (14社)	6/27
第2回	インクルージョンの推進 —社員が生き生き働いていくために 経営者が気を付けるべきこと—	経営者	17名 (13社)	8/2
第3回	時間制約のある部下の育成 —管理職に求められる役割と 職場全体のマネジメントの必要性—	女性活躍やダイバーシティ推進の担当責任者及び部下を持つ管理職	14名 (11社)	10/24
第4回	女性管理職によるパネルディスカッション —管理職になってみえてきたもの—	管理職手前の一般社員他	35名	12/8

講義内容

第1回勉強会

女性管理職が少ない真の理由—課題把握の重要性と調査の有効性—

女性活躍及び女性管理職が注目される背景やそれらを推進する上での課題、課題に対する取組みを講義した。

企業の存続・成長・発展にはダイバーシティ推進が必要不可欠であり、その試金石に女性活躍推進が位置づけられていることを紹介した。そして、女性活躍の課題については、“女性社員の意識はそもそも低い”“リーダーといえば男性的なイメージ”といった一般的認識が女性管理職の登用を阻む理由となっていることや女性社員がキャリアを形成する上での課題は様々であることを確認した。その上で、そうした課題を社員の意識調査を通じて把握することが重要であると説明した。

第2回勉強会

インクルージョンの推進—社員が生き生き働いていくために経営者が気を付けるべきこと—

東北経済連合会「地域政策委員会」との連動企画とし、リアル会場とオンライン会場を併用して開催した。組織に多様性が求められる背景やインクルージョン推進の意義、推進に求められる取組みを紹介した。

インクルージョンとは、様々な側面を持つ多様性を受け入れ、組織の力につなげていくということ、社員の誰もがそれぞれの特性を活かし活躍するための、阻害要因としての「アンコンシャス・バイアス」、促進要素として「良好なコミュニケーション」、組織基盤づくりとしての「心理的安全性」、それぞれについて説明した。グループトークでは若手社員の「働きやすさ」「働きがい」をテーマに活発な意見交換がなされ、参加した経営者からは「講義だけでなくグループでセッションをすることができて良かった」「こういった機会が得られて新鮮だった」などの好評を得た。

第3回勉強会

時間制約のある部下の育成—管理職に求められる役割と職場全体のマネジメントの必要性—

時間制約社員が増加している実態やそうした社員向けのマネジメントの必要性、時間制約事由ごとの支援ポイントを講義した。

働く上での時間制約について、育児・介護や不妊治療、自身の病気など個人には尊重されるべき事情があることを確認し、時間制約社員に向けたマネジメントとして3つのポイント（①時間制約社員に関わる制度や法律を最低限理解すること、②社員の状況把握と職場で必要な配慮をすること、③中長期的なキャリア形成の視点で育成すること）を紹介した。

第4回勉強会

女性管理職によるパネルディスカッション—管理職になって見えてきたもの—

東北・新潟の企業で管理職として活躍する3名のパネリスト[※]が自身の管理職としての経験や成長などについて意見交換を行った。

「私なんて」という思いで管理職になったことや男性上司を真似たコミュニケーションで部下から反発を買ってしまったこと、同僚・部下が退職してしまったことなど様々な困難が立ちはだかるも、周囲のサポートを得ながら解決してきた経験が管理職として広い視点や自分らしいマネジメントスタイルの確

※(第1～4回勉強会の様子)

池田和美氏(上段左) ㈱有沢製作所 執行役員 管理本部副本部長(総務部担当 人事部担当)

伊藤綾子氏(上段中) ㈱秋田銀行 人事部部長代理

内海明子氏(上段右) 佐川急便㈱ 仙台営業所 カスタマーサービス課課長

立につながっていることを紹介した。

3人からはこれから管理職になろうとする人たちに向けて、「昇進の打診は会社があなたの日ごろの仕事ぶりを評価している証であり、できるかもと思えたことは必ずできる。管理職に是非チャレンジしてほしい。管理職になった先には自分の人間力を高めるチャンスが待っている」とメッセージを贈った。

第1～4回勉強会の様子



参加者感想 (抜粋)

- 「管理職の任命責任は会社にある」という言葉は、本当に管理職になる際に心強い言葉であると改めて感じた。
- 管理職として求められることが多いのではと、この先に不安ばかりでしたが、その不安な感情が少し軽くなりました。
- 管理職は、強く引っ張っていかなければならないという固定観念があったが、それだけではないのだと気づけた。
- 「いつまでもプレイヤーではいけない」の言葉にハッとさせられました。
- 皆さま、初めは管理職を強く希望していたわけではない中で、登用されて悩みながらも前向きに向き合っているところは、自分も自然体で良いと思うことができました。
- 参加者それぞれが大切にしている価値観にふれて、視野が広がる思いがした。

今後に向けて

いずれの回についても勉強会参加者からは講義、グループトークともに「参考になった」との高い評価を得ている。2024年度についても継続して勉強会を開催していく予定であり、女性活躍やD&Iに関する最新のテーマを取り上げながら、東北圏における女性活躍推進の更なる発展に寄与していきたい。