

「いしかわ女性が輝く企業 創造塾」を新たに開講しました!



県では、令和4年10月～令和5年2月にかけて、県内企業の幹部や人事管理者等を対象に、女性が活躍する企業のノウハウを学ぶ全6回の連続講座「いしかわ女性が輝く企業創造塾」を初めて開講し、受講企業24社が修了しました。

本塾は、西垣淳子副知事を塾長とし、企業のコンサルティングや人材育成等に定評のあるコーディネーターによる進行のもと、県内外の先進企業を講師としてお迎えし、事例研究やグループ討議を通して取組のノウハウを学び、自社の課題に即したオリジナルのロー

ドマップを作成するカリキュラムとなっています。参加企業は、先進企業の事例研究を踏まえ、自社の課題や取組等を話し合い、多様な人材が能力を発揮できる職場環境づくりがなぜ必要なのか、どのように取組を進めていけばいいのか等ディスカッションを行い、理解を深めました。

以下では、全6回の概要をご紹介します。



開講式

開講式で行われた塾長講義では、西垣副知事は、「女性が働きやすい職場は、男性も働きやすい。女性活躍に取り組むことが目的ではなく、企業が成長するために企業としてどうすべきか、という観点で考えて欲しい。」「色々なニーズを取り込むためには、多様な人材がいる必要があり、そのためには多様な人々が働きやすい職場づくりに取り組む必要がある。」と話しました。



第1回 加賀建設(株)(金沢市)

鶴山社長からは、女性社員との対談形式で建設現場での男女別トイレの設置や子ども向けの特別休暇制度といった具体的な事例のほか、女性が能力を発揮しやすい職場環境だということ専用サイトなどで積極的に広報した結果、全従業員の5割が女性になったという事例紹介がありました。また、経営者としてウェルビーイング経営に取り組む意義や、SDGs達成のアクションに取り組むメリットについてお話いただきました。



受講企業の声

- ・企業が目指す姿を自分たち一人ひとりが考え、経営者を巻き込みながら会社の風土改革や意識改革を行っていききたい。
- ・働きやすい職場とは、従業員みんなで話し合い意見を出し合って実現していくことが大切だと感じた。

第2回 ダイキン工業(株)(大阪府)

今西ダイバーシティ推進グループ担当課長からは、「人を軸におく経営」を原点として、同質のメンバーよりも異質のメンバーで構成された方がイノベーションが起きやすいというダイバーシティマネジメントに取組む意義のお話がありました。また、「女性活躍推進」を会社の重要施策の一つとして位置づけ、意欲・能力のある人材には、男女ともにチャレンジングなテーマや仕事を通じて育成するとともに、出産・育児をキャリアブレイキにしないための施策を思い切って打ち出す取り組みについてお話いただきました。

受講企業の声

- ・女性活躍を社内全体で進めていくためにも、それぞれの立場でどう意識を変えてほしいかを明確にし、社内で周知していきたい。

第3回 コマツ栗津工場(小松市)

現地視察の第3回では、コマツにおける両立支援や理系女性の積極採用などの女性活躍推進の取組紹介のほか、工場見学では、女性目線から生まれた現場作業の効率化のための工夫やタブレット導入による働きやすくなるための仕組みを実際に見て学びました。

受講企業の声

- ・業務改善をしていくにあたり、第三者の目線で業務内容を見直すことで誰もが働きやすい環境につながると改めて理解した。
- ・本人がなりたいたいと思いつく姿と、会社が求める姿の擦り合わせは両社にとって大切なプロセスだと思った。

第4回 東京海上ホールディングス(株)(東京都)

鍋嶋執行役員人事部長からは、D & I 取組推進のポイントとして、①育てる側(マネージャー)の意識・行動変革、②女性社員の意識・行動変革、③D & I 浸透に向けた企業風土の醸成についてお話いただきました。マネジメントの基本方針では、3つのK(期待して・鍛えて・活躍する機会と場を与える)の徹底や、役員も含めた全社員に対するアンコンシャス・バイアスと向き合うプログラムについて紹介いただきました。

受講企業の声

- ・育てられる側の意識も大切だが、育てる側の意識も大切だと改めて感じた。
- ・特にアンコンシャス・バイアスやキャリアプランについて悩みを共有し、自分たちが「自分ごと」として地道にでも取り組んでいかなければいけないと感じた。



第5回 石川県信用保証協会(金沢市)・(株)第一(金沢市)

オンライン開催となった第5回では、信用保証協会の猪谷総務企画部長と青木女性支援室長からは、一般職員による将来ビジョンプロジェクトの提言から創設された女性支援チーム「エコート」の例を踏まえ、個人の意識改革が組織の行動変容となり、職員のやりがいの好循環につながる事例についてお話いただきました。株第一の伊豆野管理部長からは、求められている役割の明確化や能力に応じた適正な等級基準の明確化といった人事制度改革のほか、属人化していた仕事も組織の担務として可視化できる評価制度の導入により、社員のモチベーションが向上し、会社の業績に寄与した事例を紹介いただきました。

受講企業の声

- ・制度やルールは役員や管理職が決めるものではなく、社員の意見を聞きながら決めるものであると改めて感じた。
- ・女性の働きやすい職場とは、様々なライフステージに対応するために柔軟な対応が必要であることが分かった。

第6回・修了式

各グループ内で作成したロードマップの発表を行った後、代表企業による取組発表が行われ、作成したロードマップや本塾で学んだこと、今後の取組等について発表を行いました。

続いて行われた修了式では、塾長である西垣副知事から「本塾に参加したことで、仕事は男性、家事育児は女性といったアンコンシャス・バイアスを取り除ききっかけになったらいいなと思う。この塾でできたネットワークを今後も活用して、今後のビジネスのあり方にも影響していくことを期待している。」と式辞がありました。参加企業を代表して、ホクショー(株)北村社長が、「今回学んだことを生かし、社員が楽しく働いて力を発揮でき、仕事を通じて自分の成長を感じられる企業活動を目指していきたい。」と今後の抱負を述べました。



〈修了企業の声〉

- ・普段機会のない他業種の方との意見交換ができたこと、そして先進企業の事例研究で貴重な話が聞けたことはいい刺激となった。
- ・様々な業態・職位の方との討議は新鮮で、視野を広げるきっかけになっただけでなく、モチベーションもあがった。
- ・参加企業の作成されたロードマップを通して、各社の様々な取組を知ることができとても良い機会だった。これまでに参加してきたどのセミナーよりも有意義な時間を過ごすことが出来た。
- ・これまで社員の働き方について考えてはいたが、具体的に行動計画を立てて実行しているわけではなかったもので、今回の塾への参加を機会に計画的に実行しているようにしたい。
- ・今回参加したことで、社長の意識も変わり、会社の人事評価制度が見直されました。まだまだ改革の途中ですが、一歩を踏み出したのは本塾がきっかけです。

