

# 「いしかわ女性も輝く企業創造塾」第2期を開講しました！

県では、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連続講座「いしかわ女性も輝く企業創造塾」を令和4年度より開催しており、この度第2期を開講し、県内企業・団体18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た事例研究や、参加企業同士のグループ討議を通して、多様な人材が能力を発揮できる職場環境に向けた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連続講座となっております。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、なぜ女性活躍・ダイバーシティが必要なのか、どのように取組を進めていけばいいのか等活発に意見交換を行い、理解を深めました。

以下では、各回の概要をご紹介します。

※第6回・修了式は、令和6年能登半島地震の影響により中止しました

## 開講式 <西垣副知事による塾長講義要旨>

- ・ **女性が働きやすい職場は、男性も働きやすく、つまりは誰もが働きやすい職場。多様な人たちが集まり、色々な意見をぶつけ合える組織が成長している。**
- ・ 女性活躍と言われるが、女性がどれくらいいるのかというのが多様性を表す一つの指標として使われている
- ・ 多様な人が働きやすい企業・組織が成長し、新しい商品サービスを生み出し、株価の収益率が高いといった数字がどんどん出てきている
- ・ 「女性活躍」という言葉が叫ばれる中で、女性活躍しているかどうかの間に目標にすり替わってしまっているように感じるが、あくまで組織が成長していくことが目的であり、女性活躍はあくまでその一つの手段
- ・ 県内の女性活躍を進めるということは、管理職になりたいと思う女性が増えるような管理職像を作ること、また、ワークライフマネジメントを自律的に行う働き方を可能とする職場環境作りを進めていくことに結びついている。それによって女性の管理職が増えるのみならず、多様な人材が活躍する企業や組織が増え、石川県のパフォーマンスが上がり、さらには、男性も働きやすくなるなど、誰にとっても良い方向になっていく
- ・ 以上が、この塾が目指している方向であり、皆さんと議論をしながら、“これから自分の企業は何をしていかなければいけないのか”をぜひ考えて欲しい



## 第1回 <加賀建設株式会社（金沢市）鶴山社長に

### よる講演要旨>

- ・ 地域とのつながり、地域に必要とされる企業であることを意識
- ・ “違い”こそが価値の創出、企業の強みとなる
- ・ 特に人手不足が深刻な中小零細企業において、育休の取得や家族の介護など社員共通のライフステージを受け入れる風土づくりが女性も活躍できる組織のポイント
- ・ **風土を組織に浸透させるためには、企業のトップが発信し続けることが大事**
- ・ 組織が何かを成し遂げようとするときには、戦略を意識し、自分たちの強みを一点に集中し、結果を出していくことが大事
- ・ 誰もが活躍できる風土を作るためには、採用・育成・評価が重要であり、これらは経営戦略に欠かせないものである
- ・ ウェルビーイング経営（働き方改革や健康経営などにより企業に関わるすべての人の幸せを目指し、仕事への意欲やエンゲージメントを高める手法）は、社員の満足度・生産性が高まるのみならず、人材の確保につながっていく



## 第2回 <株式会社能作（富山県）能作社長による講演要旨>



- ・ 伝統と革新をテーマに、技術を守り継承しながらも新たな伝統の創造にチャレンジ
- ・ **性別・前職等を問わず多様な経歴を持つ職人・社員の採用が、新たなアイデアや取組みにつながり、企業にとってプラスに**
- ・ 多様な人材が活躍できる経営方針をとり、時間単位での有給制度や近隣保育園の保育料補助制度の導入といった**制度面だけでなく、年齢や性別、社歴を問わずキャリアアップできる風土の醸成に取り組む**
- ・ 組織づくりとして、課題の共通認識や組織の意識醸成を促す月次全体朝礼、横のつながり・チームワークの強化を目的とした中間管理職の月次報告会、本社と店舗の壁をなくす店長会の開催に取り組む
- ・ 社長自身が、“伝統を繋ぐ、地域を繋ぐ、異業種を繋ぐ、人を繋ぐ、家族を繋ぐ”経営者でありたいと思い行動

### 第3回 <株式会社 Future (東京都) 代表取締役 CEO

・日産自動車株式会社 (神奈川県) 独立社外取締役 井原氏による講演要旨>

- ・一流のチームでは、「一人ひとりが自らコミュニケーションを取りに行く」、「ダイバーシティを受け入れる雰囲気醸成されている」、「意欲のある人には機会を与え本番で育て、失敗をしてもリーダーがカバーする」という意識が浸透
- ・一流は、日々自分を、そして周囲の環境を分析し、どんな環境も自分のものにし、自分の力を最大限発揮する
- ・同じ属性の人が多くいた方が容易で、今の結果を持続的に出すことは可能だが、新しいものを生み出したり新しい変革への対応に弱い
- ・ダイバーシティに取り組んでいる組織では絶えず“摩擦”が生じているが、その摩擦を通して1つとなり、強い組織が作られていく

### 第4回 <シスコシステムズ合同会社 (東京都) 宮川執行役員による講演要旨>

- ・デジタル時代の現代において、いかに市場変化に対応しうる組織体制をつくり、社員のエンゲージメント (ワクワク感) を高め、イノベーションを促進できるかが重要
- ・ダイバーシティがあるからこそイノベーションが起こっていく
- ・「ダイバーシティ」は、今は「女性活躍推進」という言葉に置き換えられおり、現在はマイノリティである女性が活躍するということは土台としては大切だが、真の意味でのダイバーシティは、異なるアイデアが混ざり合うことで、異なる意見を言ってもいいんだという社風を作ること
- ・弊社が目指す「働きがいのある会社」とは、働き方や職場環境等の「働きやすさ」と自身の成長や裁量、パーパス (存在意義) といった「やりがい」の水準が高い状態
- ・トップダウン (トップが方向性を発信し続けて目的意識を共通化し、腹落ちさせる) とボトムアップの双方向で企業風土を醸成
- ・自由 (社員への自由な働き方) と自立 (企業に対するコミットメント) により、一人ひとりの役割と期待値を明確化
- ・最初から完璧を目指さず、小さな試作・検証から繰り返してとりあえず前に進んでみるというアジャイルなアプローチが重要

### 第5回

- ・コーディネーターによる各回の事例研究の整理、ロードマップ作成時のポイントの振り返り
- ・参加企業同士による各社のロードマップの共有や意見交換



※第6回でロードマップの総仕上げと発表を行う予定でしたが、令和6年能登半島地震の発災により中止としました。

## フォローアップ（R4 修了企業対象）

### <三井住友海上火災保険株式会社（東京都）三島部長による講演要旨>



- ・女性活躍の一環として、女性管理職候補育成にもつながる地方勤務のリカレント教育受講費用を支援
- ・産育休でキャリアが中断してしまう女性社員に対し  
①産育休取得前 ②取得中 ③復帰後 の3つの段階でスムーズな職場復帰をサポートするプログラムを導入
- ・男性の育児休業取得を推進することで、業務の棚卸や整理、手順の効率化・可視化などの副次的効果も発生
- ・マネジメント研修やアンコンシャスバイアス研修のような意識改革は、継続的に性別に関係なくライン長になったら全員受講
- ・**「管理職を務める自信がない」というのは、成功体験不足によるもの。つまりは、組織としてその機会を十分に提供できていなかったということ**
- ・管理職志向の低さの要因として、特に女性では「マネジメントを担うイメージがわからない」「身近にロールモデルがない」「ワークライフバランスの確保に懸念がある」という声があるが、これは今までの上司世代の古い働き方に起因しているため、見直しが必要
- ・情報格差、経験格差、成長機会の喪失が意欲低下、自信喪失、昇進意欲の喪失につながっており、それは人材の喪失につながる
- ・組織のどこかを変える時にはコンフリクト（衝突）は発生するものなので、恐れ過ぎず変える勇気を持つことが大切

### <参加企業の声>

- ・異業種の方々との交流の場を通し、客観的に自社を見つめ直すことができ有意義だった
- ・講師企業だけでなく、同じ参加企業からも参考となる取組やヒントをたくさん学べた
- ・話を聞くだけでなく、実際に自分たちでロードマップに落とし込むことで今後の方向性を位置づけることができた
- ・他の参加企業の方から刺激を受け、仕事へのモチベーションがあがった

