

## 第30回 地域ダイバーシティin横浜 開催報告

項目	内容	
開催テーマ	女性活躍推進	
開催日	2019年10月16日(水)	
会場	三菱重工環境・化学エンジニアリング本社内会議室	
報告団体名	公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会	
参加企業	参加団体数	12社
	参加人数	41人
開催内容	タイトル	女性が職場でより活躍するための人材育成について
	具体的内容	<p>1. 各社/団体事例発表</p> <p>各社が抱える課題ごとに自社の活動内容、事業内容等を発表。</p> <p>(1)三菱重工環境・化学エンジニアリング株式会社 2015年度より、女性社員全員を対象として「女性活躍推進活動」を行っている。 ・女性の意識改革のためのセミナー実施、女性管理職育成の体制及びプログラム構築 ・会社側の姿勢を明確にするためトップメッセージの発信 ・管理職の意識改革のためセミナー開催 ・様々なライフイベントに対する制度の整備等を実施。</p> <p>(2)株式会社横浜銀行 以前はコースごとの採用だったが、現在は廃止。 ファミリーマン☆プロジェクトとして、「育児」と「介護」を二本柱に施策を展開。 ・eラーニングによる育児や介護に関する両立支援制度の学習機会提供 ・イントラネットのD&amp;I専用ページにて男性の育休取得者等ロールモデルの発信 ・従業員向け介護のガイドブック ・「ファミリーマンス(11月)」「ファミリーマンデー(毎月第3月曜日)」によるフレックスタイム制活用等を実施。</p> <p>(3)佐川急便株式会社 D&amp;I推進委員会、神奈川NBCプロジェクトを行っている。 NBCプロジェクト(New Business Communication)とは、退職職種で最も人数の多いカスタマーサービス課にフォーカスをあて、退職抑止活動を具体的に実施する目的で男性も含めたカスタマーサービス課係長を講師として神奈川県下独自の新人研修。 定着率向上に向けて入社3か月程のカスタマー課員にルーキー研修を実施。アイスブレイクに時間を取り、リラックスしたムードで本音トークを行う。講師として他営業所管理職を招き、相談ができる相手がいる安心感を持たせる。退職の抑止に貢献している。</p> <p>(4)キャタピラージャパン合同会社 Breakthrough Leadership for Womenという女性社員がリーダーシップスキルを学び、女性社員同士のネットワーキングの機会を得るトレーニングと、Breakthrough Leadership for Men as Alliesという女性社員との対話を通じて、男性社員が男性優位の社内文化や自身のジェンダーバイアスに気づき、グローバルリーダーになるためのアクションにつなげるトレーニングを実施。</p> <p>(5)(公財)横浜市男女共同参画推進協会 よこはま女性のリーダーシップ・プログラム事業概要について説明。、横浜市内企業における、リーダー・管理職候補の女性社員育成をめざすプログラムであり、全6回のうち前半3回で「自分のリーダーシップを知る」こと、後半3回で「リーダーシップの実践」のために必要な課題解決のスキルを学ぶ。</p> <p>2. 各グループでのディスカッション</p> <p>各社事例より抽出した2つの課題： A「管理職・役員に占める女性比率の向上」、B「多様な人材が活躍できる組織づくり」のいずれかを参加者が選択し、グループに分かれて各課題の解決策を検討、発表。活発なディスカッションや好事例の共有を通じて、女性がより職場で活躍するための人材育成についての参加者の理解が深まった。</p>
	感想・気づいた点	社員間で年代や性別・職制・職階の違いにより、認識・意識のギャップが大きいという声が多く聞かれた。制度面を整えることは重要だが、その後も「どのような支援制度があるのかを知らない」「利用しにくい雰囲気がある」等の課題があり、制度の充実とともに意識の変革や風土の醸成が必要であると感じた。
	 	