



ふじのくに さくや姫サミット

日 時 平成 27 年 3 月 8 日 (日) 13:00~17:50
会 場 静岡県男女共同参画センター 大ホール 他
参加人数 224 名

第 1 部 基調講演

演題：自分らしく輝き続けるために
～働く女性を取り巻く環境と次のステージに向けて～

講師：小島 貴子 氏

東洋大学 グローバルキャリア教育センター 副センター長
理工学部生体医工学科 准教授

小島氏は、日本が 2050 年問題に直面する中、女性の活躍について、単に政府の方針というだけでなく、自分の人生を自ら切り拓く女性の増加による推進が重要であると説いた。そして女性が活躍できるために、家庭では、家事等の様々な役割を性別でなく、できる人が担い、一人一人が家庭で自立した生活を送ることが大切であると、自身の経験を基に説明し、また、職場では、男性を対象とした育休復帰の部下を持つという状況でのロールプレイにより当事者の心情や状況を理解し解決策を探るといった手法を例に挙げながら、制度整備だけでなく、環境、風土、意識、労働価値観の見直しや整備が重要であると説明した。



また、ワーク・ライフ・バランスについて、「比較し、バランスを取らなければいけないと思うと返って辛くなってしまう。自分の代わりがあるものはお願いをし、代わりがないものは努力で何とかするしかない。バランスでなく、自分で優先順位を付け、周りに助けてもらってきた。」と、自身の子育ての例を挙げながら、一人の女性としての等身大の心情を伝え、ワーク・ライフ・バランスには、組織の取組だけでなく、一人一人の「自身の既成概念の見直し」も大事と説明した。そしてキャリアについて、ネットワーク形成力の重要性にも触れ、「チャンスは変化の中にある」、「外からの刺激を内発的な行動に転換する」といった言葉や、部下育成によるキャリア構築といった講演に多くの参加者が共感し、関心を寄せていた。



第2部 活動紹介

演題：「女性の大活躍推進福岡県会議」の活動内容及び今後の展望

講師：久留 百合子 氏

女性の大活躍推進福岡県会議 共同代表

久留氏は、6年間の専業主婦を経て、銀行に入行、16年間勤めた。50歳を目前に銀行を退職し、行員時代に取得した消費生活アドバイザーの資格を基に15年前にベンチャー企業を設立、現在、会社経営と女性の大活躍推進福岡県会議（以下「福岡県会議」という。）の活動をしている。久留氏は、日本ではやっとアベノミクスで女性の活躍が重要だと言われ出したが、これまで男女共同参画関連の法律があるものの、なかなか現実は変わってこなかった。最近やっと変わり始めたと感じていると感想を述べた。久留氏が活動をしている福岡県会議は平成25年5月16日に発足した。特徴は経済界が主導している点、さらに共同代表として男性と女性が1名ずついる点など



で、久留氏は経済界の本気を感じたと言う。福岡県会議は三つの重点活動があり、一つ目の活動である女性管理職比率等の目標を宣言する自主宣言登録制度では現在158社・団体もの企業や行政が登録している。当初は登録件数が伸びず、一社ごと説明に回った時期もあったと当時を振り返った。また、二つ目の活動である女性管理職ネットワーク（WE-Net 福岡）では「意識改革」をキーワードに活動を展開し、経営層や男性管理職等を対象とした冊子の作成や啓発活動をするといった福岡県会議の活動内容を紹介した。2年目の目標として、自主宣言登録件数を300社・団体まで推進するほか、福岡県が呼びかけて、全国女性活躍推進会議協議会を開催したいと考えているなど、今後の展開を披露した。福岡県会議の2年間の活動紹介と共に今後の課題として、所謂女性の年齢による就労状況を表す「M字カーブ」問題、子育て期の30～40歳代に週60時間以上の労働者の割合が高いこと、先進国の中でも夫の家事・育児時間が少ないこと、性別役割分担意識が依然高いこと等を挙げ、「男女共同参画基本法」にある「男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」に向け、経済界が中心となった活動の重要性を伝えた。



第3部 分科会

分科会①

リーダーシップで変わるチーム力
～男性部下のマネジメントの秘訣～

【成果等】

女性管理職による、年上男性や女性等の部下のマネジメントについて、グループで議論し、共有した。

■マネジメントの秘訣

- ・性別でなく、個性として認めること。
- ・仕事を任せ、目標を掲げさせると同時にバックアップすることを伝えること。
- ・管理職自ら壁を取り払って見せ、先入観をなくすことで、信頼関係をつくる。

■男女の違いを意識しすぎではないか？

■同性同士とは違う男女間のコミュニケーションの仕方と男女での視点の違い。

■男女でなく世代間のギャップへの対応の仕方。

■男性のプライドなるものへの対処の仕方。

■女性管理職の登用に対する反発への向き合い方、対処の仕方。

■同じ管理職でも男女で部下の態度が違う。



分科会②

リーダーシップで変わるチーム力
～男性部下のマネジメントの秘訣～

【成果等】

女性管理職による、年上男性や女性等の部下のマネジメントについて、グループで議論し、共有した。「女性管理職3カ条」にまとめた。

女性管理職3カ条

■チャレンジ

- ・部下にチャレンジさせる。
- ・「責任は自分が取る」の言葉で、部下の背中を押す。
- ・若い人のアイディアに駄目出しをしない。

■思いやり

- ・部下を見守り育成する。

■気遣い

- ・仕事と育児、介護との両立している部下等、様々な事情を抱える部下に細やかな気持ちを示す。



分科会③
仕事のやりがいとは
～仕事って楽しい！～

【成果等】

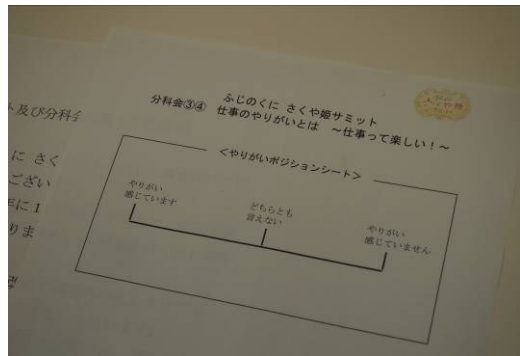
「仕事に『やりがい』を感じているか」、「『やりがい』とは？」について5グループで議論し、共有した。
短い時間だったが、グループ別の議論を分科会での共有することで議論に広がりが出た。

■ どんなときに「やりがい」を感じるか？

- ・褒められたとき
- ・目標を達成したとき
- ・自分の意見が反映されたとき
- ・自分の成長が感じられたとき

■ どうやって「やりがい」につなげるか？

- ・女性の能力を生かせる仕事や効率的な考え方を活かせる環境。
- ・自分の意見や思いを仕事に込めること。
- ・男性には女性にとっての仕事のやりがいが分からないので、褒め方が難しい。



分科会④

仕事のやりがいとは
～仕事って楽しい！～

【成果等】

「どんなときに『やりがい』を感じるか？」から「成果とは?」、「やりがいを感じるポイント」へと議論を展開し、意見を共有した。

■どんなときに「やりがい」を感じるか?

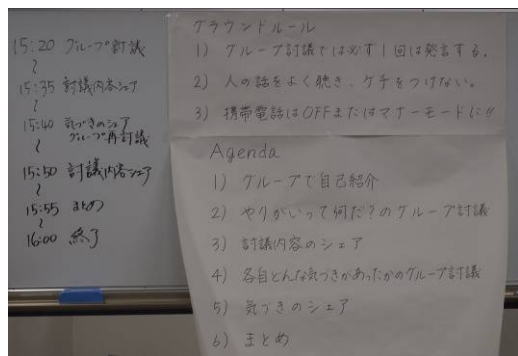
- ・褒められたとき
- ・感謝されたとき
- ・成果があったとき

■「成果」とは?

- ・営業成績等の数値上のもの
- ・自らの成長を感じられるもの

■「やりがい」を感じるポイント

- ・楽しく、ポジティブに仕事に取り組む姿勢



15:20 グループ討議
15:35 討議内容シェア
15:40 振り返り
15:50 討議内容シェア
15:55 振り返り
16:00 終了

グラウンドルール
1) グループ討議は必ず1回は発言する。
2) 人の話をよく聴き、グチをつけない。
3) 携帯電話はOFFまたはマナーモードに

Agenda
1) グループで自己紹介
2) やりがいて何だ?のグループ討議
3) 討議内容のシェア
4) 各自の気づきがあったかのグループ討議
5) 気づきのシェア
6) まとめ

分科会⑤

仕事と家庭 両立のコツ

【成果等】

家庭を「家事」、「育児」、「介護」に分け、5グループで、意見交換、共有をした。

■仕事と家事

- ・時間の使い方の工夫をする。
- ・パートナーの理解が不可欠。
- ・残業を減らすことへの会社の理解も欲しい。

■仕事と育児

- ・育児休業中のスキルアップをすることで、復帰後の不安を減らす。
- ・時間のやりくりを工夫する。
- ・男性の育児への主体的な参加が必要。
- ・職場の風土改革も重要ではないか。
- ・上司とのコミュニケーションが大事。

■仕事と介護

- ・知識や情報を得ることで、精神的不安や金銭的不安に対処し、将来に備える。
- ・地域や家族とのコミュニケーションが重要。
- ・認知症サポート制度がある会社もある。



分科会⑥

憧れの女性管理職

～こんな管理職の下で働きたい～

【成果等】

2グループで、憧れの女性管理職像について意見交換、共有をした。異業種でのグループワークであったが、大変盛り上がった。

■まとめ

仕事だけでなく家庭も含め、様々なキャリアの人材が共に働く環境だからこそコミュニケーションをし、自身の意識を改革し、責任を持って働くことが大切である。様々な両立支援制度が整う中、女性の意識改革も必要ではないか。仕事の楽しさを大事にする上司に憧れの管理職像を感じる。グループワークがサミットの趣旨であるネットワークのきっかけになった。

■部下から見た女性管理職の良い点

- ・女性ならではの相談ができる。
- ・部下のことを良く見ている。

■女性管理職自身を感じている点

- ・楽しいことばかりではない。
- ・部下が年上の男性ばかりで、どのように接していいかわからない。

■部下が望む管理職

- ・実務でなく、マネジメントできる人財を望んでいる。



分科会⑦

憧れの女性管理職

～こんな管理職の下で働きたい～

【成果等】

憧れの女性管理職について、3テーマに分け意見交換、共有した。

①憧れの女性管理職のイメージは？

- ・ 仕事に前向き、楽しく仕事をしている、明るい声かけができる
- ・ 部下を公平に扱う、周りから頼られる
- ・ 感情的にならない、部下への感謝を言葉にできる
- ・ 調整能力がある、上司部下のパイプ役になれる
- ・ 視野が広い、判断力がある

②憧れの女性管理職になるため、そんな女性管理職が増えるために必要なことは？

【女性自身】

- ・ 的確な指示ができるようになる、仕事の振り分けが適切になる
- ・ セルフコントロールができる、自分の意見だけを言わない
- ・ 仕事への前向きな思いを持つ、セルフプロモーションができるようになる
- ・ 周りを見る、コミュニケーション能力を高める

【上司、同僚、組織】

- ・ 女性管理職への理解、上司、パートナーの協力、管理職のサポート
- ・ 働きやすい環境づくり（育児・介護）、職場の協調性
- ・ 情報の共有化、風通しの良い職場環境

③誰もが憧れる女性管理職が増える具体的なアイデアは？

- ・ ネットワークをつくる、情報共有
- ・ 実践的な研修（実際に管理職に貼り付いて体験する）
- ・ ロールモデルの提示



分科会⑧

県外出身者をつくるネットワーク ～静岡でつながろう～

【成果等】

5グループに分かれ、県外出身者の視点から静岡県について意見交換、共有した。

■静岡県の印象

- ・ 恥ずかしがりに見える。
- ・ 閉鎖的に感じる。
- ・ ゴミ出し等のルールが細かい。

■どのようにした、するか？

- ・ 積極的に語りかけていきたい。
- ・ 「郷に入っては郷に従え」で生活する。
- ・ 相手の地域の文化を大切にする、理解をする。
- ・ ボランティア・地域活動に参加する。
- ・ 声をかけてくれる人とのつながりを大事にする。



第4部 交流会

