

合同交流会

## 互いの理解が自社の女性活躍を新たなステージへ

～組織や役割を超えて互いから学ぶ～

実施報告

### 【合同交流会 実施概要】

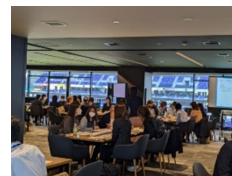
テーマ： 「互いの理解が自社の女性活躍を新たなステージへ」 ～組織や役割を超えて互いから学ぶ～
開催日時：2024年11月13日(水) 13:30～16:30
実施方法：会場開催 会場：エディオンピースウイング広島4F ビジネスラウンジ(広島市中区基町15-2-1)
主催：広島県(受託事業者：株式会社東京リーガルマインド)
参加者数：51名(女性人材向け研修参加者38名、企業向け研修参加者13名)
講師：ソーシャルスキル・プログラム合同会社 代表 吉田 真知子氏

### 【プログラム】

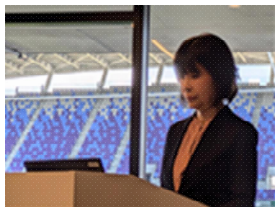
#### ■オープニング

吉田講師は、冒頭に1日の目標として

- ・自分の役割や立ち位置からだけでは見えてこない現状や課題を、組織や役割を超えて他者から学び合うひとときを創る
  - ・参加者同士の意見交換を通じて、より多角的な視座や視点を身につける
  - ・研修で学んだ内容をアウトプットすることで、実践的な知識・スキルの強化と目的意識のさらなる醸成を図る
  - ・本交流会で生まれたネットワークを今後のキャリア資源とする
- を挙げ、合同交流会を開始した。



#### ■女性人材向け研修・企業向け研修の振り返り (13:30~14:20)



これまでの研修の振り返りからスタート。ダイバーシティ経営とは「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」であると改めて説明。その上で、ダイバーシティ・コンパスのシートを使用し、「何のためにダイバーシティを推進するのか」を考え、目指す姿や指針を整理した。また、女性活躍はダイバーシティ経営の第一歩であることを

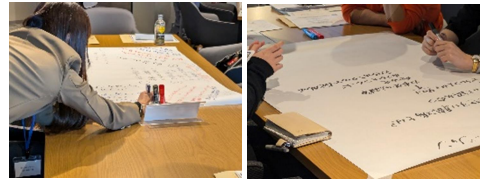
改めて強調し、「女性をはじめとした多様な人材」「経営者」「人事」「現場の管理職」全員の取組が機能し合うことが、ダイバーシティ経営の推進において重要であると説明した。

参考：<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/compass/index.html>

「経済産業省ホームページ：ダイバーシティ・コンパス」

## ■1.私が気づきや学びを得たこと グループ内発表 (13:30~14:20)

5~7人に分かれた企業向け研修参加者のグループが4グループ、5~6人に分かれた女性人材向け研修参加者のグループが7グループ、計11グループでスタート。まずは各テーブルで一人1分間の自己紹介を実施。「研修を通じての気づきや学び、実践・展開していきたいこと」「『企業経営者または人事・労務担当者』あるいは『女性人材』に聞いてみたいことや伝えたいこと」などをテーマにディスカッションし、模造紙へアウトプットした。



## ■2.私が気づきや学びを得たこと 全体共有 (14:20~14:50)



模造紙にアウトプットしたことを、企業向け研修グループ、女性人材向け研修グループのそれぞれが発表した。企業向け研修グループは、女性人材向け研修グループへの質問として「女性が期待されていると感じた言葉や期待されていないと感じた言葉は何か」「企業幹部になりたいと思ってもらうためには企業は何をしたらよいか」「介護離職問題がクローズアップされるなか、介護を見据えた働き方やキャリア形成などについての意見はあるか」などの多岐に渡る質問を挙げた。他方、女性人材向け研修グループからは、「本当に企業の方は女性人材を登用する気があるのか」「管理職とは、なりたくてなるものなのか」「キャリアを考えるタイミングがあるのか」などの質問が飛び出した。また、これまでの研修での気づきや学びとして、「アンコンシャス・バイアスを理解し、対話を通じてズレを調整していく重要性を学んだ」などの発表があった。ほかに、第4回研修で学んだコミュニケーション診断を自身の部署内で実施し、コミュニケーション診断カードを作成したことを発表した女性人材向け研修参加者もいた。

## ■3.交流タイム (14:50~15:00)

自由に各テーブルを横断し、全体共有での質問に対する回答や意見交換などを模造紙に書き込み、活発に交流した。他社の取組や女性人材の意見を知ることで、互いにとって新たな気づきや学びとなった。名刺交換も行われ、交流の輪も徐々に広がりをみせた。



## ■4.私たちの今後の課題 合同グループ内発表 (15:10~15:50)

企業向け研修参加者と女性人材向け参加者を混合させた、合同グループを形成し、始めに自己紹介を行った。緊張が解れたところで、「私たちの今後の課題」について各グループでテーマを選択し、ディスカッションした。「育児と仕事の両立」や「多様な雇用」、「コミュニケーション不足の解消」など、課題もそれぞれであったが、世代、性別、職種、業界、組織などを超えて、お互いを尊重し、他者理解に努める様子が見られた。様々なバックグラウンドから多様な意見がでたため、各グループ協力しながら模造紙にまとめた。

## ■5.私たちの今後の課題 全体共有 (15:50~16:20)

グループ内で模造紙にまとめたものを全体に共有した。「組織全体が同じビジョンを目指すために、コミュニケーションを改善しなくてはならない」などの意見が挙げられた。また、「女性管理職を増やすには段階を踏む必要がある」「今後のモチベーションを保つためには思い込みをなくしてコミュニケーションを心がけ、自分が変わらなければならない」などの意見もあった。



## ■6.交流タイム (16:20~16:30)

各テーブルにホストが残り、他の参加者は全体共有での発表を踏まえた情報交換のために、他のテーブルへ移動した。各々関心のあるグループを訪問し、さらに交流を深めた。

「参加者同士の意見交換を通じて、より多角的な視座や視点を身につける」という本交流会の目標どおり、様々な視点で女性活躍について考える機会となった。最後に吉田講師は「本日の交流会で実施したようなディスカッションを、皆さんの組織では実践されていますでしょうか。『他者とのちがいを受容し、他者を尊重すること』が、ダイバーシティ経営への第一歩となります。そして他者とのちがいを受容し、他者を尊重するには、『対話』と『他者理解』が不可欠です。大切なのは『まず自分が変わる』ことです。少しずつでかまいません。小さな変化はやがて大きな成果へつながることを覚えておいてください」と締めくくった。



### 【参加者の声】 ※アンケートより一部抜粋

- アンコンシャス・バイアスという考え方を知り、自身の固定概念を打破するためには、相手との対話を大切にしていかなければいけないと改めて思いました。
- いろいろな再確認ができた。また様々な意見や考えを聞くことができた。
- 世代で管理職に持つイメージ、求めるものが違っていることに気づきました。
- 女性人材の方、人事、管理職のそれぞれの立場で率直に意見を言うことが出来た。
- 他チームの発表で、社内で試している事例が聞けて、参考になったし、やる気が出た。
- 悩みは似ているが、いろんな考えの方がいて参考になりました。