

人材開発・女性・次世代委員会 3委員会合同事業議事まとめ

会議日時：2025年2月18日 14:00～16:45

場所：松本市 信毎メディアガーデン 3F 会議室



会議概要

2024年12月上伊那・飯田支部合同会長懇談会を実施した際、女性委員会委員長マキナリー浩子氏が女性経営者の立場からDE&Iをテーマに講演を行った。その講演から多様性人材の開発に向け長野県経営者協会人材開発委員会では女性委員会と今後の活動について話し合いがあり、次世代委員会を巻き込むことで3委員会合同事業としてトライアル施策を計画、実施、評価を行っていくことを提案する場として本会議を設定した。

議題1. 多様性人材の開発に向けての施策紹介

(1) 働く女性のQOL向上について

発表者：暮らすroom's 平賀氏

内容要旨：

暮らすroom'sは、働く女性のQOL向上を支援するため、働き方改革や環境整備、女性特有の健康課題への取り組みの必要性を提言しました。特に、以下の具体的施策を示しました：

- 「働く女性の本音アンケート調査成果」：989名の長野県在住女性を対象に、13の分野にわたる49の質問を実施。
 - (1)女性特有の健康問題について職場で話せる環境にある女性は、ウェルビーイングが向上。
 - (2)職場環境の満足度が高いほど、全体的な幸福感やメンタルヘルスの向上が見られた。
 - (3)調査結果は地域イベントや発表会で共有。
- 「働く女性の本音アンケート調査成果」報告会開催：長野県在住女性約1000名のリアルな声とその分析
- 「自社女性社員向けアンケート調査実施と分析」：自社女性社員の課題発掘の提案
- 骨盤底筋ケアの実施と健康課題：助産師による自己健康課題理解と共有の場づくりの提案。

- **女性の健康課題とキャリア研修**：管理職者向けと働く女性向けの双方の研修を提案。



(2) 育休後キャリア形成フォローについて

発表者：株式会社さんろくご 高山氏 栗林氏

内容要旨：

株式会社さんろくごは、産休育休の制度支援の充実が傾向としてある中、育休後のキャリア形成におけるフォローアップの重要性を強調しました。具体的には：

- **復職後 3 か月間の定期面談**：キャリアカウンセラーによる定期面談で、スムーズな職場復帰を支援し社員の意向に応じた業務内容の調整を実施。
- **役割再設定支援**：職場での業務分担や役割の見直しを通じて、過度な負担を防止。
- **リスキルプログラム**：キャリアアップのための学び直しの機会提供し、育休期間中のスキル低下を防ぐため、オンライン学習プラットフォームを用意。

質疑応答：

- 復帰後の負荷軽減について、さんろくごは「チーム全体での業務共有意識の向上が不可欠」と回答しました。
- 男性の育休取得後のフォローも同様に重要であるとの提案を受け、男女問わずキャリア形成を支援する方針を明示しました。



(3) 女性リーダーロールモデルについて

発表者：株式会社 Mentor For

内容要旨：

女性リーダーの育成に向け、Mentor For は以下の施策を発表しました：

- **課題設定**：女性リーダーの割合が依然として低く地方や中小企業では特に、ロールモデルが不足しているため、後進の育成が難しい状況を共有
- **成功事例の共有**：社内外の女性リーダーのキャリアモデルを見える化し、次世代リーダーに具体的な道筋を提示。
- **メンター制度の導入**：女性社員がキャリア形成の悩みを相談できるメンター制度を提案。
- **リーダー育成プログラム**：実践的なスキル（リーダーシップ、プレゼン、交渉術）を学べる場や外部講師を招いたリーダーシップセミナーも定期開催することを提案。

質疑応答：

- 地方中小企業における女性リーダー登用の実態について議論され、「ロールモデルの存在が、企業規模を問わず大きな影響を与える」と強調されました。
- リーダーの孤立防止策として、Mentor For は「社内ネットワークの構築による孤立感の軽減」を提案しました。



議題2. 全体内容についての共有、意見交換

テーマ：多様性推進の課題と今後の方向性

発表内容を基に、以下の課題と方向性について活発な意見交換が行われました。

- **意識改革の重要性**：女性の育成において、組織全体での意識変革が必要との意見が出されました。トップダウンとボトムアップの両面からの取り組みを強化すべきという提言がなされました。
- **柔軟な働き方の推進**：育児や介護を考慮したリモートワークやフレックス勤務制度のさらなる定着を推進する必要性が強調されました。
- **企業間連携の必要性**：地域全体で多様性を推進するために、企業間の情報共有を定期的に行い、成功事例や課題の共有を進めることが提案されました。

総括

議論を総括し、今後の多様性推進において以下の重点施策が確認されました：

1. 女性リーダー育成：成功事例の共有やメンター制度の導入を通じ、次世代リーダーの育成を支援。
2. 育休後のキャリア支援：復職後のスムーズな職場復帰を支えるフォローアップ制度の充実。
3. 柔軟な働き方の推進：リモートワークやフレックス勤務制度の導入・定着を加速させる。
4. 会員企業への周知や理解浸透、また本事業のどのような企業選定の方法について協議

スケジュールの確認：今後の施策実行に向けて、次のようなスケジュールが共有されました：

- 3月下旬：女性リーダー育成に関するワークショップの案内をホームページや紙媒体で通知。
- 4月～5月：企業周知、また実施企業の連携
- 6月：オリエンテーションにて企業間での多様性推進に向けた定期的な情報交換会の開始。
- 11月：中間報告を3委員会交え実施
- 令和7年3月：最終報告を実施、会員企業への展開を実施する。

参加者名簿

<女性委員会>				～敬称略・社
	No.	事業場名	役職名	氏名
委員長	1	(株)エー・トゥー・ゼット	相談役	マキナリー 浩子
副委員長	2	中谷商事(株)	代表取締役社長	中谷富美子
副委員長	3	(株)ライフプロ	代表取締役社長	阪本 裕子
	4	学校法人秋桜会 丸の内ビジネス専門学校	理事長	内川小百合
	5	中谷商事(株)	執行役員	村石佳奈子
	6	税理士法人未来経営	取締役	飯沼 好子
<次世代委員会>				
	No.	事業場名	役職名	氏名
委員長	1	サンリン株式会社	常務相談役	柳沢 勝久
	2	マイクロストーン株式会社	代表取締役社長	白鳥 敬日瑚
	3	NiKKi Fron 株式会社	代表取締役社長	春日 孝之
<人材開発委員会>				
	No.	事業場名	役職名	氏名
委員長	1	KOA株式会社	代表取締役会長	向山 孝一
	2	KOA株式会社	地域価値創造センター	栗原 直美
<講師>				
	No.	事業場名	役職名	氏名
	1	ワイルドツリー	代表	平賀 裕子
	2	株式会社さんろくご	代表取締役	高山 未央
	3	株式会社さんろくご	常務取締役	栗林 輝一
	4	株式会社Mentor For	代表取締役	池原 真佐子