

令和8年3月11日開催

女性活躍推進・誰もが働きやすい職場づくりのための企業研修会

開催結果概要

- 研修会開催の目的
県内企業の先進事例や各企業が抱える課題を共有し、情報交換することにより、市内各企業における女性活躍推進の動きを後押しすることを目的として開催しました。
- 開催概要
 - ① 対象
市内企業の総務・人事・女性活躍推進担当者
 - ② 参加者
10社 14名
 - ③ 日時及び会場
令和8年3月11日 14:00~16:00 上田市西部公民館 大ホール
 - ④ 内容
 - ・長野テクトロン株式会社（令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業のモデル企業）の女性活躍推進に係る取組事例紹介
 - ・グループトーク（各企業の取組や課題等に関する情報交換）
- 長野テクトロン株式会社の事例発表について（柳澤由英代表）
 - ・取組のきっかけ
 - ・令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業での取組内容
 - ・その他の活動（長野県SDG推進企業登録、女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会）ほか

従業員が活躍が会社の生産性に大きく関わること、また女性従業員が約半数を占め、女性の活躍が業績に直結することから、従業員の満足度を上げて、力を発揮してもらう取組や制度を導入する必要性を強く感じていたことが、取組のきっかけであったとのことでした。

モデル企業に選定されて以降の具体的な取組についても、詳しく発表いただきました。
- グループトークについて
Q1~Q4の質問に沿ってグループトークを実施。
 - Q1 事例発表を聞いて、どんな感想を持ちましたか？
また、あなたの職場と長野テクトロン（株）の共通点、あるいは相違点はどのようなものがありましたか？
 - Q2 あなたの職場では、過去に女性活躍推進の目標を実現するためにどのようなことに取り組まれましたか？
その中で、成功事例、失敗事例がありましたらお聞かせください。
また、あなたの職場は、今どのような課題を抱えていますか？
 - Q3 働きづらさを感じている女性に対して、職場としてどのように関わっていけばよいでしょうか？
あるいは、どんなことができるでしょうか？
→ ~「技術的課題」と「適応課題」に分けてみる~
 - Q4 20年後の社員から感謝される会社づくりとは？
また、20年後の社員から感謝される会社づくりをしていくために、あなたの職場には、何が必要でしょうか？
あるいは、どんなことを実現したらよいでしょうか？
さらに具体的に、今後あなたの職場で、どのようなことから取り組むことができそうですか？

Q1 長野テクトロン株式会社の事例発表については、組織のトップが変革を決断し、実現していく過程への賞賛の声が多く聞かれました。

また、「女性が自分の意見を出しづらい」、「女性管理職比率が低い」といった自社との共通点や、男女比率や雇用形態、女性の意識の変化といった自社との相違点の気づきも多くありました。

Q2 自社のこれまでの取組として、休暇関係、対話の機会、研修、イベント等、多岐にわたる事例が出され、情報交換できました。

また、優遇される職員でない職員から不満が出た、プロジェクトチームが短期間で終了した、といった失敗事例や、離職率、育休中の業務負担、女性管理職が少ない、といった自社の課題も多く挙げられました。

Q3 働きづらさを感じている女性に対して、職場としてどのように関わっていけばよいかの質問には、相談しやすさの向上や面談実施、トップメッセージ、女性の声を意識して聞くこと、働き方を選択できること、研修といった技術的課題や、コミュニケーション、上司の理解といった適応課題の指摘がありました。

Q4 20年後の従業員から感謝される職場づくりとは？の質問については、豊かな人生を送るために仕事をし、役に立っているという実感が持てる環境づくり、力が発揮できる、やりたいことに挑戦できる職場、といった様々な視点での理想の職場像のイメージが出されました。

そのうえで、そういった職場づくりのためには職場には心理的安全性や活発なコミュニケーション、風土の変革が必要といった意見が出されました。

また、そういった職場づくりのために実現すべきこととして、自分の働き方や仕事などについて気軽に希望が伝えられる環境づくり、人事異動で新しい風を入れること、いろいろな仕事を知る機会、育休、介護休暇等のライフステージにあった制度づくり、キャリアプランの作成等が挙げられました。

○ 参加者の感想

- ・今後も様々な会社（事業規模）の事例等が聞ければ嬉しいです。
- ・研修内容から、「女性活躍に取り組みたいが、まずは何をして良いか分からない会社」がターゲットなのかなと感じました。参加企業の中には、大変取り組みが進んでいる会社もあり、企業のレベル感と研修内容とのギャップが少しあるように思いました。
- ・他社様との情報交換ができてよかった。グループを変えての交流があると良かった。
- ・他社を知ることで自社の強み・弱みを知ることができた。 他

○ 女性活躍推進に関する意見、要望

- ・定期的に情報交換する場や、県内外の企業の取り組み事例を聞く機会があると大変嬉しく思います。
- ・定期的な交流の場があると良いと思います。
- ・積極的に上田市としてすすめてほしい。 他

○ 今後に向けて

令和8年度、上田市では、第5次上田市男女共同参画計画の策定を予定していますが、これにあたり、国及び県男女共同参画計画に沿って、企業の取組を後押しする施策をより一層充実させることが求められます。

今回の研修会で出された企業担当者の皆さんの想い、課題の意識、悩み、その他いただいた様々な声をふまえ、今後第5次計画を検討し、また関係機関と連携して施策を推進していきたいと考えています。

女性活躍推進・誰もが働きやすい職場づくりのための企業研修会

グループトークまとめ

	テーマ	出された意見
Q1	長野テクトロン(株)の事例発表を聞いての感想	・目標と賞与の連動は素晴らしいと感じた。勇気がいることだったと思う。
		・大きな変化を進める力がある。
		・すごい！
		・取り組むことが大切と感じました。
		・女性比率が高い！
		・パート女性が半数の中で引き上げるのは難しそうと思った
		・すごい行動力！
		・新しいチャレンジが素晴らしい！
		・トップが積極的に事業を進めていて、うらやましい
		・今までの風習だからとそのままにしないで、変えようとするところがすばらしい
	・今までの当たり前を変えていくことは大切だと思った	
	長野テクトロン(株)自分の職場との共通点	・女性が意見を言いづらい
		・男女比率
		・周りの目を気にして本音が言いづらい、という人が多い
		・有給休暇が取得しづらい
		・変わろうという意識がある（会社全体）
		・有給とりやすいですが、管理職になるほど有給が取りづらいのが現状。業務負担が多い
		・女性の方が謙遜してしまう
		・もっと女性社員欲しい
		・有給は当日でも大丈夫
		・目標管理制度
	・女性管理職の比率の低さ	
	長野テクトロン(株)と自分の職場との相違点	・女性従業員の割合が違う。当社は男性90%、女性10%
		・男女比率
		・有給取得率
		・代表が率先して取り組んでいること
		・女性の意識が変わるのがすごい。
・パートが多い		
・女性の多さ		
・有給当日OK		

Q2	自社の今までの取組み・成功事例（これから実施予定を含む）	・有給取得月間
		・男性育休
		・役員の構成や役割のアップデート
		・女性が仕事まわりの話ができる機会として座談会を開催
		・女性更衣室（現場）
		・現場事務職募集スタート
		・小学校6年生までの時短
		・育休3年
		・男性育休1年間
		・全女性社員へのヒアリング
		・女性管理職増やし中…。
		・月1回女性サロン開催
		・DE&Iランチカフェの実施
		・家庭や子育てとの両立を支援する制度
		・ヒアリング
		・アンケート
		・アンコンシャスバイアス研修
	・スポンサーシッププログラム	
	・国際女性デーイベント	
	自社の今までの取組み、失敗事例	・先輩、上司の不満
		・研修参加をお願いしたら、文句を言われた（なぜ私なの…?と）
		・〇〇だけ
		・反対派
		・女性活躍推進プロジェクトチームを立ち上げたが、経営層から不信感があり1年で消滅
	職場が現在抱えている課題	・離職率
		・会社の変化に順応できる人とそうでない人の間でギャップが大きくなっている
		・女性管理職どう増やすか？
		・育休中の業務の負担
		・自分のアンコンシャスバイアスに気づかない
		・女性管理職増やしたいが、30～40代の女性が少ない
		・女性管理職がない（複数回答あり）
		・20代・30代の女性の社員が少ない
		・ジェンダーギャップを自分ごととして捉えてない
・なぜ女性だけ、と言われてしまう		
・管理職になり手がいない		

Q3	働きづらさを感じている女性に対して、どのように関わっていけばよいか、どんなことができるか 【技術的課題】	・さまざまな方法や窓口から相談できるようにする（対面、テキスト、オンライン、誰にetc）
		・面談
		・トップメッセージ
		・働き方を選択できる
		・8h、週5日会社に行くということが当たり前じゃない
		・思っていることをちゃんと聞く（出張行けるor行けない、残業できるorできない）
		・業務量のサポート
		・業務内容のサポート
		・月1での面談
		・アンコンシャスバイアス研修を繰り返す
	働きづらさを感じている女性に対して、どのように関わっていけばよいか、どんなことができるか 【適応課題】	・女性の比率を増やす
		・コミュニケーション
		・上司の理解
		・働き方の多様性
Q4	20年後の従業員から感謝される職場づくりとは？	・豊かな人生を送るために仕事をする
		・なりたい姿が見える会社
		・自分の仕事が会社やその周りの社会に役立っているという実感が持てるような環境づくり
		・生きがい、働きがいを感じられる職場にする！
		・やりたいことが挑戦できる職場
		・社内のいろいろな人と関われる会社
		・一人一人が力を発揮できること
	20年後の従業員から感謝される職場づくりのために、職場に何が必要か	・システムの簡略化
		・「自分ごと」
		・心理的安全性、安心感、話し合える環境
		・コミュニケーションを活発に！
		・風土を変革する コツコツと…
		・管理職希望者が増えるような魅力が欲しい
		・モデルケース

Q4	20年後の従業員から感謝される職場づくりのために、どんなことを実現したらよいか どんなことから取り組めそうか	・企業理念を守り続ける
		・自分の働き方や仕事などについて気軽に希望が伝えられる環境づくり
		・人事異動、新しい風を入れる
		・いろいろな仕事を知る機会
		・従業員それぞれのライフステージにあった制度づくり ex: 育休、介護休暇
		・男女関係なく仕事ができる
		・自分が望むキャリアを描けること
		・評価制度の公平性
		・研修制度
		・キャリアビジョン
		・女性社員を増やす →次期管理職かも？
		・期待されているメッセージ
		・一歩踏み出すサポート（声掛け、定期面談）
・キャリアプランの作成		



