

あいち女性の活躍促進サミット2020

開催レポート

日時

2020年11月6日 金
13:30～16:00

会場

ホテル ルブラ王山 「飛翔」

「あいち女性の活躍促進サミット2020」を11月6日にホテルルブラ王山で開催しました。本サミットは、「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現に向けた、「あいち女性の活躍促進プロジェクト」の一環として実施したもので、「あいち女性輝きカンパニー」優良企業表彰式、立命館アジア太平洋大学 (APU) 学長で学校法人立命館 副総長・理事の出口 治明氏による基調講演、表彰企業による事例発表及びパネルディスカッションを行いました。当日は、会場にて117名、オンラインにて188名の企業経営者や人事担当者らが参加しました。



第1部 「あいち女性輝きカンパニー」優良企業表彰式

表彰式に先立ち、大村知事より、「新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた新しい生活様式への変革が余儀なくされる中で、テレワークの導入など働き方の見直しが社会全体で早急に求められている。新しい働き方の普及が男女を問わず働きやすい環境づくりにもつながり、女性の活躍促進において追い風となることを期待する。社会のニーズを的確に捉えながら、「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現に向けて、取組を進めていく。」と、挨拶がありました。



「あいち女性輝きカンパニー」優良企業表彰

愛知県では、女性の活躍促進に向けた取組を積極的に推進している企業を「あいち女性輝きカンパニー」として認証し、その中でも他の模範となる企業を優良企業として表彰しています。2020年度は、5社が表彰されました。

常時雇用する労働者数301人以上の部

- 春日井製菓株式会社
- 一般財団法人近畿健康管理センター 名古屋事業部
- 敷島製パン株式会社
- 東京海上日動火災保険株式会社

常時雇用する労働者数300人以下の部

- 株式会社テルミック



春日井製菓株式会社
代表取締役社長 春日井 大介様



一般財団法人近畿健康管理センター 名古屋事業部
事業部長代理 林 淳子様



敷島製パン株式会社
代表取締役社長 盛田 淳夫様



東京海上日動火災保険株式会社
執行役員 東海・北陸業務支援部長 森 美和子様



株式会社テルミック
代表取締役 田中 秀範様



第2部 基調講演

ダイバーシティ&インクルージョン経営とは

基調講演に立った出口治明氏は、多くの著書があり、各地で講演をされています。
最近、よく耳にするダイバーシティ、インクルージョンという言葉は、ホモサピエンスという人類の歴史をふりかえると、古い歴史がある。筋力に優れた男性は狩猟に行き、女性は木の実や小さい動物を捕りに行く。赤ちゃんは一か所に集めて、高齢者やケガをした人が面倒をみる。つまり、男も女も働くのが当たり前であり、子供は集団保育で育ててきた。
そのため、男性と女性が真にシェアしなければ、子供も生まれないし、経済も衰退していく。ダイバーシティやインクルージョンが人間の本来の姿であるということ学ばなければいけないと、人類の歴史や日本の歴史を振り返りながら、様々な切り口からご講演いただきました。



立命館アジア太平洋大学 (APU) 学長
学校法人立命館 副総長・理事

出口 治明氏

第3部 表彰企業による好取組事例発表

「あいち女性輝きカンパニー」の優良企業として表彰された企業5社より、取組事例の発表が行われました。

春日井製菓株式会社

総務部 人事課長
松下 あゆみ 様

ダイバーシティを進める3本柱を、①トップダウン(継続的なメッセージの発信)、②ボトムアップ(女性の意識・モチベーションの向上)、③イクボス(中間管理職の意識改革)としている。現場の声を反映した施策の一つに、1時間あたりの採算性のある化があり、これは長時間労働の是正に効果があった。
2020年は、「自分の会社は自分で育てる!」というテーマを掲げ、従業員、経営者が一体となって、自主的に行動していく組織を目指している。

一般財団法人近畿健康管理センター

名古屋事業部
事業部長代理
林 淳子 様

当初は、女性職員が少なく、ロールモデルもいなかったが、近年は女性職員の増員と教育体制を強化したことにより、女性医療職の需要に応えられるまでになった。さらに、エリア限定管理職や短時間正職員管理職を制度として導入することで、性別を問わず、誰もがワーク・ライフ・バランスを保ちながら管理職に就くことができている。女性が定着できる環境整備を推進することで、様々な制度が整い、その制度を利用する風土が定着してきたので、今後も維持していきたい。

敷島製パン株式会社

ダイバーシティ&インクルージョン推進室 チーフ
塚本 清香 様

育児と仕事との両立で得た経験が、商品やプロモーションに活かされている。そのような事例を増やすため、ダイバーシティの取組を推進している。
事業所内保育施設の園内行事には社員と交流する機会があり、園児が親の職場を見るだけでなく、職場での両立に対する理解にもつながっている。また、トップによるメッセージ配信や育休を取得した男性社員と上司のインタビューを社内報に掲載する等、トップダウンとボトムアップの双方から女性活躍に不可欠な男性の意識改革を行っている。

東京海上日動火災保険株式会社

東海・北陸業務支援部 人事総務グループ 主任
西野 晃子 様

「きらり☆キャリアアップ応援制度」を示し、会社が継続的に女性社員を応援する姿勢を明確にしている。特に、産休・育休から復職する際に大きな不安を抱える女性社員が多いため、社員とその上司を対象として、制度に関する情報提供や今後のキャリアについて対話する機会を設けている。
また、マインドアップを支援する仕組みとして、女性社員自身がなりたい姿を描いて、それに向かって成長することへの喜びを実感できるような取組を実施している。

株式会社テルミック

代表取締役
田中 秀範 様

「女性の活躍する、まったく新しい鉄工所を作る」という経営方針を打ち立て、一貫生産管理の採用、外に出ない営業スタイルへの変更、情報共有と作業効率化のための生産管理システムの開発などにより、女性の職域拡大や働きやすい職場環境につなげてきた。また、女性の活躍とともに受注率や売上高といった経営面での成果も上げている。今後も、新しい働き方や最新のIT技術の導入など、常にチャレンジをしながら、女性の活躍するものづくり企業であり続けて行く。

パネルディスカッション

女性の活躍に向けた、多様な働き方・生き方を実現する組織とは?

基調講演講師の出口治明氏をコメンテーターとして、事例発表を行った5社の皆様をパネラーとして迎え、フリーアナウンサーの稲葉寿美氏の進行により、パネルディスカッションを実施しました。

テーマは「女性の活躍に向けた、多様な働き方・生き方を実現する組織とは?」。職場の環境づくり、社員の意識改革、そして、経営面での成果について、具体的な事例を挙げながら、活発な意見が交わされました。

