

令和5年度 女性活躍推進研修の実施について

1 要旨・目的

企業成長につながるダイバーシティ経営の推進に向け、県内企業を対象に、経営者・人事労務担当者、管理職、女性従業員等対象別の研修を体系的に開催することにより、実践ノウハウ等の習得を支援し、女性活躍推進の取組定着を促進する。

2 現状・背景

県内企業における指導的立場に占める女性の割合は19.9%（令和3年度）となり、全国値を上回るものの依然として低い水準にとどまっており、女性が意欲と適性に応じてその力を発揮できるとともに、男女がともに仕事と家庭を両立しながら職場で活躍できる環境づくりを促進していく必要がある。

3 概要

(1) 実施主体

主催：広島県

共催：働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま

協力：一般社団法人中国経済連合会

(2) 概要・対象・日時・会場等

ア 経営者・人事労務担当者向け研修

名称	組織成果につながるダイバーシティ経営への転換 ～全員活躍組織の作り方～
対象	ダイバーシティ経営に取り組みたい県内企業経営者・人事労務担当者 (会場参加の定員：各回50名)
日時	① 8月1日(火) 13:30～16:30 制度設計[ハード]と運用編 ② 8月8日(火) 13:30～16:30 教育体制[ソフト]とマネジメント編 ③ 9月7日(木) 13:30～16:30 企業文化[ハート]の醸成編
内容	女性活躍の視点から「全従業員が活躍できる組織」を目指すため、これからのダイバーシティ経営に必要な3つの要素(制度づくり、効果的なマネジメント、企業文化の醸成)を学ぶ研修
会場	広島 YMCA 国際文化センター3号館2階多目的ホール(広島市中区八丁堀7-11) ※WEB参加も可能

イ 管理職向け研修

名称	イクボスで、組織も働き方も変わる！ ～多様なライフスタイルを尊重し、人を活かすマネジメントとは～
対象	県内企業の管理職層(男女問わず)(定員：各回30名)
日時	① 9月8日(金) 13:30～16:30 ② 9月12日(火) 13:30～16:30 ③ 9月20日(水) 13:30～16:30 ※講義内容は3回とも同内容
内容	管理職が自らの働き方を見直しながら、管理職としてのマネジメントスキルを身に付けることを目指す研修
会場	WEB参加

ウ 女性管理職候補者向け研修・交流会

名称	女性リーダーとしてステップアップ！ ～仕事と人生を豊かにする 10 の法則～
対象	県内企業の管理職候補の女性従業員（定員：各回 30 名）
日時	① 9 月 21 日（木）13:30～16:30 [研修] ② 10 月 17 日（火）13:30～16:30 [研修] ③ 11 月 29 日（水） 9:30～12:30 [研修]
内容	女性従業員が自信を身に付け、自身のキャリア意識や組織内での行動力の向上を目指す研修
会場	①②hiromalab（広島市中区銀山町 3-1 ひろしまハイビル 21 17 階） ③ひろぎん HD 本社ビル 4 階大ホール（広島市中区紙屋町 1-3-8）

対象	・女性管理職候補者向け研修の受講者 ・女性管理職候補者向け研修受講者の上司及び人事労務担当者等
日時	11 月 29 日（水）13:30～16:30 [交流会]
内容	研修受講者が業種や立場を超えたつながり、新たな気づきなどを深めるための交流会
会場	ひろぎん HD 本社ビル 4 階大ホール（広島市中区紙屋町 1-3-8）

エ 女性従業員向け研修・交流会

名称	女性の持つジェンダーバイアス&自信創出 ～なりたい自分に向かって、一歩踏み出すために～
対象	県内企業のリーダー・係長候補の女性従業員（定員：各回 30 名）
日時	① 10 月 3 日（火）13:30～16:30 [研修] ② 10 月 25 日（水）13:30～16:30 [研修] ※講義内容は 2 回とも同内容
内容	女性の持つ「ジェンダーバイアス」と「女性特有の自信のなさ」を理解し、自信を身に付けるハウツーを学ぶ研修
会場	WEB 参加

対象	女性従業員向け研修受講者（定員：50 名）
日時	令和 6 年 1 月 30 日（火）13:30～16:30 [交流会]
内容	研修受講者が受講後の取組成果を共有・報告しあうための交流会
会場	ひろぎん HD 本社ビル 4 階大ホール（広島市中区紙屋町 1-3-8）

(3) 添付資料

○リーフレット

「組織成果につながるダイバーシティ経営への転換を企業成長の柱に」

○チラシ

「組織成果につながるダイバーシティ経営への転換～全員活躍組織の作り方～」

女性活躍推進事例

女性の活躍を推進するために、“今、なにをすべきか”は様々です。すでに取組を行っている企業事例の中から、自社の取組を進める上でヒントを見つけてください。

<p>制度づくり</p> <p>SATO 一 SOCIAL INSURANCE & LABOR CONSULTANT.</p> <p>柔軟な働き方が実現できる制度の充実</p> <p>長所に応じた業務ができるように、パートタイム従業員の短時間正社員登用、子育て中の正社員が小学校卒業まで利用できる短時間社員などの制度を整備。有資格者以外でも得意領域を生かした専門的な働き方ができるように、情報の共有化や知識習得を支援する制度を設けています。</p> <p>詳しくはこちら! </p>	<p>効果的なマネジメント</p> <p>広島銀行</p> <p>組織による計画的な異動や育成</p> <p>女性自身が次のステップを主体的に描き、チャレンジするための啓発セミナーを定期的に行います。キャリアステージ別のプログラムの提供や、管理監督職が女性同士の交流を持ち相談できる機会などをつくっています。</p> <p>詳しくはこちら! </p>	<p>企業文化の醸成</p> <p>ANDERSEN GROUP</p> <p>従業員にもヒューゲな時間を推進</p> <p>デンマーク語の「ヒューゲ(人と人とのふれあいから生まれる、温かな居心地の良い雰囲気)」という言葉を大事にしているアンデルセングループ。従業員自身にもヒューゲな時間を多く持ち、人生を楽しみ、そして業務においても力を発揮できるよう推進しています。</p> <p>詳しくはこちら! </p>
---	---	---

その他の企業事例はこちら! [Hintひろしま](#) ヒントひろしま

全員活躍のための女性活躍推進研修 | 参加無料 |

女性活躍推進の3区分や対象者、取組ステージに応じた研修を開催。チェックリストで自社のステージを確認して、全員活躍に向けてご活用ください。なお、どのステージであってもすべての研修にご参加いただけます。

	経営者層	管理職	従業員
ハード	<p>ステージ0 ステージ1</p> <p>企業経営者勉強会 第2回 女性活躍推進の新たなステージ ～「いまさら」から「いまこそ」へ～ 6月開催</p>	<p>ステージII ステージIII</p> <p>組織成果につながるダイバーシティ経営への転換 全員活躍組織のつくり方 ①制度設計と運用編 8月開催</p>	<p>ステージII ステージIII</p> <p>イクボスで、組織も働き方も変わる! ～多様なライフスタイルを尊重し、人を活かすマネジメントとは～ 9月開催</p>
ソフト	<p>ステージ0 ステージ1</p> <p>企業経営者勉強会 第6回 女性活躍推進のための全員活躍職場とは 10月開催</p>	<p>ステージII ステージIII</p> <p>組織成果につながるダイバーシティ経営への転換 全員活躍組織のつくり方 ②教育体制とマネジメント編 8月開催</p>	<p>ステージII ステージIII</p> <p>女性リーダーとしてステップアップ! ～仕事と人生を豊かにする10の法則～ 9～11月開催 / 交流会11月</p>
ハート		<p>ステージII ステージIII</p> <p>組織成果につながるダイバーシティ経営への転換 全員活躍組織のつくり方 ③企業文化の醸成編 9月開催</p>	<p>ステージII ステージIII</p> <p>女性の持つジェンダーバイアス&自信創出 ～なりたい自分に向かって、一歩踏み出すために～ 10月開催 / 交流会1月</p>

研修情報は こちらでもご覧いただけます。 

 推進担当者の方にオススメ

その他のツール

100社の女性活躍推進事例から見る「人材マネジメント」のポイント



広島県版女性の活躍診断ツール



組織成果につながるダイバーシティ経営への転換を企業成長の柱に



企業の成長にはダイバーシティ経営が不可欠です。

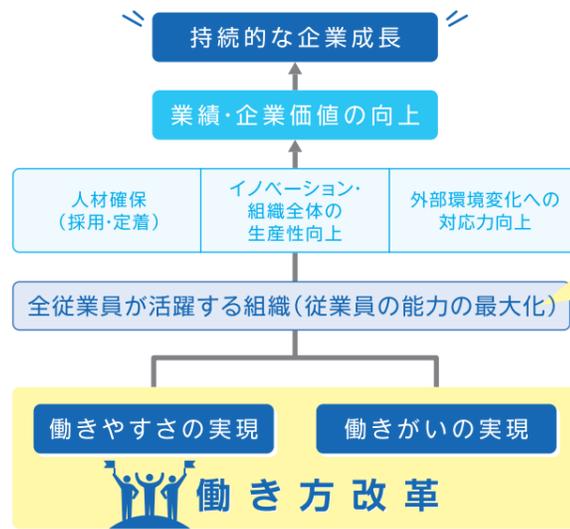
これからの企業経営には、多様な人材の獲得・活躍の実現がカギとなります。

そのためには、性別に関わらず、誰もが能力を発揮できる職場づくりが必要です。その第一歩として、女性活躍の視点から組織の現状を認識し、改善を図ることで、すべての従業員が仕事と暮らしを両立できて、働きがいを感じることができる組織を目指しませんか。そうすることで、一人ひとりの持つ能力やパフォーマンスが最大限に引き出され、「全従業員が活躍できる組織」になり、企業価値や競争力の向上、持続的な企業成長につながると考えています。

全員活躍職場は女性管理職比率が高い

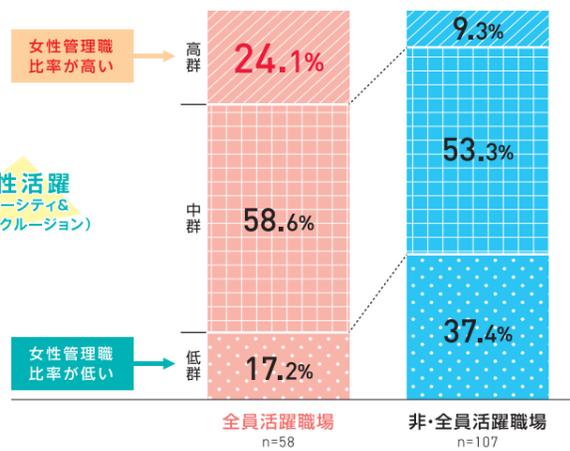
これからの働き方改革には、働きやすさの整備と働きがいの向上に取り組み、人材の能力・パフォーマンスを最大化する「全従業員が活躍する組織」を実現し、持続的な企業の発展・成長につなげていくことが求められています。「全員活躍」のためのファーストステップとして、「ダイバーシティ経営」に取り組みましょう。

◎「働き方改革」の方向性（広島県モデル）



◎全員活躍職場と女性管理職比率

全員活躍職場では、女性管理職の比率が高い職場が多くなり、低い職場は少なくなる傾向があります。 n=165

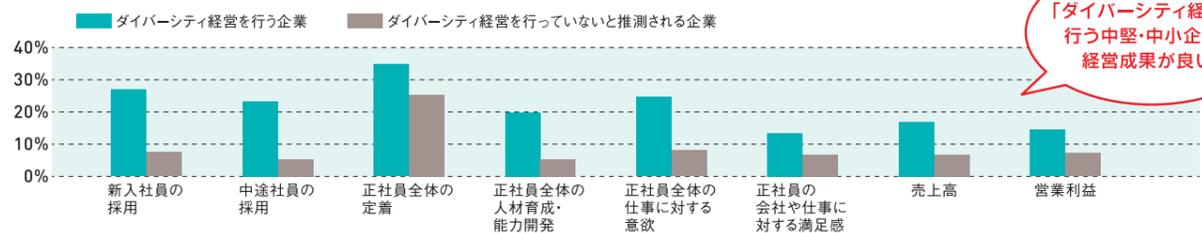


(出典: Great Place To Work® Institute Japan (2022/11/22)「女性活躍推進のための全員活躍職場 (For All職場)」とは https://hatarakigai.info/library/analysis/20221122_984.html を元に作成)

ダイバーシティ経営に取り組むメリット ～企業価値の向上～

「ダイバーシティ経営」に取り組む中堅・中小企業は、そうでない企業と比較して、人材の採用や定着、売上高・営業利益等の主な経営成果のすべての項目において、企業にとって効果的な結果が出ていることがわかっています。

◎各経営成果が「良い / うまいっている」と回答した中堅・中小企業の割合 (ダイバーシティ経営企業100選受賞有無別)



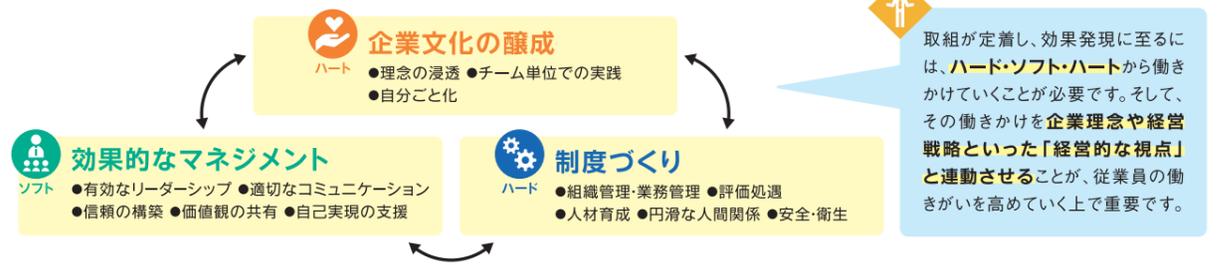
「ダイバーシティ経営」を行う中堅・中小企業は経営成果が良い!

(出典: 経済産業省「多様な人材の確保と育成に必要な人材マネジメントに関する調査」(2020年10~11月実施)において、上記各項目につき、同業・同規模の他社と比較した2019年度時点の状況を、正社員1,000人以下の中堅・中小企業に限定しダイバーシティ経営企業100選受賞企業(ダイバーシティ経営を行う企業)と非受賞企業(ダイバーシティ経営を行っていないと推測される企業)で分析したものを元に作成)

全員活躍職場をめざすには

自社分析を行うことで、より構造的に自社における現状と課題を把握することが可能となります。また、分析の過程で、従業員や管理職と対話することで「従業員とともに、全員活躍推進に取り組む」という経営トップの姿勢を示すことができ、企業側と従業員側が意識をすり合わせ、取組を浸透、定着させる第一歩につながります。

◎組織からの働きかけ3区分と具体的なアクションの全体像



女性活躍推進取組ステージモデル チェックシート



①A～Qの該当する項目に全て✓を付けてください。
②該当する✓と、右のステージ判定表で自社のステージを判定してください(結果は目安としてご利用ください)。

		ステージ判定表				
		0	I	II	III	IV
法令遵守	A. 経営層や人事労務担当者がダイバーシティ経営(女性活躍など多様性)の意義を認識している		該当	該当	該当	該当
	B. 労働時間適正化(長時間労働改善)の取組を実施している		該当	該当	該当	該当
	C. 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対し、育児休業制度に関する個別の周知・意向確認を実施している		該当	該当	該当	該当
ハード	D. 女性活躍推進に関する方針設定や制度設計を目的とした情報収集を実施している			該当	該当	該当
	E. 女性活躍の現状を把握するため、従業員にアンケートなどを実施している	この欄に				
	F. 組織の意思決定に関する会議などで、女性活躍推進等の取組について議題に取り上げている	チェックを付けてください				
	G. 経営トップが女性活躍推進の取組をリードし、従業員に向けて方針を周知している				該当	該当
	H. 女性が安心して働くための設備(トイレ、休憩所、作業設備など)を整備している					
	I. 男性の育児休業取得に関する社内制度が整備されている					
	J. 男女差のない人材育成制度や評価制度が整備されている					
ハート	K. 短時間勤務やテレワークなど、場所や時間について柔軟な勤務を認める制度が整備されている					
	L. これまでに育児休業を取得した男性従業員がいる					
	M. 女性活躍などの現状や課題、取組の方針について対外的に発信している					
ソフト	N. 前年度に比べて、女性の管理職割合が増加している					
	O. 従業員に対し、キャリア形成を支援する取組(研修や支援施策)を性別や職種に関係なく実施している					
	P. 管理職層に対し、職場環境整備や適切なマネジメントを目的とした研修等を実施している					
	Q. 短時間勤務やテレワークなどの制度について、利用実績がある					

ステージに合わせた研修を開催します。詳しくは裏面へ



組織成果につながるダイバーシティ経営への転換 全員活躍組織のつくり方

これからの企業経営には、多様な人材の獲得だけでなく、誰もが仕事と暮らしを両立でき、働きがいを持ち、能力を発揮できる職場づくりがカギとなります。

その第一歩として、**女性活躍の視点から**、組織の現状を認識し、改善を図ることで、企業価値や競争力の向上、持続的な企業成長につながる「**全従業員が活躍できる組織**」を目指しませんか。

本研修では最新の具体的事例とともに、**明日からできる！**これからのダイバーシティ経営に必要な**3つの要素**をお伝えします。

参加無料

会場参加

WEB参加

オンデマンド配信あり

対象

ダイバーシティ経営に取り組みたい企業の経営者・推進担当者



取組が浸透・定着し、効果発現に至るには、**ハード・ソフト・ハート**から働きかけていく必要があります。そして、その働きかけを**企業理念や経営戦略**といった「**経営的な視点**」と連動させることが重要です。



制度づくり

ハード

- 組織管理・業務管理
- 評価処遇
- 円滑な人間関係
- 安全・衛生
- 人材育成

研修

制度設計【ハード】と運用編

8月1日(火) 13:30~16:30



効果的なマネジメント

ソフト

- 有効なリーダーシップ
- 適切なコミュニケーション
- 信頼の構築
- 価値観の共有
- 自己実現の支援

研修

教育体制【ソフト】とマネジメント編

8月8日(火) 13:30~16:30



企業文化の醸成

ハート

- 理念の浸透
- チーム単位での実践
- 自分ごと化

研修

企業文化【ハート】の醸成編

9月7日(木) 13:30~16:30

数多くの企業の悩みに応じた
セミナーが好評!



講師

山本 幸美 やまもと ゆきみ
株式会社 ブラウド 代表取締役社長

広島市生まれ。
大学卒業後、リクルート、インテリジェンス(現パーソルキャリア)などで営業・採用コンサルタントとして勤務。自らも100名以上の部下を持つ営業の管理職としてチームを売上トップに導くなど、独自の営業思考、マネジメント手法を確立し、2004年株式会社ブラウドを設立。女性活躍推進事業、マネジメント強化事業などを展開。プライベートでは、親の介護も経験しながら、3人の子供の母として奮闘中。「一生使える女性リーダーの教科書」「売れる女性営業の新ルール」など著書多数。

◎メディアへの出演実績
ホンマでっか!?TV・週刊ダイヤモンド・
日経WOMAN・日本経済新聞・産経新聞・STORYなど

受講者特典

講師の山本氏が無料で個別相談を実施します!
【各回先着10社限り】



ハード

対象 「制度設計」に課題を抱える企業

制度設計 [ハード] と運用編

～先進企業はやっている！

これからの時代のダイバーシティ経営を成功に導く制度づくりと実践～

開催日時

8/1 [火]
13:30-16:30

申込締切日 / 7月24日 [月]

◎先進企業による取組事例発表とパネルディスカッション ◎講師による講演



女性管理職比率の向上を目指して2014年に「ゆめCanプロジェクト」を発足したイズミ。これまで構築してきた両立支援制度など様々な制度の内容や、制度活用のためのポイントを話します。



製造業ながら、女性従業員比率が7割を超えるカワトP.P.C.。企業は地元の雇用のためにあるという想いのもと、制度構築によって、女性が働きやすく成果も出せる組織を実現した秘訣を話します。



ソフト

対象 「教育体制」に課題を抱える企業

教育体制 [ソフト] とマネジメント編

～素晴らしい制度があっても意欲や能力の発揮につながらない理由がここにあった？！

ダイバーシティ経営にはトップの旗振りと持続的な教育が必要～

開催日時

8/8 [火]
13:30-16:30

申込締切日 / 7月31日 [月]

◎先進企業による取組事例発表とパネルディスカッション ◎講師による講演



通信ICT業界を牽引するNTTグループ。全従業員の多様な働き方・自分らしくチャレンジできる組織を実現するために実施している従業員育成や理解醸成の取組について話します。



製麹装置の国内シェア80%を誇るフジワラテクノアート。ダイバーシティ推進を通じた企業価値向上に取り組む同社が、多様な人材が最大限に力を発揮するマネジメントについて話します。



ハート

対象 「企業文化」に課題を抱える企業

企業文化 [ハート] の醸成編

～多様な働き方を受け入れる企業文化はこうつくる～

開催日時

9/7 [木]
13:30-16:30

申込締切日 / 8月30日 [水]

◎先進企業による取組事例発表とパネルディスカッション ◎講師による講演



多様化するライフスタイルや価値観への対応と共に、働きがいのある職場づくりに取り組むオタフクソース。社員一人ひとりが経営に共感し、楽しく働きながら成長していく企業文化醸成について話します。



女性管理職比率が7割を超えるペアコム。電子部品製造業である同社が、「人」を大切にするという方針のもと、全従業員が活躍できる環境・風土をつくり上げてきた、そのノウハウについて話します。



受講者特典

講師の山本氏による個別相談 ー 各回先着10社限り ー

●対象：研修受講者 ※オンデマンド配信のみの受講者を除く ●相談料：無料 ●申込・相談方法：メール ●相談期間：各研修開催日から1か月間

受講のお申し込みは、こちらからお願いします。 <https://hirogin-areadesign.smktg.jp/public/seminar/view/1255>

※全3回を通じて理解を深める研修内容にしていますので、全参加をおすすめします(難しい場合は、参加可能な日程にお申し込みください)。



【会場】

広島YMCA国際文化センター 3号館 2階 多目的ホール

広島市中区八丁堀7-11

会場参加の定員：各回50名 ※先着順となりますので、ご了承ください。



【受講までの流れ】



各研修終了後1か月間、オンデマンド配信を行います。

主催 | 広島県商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
共催 | 働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま
協力 | 一般社団法人 中国経済連合会

ひろぎんエリアデザイン株式会社(受託事業者)
Tel.080-9954-7849(平日9:00~17:00)
730-0031. 広島市中区紙屋町1-3-8 メールアドレス:had-seminar@hirogin.co.jp