

【イベント名】

企業における女性活躍推進セミナー

【開催概要】

| 開催日 | 時間 | 場所 | 参加人数 |
|-----------------------|-------------|-----------|-------------|
| 令和7年2月5日（水） | 13:30～15:40 | HUMOS 5ビル | 46名（WEB参加含） |
| 主催 宮城県／みやぎの女性活躍促進連携会議 | | | |

プログラム

| | |
|-------|-------|
| 13:30 | 開会 |
| 13:35 | 主催者挨拶 |
| 13:40 | 講演会 |
| 15:40 | 閉会 |

講師



株式会社Mentor For

代表取締役 池原真佐子 氏

（略歴）早稲田大学、早稲田大学大学院（教育）で修士号取得。INSEAD（Executive Master in Change / 臨床組織心理学）で修士号取得。PR会社、教育系NPO、コンサルティング会社を経て起業。起業後に妊娠するも、臨月でパートナーが海外赴任、ワンオペ育児。女性がキャリアアップする際の壁・社会の中の無意識バイアスにぶつかった経験が契機となりD&Iを推進する社外メンター事業を2018年に立ち上げる。その後家族の都合でドイツに移住、2年強に渡って、2拠点生活で事業を育てる。2023年「女性部下や後輩をもつ人のための1on1の教科書」出版。3刷、1万部突破。INSEADにてAdvancing Diversity and Inclusion コースも修了、D&Iの知見を深める。D&I、女性活躍、メンター等の講演実績多数。

講演会

演題：女性管理職育成、なぜ必要？どうしたらいい？

女性管理職の育成は、個人のキャリアの可能性を広げるだけでなく、組織の成長やイノベーションにも不可欠です。しかし、単純に女性の管理職数を増やすことが目的ではなく、多様な視点を活かせる組織をつくることが本質的な課題となっています。

＜なぜ女性管理職が必要なのか＞

1. 多様な視点の確保

組織内の意思決定層が特定の属性に偏ると、見落としや誤った判断が生じる可能性が高まります。例えば、肌の色を考慮しなかった非接触型水栓の失敗や、自動車の安全基準が男性向けに設計されていたことで女性の事故率が高かったケースなど、多様性の欠如が問題を引き起こした事例は多くあります。

2. 組織の持続的な成長とリスク管理

研究によると、女性管理職が多い企業は業績が良く、不祥事のリスクも低いとされています。女性が自然に昇進できる組織は、性別に関わらず優秀な人材を活用できる環境が整っていることを示しており、それが企業の成長につながります。

3. 人口減少社会への対応

少子高齢化が進む中で、労働力の確保は喫緊の課題です。特に、地方では若い女性の流出が深刻であり、企業は男女問わず働きがいのある環境を整え、優秀な人材を惹きつける必要があります。

＜女性管理職が増えない理由＞

1. ロールモデルの不在

企業内の意思決定層に女性が少ないため、女性が管理職を目指す具体的なイメージが持てません。また、身近に成功事例がないことで、キャリアアップへの不安が生じています。

2. 無意識のバイアス

「女性は家庭を優先すべき」「管理職は長時間労働が必須」といった固定観念が、女性自身のキャリア意識や企業の人材育成方針に影響を与えています。これが、女性が早い段階で管理職を諦めてしまう一因となっています。

3. ネットワークの不足

男性の非公式なネットワーク（飲み会・ゴルフ・タバコ部屋など）に女性が入りづらく、重要な情報共有の機会を逃しがちです。また、上司が無意識に後継者を自分と似た属性の部下から選ぶ傾向があり、女性が管理職候補として育成されにくい現状があります。

＜女性管理職を増やすためにできること＞

1. ロールモデルの提示とメンタリング

成功している女性リーダーの事例を共有し、メンタープログラムを導入することで、女性がキャリアを前向きに考えられる環境を作る。

2. 組織内の意識改革

無意識のバイアスを減らすために、研修やワークショップを実施し、性別に関係なく公平な評価制度を整える。

3. キャリア対話の推進

女性社員と定期的なキャリアについて話し合い、長期的な成長プランを共に考えることで、意欲を引き出す。女性管理職の育成は、単なる「数の問題」ではなく、企業の持続的な成長に関わる重要な課題です。多様な視点が活かされる組織文化を醸成し、性別を問わず誰もが活躍できる環境を作ることが求められています。

●参加者の感想（抜粋）

- ・ 都度シンキングタイムが設けられ、自分の考えを整理したり、他の参加者の考えを知ることができたので、印象に残りました。
- ・ 話し合いが大切だと感じました。相手は今どんなことを考えているのか、無理をしていないか、今後どうしていきたいかを本音で話し合える存在になりたいと思いました。それにより行き違いを無くしていきたいです。
- ・ 近年、女性活躍という言葉が耳にする機会が多くなりましたが、実際何が女性活躍なのか分からなかったもので、セミナーを通して曖昧だった部分を理解することができ、有意義な時間となりました。

