

女性活躍
を応援

Company Future Project

企業の未来プロジェクト

2015-2019 レポート

プロジェクト開発にあたって

企業の未来プロジェクト 概要

仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム

参加企業と受講者の声

修了者ネットワーク





公益財団法人せんだい男女共同参画財団
理事長 木須 八重子

その先にあるもの —第2期 企業の未来プロジェクトに向けて—

東日本大震災の被災から約10年が過ぎようとしています。もう10年と思う一方、形を変えた沿岸部の姿と為す術を失った人々の間に身を置いて、この光景を元に戻すことができるのか、どれほどの時間がかかるのかと茫然とした記憶は今も鮮明です。

「企業の未来プロジェクト」は、東日本大震災からの復興を目指し、男女平等の先進国ノルウェー王国からの支援基金を得て、2015年から始まった事業です。これらの経緯については、本報告書にも若干触れていますが、財団による拙著「よりよく生き延びる」に詳しく書かせていただいたので、ご一読いただければ幸いです。

働く女性リーダーを対象とした事業は、財団としては未開拓の分野でしたが、女性経営者の方々はもとより、地元の経営者や関係機関の方々からの助言や応援を後押しに、そして、「前よりももっと良くなる」街をつくらうという志を支えにスタートしました。

「企業の参加／女性自身の自尊感情の高揚／互いに切磋琢磨するネットワークの形成」という掲げた高いビジョンをどこまで達成できるか、不安がなかったわけではありませんが、初年度からの手ごたえに始まり、年々企業からの関心は高まり、近年では空席待ちになるまでの反響をいただくようになりました。

これは、プロジェクトの中心である「仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム」が、より実践力を磨くことを狙いとした構成であることと受講者が学んだ

ことを毎回実践するという相乗効果の成果を企業のみなさまに実感していただけた結果であると考えています。

一方で、追い風のように施行された「女性活躍推進法」は時限立法でその施行期間中であること、東日本大震災被災地全域の復興も道半ばであることを考えると、5年の計画期間が完了するその先に、何を始めるべきか思案が続きました。そんな時、「5年で終わってしまうんですか?」「まだまだこうしたプロジェクトは必要ですよ」という地元企業の方々からの声をいただきました。

今回、「企業の未来プロジェクト」は、5年前のスタート時と同じように、地元の方々の声に後押しされて第2期目に入ることとなりました。加えて、受講者ネットワークの存在もあります。開始から5年を経て、受講者もさらに上位のポジションでの活躍も期待されるに違いない、そんな女性たちが経営者目線で仕事をするための上位プログラムも始動します。

「前よりもっとよくなる (BUILD BACK BETTER)」は、2015年仙台市で開催された第3回国連防災世界会議のキーワードです。そしてその担い手として女性の力をもっと社会に活かすことも謳われました。第2期プロジェクトを通して、そうした担い手である多くの女性や企業との出会いがさらに広がり、被災地全体の復興が加速されることを祈念します。

プロジェクト開発にあたって

▶東日本大震災を経験して

せんだい男女共同参画財団は、男女平等先進国ノルウェー王国から東日本大震災によって壊滅的な被害を受けた地域社会の再建において、女性がリーダーシップを発揮するよう力づけ、促すことを目的とした基金の支援を受けることができました。この基金を活用して開発したのが「企業の未来プロジェクト」です。

震災後、意思決定の場に女性の参画が進んでいる企業や多様な人材を活かし活躍させている企業は、企業そのものの再建が早かったり、被災地の女性支援に迅速に取り組んだりするなど、柔軟に対応できたということを見聞きました。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)」の成立前ではありましたが、地元企業の意思決定の場に女性を登用していくことが経済の

復興につながるという思いで、この事業に取り組みました。

「企業の未来プロジェクト」は、被災地の仙台、宮城、東北の企業における女性活躍を具体的にサポートする事業です。



▶モデルはノルウェーのプログラム

ノルウェーでは、企業における女性役員を増やすために、ノルウェー経営者連盟 (NHO、経団連に相当) が実施している「女性役員候補育成プログラム (Female Future Program)」が展開されていることから、当財団

ではノルウェーのNHO訪問調査を実施したほか、宮城県内企業へのアンケート調査や経営層・管理職層のヒアリングを重ね、女性管理職層を育成するプログラムを完成させました。

『Female Future Program』とは

ノルウェーでは1988年に男女平等法が改正され、公的機関が構成員4名以上の委員会などを置く場合、それぞれの性が40%以上になるように構成しなくてはならないと定められた。さらに2003年には会社法も改正され、取締役会の構成員の男女比がそれぞれ40%以上となるように義務づけるクオータ制が導入された。それにともない、NHOでは経営トップ層に女性を増やすことを目的とした『Female Future Program』をスタート。毎年プログラム内容の見直しを重ね、現在に至っている。

※2017年、ノルウェーの主要上場企業の女性役員比率は42.1%
〔経済協力開発機構 (OECD) 調べ〕



ノルウェー経営者連盟への訪問調査 (2014年)

『よりよく生き延びる —3.11と男女共同参画センター』
せんだい男女共同参画財団編
財団職員の震災から約7年間の歩みをまとめました。
四六判ハードカバー／168頁／1,300円 (税別)／
2017年11月発行：新潮社図書編集室





2015 - 2019
参加企業 54社
受講者 117名

「企業の未来プロジェクト」は仙台、宮城、東北の企業における女性活躍推進を具体的にサポートするため、管理職としての活躍を期待される女性の育成を目的とした「仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム」を柱に、各種コンテンツを提供しています。

▶ 『企業の未来プロジェクト』コンテンツ

・「仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム」(全9日間、40時間、宿泊研修含む)の受講

参加企業から推薦された、責任ある立場での活躍を期待される女性社員が受講(定員20名)
宿泊研修を除き平日午後に設定

・社内研修への講師派遣

女性活躍(管理職向け/女性社員向け)、セクシュアル・ハラスメント防止、ワーク・ライフ・バランス等、希望に合わせてテラーメイドで実施

・せんだい男女共同参画財団が実施する働く女性対象セミナー等の優先受講

・専用サイトへの企業バナー掲載

・女性活躍推進のための各種相談

▶参加費 1社150,000円

▶主催 仙台市 公益財団法人せんだい男女共同参画財団



麓 幸子氏
作家・ジャーナリスト
(日経ウーマン元編集長)

昨年12月に発表された世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数では、日本は過去最低の121位でした。女性活躍推進がまだまだ足りない証左となりました。その中で仙台市が女性リーダーを育成する本プロジェクトを5年間継続して実施されていることは素晴らしいと思います。日本ではまだまだ女性はマイノリティで、様々な葛藤を抱えながら男性社会で働いています。男性たちが先輩たちから自然に受け取る有形無形の支援や知恵が女性にはありません。その女性たちに必要なのはリーダーになるための専門的なトレーニングとネットワーキングです。意欲と能力の高い女性たちが集い、悩みを語り合い、励まし合う居場所です。仙台市では本プロジェクトを実施されることで女性たちに大いなるチャンスを提供していることに敬服します。そしてここから巣立った100人を超える女性リーダーたちが大いに活躍し企業そして地域にイノベーションを起こすことを期待しています。



渥美 由喜氏
民間シンクタンク勤務・
ダイバーシティコンサルタント

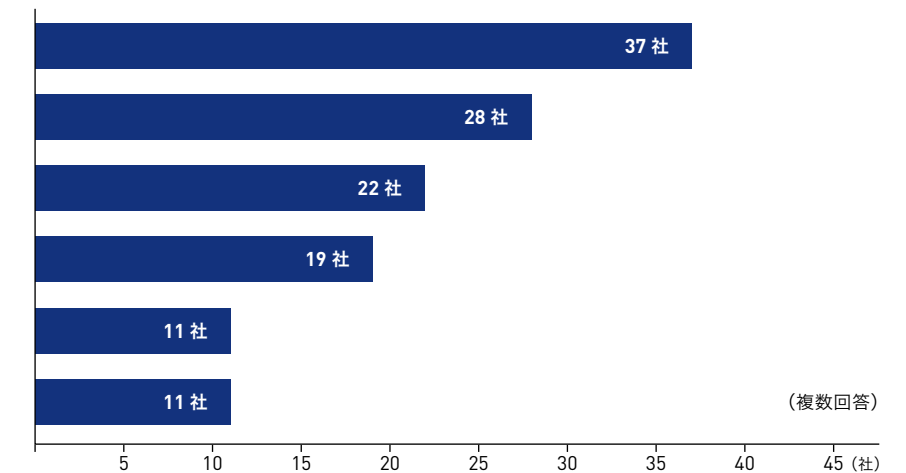
「企業の未来プロジェクト」は、官公庁では全国初の模範となる事業です。5年間で参加企業のべ112社、修了者数同117名という規模も素晴らしいですが、充実した教育訓練プログラム内容、参加者の主体的なネットワークの広がり際立っています。2020年からは役員育成コースも並走し、国際的に知名度の高いノルウェー経営者連盟(NHO)の女性取締役予備軍のネットワーク、教育訓練プログラムである「Female Future Program」に近づいています。10年前に筆者がNHOを訪問ヒアリングした際に、企業経営陣は「業績に好影響を与えた」「女性取締役が増え、リスク管理能力が高まった(金融業)」「人事労務管理がきめ細やかになり、人材育成の面で成果があった(メーカー)」と語っていました。ノルウェーに端を発した女性取締役クォータ制は、他のヨーロッパ諸国にも波及しています。我が国でも、仙台・宮城で働く女性たちの情熱が全国に波及していくことを心から祈念しています。

▶プログラムの効果(2019年4月実施 参加企業現況調査(回答44社)より)

◆2015-2018年	受講者	91名のうち
	受講後昇進	24名(26.4%)
	(うち管理職に昇進)	14名(58.3%)

◆修了者の変化

- 本人のモチベーションが向上した
- リーダーシップを発揮している
- 社内外のネットワークが広がっている
- 仕事のパフォーマンスが向上した
- 様々なアイデアを提案してくれる
- 社内のロールモデルになっている





参加企業で活躍を期待される女性が企業からの推薦を受けて受講するプログラム。受講者は事業主と受講目標を設定し、プログラムに臨みます。

▶仙台女性リーダー・トレーニング・プログラムの特徴

▼ 管理職としてのスキルアップをトータルサポート

一人ひとりが持つ力を十分に発揮し、将来、企業において多くの女性が管理職として活躍することを目的としてつくられたプログラムです。

▼ 多彩な地元のロールモデルに出会える

社内に女性のロールモデルがないという企業も少なくありません。地元企業の高いポジションで活躍している講師の方々や、多くの修了者と交流できる機会です。

▼ 職場での実践を通して現場に即時還元

管理職として必要な知識・スキルを学ぶだけでなく、各回の学びを職場に持ち帰ってすぐに実践することで、受講者本人だけの学びにとどまらず、職場へ好影響を及ぼします。

▼ 業種を超えたネットワークで新しい視点を獲得

異なる背景・分野をもつ受講者が、より高い目標を達成するために自らを磨き続け、互いにサポートし合えるネットワークづくりを進めます。受講年度を超えた女性のネットワークは参加企業にとっても財産となります。

▶仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム（例） 2019年度実施

◆ 初日

- ・開講式・ガイダンス
- ・企業の未来を担う女性リーダーへメッセージ

◆ 2日目

- ・企業におけるダイバーシティの必要性と女性活躍の意義
- ・自分の「強み」の活かし方
- ・ダイバーシティ経営企業の取り組み

◆ 3日目 [宿泊研修 1日目]

- ・女性の健康とキャリア
- ・仕事力を上げるプレゼンス
- ・交流会

◆ 4日目 [宿泊研修 2日目]

- ・共感を生む論理的思考
- ・自ら考え行動する部下を育てる

◆ 5日目

- ・働き方改革の実践

◆ 6日目

- ・成果を生み出す会議
- ・100人の女性リーダー・ネットワーク
- ・本プログラム修了者との交流会

◆ 7日目

- ・エグゼクティブに学ぶ

◆ 8日目

- ・キャリア構築

◆ 最終日

- ・研修成果報告
- ・修了式
- ・交歓会



「企業の未来プロジェクト」参加企業 (50音順、敬称略)

- | | | |
|------------------|------------------------|-------------------|
| (株)あいあーる パレスへいあん | 世界文化社販売(株) | (株)日本政策金融公庫 仙台支店 |
| アイアンドエス税理士法人 | (株)関・空間設計 | ネットトヨタ仙台(株) |
| (株)IST ソフトウェア | セキスイハイム東北(株) | (株)ハナサク |
| (株)秋元技術コンサルタンツ | 全国農業協同組合連合会宮城県本部 | ハリウコミュニケーションズ(株) |
| (株)アドテック | (株)仙台銀行 | (株)ビー・プロ |
| (有)アリスワールド | 仙台市役所 | 東日本興業(株) |
| (株)エスワイピー | 仙台ターミナルビル(株) | (株)東日本放送 |
| (有)オフィスオーエー | (株)セント | フィデアホールディングス(株) |
| (株)鐘崎 | ダイキン HVAC ソリューション東北(株) | (株)福田商会 |
| 興立産業(株) | 匠ソリューションズ(株) | (株)福山コンサルタント 東北支社 |
| (株)グッドツリー | 東通インテグレート(株) | 富士ゼロックス宮城(株) |
| クラシタス(株) | 東杜シーテック(株) | ホシザキ東北(株) |
| 健生(株) | 東北インフォメーション・システムズ(株) | (株)マルタマ |
| (株)コスモスウェブ | (株)東北構造社 | 三菱商事(株)東北支社 |
| (株)七十七銀行 | 東洋ワーク(株) | (株)宮城運輸 |
| 学校法人秀志学園 | 東洋ワークセキュリティ(株) | (株)山一地所 |
| 住宅金融支援機構 東北支店 | (株)ドコモ CS 東北 | (株)ユーメディア |
| 医療法人社団清山会 | (株)日専連ライフサービス | ほか |

参加企業の声 ※内容はインタビュー時。詳細は <https://www.sendai-1.jp/cfp/>

建設業、専門・技術サービス業 建築設計業 2016年度

一般的に「働き方改革」が難しいといわれる建築業界ですが、社会全体の動向を当社の経営トップが意識していることに加えて、トレーニング・プログラム1期生(昨年管理職に登用)と2期生が共同で「残業を減らし健康的な労働環境を築けてこそ、生産性が上がる」というメッセージを社員に送り、社風に良い影響が出ています。今後、女性の能力を活かせる制度整備や組織づくりを、彼女たちが一緒に目指してくれることを期待しています。

測量設計業 2017年度

女性技術者を含めて社員の「個のレベルアップ」は会社経営の重要課題と位置付けています。受講者には、研修で学んだこと、今回知り得た他企業の取り組みなどを、ぜひ自社に活かしてほしいと願うとともに、働き方改革推進、特に、生産効率向上と労働時間短縮の両立に向けて、リーダーシップを発揮してくれると確信しています。

建設業 2018年度

当社ではリフォームのご提案をする上で、住まいの生活・利便性をよく知る女性社員の力が特に欠かせないものと考えており、営業職や技術職の採用・育成に力を入れています。受講者は、社内の女性スタッフを集めたプロジェクト委員会を主導し、今以上に働きやすい職場環境につながるような改善提案をしてくれています。今後も、会社活性化の鍵である人事部門のリーダーとして、主体的な提案力を持つ女性社員の育成に貢献してくれると思います。

建設コンサルタント業 2019年度

会議の回し方や仕事の効率化、笑顔や声の大きさといった面で、受講者にはポジティブな変化が見られます。会社としてダイバーシティを進める中、女性社員に限らず全社にとって、「ワークもライフも」目指すパイロットケースになってくれることを期待します。



製造業 印刷業 2016年度

以前から多くの女性が工場や製造部門で活躍してきたことに加えて、営業職で女性が起用したり、意志が強く斬新なアイデアに富む女性の採用を重ねたりしています。自覚をもってトレーニングを積んだ受講者は早速、各部署の女性社員を集めて意見をまとめ、上層部に投げかけるという大役を務めています。歴史ある基盤を大切にして、今後も時代とともに進化していきます。

製造・印刷業 2018年度

企業が抱える大きな課題である人材育成に、体系的に取り組んでいます。受講者に期待するのは、従来の常識から抜け出し、会社全体を大局的に見られる存在になること。そのためには社外に出てさまざまな異文化と交流し、自分たちの立ち位置を常に見直していく姿勢が必要です。受講者同士の勉強会などを通じて、業界の枠を超えた刺激を受けることで、会社が目指す方向性や課題を見つける力をつけてほしいと思います。

製造・販売業 2018年度

受講者は外から自社を見る機会を得て視野が広がり、リーダーとしての自分の役割が明確に見えるようになったと感じます。他社の働く女性たちとのネットワークは、本人にとって課題解決のヒントや明日への活力が得られる貴重な場であり、会社にとってもビジネスにつながる財産です。受講で得た成果を最大限に活かし、働きがいのある魅力的な会社づくりに向け、社内に新しい風を起こしてくれることを期待します。



製造業 2019年度

男性が多い製造業ですが、徐々に女性社員が増えてきました。受講者は、会議で皆の発言を促すなど、社内のコミュニケーション活性化のキーパーソンとなっています。海外の取引先等さまざまな顧客への適切なアプローチで、確実に営業効果をあげてくれている事務職の女性たち。さらに職種を広げ、技術職の女性もどんどん採用していきたいと考えています。

情報通信業 放送業 2015年度

「社員を参加させて本当に良かった」というのが率直な感想です。修了式に臨んだ姿は堂々として目の輝きが増したように感じました。研修の成果を社内で発表してもらいましたし、職場では仕事ぶりの変化を直属の上司が評価し、周囲の仲間へも好影響を与えています。このような社員を毎年一人ずつでも増やしていければ、当社にとって大きな財産になります。

情報通信業 2016年度

1期生はすでに管理職候補層に昇進。2期生は、受講の途中で社員研修を企画担当する部署に異動し、まさにトレーニングでの学びを逐次生かしたことに自信と喜びを感じたと語っています。将来、二人が新しい世代を担う社内のモデルとして、後輩に背中を見せ歩む姿が楽しみです。プロジェクトのコンテンツのひとつである社内研修は、女性活躍の理解を深める良い機会となり、社員に好評でした。

情報通信業 2018年度

競争が激しい通信業界で新たな価値を創造するためには、多様性を持った社員が認め合うことが不可欠と考え、女性活躍やイクボス推進、両立支援などを組み合わせ、自分らしい働き方ができるよう取り組んでいます。受講者が毎回の研修内容を職場でフィードバックしてくれたことで、本人が新たな気付きを得たのはもちろん、他のメンバーにもよい影響がありました。女性活躍に対する職場全体の意識の高まりを感じます。

情報サービス業 2018年度

社員それぞれが持っている能力を最大限発揮してもらいたいと思い、当社では、本人の成長につながると思った研修であれば何でも受講させています。受講者は、他社で活躍する多くの女性たちから刺激を受けた様子で、女性限定のプログラムの効果を実感しました。業務上、必要不可欠なスキルであるプレゼンス面の成長も見られています。今後もロールモデルとなる女性リーダーを増やしていきたいです。

情報・通信・映像 2019年度

遠隔地との映像会議や、スマートフォンによる勤怠管理等で、スピーディーな情報共有や業務の効率化を実現しています。ICT技術を活かすために重要なのは、人と人との信頼関係。受講者が、社員同士をつなぐ潤滑油の役割を担ってくれると確信しています。

システム開発業 2019年度

女性リーダーには男性とは違うアプローチ方法もあると思います。女性限定の研修であることに魅力を感じました。当社は人を大事にし、社員自らの発信を推奨する社風。社員が新しいことにチャレンジできる選択肢のひとつとして、今後もこのような研修を活用していきたいです。

参加企業と受講者の声

卸売業、小売業

小売業 2016年度

女性がビジョンを持ってより活躍していくために、営業職など前線で働く女性を増やしています。そのことが、当社にとってもお客様との接点の質を高めることにつながっています。半年間続く本プログラムにはまさに説得力があり、繰り返し学ぶことで成長につながります。さまざまな企業の女性が共に受講する中で学ぶことにも大きな可能性があります。受講者の今後の活躍に期待が膨らみます。

情報機器商社 2018年度

リーダーシップ開発を期待し、受講者を送り出しました。周りを巻き込んでリードするマネジメント力や相手を説得する力を身につけ、成長してほしいと考えたからです。プログラムを通して「チームとして大きな成果を生む」という考えを学び、部下をビジョンでリードする面が出てきています。変化の大きい時代には様々な手を打てる人材が必要で、女性の活躍は必須です。社員一人ひとりの特長を見出し、活かす会社を目指します。



金融業、保険業

金融 2015年度

「女性の活用が組織を活性化させ業績を伸ばす」という経営トップの強い信念のもと、女性活躍推進は全社的な取り組みとなりました。2018年4月までに女性の管理職比率5%を目標に掲げて現在は、女性管理職候補として、企業の融資審査などを担う女性総合職の育成を強化しています。プログラムの参加で自ら考え提案する力を鍛えた職員が、この融資審査の現場でも一層輝き始めています。

銀行業 2017年度

当行では、パートから正職員への登用や法人融資部門への職域拡大等、女性活躍推進への取り組みを進めてきました。本プログラムへの参加によって、受講者の時間管理やチームメンバーへの目配りのしかたなどに大きな変化を感じました。プログラムで得た「チームで成果をあげる」視点を行内に広めるなど、今後のリーダーとしての活躍に大いに期待しています。



卸売業 2017年度

中小企業だからこそ「会社は人で決まる」と考え、男女を問わず優秀な人材の育成や実力本位の登用に、積極的に取り組んできました。取引先への提案にも多様な価値観が求められる中、女性の登用によって男性だけでは気づかない視点が必ず生まれると考えます。受講者は社内コンペで選抜。更なる「働き方改革」へのチャレンジや、部下との信頼関係の築き方などを、会社に提案してくれました。

卸売業 2019年度

仕事をしたいという思いのある女性、力のある女性はたくさんいます。女性にもっと活躍してもらえれば、全体の仕事の効率化にもつながります。受講者は、思いを言葉でより表せるようになったと思います。「こうありたい」という目標に向かって進むと幸せなんだという姿を、他の社員に見せてくれると確信しています。



金融 2016年度

当支店は、地域企業とのリレーションが重要であり、3割を占める女性職員は実務を動かすキーパーソンとして大きな役割を果たしています。意欲的に本プログラムに参加した1期生は現在、ラインのリーダー的な立場で活躍。2期生も「リーダーの多様性」について気づきを得たことで、大きな変化がみられます。これからキャリアを重ねてロールモデルとなることを期待していますし、男女問わず他の職員の成長欲を刺激する存在になってくれると確信しています。

クレジットカード業 2017年度

「チャレンジ精神を持ち、一步踏み出せる社員になってほしい」という思いから、受講者を送り出しました。結果、社外にネットワークが広がったことで、本人の自信につながり、他の社員にも良い影響を与えてきています。「働き方改革」を通して、強く、しなやかに、進化していく会社を目指します。

不動産業

不動産業 2015年度

管理職候補としてプログラムに参加した受講者は、産休の度に資格を取得して復帰後の職場で活かすツワモノです。女性社員の中には、ライフステージの変化に伴い一旦は退職しても、その後に職場復帰を希望して当社に再就職するケースが多数あり、即戦力として能力を発揮しています。地場不動産業者としてNo.1ブランドになるためにも、女性の力を着実に伸ばしていきたいと思えます。

サービス業、その他

サービス業 2015年度

冠婚葬祭業の従事者は女性が多く、時代の変化に応じた女性の視点に期待が高まります。しかし職位が上がるに従い、女性比率が低いのが課題です。受講者が最も学んだという「多様性」。その視点を当社として共有し、社員それぞれが抱える課題解決の端緒を共に開き、共にクリアすることに注力していきます。

ホテル業 2016年度

当社が手掛けるホテル事業やショッピング事業には、きめ細かな配慮ができる女性の視点や能力が欠かせません。当社は女性管理職の割合2割を目標に、まずはマネージャー層を増やし、その中から管理職を目指す社員を育てることが急務です。今後、受講者が社内での和に加えて、プログラムで得た多様な横の繋がりを財産として活かしてくれることを望んでいます。

教育 2017年度

他業種の受講者との意見交換によって、現場に新たな情報や気づきもたらされました。今後のネットワークの深まりが、多様化する顧客ニーズの発掘やイノベーションのヒントにつながると期待しています。リーダーシップを実践する受講者を旗振り役に、「自ら考え行動する」人材を育成するとともに、誰もが安心して働ける職場環境づくりを目指します。

受講者の声

「ステージが変われば視野が変わる」「責任の重さと負担感は同じではない」など、印象的なキーワードがいくつもあり、キャリア構築で悩んだら思い出します。(40代)



会社の推薦で参加したことで、周囲に発言しやすくなり、変化を起こさないといけないという自分への刺激になりました。(20代)

仕事に対する姿勢の在り方や周りに対する配慮の仕方について、確信を持つことが出来るようになりました。(30代)

自分の行動に誇りと自信を持ち、前を向いて進んでいくこと、社内のロールモデルになる覚悟を決めることができました。(30代)

プログラムで得たことを職場で実践するにつれ、社員同士の関係性が向上するといった効果を実感できました。メンバーが自信をもって働ける安心感のあるチームをつくります。(30代)

飲食業 2016年度

受講者は、それまで自分の欠点に目がいきがちだったのが、トレーニングを通して「着想」や「未来志向」といった自分の強みを学び、大いに自信がついたようです。彼女が企画提案した「ディナークルーズ」が盛会に終わり、今後の新たな事業展開にもさらに意欲を高めています。受講者の成長に学び、社員それぞれの強みを引き出す対話を大事にしながら、多様な提案力を活かす店舗づくりを目指します。



医療・介護事業 2018年度

介護・看護業界は女性が多い業種。育児休業が取得しやすい職場づくりや事業所内保育施設の設置などは、職員の声を拾い実現したものです。育児中も女性たちが働きやすいようにサポートしたいと思います。さらに、マネジメントを学び、経営の意思決定権をもつ女性リーダーを増やしたいと考えています。受講者は発言の重みが増し、プログラムで学んだことを活かしながら働きやすい職場づくりを推し進めてくれています。

プログラムを受講し、自身へのインプットだけでは組織は変わらないと思い、学んだことをアウトプットする勉強会を開催して情報共有や意見交換を行ってします。(30代)

今回築いたネットワークは、人生において貴重な財産。今後もメンバーと意見交換しながら、職場の環境改善を進めていきます。(40代)



多様な年代の働く女性たちと関わることで、「10年後どうなっていたいか」「どう働くか」をイメージすることができたことが、とても大きな収穫となりました。(30代)

自分の強みを知り、リーダーとしての立ち居振る舞いや女性活躍推進の必要性を学ぶことで、キャリアアップを決意することができました。(30代)

自分がリーダーになり明るくパワフルに活躍する姿を、この先キャリアを重ねていく後輩の女性たちに見せることで、組織の女性活躍に貢献します。(40代)



修了者の受講年度を超えたネットワークが始動しています。

◆仙台働く女性のネットワーク ラディ レディ Radi-Lady

現在1期生から5期生まで100名を超える修了者がいます。同じテーマで学んだ女性たちの縁を活かして、互いに支えあえるネットワークづくりを行いたいと、検討会メンバーが集まりました。どんな会になればみんなが参加したいと思う？ そもそも会では何を？ 何度も話し合いながら立ち上げ準備を行ってきた結果、「会って話をすることからはじめよう！」と自分たちのためのネットワークを少しずつ作っていきことにしました。

会の名称は、「仙台働く女性のネットワーク Radi-Lady (ラディレディ)」です。輝くという意味の“Radiant”と女性のLadyを組み合わせ、私たちがこうありたいと思う姿を言葉にしました。ネットワーク組織の目的は、「働く女性が、視野を広げ、前向きに取り組めるよう、悩みを共有したり、さまざまな問題を解決しながらスキルアップし、次の世代へつないでいく」こと。修了者全員のスタートが一緒じゃなくても、

参加したいと思ったら、いつでも参加できるオープンな組織であり、メンバーは悩みや課題を共有できる“同志”でありたいと思っています。「働く女性」がますます輝けるよう、ポジティブに取り組んでいきます。

仙台働く女性のネットワーク Radi-Lady 事務局
株式会社ユーメディア 門脇 佐知 (1期生)

仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム
修了者によるネットワーク

仙台で働く女性が、

- ◆視野を広く持ち悩みを共有・相談できる場を設ける
- ◆スキルアップを目指し次の世代へつなげていく

100人のネットワークを大切に“繋がり”を継続していきます

▶ Sendai 華の会 (2015年度)

2015年開催の1期生20名の参加で、すでに5年前の卒業となります。

この研修に参加し私の財産になったことを伝えたいと思います。

この研修を経て異業種の友人ができました。たまに会ったときに、近況報告から始まり、悩みを共有し、解決策を考えて話し合えるような仲間です。また、一緒に仕事をしてみたいという感情も初めて感じました。この研修がなければ出会えなかった唯一無二のこの仲間を、これからも大切にしていきたいと思っています。

さらに、自分の立ち位置の再確認です。この研修で自分はいかに狭い世界で生きていたのかを思い知らされました。いろいろな業種業態で働いている人の考えを聞ける機会をいただき、様々な人のこれからを想像し生活できるようになりました。受講後の思いは、家族へ貢献し、会社へ貢献し、そして地域へも貢献したいと考えるようになりました。

この出会いをこれからも大切にできるように、私たちの力で仙台をより良い方向へ変えていければと強く思います。

1期生の会を「華の会」と名付けました。理由は、一人一人が輝く花を咲かせ、やがて実をつけ種をまき、次世代に繋ぎたいという思いからです。

ホシザキ東北株式会社 竹田 三鈴



▶ みつばちの会 (2016年度)

2016年、共に働く女性の仲間たちに出会い、学ぶ喜びを実感できたあの1年はとても色濃く記憶に刻まれています。視野が広がり挑戦する楽しさを改めて知ると共に、自己肯定感が高まり、自分たちの個性を強みへと変換する術を得たことは大きな収穫です。それぞれのステージで自分らしく輝いている仲間をととても誇らしく思い、背中を押されます。

「みつばちの会」名称は、蜜蜂の働きに由来します。蜜蜂

は子孫繁栄の為、健気に蜜を集め、受粉と結実という素晴らしい成果を残します。蜜蜂の生涯は約一か月と短いにも拘わらず、勤勉と見事なチームワークはまさに「仕事師の縮図」と言えます。

リーダーのあり方は多種多様で、自らが輝きながら周囲を巻き込み、輝かせる影響力を持つ存在になること。それが共通して得た気づきであり、みつばちの働きと目指すべきリーダー像に重ね合わせています。

修了後4年が経過し、環境も刻々と変わる中、繋がりを紡いできました。今は子育てに専念するみつばち、仙台を遠く離れたみつばちもしかり。

今後は期を超えた連携で、各地に輝く女性が増えることを願い、活動を続けて参ります。

東北セキスイハイム不動産株式会社 工藤 由里子
(受講時：セキスイハイム東北株式会社)



▶ はちみつ∞の会 (2017年度)

所属する企業も環境も年齢も違いますが、同じ仙台で働くリーダークラスの女性たちが約半年同じ時間を共有し、学んだことはこの上なく貴重な体験でした。

3期生の会の名前は『はちみつ∞の会』です。1期生の「華の会」、2期生の「みつばちの会」の流れを汲んだものを意識したこと、また、「はち(8)」は横にすると無限の記号「∞」となることから、3期生の友情が永遠に続いていきますよという願いから名付けられました。

3期生は当初、おとなしい印象の人が多く、自分に自信がある人は少ないように思えました。しかし、研修の序盤でストレンクスファインダーという、自分の強みを見つけその活かし方を学ぶ講座を受講し、今までやってきたことは間違っていなかった、今後も自分の強みを活かしていけばよいのだという自信がついたメンバーが多かったように思います。

プログラム修了後も交流は続いています。仕事の悩みを自分の会社や友人以外に相談できるメンバーがいること、結婚

や出産により環境が変わったメンバーが、アドバイスをもらえるメンバーがいることは私たちの財産となりました。

今後も継続的に関係性を続け、困ったときに助け合える仲間でありたいと願います。

アイアンドエス税理士法人 品田 友美



▶よつばの会 (2018年度)

2018年の6月にスタートした4期プログラムには地元企業のさまざまな業種や職種のメンバーが集いましたが、宿泊研修を経てすぐに親密なネットワーク「よつばの会」が発足しました。よつばの会という名前には、4期生のつながりを大切にしながら、お互いの幸せを願い成長しあえるようにとの想いが込められています。

プログラムを振り返るアンケートを実施しましたので一部ご紹介いたします。

◆印象に残ったこと：自己の強みを客観的に認識するとともに、取り組みに活かせるよう切磋琢磨して臨んだ。それぞれの経験や知識に基づく議論を重ね、刺激を受けながらひとつのものを創りあげる工程が新鮮で、修了式を迎えた感動も大きかった。宿泊研修も思い出深い。

◆修了後の活動：新年会や芋煮会など定期的に交流する機会を設けている。期を超えたコミュニティの形成にも役立っている。

◆メンバーの存在：頑張っている姿をみると自分の励みとなり前向きになれる。弱みも見せて相談できる存在。

◆今後：継続的につながりながら、異業種で協業、イベントやコラボなども企画したい。

研修により得られたのは、想いを共有できる仲間でした。今後もよつばの会の可能性を広げてまいります。

医療法人社団清山会 佐藤 由香



▶きら☆星の会 (2019年度)

私たち5期生は「きら☆星の会」。満天に輝く星々、ひとつひとつ異なる光も集まれば多彩な輝きを見せる綺羅星になります。26人26様の経験と知恵をつないで女性ネットワークの架け橋になろう、そんな思いをこめて名前をつけました。2019年12月の報告会を終了し、結成されたばかり

のまだ出来立てほやほやの会です。

2020年は初めての年ということもあり、年間計画を作成し3回ほど集まってみようということになりました。集まりの際には、研修で学んだことを活かしてリーダーとして活用できているか、などなど近況報告と、今後の活動について話し合いをしていきたいと考えております。26人全員参加は難しいと思いますが、前もってスケジュールを立てることで一人でも多く参加できるよう進めていきたいと思っています。

26人それぞれみんな違う立場、違う環境にありますが、それぞれがお互いを理解し、相手の立場を考え支えていける仲間になっていけるよう活動していきたいと思っています。

株式会社コスモスウェブ 相澤 美香



修了者に贈られるピンバッジ

1期生がまだプログラムを受講している最中に、ネットワークが立ち上がったということを知りました。そこから修了式に間に合うようにと、ピンバッジを作成しました。

「Sendai 華の会」という名前から、花をモチーフにデザインを考案。最終デザインは1期生の投票により決めました。2015年から毎年、修了式で受講者の皆さんに贈呈しています。



▶仙台市主催の企業セミナー等への登壇 4社・8名



▶財団主催事業への受講者登壇 13名



発行日 2020年3月
編集・発行 公益財団法人せんだい男女共同参画財団
〒980-6128 仙台市青葉区中央1-3-1 AER29階
TEL:022-212-1627 FAX:022-212-1628
<https://www.sendai-ℓ.jp/cfp/>



企業の未来プロジェクト 2015-2019 レポート
