

女性の活躍推進のための
ネットワークづくり
交流グループ設立マニュアルⅡ

栃 木 県

目次

目次	1
I はじめに	2
II 地域ネットワークづくりと女性の活躍推進	3
III 事例紹介 (A 団体)	6
IV 事例紹介 (B 団体)	10
V 事例紹介 (C 団体)	13
VI 事例紹介 (D 団体)	18
VII 事例紹介 (E 団体)	24
VIII 事例紹介 (F 団体)	30
IX 事例紹介 (G 団体)	36
X 事例紹介 (H 団体)	42

I はじめに

現在、我が国では「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）」の制定をはじめとして、政府自らが先頭に立って女性の働きやすい社会への転換を推し進めています。しかし、県内各地の状況に目を向けると、まだまだ意識が低い、もしくは女性活躍の必要性を理解していても改善に取り組む余裕がない、という中小企業は少なくありません。女性自身も、キャリアアップしたい人、家庭や自分の生活を優先したい人と、働く意識にばらつきが見られ、「質・量双方の側面から女性の潜在力を引き出そう」という国の思惑とは乖離した状況にあります。

こうした状況を打破するためには、国や県、市町といった行政や企業が女性の働きやすい環境の整備を進めることと、意欲ある女性自身が労働意識を高め、スキルを磨き、企業に欠かせない存在として自らを売り込んでいく姿勢、これら二つの要素が車の両輪として作用することが重要です。女性が得意とする細やかな観察力による発想、コミュニケーションの円滑化・組織化などのスキルは、企業の生産性を向上させる上で不可欠な要素であると考えられます。

一方で、中小企業で働く女性は、同じ企業に勤める女性の数そのものが少なく交流の機会が乏しい、また同じ女性であっても小さな職場の中では悩みを打ち明けにくい、といった問題を抱えています。そこで、こうした問題を、一企業の枠を超えたネットワークを構築することで解決し、より広いネットワークの中で女性一人ひとりが自らのポテンシャルを活性化させ、キャリアアップに繋げることを目的として、平成 27 年度から 29 年度に栃木県が実施した、地域や工業団地の同ジエリア内で働く女性を対象に、情報交換とネットワーク構築の場づくりを支援する「女性活躍ネットワーク事業」における交流グループ設立の手法について取りまとめました。

交流会を重ねるにつれ、始めは受け身であった参加者がしだいに活き活きとディスカッションやグループワークに取り組むようになり、最終回では「自分自身や自社について相対化できた」「キャリアを見つめ直すきっかけになった」という声が多くあがりました。会社側からも「積極性が増した」「コミュニケーションの核になって事業に貢献している」などの肯定的な評価を得ることができ、今後の交流の継続と、各社へのフィードバック、他社・他地域への波及が大いに期待されます。

女性が働きやすい社会とは、女性のみならず男性、高齢者、障害者など多様な人材が活き活きと働ける社会であると言われています。このマニュアルを、企業や働く女性の皆さんが、地域で女性の活躍を進める上でヒントとしてご活用いただければ幸いです。

（今回、平成 27 年度に作成したマニュアルに、平成 28、29 年度の事業内容から追加、修正しました。）

Ⅱ 地域ネットワークづくりと女性の活躍推進

1. 地域の中小企業で働く女性のためのネットワークづくりの必要性

- 地域の中小企業には様々な形で女性が就業していますが、全ての企業がその能力を十分に活用できているとは言えません。女性を将来の管理職や経営の核となる人材と見なしている企業はまだ少なく、多くの女性はキャリアアップの機会もないまま補助的な業務のみに従事しています。このような固定化された状況が女性の意欲喪失、結婚・出産に伴う離職などを招き、企業はますます働き手としての女性を軽視するようになる…という悪循環の原因となっています。
- 中小企業をはじめとする多くの企業では、キャリア教育の機会は非常に限られています。管理職など職場の中で責任あるポジションを任されている女性もまた、手探りでキャリアを築いてきた方がほとんどです。
- この事業は、同じ地域で働く女性同士を横のネットワークで結びつけ、情報交換とスキルアップの場として交流会や勉強会を開催することで、女性が活躍できる職場づくりと、よりスムーズなキャリアアップに資することを目指しています。

2. ネットワークづくりがもたらす効果

- ① 女性自身への効果
 - ・職場においては相談しにくい悩みを相談し、共有することでより建設的な解決策を探ることができます。
 - ・年齢に幅を持たせて参加者を募集することで、社会の中で働く女性の多様な生き方を知ることができ、参加者各々のキャリア設計の参考になります。
 - ・ディスカッションやプレゼンテーション、コーチングの手法をネットワークの中で学ぶとともに、責任を持って自主的に交流会を運営するという経験を通じて、職場においても役立つスキルや心構えを身につけることができます。
- ② 企業への効果
 - ・積極的に社外の女性との交流の機会を与えることで、女性社員に対する期待が伝わり、仕事に意欲的な女性社員が増えます。
 - ・女性社員の育成に力を入れている企業であると周知されることにより、企業のイメージアップにつながります。
- ③ 地域や工業団地への効果
 - ・同じ地域で働く女性同士の交流が持たれることで、地域及び工業団地の活性化が図られます。

3. 地域におけるネットワークづくりのポイント

(1) 参加者の募集方法

～ 参加者の募集方法 ～

① 開催場所・時間の調整

- ・ 開催方法については、一定の期間を設定し、間隔をあけずに複数回開催することで、参加者のネットワークが作りやすくなります。
- ・ 参加者や目的によって平日・休日、昼間・夜間等、曜日や時間の設定を検討します。
- ・ 参加者の希望や都合に応じてあとで決めることもできます。柔軟な対応を心がけます。

② 募集人数

- ・ 10名±2名が妥当と思われます。職種・職位・年齢・就業形態等多様なメンバーが集まるのが理想ですが、1点なにか共通点があると会話も弾みます。
- ※ 参加者が予想以上に多く集まった場合は、少人数の情報交換やペアワークを増やす、あるいは毎回違う席に座るなど、参加者同士の交流が持てるよう運営に工夫を凝らすとよいでしょう。

③ 募集方法

- ・ FAX、メール、HP など、周知に最も効果的な方法で実施します。
- ・ 募集にあたっては、経営者の一声が効果的ですので、1社1社訪問して経営者への理解と協力を求めることが大切です。

チェック！！

- 今回、「女性活躍ネットワーク事業」の取組を実施するに当たって、県内各地の「協同組合や工業団地」（以下、「団体」という。）のほか、企業訪問を通じて直接企業にも協力を要請しましたが、なかなか理解を得ることができませんでした。「女性は結婚・出産で会社をやめてしまうから・・・」という経営者の考えは一朝一夕には変わりません。取組の実施につなげていくためには、企業や団体事務局の協力が不可欠ですが、事前に具体的なメリットを提示することができるよう、取組の必要性について、粘り強く説明を行っていく必要があります。
- 「4月に依頼されても、予算がないので実施できない」という団体もありました。予算編成の都合上、実施年度の半年前から声かけを行うことがよいと考えられます。
- 主導企業、もしくは地域のリーダーなどに協力を呼び掛けると、参加者をスムーズに集めることができる場合があります。ただし、人脈によるネットワークはときに同業種・同世代・同職位に偏る可能性もあるため、人脈に依存し過ぎず、幅広く参加者を募ることで、その後のネットワークの構築に繋がりがやすくなります。

(2) 交流の場の設定

～ 交流の場の設定 ～ (全5回実施を例に)

アドバイザー：グループのネットワークづくり促進のためのコーディネーターやアドバイザー及び個々のスキルアップにつなげる研修・講話等を行うため、全5回実施される事業プログラムの進行を行います。

① 交流会・勉強会 (4回)

- ・ 情報交換会
- ・ グループワーク

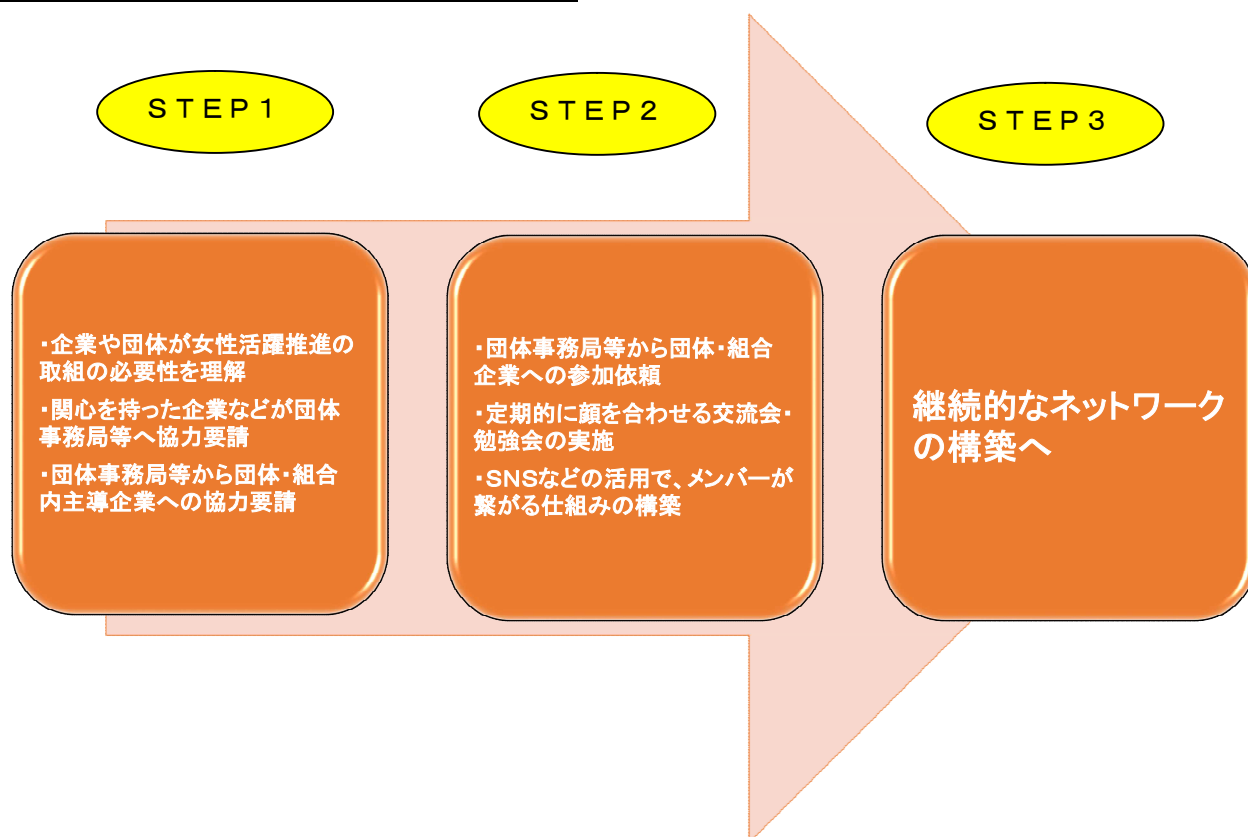
② 研修会 (1回)

- ・ 自分たちでテーマを設定し、講師選定を含めた研修会を企画することで、企画力・実践力を身に付けられます。

チェック！！

- 交流会の運営に際しては、たとえ小さな変化や成果であっても、それを参加者全員で共有することで参加者のモチベーションが高まります。最終的に具体的なメリットを提示できるようになれば、より多くの団体・企業を巻き込みやすくなると考えられます。

4. 地域におけるネットワーク構築の流れ



Ⅲ 事例紹介（A団体）

1. ネットワーク事業に取り組んだ経緯

当団体では、会員企業を対象とした新規事業の開拓が必要であると常々考えており、平成25年度から、会員企業の自主的な集まりとして、少人数ではありますが、男性中間管理職を中心とした「勉強会・交流会」を毎月欠かさず実施しています。今回、栃木県中小企業団体中央会から「女性活躍ネットワーク事業」の実施について説明を受け、前述事業の女性版として、新たに女性を対象とした事業に当団体においても取り組めるのではないかと判断しました。さらに、交流機会の少ない女性社員が、意見交換をすることにより、各企業において今後活躍していくためのスキルアップにつながるのではないかと期待し、取り組みました。

2. 実施した事業の内容

① 参加者の募集方法

- 事業実施にあたって、当団体の新規事業として位置づけができれば、当団体からの募集が可能となり、会員が参加しやすくなると思われました。
- 参加者の募集にあたっては、最も効果的な全会員企業へのファックス送信と併せ、当団体ホームページにも掲載しました。募集要項には事業の趣旨を出来るだけわかりやすく記載しました。

② 参加者の特徴

- 同じ団体の中の9企業11名が参加しました。参加者の年齢は20～40代と幅広く、職種や業種も様々でした。同じエリア内に企業があるため、職場同士の距離は近いものの、これまで参加した社員間の交流はほとんどありませんでした。

③ 事業の主な内容・プログラム

日程及び時間	進行	詳細	参加者からの意見等
第1回 8月26日 13:30～15:30	①自己紹介：「今の自分の気持ちを色にとえると何色か」	名前や自社紹介だけでなく、「最近楽しかったことは?」「自分を動物にとえると?」など回答に人となりをうかがえる質問をするとお互いに打ち解けやすくなります。	くすんだブルー、灰色など、参加者の不安を反映した回答が多く見られました。
	②意見交換会 テーマ：「どんな悩みがあるか、この場をどう活用していきたいか」	会の方向性を定めるため、「なぜ自分は働いているのか?」「この交流会をどのように活用したいか?」という意見を出し合い、共有しました。	「他の職場の方の話を聞いて見識を広めたい」「情報交換の場としたい」と参加者から意見が出ました。

<p>第2回 9月14日 13:30~15:30</p>	<p>①グループワーク：「現在の職場の問題点と理想の職場について」</p>	<p>参加メンバーがお互いの悩みを持ち寄って自由に話し合うディスカッション形式を採用しました。</p>	<p>「少人数体制で、休みがとりにくい」「人間関係に悩んでいる」といった問題点、「風通しの良い、コミュニケーションがとりにやすい職場が理想」等の意見が寄せられました。</p>
	<p>②コーチングの基礎講座：「職務態度における4つのタイプ分け」</p>	<p>仕事や対人関係における態度をもとに4タイプに分類し、各タイプごとの相性、向き合い方について学びました。</p>	<p>自分がどのタイプか、それぞれの職場にどんな人がいるか当てはめ、どのように付き合えばいいか意見を出し合いました。</p>
	<p>③意見交換会 テーマ：「理想の職場に近づけるために、解決しなくてはならない問題」</p>	<p>意見交換終了後、進行、書記、渉外担当などメンバー全員が役割を分担し、より自主的な会の運営が図られました。</p>	<p>「自分たちの意見を会社にフィードバックしたい」「夜の部を実施したい」など今後どのように交流会を運営し、活用していくべきか展開が見られました。</p>
<p>第3回 10月8日 13:30~15:30</p>	<p>①グループワーク：「世代間・年齢差によるコミュニケーション問題について」</p>	<p>二人一組のグループを作り、話し合いました。前回、前々回の意見交換会を経て、参加者も意見を出し合うことに慣れてきました。</p>	<p>「年上の人にものを頼みづらい」「部下に手伝ってほしいがいつも断られる」等の悩みが出されました。普段のコミュニケーションが職務内容にもダイレクトに影響するため、どのようにコミュニケーションを工夫していくべきか討議されました。</p>
	<p>②次回の研修会に関する話し合い及び打ち合わせ</p>	<p>「サイボウズライブ(※)」を活用してweb上に参加者の交流スペースを作り、次回話し合うテーマを募集するなど、よりスムーズな交流システムの構築が進められていきました。</p> <p>(※)サイボウズライブとは、グループチャットや掲示板、ファイル共有など、チーム運営に必要な機能がそろった無料で利用できるグループウェアです。</p>	<p>「サイボウズライブ」の活用については参加者が自発的に提案しました。</p> <p>日常的にネット環境やSNSに触れている世代であるため、準備もスムーズに進みました。</p>
<p>第4回 11月4日 13:30~15:30</p>	<p>①研修会：「コーチングとは何か、自分が変わることで職場を変える」講師：小林里江氏(今回のアドバイザー)</p>	<p>職場で実践できる、コーチングに基づいた心がまえのあり方について学びました。</p>	<p>参加者の一人が実際に職場の悩みをアドバイザーに相談し、解決方法を一緒に探りました。</p>

<p>第4回</p> <p>11月4日</p> <p>13:30~15:30</p>	<p>②意見交換会</p> <p>テーマ:「有給休暇の取り方について」、「職場の間取り、机配置について」</p>	<p>職場環境は各企業ごとにまったく異なるため、メンバーは互いに刺激を受けていました。</p>	<p>有給休暇のとり方について、「休みやすい空気を作る」ことの重要性が確認され、参加者の苦労や工夫も紹介されました。</p>
<p>第5回</p> <p>12月15日</p> <p>13:30~15:30</p>	<p>①研修会:「認める力、巻き込む力」</p> <p>講師:小林里江氏(今回のアドバイザー)</p>	<p>アドバイザーから、5回のまとめとなる講演を行いました。</p>	<p>「人には良し悪しはなく、ただ違うだけ」「自分の弱点をポジティブに言い換えることで強みになる」「感謝の気持ちを忘れない」など仕事に留まらない生き方のヒントに感銘を受けた参加者も多かったようです。</p>
	<p>②交流会のまとめ、今後の展望についての話し合い</p>	<p>今後どのような形で事業を継続していくことが可能か、団体事務局側はどのような支援が可能か、などの意見と情報を共有しました。</p>	<p>最後に、第1回目と同じく「今の気分を色にとえると何色か」という質問をしました。ピンクやオレンジなど、明るい暖色系の回答が多く見られました。</p>

[内容と工夫]

- 参加企業側の理解もあり、業務時間帯の中で事業を実施することができました。
- 継続的なネットワークの構築につなげるため、各参加者が会の運営にあたって役割を担い、遂行していくことが求められます。特に「これをやりましょう」と率先して言えるリーダーの存在がメンバー全員に安心感を与えます。ただし、失敗してもフォローし合うなど、安心してチャレンジできる雰囲気をつくることが重要です。
- 実際に会って話す場と並行して、グループメール、SNSなどのオフサイトネットワークを整備すると便利です。出欠の連絡が容易になりますし、欠席者には会議議事録をデータで渡すなどすれば、参加者の負担感軽減にも役立ちます。

3. 取組による効果

- はじめは不安な様子であった参加者が、回を重ねる毎に積極的になり、適度な緊張感と安心感を持ってディスカッションに参加するようになりました。互いに様々な内容について紹介しあうことで、自社以外の職種・業務形態を知り、親近感が芽生えたようです。

参加したメンバー全員が、この交流を実りあるものと感じており、「今後もできる限り交流会を続けていきたい」「得たものを自社に持ち帰って活かしたい」「いろいろな考え方を知り、自分の働くビジョンが明確になった」など、数多くのコメントが寄せられました。

- 入社後数年の若い女性も何人か参加しており、自分以外にほとんど女性のいない中でキャリアを描けず、これまで漫然と働いていたところ、「他の企業の管理職の女性の話を知ることができて大変参考になった」といった声があがりました。
- まだ明確な形としての成果はありませんが、参加者を推薦していただいた企業からも「以前よりも積極性が増した」「職場でコミュニケーションの核となって業務に貢献してくれている」など多くの肯定的な評価を得ています。
- お互いの変化や成長についても話し合うことで、お互いの肯定感を高め合い、職場での自分の活かし方に結び付けられました。
- 5回の事業が終了し、団体側としてはある程度当初の事業目的が達成できたと考えています。

4. 今後の展望と課題

- 同エリアには110社の企業が存在しますが、今回参加者を出していただいたのはそのうちのわずか9社に過ぎません。女性のためのネットワーク構築はまだ端緒にすぎたばかりと言えます。今後は、団体の事務局とも協力しつつ、この動きを団体の内外に発信することで、ネットワークを強固にするとともに、より多くの女性がこのネットワークをポテンシャル開発の場として活用できるよう支援体制を整えていく必要があります。
- アンケートでは、参加者本人だけでなく、各企業の上司も効果が出たと評価しています。団体にとっても、一過性の事業で終わらせず、今後も継続していくことを検討したいと感じてくれる結果となりました。



IV 事例紹介（B団体）

1. ネットワーク事業に取り組んだ経緯

これまで当団体の事業計画等は、所属企業に推薦された男性管理職で構成される各種委員会が策定・実施してきたので、女性社員の声は直接事業に反映されることはありませんでした。その一方で、事業に参加した女性社員からマンネリ化した個々の事業に対する改善意見が寄せられており、そうした声を定期的に吸い上げる場をどのように設けるかが課題となっておりました。また、当団体は工場団地組合という特性もあり、普段従業員同士顔を合わせる機会はありませんでしたが、女性が活躍できる職場環境等について横断的な話し合いができる機会はありませんでした。そこで、今回、栃木県中小企業団体中央会より本事業のご案内をいただき、当団体が抱えている問題解決のきっかけになればとの思いから本事業に取り組みました。

2. 実施した事業の内容

① 参加者の募集方法

- 理事会直轄の諮問機関である統括企画委員会（当団体事業の企画立案・運営を掌る中枢委員会：理事5名、所属企業役員・部長級6名、計11名）に本事業の趣旨説明を行い、実施について承認された後、参加募集案内を作成し全企業に配付しました。一次募集では3社3名の応募があり、二次募集として各社訪問または電話にて本事業の必要性を説明し参加を要請した結果、最終的に4社5名に参加いただきました。
 - ◆ 本事業の打診から参加募集期間内に、会員全企業が集まる定例会を開催（事業の趣旨と必要性を説明）することができなかつたため、職場における女性活躍推進の意義を全企業で共有できなかつたかもしれません。
 - ◆ 企業により、女性活躍推進に対する理解に温度差があり、本事業の実施については賛成でしたが、参加までには至らないケースが大半でした。

② 参加者の特徴

- すべて製造業の企業からの参加で、年齢は20～40代と様々ですが、小さな職場の中で一人二役、三役を兼ねているような参加者もいました。

③ 事業の主な内容・プログラム

日程及び時間	進行	詳細	参加者からの意見等
第1回 8月18日 12:00～13:30	自己紹介および意見交換会 テーマ:「現在の職場の問題点について」	参加者側も初めての体験だったこともあり、なかなか自分の意見を発表することができませんでした。そのためポストイットを活用し、コメントを書いてもらうことで、それぞれが落ち着いて自分の意見をまとめることができました。	職場環境について、やりづらい点、苦勞した点、女性同士のトラブル等に関する問題点があがりました。その会社で「当たり前」であることが別の会社でも当然とは限りません。「内部にいると気づかないことが多い」と職場風土の違いを実感したようでした。

<p>第1回 8月18日 12:00~13:30</p>	<p>意見交換会 テーマ:「私たちらしい働き方とは何か」</p>	<p>書いた意見は残るため、ポストイットを持ち帰って見返すことで復習ができ、交流で得たものを一過性のものにしないという効果も見込めます。</p>	<p>「女性自身が仕事に責任感を持って取り組んでいない」「女性同士だとなかなか本音が出ず、同じ方向を向くという暗黙の了解が働くことで、異なる意見を出し合うのには抵抗がある」といった働く女性が抱える課題も浮き彫りになりました。</p>
<p>第2回 9月18日 12:00~13:30</p>	<p>意見交換会 テーマ:「職場の問題点を改善するために何ができるか」 「生産性を高めるための企業努力について」</p>	<p>第2回以降は、職場の問題点と、その解決のために何ができるかを話し合うことが交流会の中心となりました。 また、各社ごとの社内改善・提案制度について紹介しました。</p>	<p>・社内改善には、「誰に声をかけるか、巻き込むか」が重要との意見がありました。 ・「提案制を導入したことで、改善点やアイデアを出し、社員が一生懸命取り組むようになった」という声がある反面、「形骸化している」との意見もありました。</p>
<p>第3回 10月20日 12:00~13:30</p>	<p>意見交換会 テーマ:「今後の会の方向性及びやりたいことについて」</p>	<p>悩みを解決する場としてこの場を活用することで、自分自身や会社を客観視できるようになります。</p>	<p>「アンケートを実施する」、「イベントを開催する」、「ランチができる憩いの場を作る」などたくさんの意見が出されました。</p>
<p>第4回 11月13日 12:00~13:30</p>	<p>①意見交換会 テーマ:「大掃除の役割分担について」「産休の取得状況について」 ②アドバイザーによるワークショップ テーマ:「自分の弱みを強みに変える」</p>	<p>女性にとって、自由に話しあう時間はとても重要です。このことにより気持ちが前向きになり、問題に対しても自然に改善策が生まれてきます。</p>	<p>ワークショップを通じて、「自分の悪いところもよいところも分かった」、「短所をどう生かすか、短所が『生かされる』ことで短所ではなくなるのが分かった」などの意見が出され、参加者が新たな発見をした様子が見られました。</p>
<p>第5回 12月21日 12:00~13:30</p>	<p>意見交換会 テーマ:「組合主催のチャリティバザールをめぐるトラブルについて」 「後輩指導のあり方について」</p>	<p>前回のワークショップ時にアドバイザーから紹介された書籍について、購入したり、書店で手に取ったりしたという話が上がり、参加者は大変興味を抱いていました。学びのきっかけを提供することが非常に有益であると考えられます。</p>	<p>意見交換の終了後にまとめを行ったところ、「女性の少ない職場だったので他の女性と話せて楽しかった」「新たな知見を得ることができた」といった意見がありました。</p>

[内容と工夫]

- 参加者の業務の都合を考慮し、ランチミーティングの形で実施しました。
- 基本的には、必要経費はすべて自分たちで捻出する必要があります。この事例では、団体が参加者にお弁当と飲み物を提供していただきました。可能であれば、団体事務局の職員にメンバーに加わってもらうなど、協力を仰ぎやすい体制を整えることが求められます。
- 計画した側はネットワークの進展や活発な活動といった「結果」を拙速に求めがちですが、あくまで会の主体は参加者です。未経験のこと、経験が浅いことについては無理強いをせず、参加者のペースに合わせた「行動」を求めています。「体験から学ぶ」ことが次につながります。

3. 取組による効果

- 団体事務局の強力な支援のもと実施されましたが、参加メンバーが4社5名と少数だったこともあり、交流そのものは非常に打ち解けたものになったものの、参加者一人一人の主体性を養うレベルにまでたどりつかなかったのが現状です。
- 当団体のイベントに参加経験のあるメンバーが複数いたことから共通の話題も多く、業種も同じであることから、他の職場の良い所、改善すべきところに関してはお互いに大いに共感し合う部分があったようです。また、参加者の一人がメンター役として、ほかの参加者の悩みの相談に乗るといった効果も見られました。これによって「悩みが愚痴に流れず建設的に解決できた」と参加者の満足度は高まりました。

4. 今後の展望と課題

- 今後交流会をどのように維持継続するか、交流会で培ったネットワークを活用して何をするか、といった検討段階には到達できずに終了してしまったため、今後は明確な方向付けを進めていく必要があります。
- 参加人数がこの事例のように少ないと参加者が負担に感じ、若干消極的になる可能性があるため、1グループあたり10名前後からスタートするのが妥当だと考えられます。
- 団体側は、新たな事業やイベントに女性の視点を求めていることもあり、まずはネットワークを維持しつつ、参加人数を増やすため、今後も団体内の企業に粘り強く参加要請を行っていく必要があります。



V 事例紹介（C団体）

1. ネットワーク事業に取り組んだ経緯

当団体の地域は、観光地としての魅力が失われつつあり、観光客が減少してきています。何もしなくても観光客が押し寄せた売り手市場の時代は終わり、長い景気の低迷の中で競合の激化の時代に生き残るためには、もう一度自らの観光地としての本質的な問題や固有の特性・魅力を見つめ直し、観光客のニーズに合った観光地づくり、まちづくりの取組が必要になっています。歴史ある観光地だけに、今までは男性社会が全面的に押し出され、ともすれば客観的な評価の目が鈍り、自らの問題点や課題を直視できなくなっていました。そこで、今後の観光地戦略を考えて行くうえで、女性の柔軟な考え方に期待し、観光資源に依存することなく、まちの魅力で集客できるような観光地を目指すことを目的とし、今回の女性活躍ネットワーク事業に取り組みました。

2. 実施した事業の内容

① 参加者の募集方法

団体事務局より、団体に属する地域の女性代表者に趣旨等を説明し、協力を依頼しました。女性代表者の人脈により地域の女性社員等に連絡を入れてもらい、賛同した方々に参加していただきました。

② 参加者の特徴

- 11名（44会員中11会員）が参加しました。参加者の年齢は20代～40代と幅広く、勤務体系・業種・年齢も様々です。
- 特定地域の参加者なので、以前から顔なじみの方々も多いようです。

③ 事業の主な内容・プログラム

日程及び時間	進行	詳細	参加者からの意見等
第1回 8月26日 19:00～20:30	① 自己紹介：「今の自分の気持ちを色に表すと何色か」	名前や自社紹介だけでなく、「今の気持ちは？」と質問することで、率直な意見が多く出て、和やかな雰囲気となりました。	極端な色、赤、黒、紫、オレンジ、ピンク、ブルーなど、今の気持ちを反映し、ユニークな回答が多く見られました。
	② 意見交換会 テーマ：「現状の職場・地域をどう感じるか」 「現状の問題点は」	地域の中に職場があり、「理想の職場＝理想の地域」ととらえていることから、身近な意見を出し合い、共有しました。	「地域の人を受け入れてくれる温かい雰囲気がある」反面、「隣近所で足を引っ張り合う。」といった意見が上がりました。
	③ グループワーク テーマ：「理想はどんな職場及び地域か」	地域の魅力を活かした効果的な集客をめざす意見を出し合い共有しました。	「特徴のあるお店を連ねる」「夜も過ごせる街にしたい」という意見が上がりました。

<p>第2回 9月11日 19:00~20:30</p>	<p>①グループワーク：「現状の職場・地域をどう感じるか」（前回の続き）</p>	<p>前回の話し合いで出し尽くせなかった意見を吸い上げ、引き続き意見を出し合いメンバーで共有しました。</p>	<p>「住み続けたい」、「働き続けたい」との意見がある一方で、「人が増えてほしい」、「小中学生がいない」という現状も聞かれました。</p>
	<p>②グループワーク：「理想に近づくために何をするのか」</p>	<p>「我が地域のSWOT分析図（※）」を使って考えました。 （※）SWOT分析図とは、企業や事業の現状分析のための分析方法のツール。SWOTは、S:強み、W:弱み、O:機会、T:脅威の頭文字をとっています。</p>	<p>地域内の強みと弱みは何か、そして、外的リスクと外的チャンスは何かを話し合うことで、自分たちの地域を客観的に分析することができました。</p>
	<p>③グループワークの発表と発表を踏まえた意見交換会</p>	<p>理想とする将来像の実現に向けて、具体的な意見を出し合い共有しました。</p>	<p>「ルールがあるために不便」、「当該地域ならではの規制等が多いので不便」との意見が出されました。</p>
<p>第3回 10月21日 19:00~20:30</p>	<p>① 講演会： テーマ：「観光地と地域の観光戦略 ～消えるか勝ち残るか～」 講師：那須塩原市政策審議監 木下昭彦氏</p>	<p>外部から見える観光地の問題点とまちづくりについて学びました。</p>	<p>講師から、「講演の依頼を受けると聴講者はほとんど男性」、「観光地のコアのマーケットは女性であり、女性の視点が戦略に必要」、「自分が客だったら行くのか？という視点が重要」など話されました。</p>
	<p>② 講演を踏まえた意見交換</p>	<p>講演を聞き、現状の問題と重ね合わせて、意見交換する時間を取りました。</p>	<p>「地域に風穴をあけるためには？」との質問に対して、講師から「外部からの提案」、「敵を作ることを怖れない」、「熱意とデータ」が重要と話されました。</p>
<p>第4回 11月4日 19:00~20:30</p>	<p>① グループワーク：「女性の目線から見た地域分析」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・リーダーを選出しました。 ・第2回の研修で話し合ったSWOT分析から見えなかったものが見えてきました。 	<p>地域の強み、弱み、良さを再確認することで本来の歴史ある地域の魅力を見直す手段となりました。</p>
	<p>② 意見交換会 テーマ：「提案へとつなげていくためには」</p>	<p>観光地での現状を再認識するために意見を出し、メンバーで共有しました。</p>	<p>「東アジアからの訪客が多い」「女性の集まる機会、場がない」「PRが下手」「目上の人との温度差もあって変革が進まない」等の問題点が上がりました。</p>

<p>第5回</p> <p>12月15日</p> <p>19:00～20:30</p>	<p>① まとめ</p> <p>テーマ「これまでの交流会を通して感じたこと」</p>	<p>観光地での現状と問題点を踏まえて、解決策を話し合い共有しました。</p>	<p>行政と上手に交流し、要請、要望を出していくこととなりました。</p>
	<p>② 意見交換会</p> <p>テーマ「外部から感じたこと」</p>	<p>外部からの意見を伺うことで、新たな提案があることを学びました。</p>	<p>「活かせる素材はたくさんある」「小さなことからでも実践してほしい」という意見が出され、新たな気付きがありました。</p>

[内容と工夫]

- 参加者の業種形態を考慮して、開催時間を夜に設定しました。
- 開催場所は、全5回のうち、公共施設で3回、女性にとってリラックスできる店舗（飲み物、ケーキ等付）で2回実施しました。飲み物等の経費は団体で負担しました。

3. 取組による効果

- 目的に「地域活性化」のテーマが加わり、現実の問題点について多数意見が出されました。男性では発想しがたい女性ならではの視点からの意見もあり、大変興味深いものになりました。
- 伝統を重んじる地域性だったこともあり、「現状のままではなにがダメなのか」という議論が足りず、当初目指していた具体的な提案まで届きませんでした。グループで議論ができたことにより次の一手が打てるようになりました。

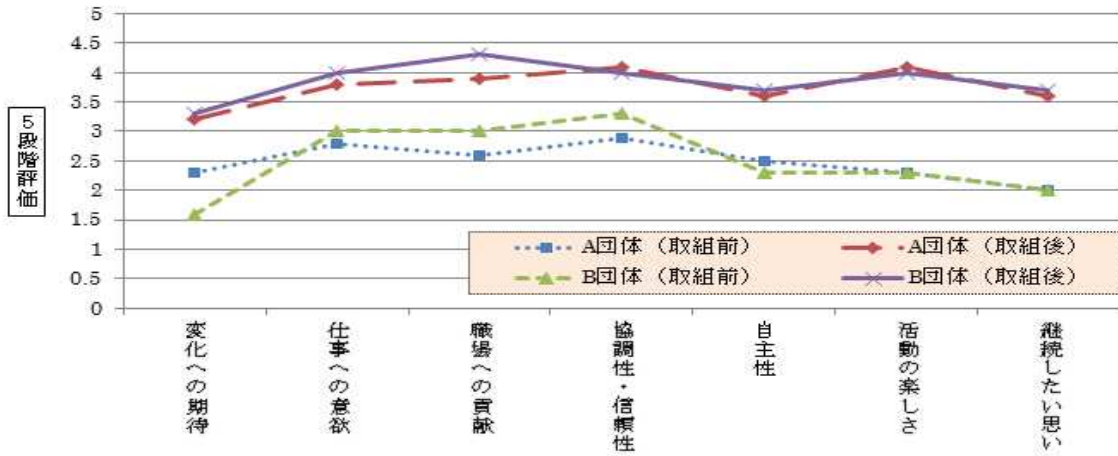
4. 今後の展望と課題

- 参加者が地域の方々との関係を大切にされていることもあり、具体的な改善策とまでは行かず、小さな一歩としての提案となりました。そのため、団体側としては、このネットワーク活動を生かしていくため、再度参加者を募り、地域に対する支援活動をしていきたいと考えています。
- 団体の事業として、女性の視点で考えられる観光案内表示（特に外国人用）、案内図等の提案について、今後行政、自治体と協議のうえ地域の活性化に向け検討していくこととしています。

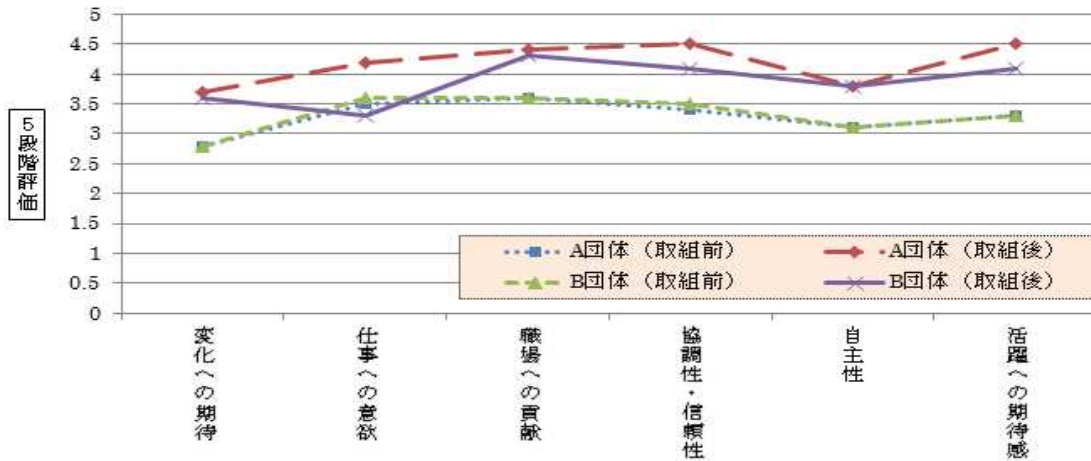


(1) アンケート結果から見た取組前後の意識の変化 (左軸は5段階評価)

① 参加者 (A団体及びB団体)



② 企業 (A団体及びB団体)



③ 参加者及び団体事務局 (C団体)



(2) 取組実施後の参加者・企業・団体事務局からの声 (A・B・C 団体)

① 参加者

○参加して良かったと思うところはどんなところですか

- ・職場環境や立場、年齢等の垣根を越えて、たくさんの人と悩みごとや疑問点を共有することができた。
- ・感じていることを声に出し、共感してもらえることで、安心感が生まれ、モチベーションが上がった。

○どんなスキルや知識が向上したと思いますか

- ・相手の話を聞く力や自分の考えを整理する力。
- ・職場内や初対面の人とのコミュニケーションの取り方（声かけやアプローチの方法）

○継続して参加するには、どんな障害がありますか

- ・会社（職場）や上司の理解。
- ・時間の確保や調整

○上記の障害をクリアするには、どんな工夫や条件が必要だと思いますか

- ・女性社員をネットワーク事業に参加させることが、人材育成や会社の利益に結びつくとして理解してもらうこと。

② 参加者推薦企業

○参加させて良かったと思うところはどんなところですか

- ・社外の方と意見交換したことで、より広い視野で物事を思考する機会ができたこと。
- ・各人が抱えている問題を聞き、解決までのプロセスを体験できたこと。

○どんなスキルや知識が向上したと思いますか

- ・コミュニケーション能力
- ・仕事に取り組む姿勢。より積極性が見られるようになった。

○継続して参加するには、どんな障害がありますか

- ・時間や時期の関係で、毎回参加できない。
- ・業務に穴があく。

○上記の障害をクリアするには、どんな工夫や条件が必要だと思いますか

- ・他の職員が交替で補完し合うこと。
- ・職場の上司が必要性を重視し、業務より優先できる環境を作ること。

③ 団体事務局

○企画・実施して良かったと思うところはどんなところですか

- ・団地内で初めて女性同士の交流ができたこと。
- ・参加者から、次年度も「参加したい」「参加させたい」との声が上がったこと。

○参加企業を集める際に注意したことや、工夫したことはどんなことですか

- ・各企業に、本事業の趣旨や目的を理解してもらうこと。
- ・参加者募集の案内のほか、協会担当者や管理者に事業の内容を直接説明した。

○この取組を他の団体・組合に展開しようとするとき、何が障害になりそうですか

- ・参加したことによるメリットが参加者・企業にあるかどうか。
- ・ある程度の参加人数の確保。

○上記の障害をクリアするために、何があればよいか

- ・地道に丁寧な説明をする。（直接訪問し、理解を得る）
- ・事業に取り組むことによる企業・職場のメリットを伝える県内企業・団体等を対象とした説明会の開催

VI 事例紹介 (D 団体)

1. ネットワーク事業に取り組んだ経緯

当団体は、会員企業32社により構成されており、各社を3つの部会であり、総務部会、福祉環境部会、安全衛生部会に振り分け、それぞれの部会が年間行事を設定し積極的に活動しています。

内容としては、研修会、講習会、発表会、地域活動等が挙げられますが、ほとんどが男性社員であり、女性社員が参加、出席するものはごく一部に限られているのが現状です。

そうした中、今回栃木県中小企業団体中央会から、「女性活躍ネットワーク事業」についてお話を受けました。

この事業は、業種、年齢、経験、職位などが異なる様々な女性の方々が情報交換や交流を通じて、多くの知識を習得し、仕事に対する意欲の向上につなげることは、本人はもとより、会社にとっても大きなプラスになることであり、この事業は願ってもない絶好の機会と捉え、福祉環境部会の事業として実施することとしました。

2. 実施した事業の内容

① 参加者の募集方法

平成28年度の総会において、会員企業の承認を経て、全社に参加者の募集・依頼を行いました。方法としては、メール、FAX、直接会社に訪問するなどして、7社より8名の参加を頂きました。

② 参加者の特徴

様々な業種、年齢層の違いもありましたが、少人数だったことや、参加者の「ネアカ」の性格もあったようで、すぐに打ち解けて活動していました。

③ 事業の主な内容・プログラム

日程及び時間	進行	詳細	参加者からの意見等
第1回 6月13日 13:30~15:30	①自己紹介：「おかれている環境」 「今の自分の気持ちを色に例えると何色か？」	名前や自社紹介だけでなく、「今、置かれている環境」や「今の気持ちは？」など質問をすることで、短時間でも参加者の今の状態を把握することができます。また、お互いを知るきっかけとなり、打ち解けやすくなります。	「真っ青」、「グレー」など、参加者の不安を反映した回答が多く見られました。
	②意見交換会 テーマ：「今、どんな悩みがあるか」	導入として具体的な質問に対して全員で意見交換後、二人一組を作り話し合いを進めました。	世代・年齢の違いによるコミュニケーションの取りにくさ、仕事の取組に対する考え方の違

<p>第1回</p> <p>6月13日</p> <p>13:30~15:30</p>	<p>「仕事を辞めたいと思ったことはあるか」</p>	<p>た。導入から入ったことで活発な意見が出され悩みを共有しました。</p>	<p>い等の悩みが挙がり、意見毎にアドバイザーが一言添え、参加者全員で問題を把握しました。</p>
	<p>③感想</p>	<p>第1回目の交流会に参加した感想を発表。</p>	<p>「最初は業務命令で来たが、他会社との交流を図りたい」「今日の課題を今後、深く追求したい」等今後の活動に意欲と期待を感じる意見が出されました。</p>
<p>第2回</p> <p>7月14日</p> <p>13:30~15:30</p>	<p>①自己紹介</p>	<p>前回欠席者がいたため、再度自己紹介と前回参加者には前回の感想も加えて紹介してもらいました。</p>	<p>「悩みを共感できた」「悩み等を解決していきたい」「他社の食堂を見学したい」等、今後の活動に前向きで積極的な意見のみになりました。</p>
	<p>②グループワーク:「何を学びたいか」「何を知りたいか」について</p>	<p>2グループに分かれテーマは自由とし、ディスカッション形式で話し合いを行いました。</p>	<p>「どうすればモチベーションが上がるのか」「部下への指導の悩み」「電話の対応」等の意見が出されました。</p>
	<p>③第4回目の交流会の企画・提案及び打ち合わせ</p>	<p>グループトークにより第4回目の勉強会のテーマ内容等を参加者自身で決定しました。連絡を取り合えるようメールアドレスを交換し、一人一役、役割を分担しました。</p>	<p>参加者自身でテーマ決定、進行・書記・盛り上げ役等の役割を分担し、より自主的な会の運営が図られました。</p>
<p>第3回</p> <p>8月25日</p> <p>13:30~15:30</p>	<p>①意見交換</p> <p>テーマ:「お盆休暇の過ごし方について」</p> <p>「メンバー全員で話してみたいこと、解決したいこと」</p> <p>「有給で休めたら何をしたいか」</p> <p>「昼休みの電話当番について」</p> <p>「制服の件について」</p>	<p>前回決定した役割分担に基づき進行役の進行により、各テーマについて全員で意見交換を行いました。アドバイザーが進行をサポートし、盛り上げ担当者は常にトップとしての発言を実行し、自主的に会を運営しました。</p>	<p>「きちんと評価をして欲しい、評価制度があると良い」「有給休暇が取りづらい、私用では無理」「有給休暇は自由に取れる」「管理職を辞退する人がいる」等、各会社によって制度はあっても利用の違い、企業風土の違いを実感したようでした。</p>
	<p>②次回研修会について</p>	<p>全員で講師に依頼する理由を把握し、具体的内容・時間配分について決定しました。</p>	<p>「憧れである」「共感・興味を持てる」等かけ離れた存在でなく、より身近に感じる講師に研修会を依頼する理由が挙がりました。</p>

<p>第4回 9月15日 13:30~15:30</p>	<p>①研修会 テーマ:「コミュニケーションの取り方」 講師:小林里江氏(今回のアドバイザー)</p>	<p>「多様性・年齢別・同世代の認め合い方」「ゆとり世代の考え方・育て方」「シニアの方へのようにやる気になってもらうのか」「男性社員と比較しての不遇な状態とその解決法」についてディスカッションを交えながら講演していただきました。</p>	<p>「色々な人がいることを知り、認めること」「自分とは違う個性を受け止め、否定しないこと」「良い面を探し認める」等企業人としてだけでなく、人としての在り方とも繋がる講演に、改めて気づきが生まれたようです。</p>
<p>第5回 10月28日 13:30~15:30</p>	<p>①各企業の情報交換及び過去4回のまとめ</p>	<p>「各企業が取り組んでいる事柄(改善点を含む)」「企業の相違点」「女性活躍の現実」について意見と情報を共有しました。</p>	<p>残業の事前申請、モチベーションアップに繋がる「自己評価シート」の活用、代表者と社員との食事会での意見の吸い上げ等の取組みが紹介されました。</p> <p>しかし、女性活躍の現実としては、世間の流れと現実とのギャップ、制度が確立されてない等でまだまだ難しいとの結論に至りましたが、コミュニケーションの重要性を改めて認識すると共に参加者間の横の繋がりが生まれました。</p>

[内容と工夫]

- 参加企業の理解もあり、業務時間帯に事業を実施することができました。
- 声をなかなか上げられない時に、進行役が引っ張るのではなく、参加者側で最初に発言をする人を役割として作っておくことで、メンバー全員が発言しやすい雰囲気を作り上げることができていました。メンバーが少人数だったために、その場だけでなく「食事に行こう」などの与えられた時間以外での取組みもまとまりやすく、5回の活動以外に率先して、話をできる場を作っていました。
- 出欠確認は、少人数なのでメールで行っており、人数によっては全員でアドレスを共有しなくても良いこともあります。セキュリティの関係もあり SNS が使いづらい、個人メールアドレスを所有していないなどの状況から、オフサイトネットワークとしては、電話番号交換をされて、必要があれば、電話連絡をされていました。人数が6~8名位だと、グループメールなどに頼ることなく、連絡が取りあえます。

3. 取組みによる効果

- 一人一役を担って参加していただきましたが、お互いの役割に対し、「こうしたら良いんじゃない」とアドバイスをしあえるようになっていきました。結果、回を重ねるごとにお互いが担当する係に対して成長をされていました。そのことをお互いに認め

合う言葉掛けをされた事によって、自信をつけられたのか、役割をグレードアップさせながら、率先して担っていました。普段の業務以外で、役割を担い、工夫をお互いにし、認め合う事で、日頃の業務姿勢にも変化が得やすいと考えられます。

- 近い場所にあるけれどもお互いに知らない事を共有すること、業務での悩みなどを話し合われる事で、「もっと深く話しをしたい」と言う思いが沸き起こり、オフサイトミーティングと称して懇親会を企画・実施されていました。そのことで、より仲間意識が高まり、「これからもたまに会いましょう」「お互いの工場を見学できないか」など、積極的にネットワークを活用する雰囲気が出来上がっていました。「言い出しっぺ」が居るということが、会議運営だけでなく、ネットワークを強めるためにも必要だと言えます。

4. 今後の展望と課題

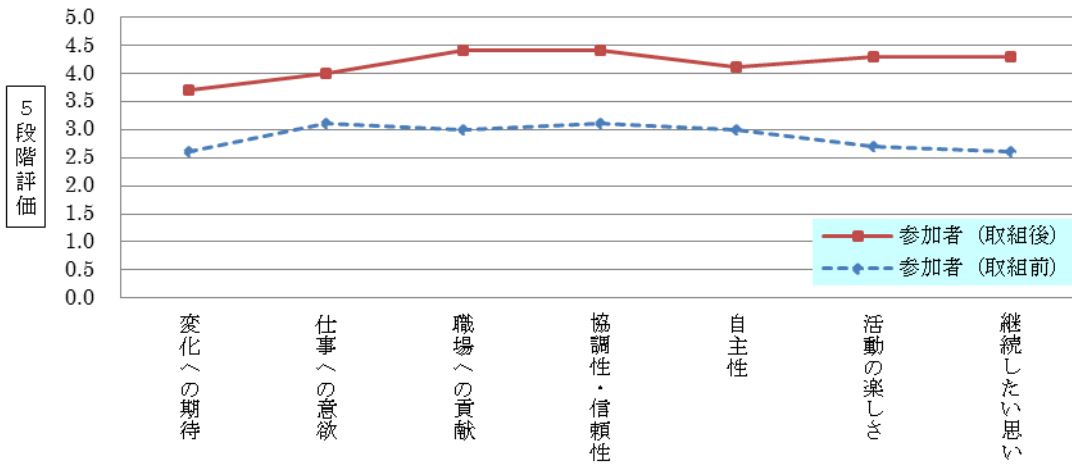
- 同じ会社の人に参加することで、安心感もある一方、悩みを打ち明けにくいという状況も生まれました。同じ会社から参加する場合には、やっている仕事に関連づいていない部署から集まるようにしないと、最初の「なんでも言える環境作り」に時間がかかると考えられます。
- 年齢層が広く、更に契約条件も違う方々が集まった場合には、何でも言える関係を早めに創り上げられるかによって、参加意識が変化してしまいます。
- 業務時間帯に行う事で報告義務が課せられている事があり、記録の要らない時間外の集まりの方が、プライベートも含め、悩みを打ち明けながら話ができたと聞いています。職場への報告義務がある事も、業務時間帯に抜けてきているからこそ、「何を成果として持ち帰れるか」などを考えてしまう方が多く、業務時間帯に行う時の「価値」をいかに見出すかが重要なポイントになってくると考えられます。

5. その後の活動

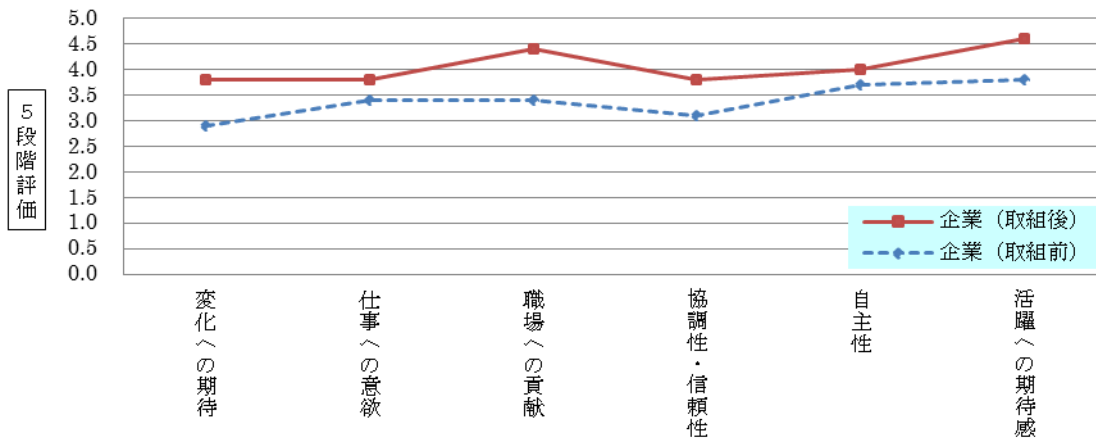
- 平成29年度自主運営（事務局会議室）
参加者：7名
第1回：平成29年11月14日（火）13時30分～15時30分
・今後の活動計画、役割分担等について
第2回：平成29年12月8日（金）13時30分～15時30分
・参加者の1名が講師となり「女性活躍研修」資料を基に発表とディスカッション
・テーマ：ダイバーシティと働き方改革の視点で、自社の女性活躍推進の課題と取り組みのポイントを考える
第3回：平成30年 2月15日（木）
・ハウス食品株式会社工場見学
第4回：平成30年 2月23日（金）勉強会 13時30分～15時30分
・テーマ：感情のコントロールとアサーティブ・コミュニケーション
・講師：スマイルコミュニケーション代表 小林里江氏

(1) アンケート結果から見た取組前後の意識の変化 (左軸は5段階評価)

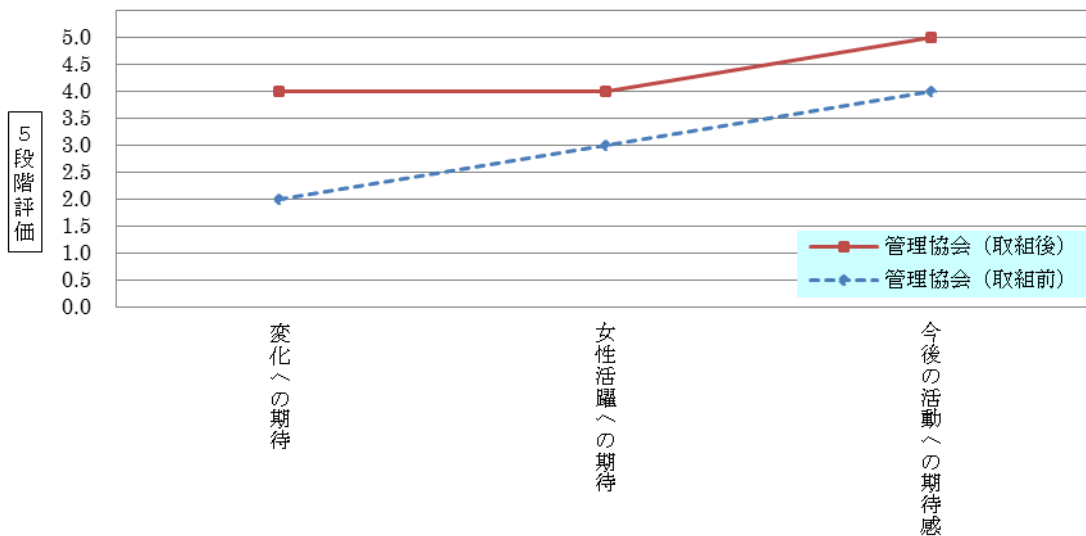
① 参加者 (D団体)



② 企業 (D団体)



③ 管理協会 (D団体)



(2) 取組実施後の参加者・企業・団体事務局からの声（D 団体）

① 参加者

○参加して良かったと思うところはどんなところですか

- ・業種、立場、年齢等の異なる人と意見交換することで、多種多様な考え方を聞く事が出来た。
- ・他企業の方と交流し視野を広げることで、モチベーションが向上した。

○どんなスキルや知識が向上したと思いますか

- ・人前で話すことやグループワークを進めること、部下を指導すること等の状況に合ったコミュニケーション能力。
- ・様々な価値観や多様性を受け止める能力。

○継続して参加するには、どんな障害がありますか

- ・業務遂行の遅延や同僚への負担。
- ・時間の確保や調整。

○上記の障害をクリアするには、どんな工夫や条件が必要だと思いますか

- ・研修内容や交流内容などの共通理解を深めること。

② 参加者推薦企業

○参加させて良かったと思うところはどんなところですか

- ・他企業の女性と交流することにより刺激を受け、より意識が高くなり、コミュニケーションが取りやすくなった。
- ・他社における女性活躍の課題、取り組み等を受け、自社の良い所、悪い所が認識出来た。

○どんなスキルや知識が向上したと思いますか

- ・コミュニケーション能力。
- ・広い視野で多様な考えが出来るようになり、部下への指導能力が向上した。
- ・5回の交流会でスキル・知識の向上を評価するのは難しい。

○継続して参加するには、どんな障害がありますか

- ・業務への支障。
- ・特に障害はない。

○上記の障害をクリアするには、どんな工夫や条件が必要だと思いますか

- ・交流会に参加することによる自社、自己への効果のアピールをし、理解を得ること。
- ・日時の調整(繁忙期は避ける等)や周囲の社員の協力。

③ 団体事務局

○企画・実施して良かったと思うところはどんなところですか

- ・異業種間の交流ができた。
- ・講師が女性で、女性目線のきめ細やかな交流会により、女性の意識改革が図られると思う。

○参加企業を集める際に注意したことや、工夫したことはどんなことですか

- ・社員数の大小にかかわらず、会員企業全体に募集した。
- ・仲間と出席しやすいように、各社1~2名の募集とし、原則5回同一人物に出席してもらおうが、欠席も可とした。

○この取組を他の団体・組合に展開しようとするとき、何が障害になりそうですか

- ・女性の事務社員が男性に比べて少ない。

○上記の障害をクリアするために、何があればよいか

- ・女性社員のスキルアップが会社へのメリットを生む、ということへの会社の理解。
- ・栃木県が支援していることのより大きなアピール。

VII 事例紹介 (E 団体)

1. ネットワーク事業に取り組んだ経緯

企業等で働く女性が自らのキャリアを向上させるためには、業種、年齢、経験年数や職位の異なる様々な女性と交流することが効果的であると思われませんが、そのような場が見当たらないのが現状です。

栃木県女性活躍推進会議からの提言においても、「各企業の女性活躍推進に向けた実態把握と取組を促す方策等の検討」や「企業等で活躍している女性が集まることのできる場づくり」が必要であると盛り込まれています。

そこで、女性の活躍を促進するため、各企業の女性活躍推進の実態を把握するとともに、働く女性同士が情報交換や交流を深めることのできる場を整備することを目的として、本事業に取り組みました。

2. 実施した事業の内容

① 参加者の募集方法

募集にあたっては、理事会において本事業の趣旨説明を行い承認を得ました。これを受け女性社員の多い会員企業約20社を選定し、メール等で募集案内を行いました。

② 参加者の特徴

- ・14企業15名の参加があり、年齢層は20～50代と幅広く、職種は管理職3名、一般職12名でした。
- ・これまで参加した社員間の交流はほとんどありませんでした。

③ 事業の主な内容・プログラム

日程及び時間	進行	詳細	参加者からの意見等
第1回 6月14日 13:30～15:30	①自己紹介：「おかれている環境」「今の気持ちを色に例えると何色か？」	名前や自社紹介だけでなく、「職場において、今おかれている環境」や「今の気持ち」を聞く事で参加者の背景と本人を繋げることが容易になり、打ち解けるのも早くなります。	内心は「グレー」「深緑」等不安な反面、「黄色」「オレンジ」「緑」「赤」など明るい色へと自分自身で気持ちの切り替えを行っている参加者が多くみられました。
	②意見交換 テーマ：「仕事を選んだ理由、今後続けていきたいか」「この交流会をどのように活かしていきたいか」	導入として一人の参加者の悩みに対して参加者及びアドバイザーがアドバイスを行ってから、4～5人のグループワーク形式で意見交換・発表を行い、それぞれの職場の問題が共有化されました。	初めにアドバイザーが問いを投げかけることで、職場内での問題、悩み等の意見が積極的に出されました。 「管理職に就いている女性の話を聞きたい」「人間関係の改善方法が知りたい」等、今の想いに反映した提案がなされました。

<p>第2回</p> <p>7月13日</p> <p>12:00~14:00</p>	<p>①ランチミーティング</p>	<p>参加者の距離がより近いものとなるよう、2グループに分け、ランチミーティング形式で自由トークの時間を設けました。</p>	<p>食事時に自由トークの時間を設けたことで参加者同士の距離がより近いものとなり、今後交流会への期待が大きくなったようです。</p>
	<p>②グループディスカッション</p> <p>テーマ:「交流会第4回目について」</p>	<p>2グループに分かれ、第4回目の勉強会のテーマ、講師等について話し合いました。その後、第3回目のテーマ及び一人一役の役割分担、参加者同士の連絡の取り方について話し合いました。</p>	<p>参加者自身で勉強会の企画、これからの活動における進行役・書記・タイムキーパー等の役割を決定し、自主的な会の運営が図られました。</p>
<p>第3回</p> <p>8月26日</p> <p>13:30~15:30</p>	<p>①グループワーク</p> <p>テーマ:「第4回交流会について」</p>	<p>前回決定した進行役の進行により、3グループに分かれ、次回の勉強会のテーマ、具体的内容、時間配分、質問事項等をグループワーク形式で話し合いを行いました。</p>	<p>「女性への役割、ポジションの与え方」「男性社員との葛藤やトラブルは?」「キャリアアップの意思は?」「子育てと仕事の両立」等、質問事項を討議することで参加者自身、今抱えている問題が明確化し、内にあるキャリアアップの意識の向上がみられました。</p>
	<p>②情報交換:働く女性同士の情報交換</p>	<p>女性同士でも、既婚者・独身者・子育て中によっても理解し合えないことを、ゾーンに分けて意見を出し合いました。</p>	<p>3回目となり、意見を出し合うことにも慣れ、積極的に自身の悩み・想い・意見が出されました。</p>
<p>第4回</p> <p>9月14日</p> <p>13:30~15:30</p>	<p>① 研修会</p> <p>テーマ:「今一番聴きたい話」</p> <p>「私のワーク・ライフ・マネジメントと『女性活躍促進』の取組」</p>	<p>参加者自身で決定したテーマに沿って3名の講師による講演が行われました。</p>	<p>研修会の最後の感想では、「3名の講演は大変励みになった。ここで学んだことを職場へ持ち帰り、女性社員がキャリアアップできるよう活かしていきたい」等、暗黙知だったキャリアアップへの道筋が明確化し、仕事への意欲へと繋がる感想が寄せられました。</p>
<p>第5回</p> <p>10月26日</p> <p>13:30~15:30</p>	<p>①交流会のまとめ及び今後の展開について話し合い</p>	<p>今後、どんな環境になれば、この事業が発展すると思うか、実施するポイント、事業に参加した感想等をディスカッション形式で意見を出し合い、情報を共有しました。</p>	<p>「会社以外の行動エリアが広がり交流ができ、有意義だった」「気持ちを共有し合えて良かった」「活動を何らかの形で続けていけることが望ましい」等、参加者の価値観やキャリアは様々であったが仕事の視点や視野が広がった結果が見られました。</p>

[内容と工夫]

- 沢山の企業様のご協力を得て、参加者が非常に多かったです。そのためにチームを分けたり、チームも1チーム辺りに何人にするかによって、毎回新しい刺激を受けながら関わり合う事ができました。
- 人数が多いと、グループでのオフサイトネットワークが一つにまとめづらく、二つに分けてネットワークが出来上がりました。良い面悪い面もあるでしょうが、一つのグループが8名未満で作られる事が望ましいと考えられます。
- 参加企業の中で、女性活躍に熱心な企業の男性上司に話しを聞いてみたいという事に対し、ご協力をいただける上司がいらした事が、更に参加される女性たちの「前向きさ」に繋がる結果になりました。ただ、「参加してきてください」と送り出すだけでなく、送り出した上司の関わりも重要であることが認識できました。
- サブリーダーの存在の大きさを感じました。業務時間内に集まるリスクとしては、「その人しかできない業務」を抱えている方々が集まる可能性もあることです。今回もリーダーが不在になる事がありましたが、サブリーダーがいらした事で、事なきを得ました。人数が多い場合には特に、日程変更や役割分担の掌握等がすんなりいかない場合も考えられるため、サブリーダーという存在がポイントとなると考えられます。

3. 取組みによる効果

- 女性活躍の取組みをされている企業の男性上司がどう考えているのか、地域で活躍されている女性リーダーが何を考えているのか、という疑問に対して、その方々の話しを聴く機会を設けることで、自分達に何ができるのかを考えるきっかけにされました。
- 人数が多いことで、毎回新鮮な考え方は共有されるが、ネットワークとして継続はしづらくなるという結果も出ました。が、多様性という意味では、年齢層も契約条件や役職も違う方々が集まる事で、いろんな視点からのアドバイスをしあう事ができていました。
- お互いの悩みについて話すことで、多様な視点からアドバイスをいただき、職場で活かす事ができるのですが、その結果について大人数だと共有しづらかったように思います。が、多くの承認を得られることで、自信につなげることができている方もいました。
- 県内の女性活躍の状況について、人選については中央会からのサポートを受けましたが、基本的には自分達で時間配分や、流れなどを決めて、講演を実施する事ができました。

4. 今後の展望と課題

- 大人数によるネットワークの確立は難しく、大人数の場合は、固定のチームを編成してしまい、他チームがどのような進捗なのかを共有するような場を持って行くと、より活性化すると考えられます。少し拡散しやすいので、人数が多い場合の取組みについてはチームに対しての「安心感」をいかにつくれるかが課題と言えます。
- 人数が多い場合には、一つの役割も責任が重くなりがちです。そのため、それぞれの役割を2名体制にするなどの役割についても、自信を持ってできるようになるための工夫が必要と考えられます。

5. その後の活動

- 平成29年度女性活躍ネットワーク事業フォローアップ研修会
3回シリーズ（事務局会議室）

参加者：7名

講師：スマイルコミュニケーション代表 小林里江氏

第1回：平成29年11月15日（水）13時30分～15時30分

テーマ：違いを活かす

第2回：平成29年12月14日（木）12時～14時

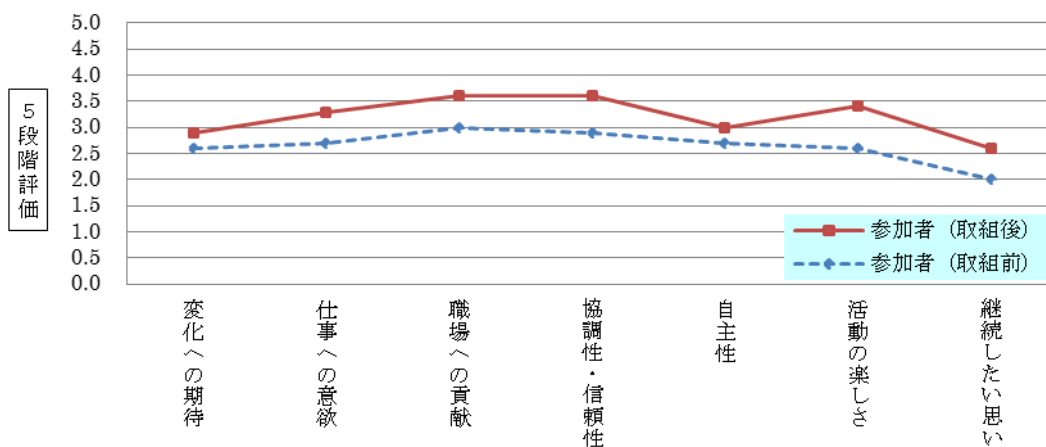
テーマ：小さな変化を作る

第3回：平成30年1月17日（木）13時30分～15時30分

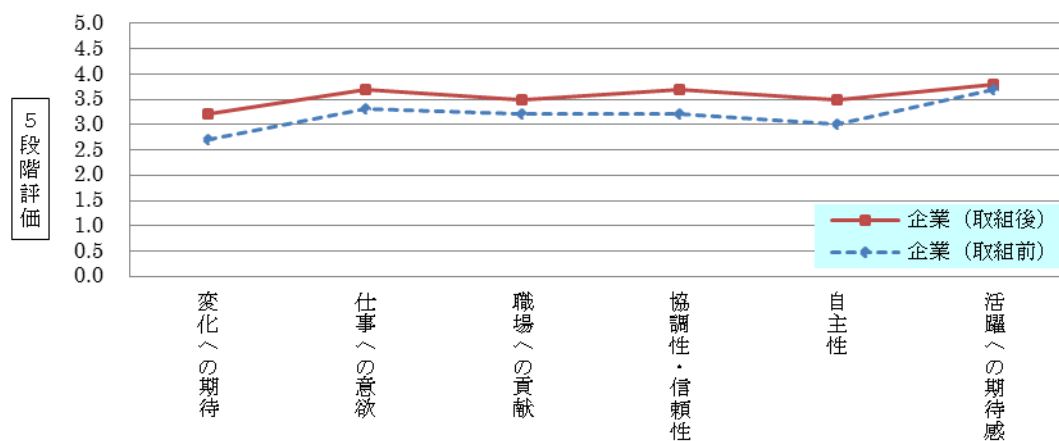
テーマ：自己表現方法とアサーティブな対応について

(1) アンケート結果から見た取組前後の意識の変化 (左軸は5段階評価)

① 参加者 (E団体)



② 企業 (E団体)



(2) 取組実施後の参加者・企業・団体事務局からの声 (E 団体)

① 参加者

○参加して良かったと思うところはどんなところですか

- ・同じような悩みや不安に思っていることを共有でき、アドバイスをもらったり解決策が見つかったりした。
- ・業種や立場が違う人と意見交換でき、ネットワークが広がった。

○どんなスキルや知識が向上したと思いますか

- ・立場や環境が違う人の考え方やその相違を理解しようとする力。
- ・男女による物事の捉え方や対応の違いを知り、対応の仕方を工夫できる協調性や自主性の向上。

○継続して参加するには、どんな障害がありますか

- ・会社や上司、周囲の理解。
- ・時間の確保。

○上記の障害をクリアするには、どんな工夫や条件が必要だと思いますか

- ・会社の理解を得る為、目標設定をする。
- ・勤務時間外に開催するなど、日時の調整を行う。

② 参加者推薦企業

○参加させて良かったと思うところはどんなところですか

- ・他社の取組みについて知ることができた。
- ・役職あり、なし等様々な立場の人の生の声を聞いたこと。

○どんなスキルや知識が向上したと思いますか

- ・仕事の進め方や考え方。
- ・集団で作業するための知識、スキル。

○継続して参加するには、どんな障害がありますか

- ・作業人員の不足による負荷。
- ・業務都合で欠席せざるを得ない場合の対応。

○上記の障害をクリアするには、どんな工夫や条件が必要だと思いますか

- ・交流会の時間や日程等の調整と、欠席の際の取扱い(交流会内容の共有や代理出席等)の明確化。
- ・拘束される分に見合う分の明確なメリットがあること。

③ 団体事務局

- ・回答なし

Ⅷ 事例紹介 (F 団体)

1. ネットワーク事業に取り組んだ経緯

当団体では、会員企業の自主管理により 6 つの委員会を設けて交通安全や環境保全対策さらには福利厚生事業など様々な事業を展開しております。その中で、企業間の交流も図られておりますが、各委員会において参加する委員は男性がほとんどであり、全従業員の 2 割を占める女性の参加者は非常に少ない状況にあります。

今回、栃木県中小企業団体中央会から「女性活躍ネットワーク事業」の実施について説明を受け、交流機会の少ない女性従業員が意見交換する場を当団体として提供でき、かつ交流によりいろいろな情報交換ができ、今後活躍していくためのスキルアップにつながるのではないかと考え、本事業に取り組みました。

2. 実施した事業の内容

① 参加者の募集方法

募集にあたっては、まず理事会において本事業の趣旨を説明して、当団体で実施することに承認をいただき、これを受けて各会員企業にメールにて募集案内を行いました。さらに、女性の多い企業には出向いて行って担当者（上司）に直接説明を行いました。

② 参加者の特徴

10 企業・団体から 12 名の参加がありました。これまでは参加者同士の交流はありませんでした。

参加者は比較的年齢の若い方が多く、意見を述べる時には自らの経験や考え方に基き発言されていました。

③ 事業の主な内容・プログラム

日程及び時間	進行	詳細	参加者からの意見等
第 1 回 7 月 20 日 13 : 30 ~ 15 : 30	① 自己紹介 : 「今の自分の気持ちを色に表すと何色か」	名前や自社紹介だけでなく、「今の気持ちは？」と質問することで、参加者同士、お互いを早く知り、緊張を解くことが出来ます。	オレンジ・黄色・赤・スカイブルーと出会いの喜びやこれからの会への期待を表す方が多くみられ、不安を表すようなグレーやブルーが少人数でした。
	② 意見交換会 テーマ : 「現状の職場をどう感じているか・働きたいか」	2 ~ 3 人一組で、参加者それぞれの職場の環境・問題点について意見を出し合い共有しました。	「問題無く満足している」「大きな不満は無い」という一方で「女性の発言力が無い」「キャリアの考え方に温度差がある」等、意識の違い、職場風土の違いを実感したようです。

<p>第1回</p> <p>7月20日</p> <p>13:30~15:30</p>	<p>③感想</p>	<p>次回やる事の宿題と感想を発表しました。</p>	<p>「楽しかった」「これからが楽しみ」「次回をもっと発言したい」等活気ある会となり、これからの会への期待が伺える感想が多く出されました。</p>
<p>第2回</p> <p>8月24日</p> <p>13:30~15:30</p>	<p>①グループワーク:「学びたいこと・知りたいことについて」</p>	<p>5人一組、2グループに分かれて、今後話していきたいこと、参加者自身で企画する勉強会のテーマ等について話し合いをしました。</p>	<p>次回話すことについて、意見が分かれてしまったので、再度全体での話し合いの結果2つのテーマが決定しました。活気ある意見交換の場となり、活気ある時間となりました。</p>
	<p>②グループワーク:今後のスケジュールについて</p>	<p>一人一役の役割分担を決め、連絡を取り合う方法を話し合いました。</p>	<p>第4回目の勉強会を講師に依頼することに決め、リーダー・進行役・盛り上げ係等を参加者自身で決定し今後運営されます。</p>
<p>第3回</p> <p>9月13日</p> <p>13:30~15:30</p>	<p>①情報交換</p> <p>テーマ:「地区の情報交換」</p>	<p>前回決定した役割分担に従って、地区のお店や渋滞情報などを持ち寄り情報交換を行いました。</p>	<p>参加者各自、自分の役割を意識し、スムーズな進行がなされました。</p>
	<p>②意見交換</p> <p>テーマ:「コミュニケーションについて」</p>	<p>2グループに分かれて、コミュニケーションを取るのが上手な人と下手な人の特徴について議論し、全体でまとめました。</p>	<p>特徴を挙げることから、自分たちがそこに近づき、又うまく付き合うためにはという、問題を把握→分析→解決策までのコミュニケーションスキルを向上するための実践に向けての討議となりました。</p>
<p>第4回</p> <p>10月25日</p> <p>13:30~15:30</p>	<p>①研修会</p> <p>テーマ:「職位の違いによる意識の違い、ものの見方、考え方」</p> <p>「女性役職者の仕事と家庭の両立(子育て・介護・家族の協力)」</p>	<p>講師、小林里江氏(今回アドバイザー)の経験を講演していただきました。</p>	<p>講師の垂直的なチャレンジや家庭との両立の体験談は参加者のロールモデルとなり、仕事への向き合い方だけではなく考え方、生き方にも感銘を受けたようです。講演終了後、性格分析、質疑応答後、次回のテーマと宿題を討議・決定しました。</p>
<p>第5回</p> <p>11月24日</p> <p>13:30~15:30</p>	<p>①グループディスカッション</p> <p>テーマ:「今までに触れてないテーマ」</p>	<p>2グループに分かれ、進行役の進行の下、自分の意見をどう伝えるか、各企業の制度等につ</p>	<p>これまでの交流の体験を活かし、それぞれの役割の基、改善策を提示しました。また、各企</p>

<p>第5回</p> <p>11月24日</p> <p>13:30~15:30</p>	<p>「女性活躍関連（制度等）について（企業別）」</p>	<p>いて意見交換を行いました。</p>	<p>業の制度の違い、環境の違いを改めて実感し、共有しました。</p>
	<p>②5回終了しての感想と今後の課題について</p>	<p>アドバイザーより、「5回が終了してネットワークを作るといふ目的は達成した」と伝えられました。</p>	<p>リーダーが、メンバーを引っ張り、メンバーそれぞれが役割を認識し自主的な会の運営がなされました。最後に「今後もお付き合いを継続したい」との声が寄せられました。</p>

[内容と工夫]

- 多くの企業に参加いただきまして人数が多かったのですが、比較的業種が似通っていることから、共通の問題点などが出やすかったと考えられます。そのため解決策まで行かない場合にも「同じ悩みを抱えているんだ」という安心感につながっていく場面もありました。企業の業種が似ている人たちが集まるという事も一つの工夫となると考えられます。
- 現状について、時間をかけて話しをすることで、「これからどうしていきたいのか」「協力者は居るのか」「上司はどう関わってくれるか」「仕組みはどんな事があるのか」など、今後に繋がる「問い」が生まれ、それぞれの体験が、解決策に繋がっていきました。女性が集まる場合には、現状把握に時間をかけることも工夫に繋がると考えられます。
- 「ランチをどこで食べているのか」「保育園はどこに預けているのか」「渋滞はどの場所で、何時頃起こっているのか」など、身近な話題をやりとりすることで、お互いが既に地域資源の知識があるという認識を持つことができ、オフサイトミーティングをしよう！という流れになっていきました。業務に直接関係ないけれども、共通している話題などにも触れることが、大人数でも「役に立っている感」を感じられ、自信につながる取組みになる事が解りました。
- オフサイトに対してのリーダーが別に居ることで、業務時間外にランチミーティングをされました。オフサイトに対するリーダーは、今後も声掛けをしてくださるとの事で、5回以降の活動が続く、きっかけとして重要な役割となると考えられます。
- 進行役担当の方が時間配分も含め考えて、当日に望まれていました。そのことで大人数であっても、話しやすい場が作られていました。
- たまたまでしたが、他県から嫁いだり、出向したり、転勤したりと様々な方々が集まっている事で、地域情報を共有するだけでもお互いの情報交換になっており、安心して自分の思っている事が言える環境となりました。また他県からいらした方は、新たな「友達」作りになったと言っていました。

3. 取組みによる効果

- 自分の持っている情報ややっている取組みが、周囲の人達への刺激になるという実感を通して、お互いが知恵を出し合って、業務時間が楽しくなったという方も現れま

した。

- グループを二つに分けることになりましたが、お互いのグループにそれぞれ進行役や、疑問を持ち込む方がいることで、活発に話し合いがおこなれ、業務にも「感情がコントロールしやすくなった」「視点が増えた」などの感想が出ていました。
- 「女性活躍」というキーワードを大切にされていた団体で、お互いの「企業の取組みにはどんなものがあるか」を聴き、職場に提案していくと言っていた方がおりました。
- 5回のうちでは叶いませんでしたが、保育園の増設や延長保育など、具体的に要望を提出しようという話しまで発展していました。文書の作成等もあり、実現までは至らないとしても、「自分達で自ら動いてみよう」という発想が生まれたのは一つの効果だと考えられます。

4. 今後の展望と課題

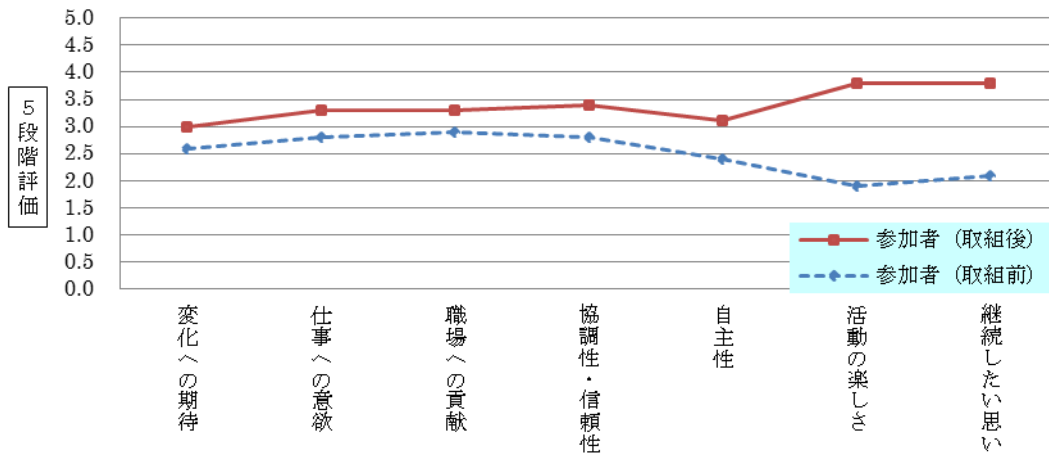
- 5回を終えた時に、全員で集まるには統制がしづらく、人数は会場の都合などを考えると多い方が良くと考えがちですが、実際にネットワークを構築する場合、人数はある程度限定した方が、のちに繋がるネットワークが構築しやすく、募集段階で、「○○な方」という集まる方を限定してみるなど、工夫が必要と考えられます。
- 5回となると、1回目が仲間づくり。4回目がセミナーとなってしまふことで、自分達が話したいことに対し、話せる時間が少なくなってしまいます。初回の2時間でいかに言いあえる状況にして、役割分担までこの時間のうちにできるのか。これによって、2回目、3回目がより有意義になり、5回目には、今後に向けて、前向きに話がしやすくなるのではないのでしょうか。
- ネットワークづくりを目的としても、業務時間中に抜けて参加することで、報告義務が課せられる方々も多く、どうしても本音が言いづらいという事がありました。かといって、子育て中の方も参加するには、業務時間中の方が多様性のある女性が集まりやすいため、多様性を重視するのか、報告しなくても良い状態で、お互いが前向きに職場で活躍できるようにするのか、開催時間と目的について、参加企業にも今一度確認をしていく事が必要だと考えられます。

5. その後の活動

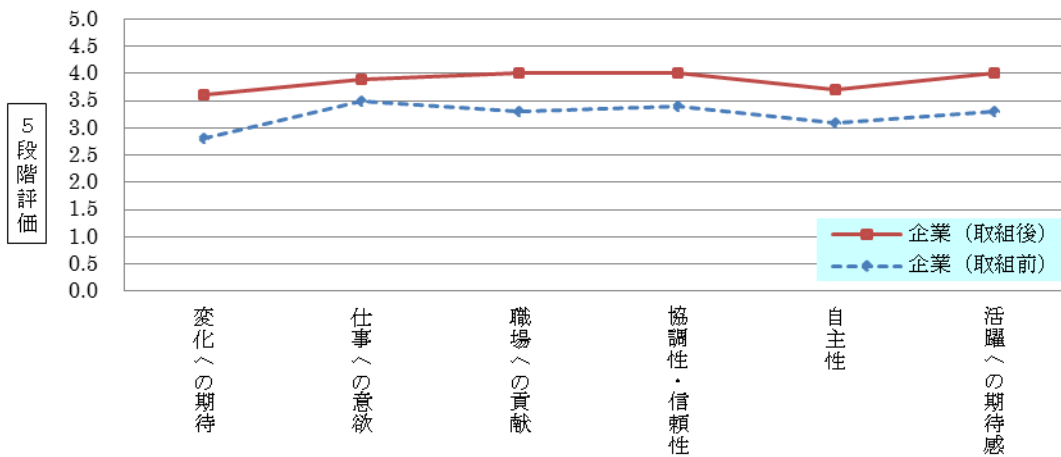
- 平成29年度自主運営（事務局会議室）
参加者：13名
第1回：平成29年10月26日（木）13時30分～15時30分
・交流会の進め方（企画計画）、役割分担等
第2回：平成29年11月22日（水）12時～15時30分
・日本たばこ産業株式会社（JT）工業見学
第3回：平成30年 2月19日（月）勉強会 13時30分～15時30分
・テーマ：女性の特性を活かしたコミュニケーション
講 師：森山産業株式会社 理事 仲澤佳子氏

(1) アンケート結果から見た取組前後の意識の変化 (左軸は5段階評価)

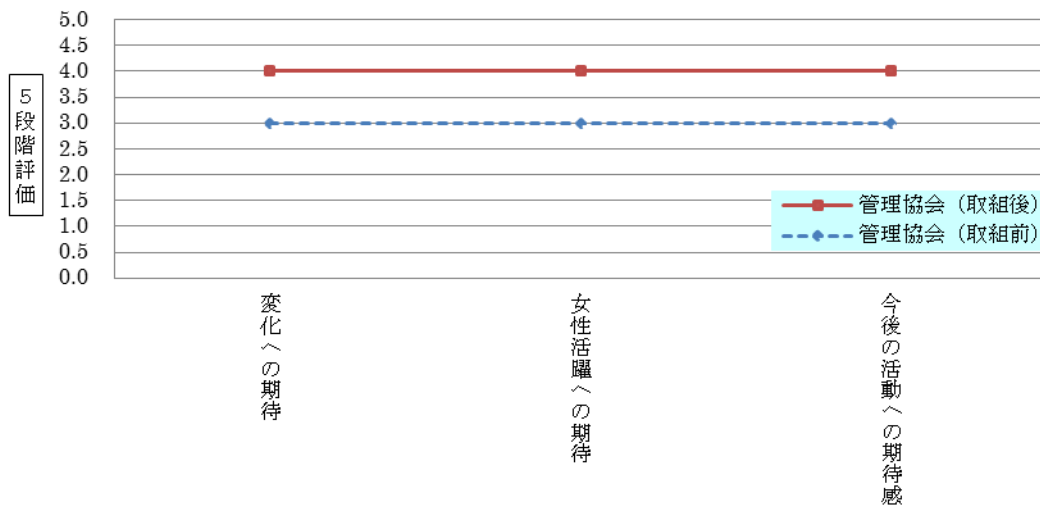
① 参加者 (F団体)



② 企業 (F団体)



③ 管理協会 (F団体)



(2) 取組実施後の参加者・企業・団体事務局からの声（F 団体）

① 参加者

○参加して良かったと思うところはどんなところですか

- ・他社の女性活躍推進に向けた取り組みや、各参加者の意見を聞くことで、視野が広がった。
- ・同じ働く女性として、悩み等を共感しシェアすることができ、刺激になった。

○どんなスキルや知識が向上したと思いますか

- ・相手の立場や考え方を考慮したコミュニケーション能力。
- ・協調性や自立性、広い視野で物事を考え、前向きでいようという意欲。

○継続して参加するには、どんな障害がありますか

- ・会社、上司の理解や時間、業務の調整。
- ・参加者全員の目的意識を統一するまでに、時間がかかってしまう。

○上記の障害をクリアするには、どんな工夫や条件が必要だと思いますか

- ・業務時間外に集まる。
- ・参加したことで会社にメリットになるよう、前向きな変化を見せる。

② 参加者推薦企業

○参加させて良かったと思うところはどんなところですか

- ・他社の方と情報交換することで、知識や見識を広げることができた。
- ・新たなネットワークの構築ができたこと。

○どんなスキルや知識が向上したと思いますか

- ・他社の状況を知ることで、新たな発想が期待できる。
- ・会議の進め方や傾聴力等、コミュニケーション能力の向上。

○継続して参加するには、どんな障害がありますか

- ・特になし。
- ・女性社員の数が少ない。

○上記の障害をクリアするには、どんな工夫や条件が必要だと思いますか

- ・年間計画を明確にし、それに合わせた人員の選抜。
- ・周囲への周知と交流会終了後の成果。

③ 団体事務局

○企画・実施して良かったと思うところはどんなところですか

- ・企業のトップが本事業の趣旨を理解して、積極的に送り出してくれたこと。
- ・企業としても、女性従業員の育成に関心を持っていると感じた。

○参加企業を集める際に注意したことや、工夫したことはどんなことですか

- ・理事会で工場長等のトップの方に、本事業の趣旨を直接説明した。
- ・通常の勤務に支障が生じないように配慮した。

○この取組を他の団体・組合に展開しようとするとき、何が障害になりそうですか

- ・企業により、人的に余裕がないところは、5回交流会に出すのが困難かもしれない。

○上記の障害をクリアするために、何があればよいか

- ・本事業のメリット(長期的な観点からの)を、わかりやすく説明できる資料を準備する。

IX 事例紹介 (G 団体)

1. ネットワーク事業に取り組んだ経緯

これまで、当団体の運営に関しては、理事職への女性の進出はなく、理事会後の各社内への連絡調整役としての庶務担当者会議のメンバーに21人中4人（19%）が携っているのみで、女性自らが主体的に情報交換とスキルアップを目指す場というものがありませんでした。

このような中、栃木県中小企業団体中央会から「女性活躍ネットワーク事業」の共催のお勧めを受け、この事業により業種、年齢、経験年数や職位の異なる働く女性同士のネットワークづくりを目指して交流会や勉強会を開催し、その中で多くの知識の習得や仕事に対する意欲の向上、キャリアアップ、実践力の醸成を図れるものと期待し、本事業に取り組みました。

2. 実施した事業の内容

① 参加者の募集方法

参加者の募集にあたっては、メールにより「女性活躍ネットワーク事業参加者募集について」と題しての案内文書を会員企業の全21社へ一斉送信しました。

その後も、理事会・部会・庶務担当者会議において直接、また電話にて本事業の趣旨を説明し参加を要請した結果、最終的に5社6名に参加いただきました。

② 参加者の特徴

すべて製造業の企業からの参加でしたが、全員が管理部門（総務）で年齢は20～40代の方でした。また、6人中3人が庶務担当者会議のメンバーということもあり、全体の交流がスムーズに進められました。

③ 事業の主な内容・プログラム

日程及び時間	進行	詳細	参加者からの意見等
第1回 6月14日 13:30～15:30	①自己紹介：「今の自分の気持ちの色を表すと何色か」	名前や自社紹介だけでなく、「今の気持ちは？」と質問することで、参加者同士、お互いを早く知り、緊張を解くことが出来ます。	白・ブルー・黄色・グリーンと参加することへの不安や緊張、これからの会への希望、また初めての交流会に新鮮感やこれから頑張ろうの意味のオレンジを表す方もみられました。
	②意見交換会 テーマ：「職場で困っていること・言いたいこと」 ③役割	参加者それぞれの職場の環境・問題点について意見を出し合い共有しました。 一人一役の役割分担を決めグループ運営の第一歩を踏み出しました。	「問題無く満足している」「大きな不満は無い」という一方で「女性の発言力が無い」「キャリアの考え方に温度差がある」等、意識の違い、職場風土の違いを実感したようです。

<p>第1回 6月14日 13:30~15:30</p>	<p>④ 感想</p>	<p>今回の宿題と初回の感想を発表しました。</p>	<p>「楽しかった」「これからが楽しみ」「次回はもっと発言したい」等活気ある会となり、これからの会への期待が伺える感想が多く出されました。</p>
<p>第2回 7月12日 13:30~15:30</p>	<p>①情報交換 テーマ:「他社に聞いてみたいこと」</p>	<p>他社の内情と自社を比較しながら、提案された項目別に情報交換を行いました。また、団地内の工場見学実施に向けた話し合いがされました。</p>	<p>社食事情、派遣社員起用、セキュリティ問題等他社の見えな部分共有し、職場内情の違いを実感したようでした。 工場見学の実施計画等は、参加者自ら相手先と交渉するなど、2回目にして自主運営できる体制になりました。</p>
	<p>②今後の連絡手段について</p>	<p>交流会の出欠連絡等を取り合う方法を話し合いました。</p>	<p>会社メールアドレスのやり取り。宛先一斉送信。題名は“女性活躍〇〇〇〇”と表示する等で決定しました。</p>
<p>第3回 8月9日 13:30~15:30</p>	<p>①研修会 テーマ:「自分に合った整理整頓を身につける」 講師:Happy Smile 代表 齊藤真弓氏</p>	<p>なんでも捨てれば良いものではない。大事なものを保管するために、今手放さなければいけないものを手放すという考え方を学びました。</p>	<p>整理収納5つの鉄則がある。「迷って」減らせない。探し物が多く、無駄な時間を過ごしている。今後は目標を持って維持できるように、様々な方法で試していきたいと全員が声を揃えていました。</p>
<p>第4回 9月13日 13:30~15:30</p>	<p>①工場見学 見学先 住友電工電子ワイヤー株式会社 職員4名</p>	<p>会社概要説明及び女性活躍の取り組みについて。その後、電線工場見学</p>	<p>質疑応答では、無災害記録、安全対策教育、女性の育児休業、工場内の廃棄物等の質問に対し、懇切丁寧に答えていただき、社内に向けた対策が取られていることを実感し良い印象が残りました。</p>
	<p>②意見交換</p>	<p>工場見学後の感想</p>	<p>短時間での働き方、時間外勤務の免除、女性にやさしい制度等(自社と比較)参加者が羨む意見が多かった反面、女性の管理職登用の実績がないことに、企業制度の違い、環境の違いを改めて実感し、共有しました。</p>

<p>第5回 10月11日 13:30~15:30</p>	<p>①情報交換 テーマ：「話足りなかったこと・伝えきれなかったこと」</p>	<p>職場内の環境問題等の取り組みについて、全員で意見交換を行いました。</p>	<p>前回の工場見学を受け、参加者企業より「是非、我が社に」と要請があった。職場の環境や安全対策等の取り組みは、各企業共に積極的な動きがある。またスキル評価が何かに反映され、モチベーションアップに繋がることも実感できました。</p>
	<p>②交流会の感想と今後の展開について</p>	<p>自主運営に向けた組織の在り方等について意見交換し共有しました。</p>	<p>女性同士の情報や率直な意見交換が有意義な時間となった。今後、同メンバーで交流会を継続する。また、参加者企業の工場見学が、再スタートの第一歩となることを全員で確認し終了しました。</p>

[内容と工夫]

- 参加者の一部の方が他の業種別会議で同席されていた事もあり、打ち解け合う事が早かったため、初回に役割分担を考えてもらいました。
- 上司に会場まで送っていただけるような企業があり、企業が積極的に送り出してくださっている事を感じたため、決められた時間内でしっかり終わるように進行役の方とも始まる前に打合せをしました。

3. 取組みによる効果

- 普段から聞いてみたい事、せっかく同じ団地にいる方々だから聞いてみたいことなど、「この場だからこそ口にしてみましょう」という事で、率直にお話しいただく中で、「〇〇が学びたい」「〇〇について知りたい」「他の会社を見てみたい」ということで、整理整頓についての研修と、女性活躍ネットワーク事業に参加してはいませんが、工場見学をさせていただける企業に工場見学に行かせていただくことができました。そのことによって、「整理整頓について今日から始められること」を手に入れました。また、工場見学においては、女性管理職の登用の実態を垣間見て、自分達に何ができるのだろうか、と置き換えて考えることもできました。
- 一人一役をしっかりと遂行していただき、特に工場見学に関しては、企業の選択、その後のやりとり、当日の段取りなど、参加者だけで実施しました。そのことによって、「せっかくだから私の職場も見て、率直な声を聴きたい」と言うように、今後の広がりが出てきました。
- 最終的には、全員が続けたい。この機会は貴重だったと、情報共有も含め、今後もやっていきたいと話しがされました。(上司も積極的な企業も多いため、日中に続けていく事も可能という話しもありました。)

4. 今後の展望と課題

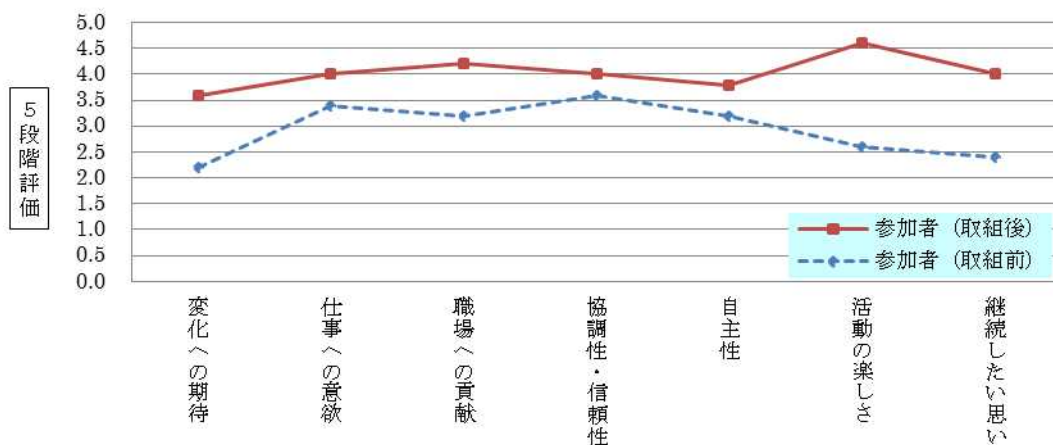
- 今後も、この機会を続けながら、仲間を少し増やしていきたいという話もありました。が、実際には、あまり多くなると日程を合わせるのも難しくなるため、どのようにメンバーを選定するのかを考えていく必要はあると考えられます。
- 企業側が積極的に後押しをしてくださったのは、この5回で得られたものが大きいという企業側の判断もあったと考えられます。そうすると、他の団体で実施される時にも、成果をどのように見せていくのか、が重要だと考えられます。
(今回、行われた事は、仕事で前向きに取り組む事と、こんな話をしました、という事を上司に口頭で早めに伝えている参加者が多かったとの事です。)

5. その後の活動

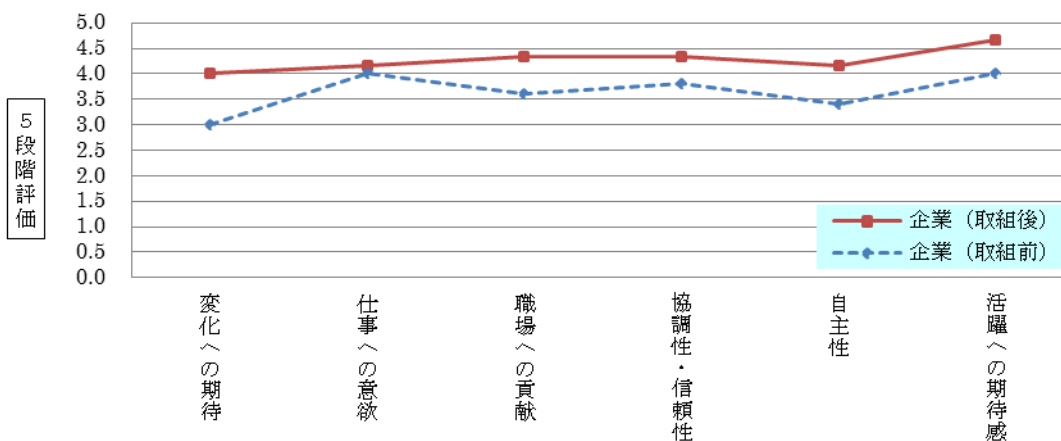
- 参加者メンバーで自主的に交流会を継続することになりました。メールのやり取りの中で、お互いに質疑応答等を行い、時間を調整しながら時々集まることになりました。

(1) アンケート結果から見た取組前後の意識の変化 (左軸は5段階評価)

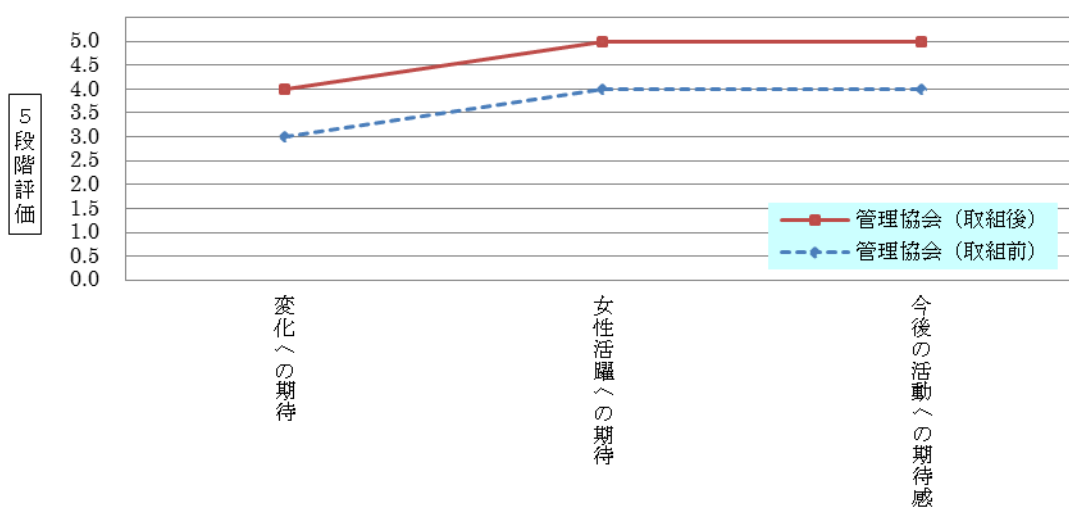
① 参加者 (G団体)



② 企業 (G団体)



③ 管理協会 (G団体)



(2) 取組実施後の参加者・企業・団体事務局からの声（G 団体）

① 参加者

○参加して良かったと思うところはどんなところですか

- ・工業団地内他社の女性と交流し、情報交換ができた。
- ・他社の工場見学など、普段出来ないことができた。
- ・他社の状況を聞いて自社の改善点等を把握することができた。

○どんなスキルや知識が向上したと思いますか

- ・コミュニケーション能力。
- ・グループ内で意見をするなど、積極性が向上した。
- ・他社の人と情報交換したり、工場見学に行くことで、自社との違いを知ることができた。

○継続して参加するには、どんな障害がありますか

- ・時間が拘束され、その部分の仕事が遅れる。

○上記の障害をクリアするには、どんな工夫や条件が必要だと思いますか

- ・業務の見直し
- ・職場の人員を増やす。

② 参加者推薦企業

○参加させて良かったと思うところはどんなところですか

- ・仕事に対する取り組み、考え方が一新され、行動に表れている。
- ・他社を見ることで、自社の今後の取り組みへの参考となった。

○どんなスキルや知識が向上したと思いますか

- ・コミュニケーション能力。
- ・行動力、女性ならではの目配り気配りが向上した。また、視野が広がった。

○継続して参加するには、どんな障害がありますか

- ・業務、行事等の調整。

○上記の障害をクリアするには、どんな工夫や条件が必要だと思いますか

- ・業務連絡、仕事の分担、日程調整
- ・周りの社員の理解

③ 団体事務局

○企画・実施して良かったと思うところはどんなところですか

- ・働く女性同士の触れ合いができ、ネットワークを作れた。
- ・企業を超えての女性目線での情報交換ができた。
- ・勉強会を通して、キャリアアップへのモチベーションの向上が図れた。

○参加企業を集める際に注意したことや、工夫したことはどんなことですか

- ・より多くの企業に参加いただくために、本事業の趣旨を理解・賛同していただくこと。

○この取組を他の団体・組合に展開しようとするとき、何が障害になりそうですか

- ・連続して月1回、計5回の開催。

○上記の障害をクリアするために、何があればよいか

- ・年度内で5回開催としても、過半数回のスケジュールは参加者が決められる態勢。

X 事例紹介 (H 団体)

1. ネットワーク事業に取り組んだ経緯

県北地域の多機能施設(企業)が果たす役割はそれぞれ異なるが、「特色」を持つことは、それぞれの施設(企業)の「魅力」でもあります。また、地域と一体となった魅力ある「施設(企業)」づくりも期待されています。しかし、県北地域の施設(企業)が抱えている課題は多く、一つの施設(企業)だけでは解決できない問題もあります。こうした課題を施設(企業)が地域や他の施設(企業)と連携を図ることで、課題解決に繋がって行くことも重要であり、また、男性中心の経営が全面的に押し出され、客観的な見方が劣ってしまうところを、女性の柔軟な視点を取り入れて行くことも、魅力ある施設(企業)を目指せることから、今回県北地域を中心に女性活躍ネットワーク事業に取り組み「学びの場」「交流の場」としました。

2. 実施した事業の内容

① 参加者の募集方法

県北地域多機能施設(企業)のご担当者に趣旨、目的等を説明し、協力を依頼したところ9つの施設(企業)に賛同していただき、各施設(企業)より女性社員を推薦してもらい参加していただきました。

② 参加者の特徴

- 11名(9施設(企業)11名)が参加しました。参加者の年齢は30代~60代と幅広く、職種、業務も様々です。
- 3つの機能を併せ持つ多機能施設(企業)ですが、今まで施設(企業)間の女性だけの交流はありませんでした。

③ 事業の主な内容・プログラム

日程及び時間	進行	詳細	参加者からの意見等
第1回 6月9日 13:30~15:30	①自己紹介:「今の自分の気持ちを色を表すと何色か」	目的、ゴール等の確認。自施設(企業)紹介だけでなく、「今の気持ちを色で例えると?」と質問することで、お互い早く打ち解けやすく和やかな雰囲気となります。	いろんな色を持ち帰りたいという「白」が参加者の大半を占めました。が、その反面仕事への不平不満を表す「グレー」と回答された参加者もみられました。
	②グループディスカッション テーマ:「現状の職場をどう感じているのか」 テーマ:「話し合ってみたい事・聞いてみたい事」	2グループに分かれ、施設(企業)の現状と問題点について意見を出し合い共有しました。 次回以降に向けた内容の提案をしました。	「施設(企業)の要件だけでは成り立たない。売上も重要。」 「人間関係が難しい」「地産地消」等、他施設(企業)の現状を聞きながら、自社の問題と捉え難題の多さを実感しているよ

<p>第1回 6月9日 13:30~15:30</p>			<p>うです。 お客様とのコミュニケーションの取り方、接し方、イベント内容等の提案がされました。</p>
	③感想	<p>一人一役を確認。 初回の感想を発表しました。</p>	<p>「楽しかった」「安心した」「次回が楽しみ」「仕事も頑張りたい」等プラス思考が感じられる発言が多く、これからの会への期待と仕事への意欲が伺える感想が多く出されました。</p>
<p>第2回 7月6日 13:30~15:30</p>	①連絡の取り方について	<p>参加者同士の連絡の取り方について話し合いました。</p>	<p>安心ラインをその場で設定し、出来ない参加者とは他の方法で連絡を取るようになりました。</p>
	②グループディスカッション テーマ:「職場の問題」	<p>2グループに分かれ、その後全体で意見交換を行いました。</p>	<p>人間関係、雇用問題、情報の共有、短時間での働き方、時間外勤務の免除、女性にやさしい制度等(自社と比較)参加者が羨む意見が多かった反面、女性の管理職登用の実績がないことに、企業制度の違い、環境の違いを改めて実感し、共有しました。</p>
<p>第3回 9月21日 13:30~15:30</p>	①第4回、第5回の研修内容等について	<p>研修内容項目を具体的に提案し、全員で検討しました。</p>	<p>「おもてなしの経験談」「コミュニケーション」「護身術」など提案され、その中で、各施設(企業)の精算時の防犯面について話し合いが持たれました。結果、第4回の研修会では警察署が行っている「防犯講座」に決定しました。</p>
<p>第4回 10月26日 13:30~15:30</p>	①テーマ:「女性のための防犯講話・護身術講座」	<p>講師:栃木県大田原警察署生活安全課 警部補 宮田秀昭氏 他2名</p>	<p>護身術の実技を体験しました。護身術の目的は「相手を倒すためではなく、隙をついて相手から逃げる」を学び、職場に戻り実技を伝授することになりました。各施設(企業)でも管轄の警察署に依頼し実施したいとの意見が多かったようです。</p>

<p>第4回 10月26日 13:30～15:30</p>	<p>②意見交換 テーマ：自由</p>	<p>全員でディスカッションし、他施設（企業）の意見を聞きました。</p>	<p>クレーム処理について、他の施設（企業）での対応を聴くと共に、今後クレームに発展するであろう生産者が持ち込むある果物の対応について、消費者が納得する表示の仕方等について意見を出し合い共有しました。</p>
<p>第5回 11月30日 13:30～15:30</p>	<p>①感想・交流会の継続</p>	<p>5回終了しての感想を発表しました。</p>	<p>発言できる交流の場が持て、他の施設（企業）を知ることができた。相談できる心強さ等良かったとの意見が多かったが、問題点も解決までには至らないことから、今後も継続したいとの全員の意思がありました。</p>
	<p>②継続するための課題</p>	<p>グループディスカッション その後、各自の意見を述べました。</p>	<p>職場の理解と協力が必要、協議会の支援をいただき、県北地域「施設（企業）」グループとして交流の場を継続しながら女性見目線で課題・解決を行っていききたい。</p>

[内容と工夫]

- 初回、問題意識の確認をしたところ、同じように見える施設（企業）でも全く違う部分や、問題意識としては、似ている部分などを共有でき、人数は多いが打ち解け合えたため、初回に役割分担をしました。この段階で一人一役を決めて、2回目から自分達が主役であるという形で進めていただきました。そのため、主体性がある集まりとなりやすかったです。
- 研修先に関しては、中央会が探すという事で、参加者から研修したい内容を募ったところ、人前に立つ人達が多いため、「護身術」「メイク術」などもテーマとして出ました。中央会やアドバイザーが居るという事で、安心して発言されている様子が見受けられました。相談できる相手が居るという事は意味があるのだと感じました。
- 各施設（企業）が交代で場所を提供してくださいましたので、他の施設（企業）を見せていただく機会にもなりますし、場所提供される施設（企業）の上司から毎回差し入れをいただき、和やかな雰囲気です話をする事ができました。

3. 取組みによる効果

- 似ていても違うが、同じような問題を抱えている施設（企業）同士が、お互いのしていることを話す事で解決策を得ることも多かったです。それでも解決できない事も

ありますが、それも知恵を出し合えば解決できるのではないかという前向きさが伝わってきたのは、一つの効果だと考えられます。

- 護身術を共に学び、「すぐに使う場面がないことが良いことだけれど、一緒に学べた事、いざという時に身を守るツールを得た事は貴重だった」という声もありました。安心して働ける環境作りになったと考えられます。
- 県内全域ではなく、地区を限定したことで、「一緒に何とかしていこう」と、役職・業務形態・職域が違う方々が一丸となって、話す場ができたこと自体、取組みの効果だと考えられます。今後もLINEを通したやりとりを続けていくそうです。

4. 今後の展望と課題

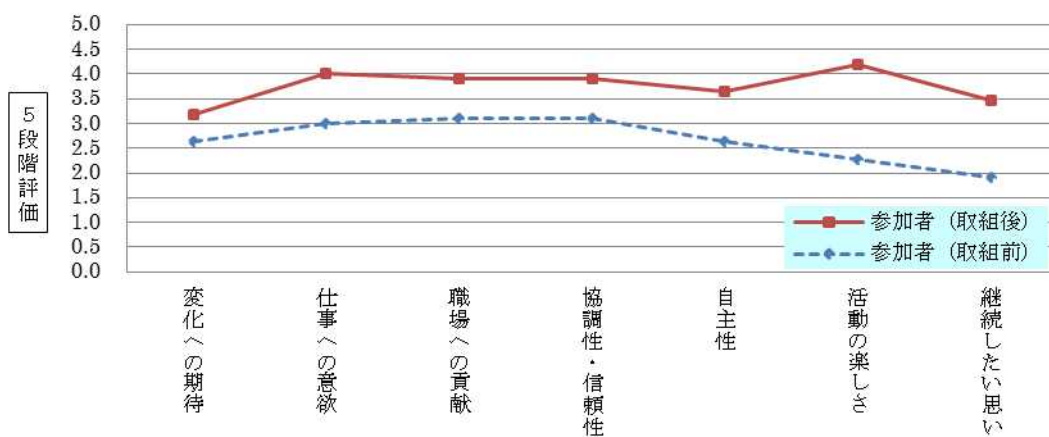
- 昼間に実施するとなると、移動にも時間がかかるため、職場の協力が必要になります。そのため、協議会などの協力を得る所までは、中央会でもお口添えをさせていただくことになりました。
今後は、中央会やアドバイザーの支援がない中で実施を継続するとなると、今まで協力者がいらっしゃることで進んでいた行動をどう推進していくのか、今後一つの課題となると考えられます。
- このネットワークが続いていく事で、前向きになっている女性の意見が取り入れられやすい職場環境に改善していくと考えられます。今後の変化の一部にこのネットワークの存在があることを期待できます。

5. その後の活動

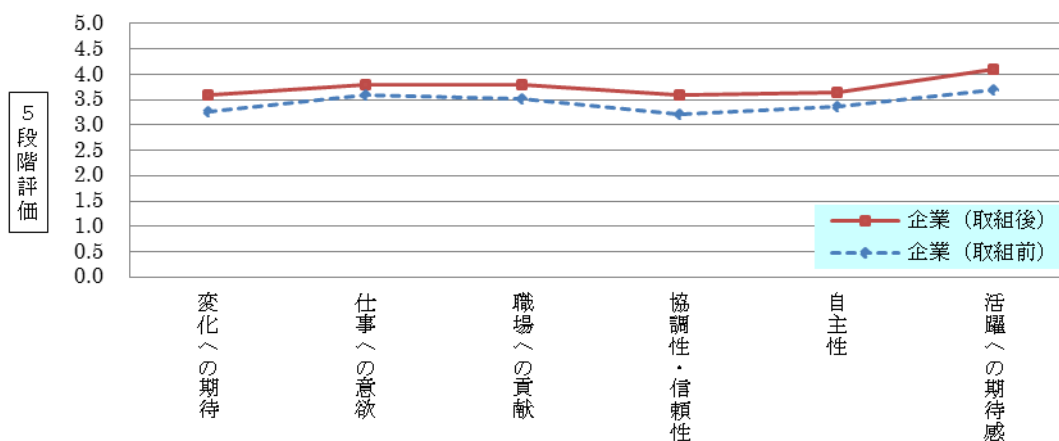
- 参加者より次年度も継続して交流会を実施したいとの意見が多かったことから、平成30年度より、各企業が会員となっている協議会において、協議会事業の一環として「女性活躍ネットワーク事業」の実施が承認されました。今後は年数回の交流会を企画計画し4月より自主的に運営を行っていくことになりました。

(1) アンケート結果から見た取組前後の意識の変化 (左軸は5段階評価)

① 参加者 (H団体)



② 企業 (H団体)



(2) 取組実施後の参加者・企業・団体事務局からの声（H 団体）

① 参加者

○参加して良かったと思うところはどんなところですか

- ・同業種の女性の皆さんと情報交換ができた。やりがいが強くなりました。
- ・職場の悩み等を共感しあえた。
- ・他店の状況や問題点など、話が聴けたこと。
- ・研修で同業種の店舗見学ができた。

○どんなスキルや知識が向上したと思いますか

- ・職場のコミュニケーションづくり
- ・護身術、防犯

○継続して参加するには、どんな障害がありますか

- ・スタッフ不足
- ・会社、職場の協力理解
- ・日程調整

○上記の障害をクリアするには、どんな工夫や条件が必要だと思いますか

- ・社員へ話し、会議に出席できるように呼びかけていきたい。
- ・目標を定めて一定の期間内で進める。
- ・参加者が申し込みしやすいバックアップが必要。

② 参加者推薦企業

○参加させて良かったと思うところはどんなところですか

- ・他の施設（企業）のスタッフと交流でき、情報交換ができた。
- ・職場の問題点を洗い出すことができ、今後改善に向けた取り組みができること。
- ・新たな知識の習得と資質の向上、仕事への意識向上に繋がり自分自身のスキルアップになった。

○どんなスキルや知識が向上したと思いますか

- ・自ら考え行動する点や、他の道の駅についての理解や、問題点について考える事ができた。
- ・接客対応
- ・防犯意識や危機管理の知識
- ・周囲とのコミュニケーションの取り方

○継続して参加するには、どんな障害がありますか

- ・現場の人手不足
- ・会場までの出張旅費などの費用面
- ・参加するメンバーの意識の高さとフィードバックできる施設側の環境の整備

○上記の障害をクリアするには、どんな工夫や条件が必要だと思いますか

- ・閑散期に開催する。
- ・勤務シフトの組み方
- ・集まるエリアの細分化

③ 団体事務局

- ・回答なし

栃木県委託事業

－ 企 画 ・ 編 集 －

栃木県中小企業団体中央会

－ 監 修 －

スマイルコミュニケーション代表 小林 里江

平成30年2月

発行：栃木県県民生活部 人権・青少年男女参画課

〒320-8501 宇都宮市塙田1-1-20

電話 028-623-3074